

**APRÚEBESE PLAN ANUAL DEL SERVICIO
LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA HUASCO
PARA EL AÑO 2022.**

RESOLUCIÓN EXENTA N°

Vallenar,

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; las potestades y facultades que posee el Director Ejecutivo, consagradas en el artículo 18° y 22° de la citada Ley y demás normas legales que sean pertinentes; en el artículo 46° de la referida Ley trata sobre el Plan Anual de cada Servicio Local; en las Resoluciones N° 6 y N°7 de la Contraloría General de la República del año 2019; Decreto Supremo N°146 del 22 de abril de 2019 el que designa Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Huasco, y

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley 21.040, que crea el nuevo Sistema de Educación Pública; crea a su vez los Servicios Locales de Educación.

2. Que, el Artículo 18° de la referida Ley establece "Funciones y Atribuciones. Los Servicios Locales tendrán las siguientes funciones y atribuciones, las cuales se entienden sin perjuicio de aquellas que corresponden al sostenedor de los establecimientos educacionales:

j) Elaborar el Plan Estratégico Local de Educación Pública y el Plan Anual al que se refieren, respectivamente, los artículos 45° y 46° de ésta Ley, con la participación de las respectivas comunidades locales y educativas, y respondiendo a sus necesidades".

3. Que, el Artículo 22° de la referida Ley establece "Funciones y Atribuciones del Director Ejecutivo. Al Director Ejecutivo le corresponderán especialmente las siguientes funciones y atribuciones:

b) Elaborar el Plan Estratégico Local de Educación Pública y el Plan Anual al que se refieren, respectivamente, los artículos 45° y 46° de ésta Ley, con la participación de las respectivas comunidades locales y educativas, y respondiendo a sus necesidades".

4. Que, el Artículo 46° de la referida Ley, establece "Plan Anual. El Director Ejecutivo, presentará el Comité Directivo Local y el Consejo Local, a más tardar el 15 de octubre de cada año un plan anual para el año siguiente".

"El Director Ejecutivo sancionará el plan a más tardar el 15 de diciembre de cada año. En todo caso, el plan sancionado deberá ajustarse a los recursos y dotaciones totales de docentes y asistentes de la educación del Servicio Local, definidos por la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año siguiente.

Una vez sancionado, el plan deberá estar disponible en el sitio electrónico respectivo..."

5. Que, en el Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión año 2021 de los Servicios Locales de Educación Pública, específicamente en el objetivo de Gestión Eficaz, el indicador "Medidas de equidad de género" y su medida 6 sobre "Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género", el Servicio Local de Educación Pública Huasco, comprometió "Diseñar el Plan Anual 2022 de SLEP Huasco con perspectiva de género".

6. Que, en virtud de las disposiciones normativas contenidas en la Ley 21.040 ya enunciadas, debe formalizar por medio de la Resolución aprobatoria.

RESUELVO:

1. **APRÚEBESE** el Plan Anual 2022 con perspectiva de género de este Servicio Local de Educación Pública, que se pasa a reproducir íntegramente al final de la presente resolución.

2. **GENÉRENSE**, todos los efectos legales del pleno derecho, desde la fecha de la presente.

3. **TENGANSE POR NOTIFICADOS** a través de la completa tramitación de la presente resolución, a quien resulte pertinente.

4. **PUBLÍQUESE**, la presente Resolución y el Plan Anual 2022, de este Servicio Local de Educación Pública en la plataforma correspondiente, o en la de transparencia activa del mismo.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Distribución:

- Dirección de Educación Pública.
- Subdirección de Planificación y Control de Gestión SLEP Huasco.
- Subdirección de Administración y Finanzas SLEP Huasco.
- Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico SLEP Huasco.
- Auditoría Interna SLEP Huasco.
- Área Jurídica SLEP Huasco.
- Área de Participación y Vinculación Territorial SLEP Huasco.
- Área de Información y Estudios SLEP Huasco.
- Encargado de Gabinete SLEP Huasco.
- Secretaría Dirección SLEP Huasco.
- Oficina de Partes SLEP HUASCO



JAVIER FRANCISCO OBANOS SANDOVAL
DIRECTOR EJECUTIVO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
HUASCO
FECHA: 15/12/2021 HORA:18:41:27

LEHR

LFMY



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 917241-6b7328 en:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/>



Servicio Local de Educación Pública Huasco

PLAN ANUAL LOCAL 2022

con perspectiva de género

DICIEMBRE 2021

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

HUASCO

Alto del Carmen | Freirina
Huasco | Vallenar

Índice de Contenidos

1. Mensaje del Director Ejecutivo	3
2. Introducción	5
3. Ideario	6
3.1. Misión.....	6
3.2. Propósito	6
3.3. Sellos.....	6
4. Estado de Avance de los Instrumentos de Gestión.....	7
4.1. Estado del Convenio de Gestión Educacional	7
4.2. Estado de las Estrategias Anuales de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME).....	10
4.3. Estado de avance del Plan Estratégico Local en base al PAL 2021.	12
5. Planificación Anual	26
5.1. Dotación de docentes y asistentes de la educación.....	26
5.1.1. Dotación Docente 2022	26
5.1.2. Dotación Asistentes de la Educación 2022	33
5.1.3. Jardines Infantiles VTF 2022	41
5.2. Acciones de Apoyo Técnico Pedagógico.....	53
5.3. Planificación Anual del Plan Estratégico Local.....	55
5.3.1. Metas del Plan Estratégico Local comprometidas para el año 2022.....	55
5.3.2. Acciones conducentes al cumplimiento del PEL para el año 2022.	61
6. Perspectiva de Género	78
7. Instancias de Participación	94
8. Anexos	97

1. Mensaje del Director Ejecutivo

La promulgación de la Ley N°21.040, crea un nuevo Sistema de Educación Pública para el país, el cual tiene como finalidad, orientar el pleno desarrollo de las y los estudiantes de acuerdo con sus necesidades y características.

En este nuevo Sistema de Educación Pública, son los Servicios Locales de Educación, quienes asumen la administración de los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios. En el caso del Servicio Local de Educación Pública –SLEP- Huasco, lo conforman 55 establecimientos educacionales y 8 jardines infantiles VTF, distribuidos en las comunas de Alto del Carmen, Vallenar, Freirina y Huasco.

Como SLEP Huasco, debemos orientar nuestro trabajo en ofrecer y entregar una educación pública de calidad, que busque mejores aprendizajes en nuestros estudiantes, en un contexto de sana convivencia escolar, al mismo tiempo de garantizar el acceso a la educación a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos; y promover el desarrollo equitativo e igualdad de oportunidades; la colaboración y trabajo en red.

A inicios del año 2021, el Servicio trabajó en la implementación de los planes de funcionamiento, garantizando la entrega del servicio educacional en contexto de pandemia. El foco pedagógico fue el centro del quehacer institucional, se destaca en el mes de mayo, la aplicación de la prueba Avance UC a las y los estudiantes de 2° básicos, como una herramienta de evaluación de los aprendizajes, por su parte, se desarrolló un ciclo de webinar “Difundiendo Experiencias Pedagógicas Significativas” como espacios colectivos de transmisión de experiencia técnicas pedagógicas de aprendizaje en las distintos niveles y modalidades.

Este año se desarrollaron diversas instancias de participación, que permitieron la elaboración de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas con perspectiva de género, herramienta de gestión que establece el compromiso institucional para todo el ciclo laboral de las personas que forman parte del Servicio.

Debido a esto, todas las áreas y unidades de nuestro Servicio han elaborado una propuesta de trabajo que considere las particularidades de nuestras comunidades

educativas, tanto rurales como urbanas, generando un Plan Anual que nos permita seguir avanzando con proyección hacia el futuro, buscando la mejora significativa de los procesos pedagógicos, buscando desarrollar y fortalecer las capacidades y potenciales de cada una de nuestras y nuestros estudiantes.

Para el año 2022, se proyecta continuar con el trabajo basado en las líneas estratégicas enfocadas en el desarrollo educativo con impacto directo en los aprendizajes y promoviendo una gestión que asegure la calidad educativa en nuestros establecimientos educacionales, con adecuada provisión de los recursos, con especial atención de la Subvención SEP.

Este instrumento de gestión que, incorporando la perspectiva de género, aborda como carta de navegación, la Primera Estrategia Nacional de Educación Pública -ENEP-, cuyos principios se basan en la mejora continua de la calidad, la integración con el entorno y la comunidad, la pertinencia local, la calidad integral, los proyectos inclusivos, la formación ciudadana, la colaboración y el trabajo en red, el desarrollo equitativo y la garantía de acceso a la educación.

Por último, agradecer y destacar el trabajo de todas y todos los que participaron en la construcción de este instrumento, promoviendo la mirada territorial de las comunidades educativas en esta herramienta de planificación, la que se pone a disposición de ustedes y que contiene las principales estrategias y acciones, que esperamos sean potenciadas con las habilidades de quienes integramos esta red educacional, trabajando siempre por conseguir, una Educación Pública de Calidad.




Javier Obanos Sandoval
Director Ejecutivo

2. Introducción

El Plan Anual Local -PAL- es uno de los instrumentos de gestión educacional a nivel territorial que establece la normativa que crea el Sistema de Educación Pública y tiene por objetivo la materialización de las prioridades de gestión institucional de corto plazo con foco en las acciones de apoyo técnico pedagógico.

Este instrumento de planificación contiene, en primer lugar, el estado de avance de los instrumentos de gestión, como lo son el Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo y el estado de avance del Plan Estratégico Local por medio de las acciones comprometidas en el PAL 2021, posteriormente la Planificación Anual correspondiente al año 2022, la que está compuesta principalmente por la construcción de la dotación de docentes, de asistentes de la educación y de jardines infantiles requeridas para el ejercicio de las funciones especialmente pedagógicas del territorio.

Para la construcción de las acciones a desarrollar durante el año académico 2022, se desarrollaron instancias de participación con todos los estamentos que componen las comunidades educativas y estructura administrativa del Servicio, que vienen a entregar una propuesta concreta y territorialmente validada que propiciarán el cumplimiento de las metas del PEL para el año 2022.

Finalmente es importante destacar que el Plan Anual 2022 incorpora la perspectiva de género, el que además establece acciones específicas que fomentan y promueven la equidad de género en el territorio.

3. Ideario

3.1. Misión

Proveer un servicio educativo, responsable de la calidad, equidad de los aprendizajes y del desarrollo integral de cada estudiante del territorio, a través del fortalecimiento directivo y docente, el trabajo colaborativo, el rescate de los sellos identitarios socioculturales y la incorporación de las familias en los procesos de aprendizaje.

3.2. Propósito

Estudiantes de los establecimientos del Servicio Local de Educación Pública de Huasco avanzan hacia niveles adecuados de calidad según los estándares definidos por el Ministerio de Educación.

3.3. Sellos

- Formamos ciudadanas y ciudadanos que valoran y cuidan el patrimonio natural y cultural de la Provincia del Huasco, a través de la implementación de experiencias de aprendizajes integrales.
- Brindamos oportunidades de aprendizajes de calidad integral para todas y todos estudiantes, a través del trabajo colaborativo y en red e implementando estrategias pedagógicas acogedoras.
- Estimulamos la capacidad crítica y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa, a través del desarrollo de proyectos educativos institucionales inclusivos, laicos y de formación ciudadana.

4. Estado de Avance de los Instrumentos de Gestión

4.1. Estado del Convenio de Gestión Educacional

A continuación, se describe el avance parcial al mes de junio de los indicadores comprometidos para el tercer año de gestión del Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo del SLEP Huasco. Se debe considerar que el resultado global de este instrumento es medido en el mes de marzo del año 2022.

Fecha de nombramiento	23-04-2019
Etapas del proceso	Evaluación parcial del Convenio de Desempeño – Período 3
Período por reportar (inicio - fin)	23-04-2021 al 30-06-2021

Objetivo N° 1: Promover una gestión que asegure la calidad educativa de los establecimientos educacionales correspondientes al Servicio Local de Educación Pública (SLEP), conforme a las necesidades del territorio, orientaciones y marcos establecidos por la Ley No 21.040.

N°	Nombre del indicador	Meta	Avance efectivo	Análisis de resultado alcanzado
1.2	Porcentaje de cumplimiento de las metas anuales del PEL.	80%	0%	El indicador presenta un avance efectivo de 0%; sin embargo, el Servicio Local desarrolla procesos permanentes de monitoreo con los y las responsables establecidos. Estas acciones permiten disponer de evaluaciones cualitativas de los indicadores del PEL, vinculados a los del PAL 2021. El informe de cumplimiento anual, será entregado con fecha de corte 31 de diciembre 2021. Se adjunta PEL y PAL 2021.
1.3	Resultado de la evaluación de desempeño realizada por Director/a de Educación Pública en el año t.	80%	0%	A la fecha no se cuenta con el medio de verificación correspondiente al informe de evaluación de desempeño realizada por la Directora de la Dirección de Educación Pública, la cual es realizada en el mes de febrero 2022.
1.5	Índice de resultados de aprendizaje y categoría de desempeño, según reporte entregado por la Agencia de la Calidad.	17%	100%	El avance del indicador es 100%, dado que se aplica no ocurrencia del supuesto, debido a la suspensión de la prueba SIMCE 2021, por lo que no es posible contar con el "Informe de la Agencia de la Calidad de la Educación con la categorización de los estudiantes del SLEP del año 2020 y 2021" ni el "Informe de la Agencia de la Calidad de la Educación con la categorización de los establecimientos del SLEP". En consecuencia, se otorga el total de la ponderación asignada al indicador.

Objetivo N° 2: Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando la consolidación del traspaso de las corporaciones correspondientes.

N°	Nombre del indicador	Meta	Avance efectivo	Análisis de resultado alcanzado
2.1	Índice de gestión presupuestaria.	90%	36,03%	<p>Para el cálculo del subíndice i.1 se utilizó los cierres oportunos (5) hasta mayo sobre el total de meses del año (12), teniendo un resultado de 41,67%, contribuyendo en un 16,67% al indicador; para el cálculo del subíndice i.2 se utilizó el presupuesto devengado a junio (M\$ 24.451.437) sobre el presupuesto vigente (M\$ 49.010.477), teniendo un resultado de 49,89%, contribuyendo en un 15,76% al indicador; y para el subíndice i.3 no es posible contar con avance, dado que solamente se puede realizar una vez cerrado el año fiscal, el que se realiza el día 8 de enero del año siguiente, teniendo un resultado de 0%.</p> <p>Por lo tanto, el resultado total del indicador de gestión presupuestaria es de 32,43% y el avance de éste en relación a la meta (90%) es 36,03%.</p>
2.2	Índice de Eficiencia Interna Operacional del Servicio Local de Educación Pública	90%	77,78%	<p>Para el subíndice i.4 se considera el cumplimiento total (100%), dado que el resultado obtenido se encuentra dentro de los parámetros definidos en el Convenio de Gestión Educacional (entre 90% - 110%), contribuyendo en un 35% al indicador; para el subíndice i.5 se considera el cumplimiento total (100%), dado que se aplica la no ocurrencia del supuesto del indicador, ya que desde el 17 de marzo de 2020 se encuentran suspendidas las clases en todos los jardines infantiles y colegios del país, y sólo se mantienen la presencialidad en carácter voluntaria, contribuyendo en un 30% al indicador; para el subíndice i.6 no es posible contar con avance, dado que a la fecha de elaboración de este informe, no se encuentra disponible el medio de verificación correspondiente a la matrícula de abril del año 2022, contribuyendo en un 0%; por último para el subíndice i.7 se considera el cumplimiento total (100%), dado que a la fecha no se presentan licitaciones declaradas desiertas, al igual que en el año 2020, contribuyendo con un 5%. Por lo tanto, el resultado total del indicador de eficiencia interna operacional es de 70% y el avance de éste en relación a la meta (90%) es 77,78%.</p>

Objetivo N° 3: Fomentar procesos participativos que velen por la calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades en las comunidades que son parte del Servicio Local de Educación Pública, de acuerdo con la Ley N°21.040

N°	Nombre del indicador	Meta	Avance efectivo	Análisis de resultado alcanzado
3.1	Índice de participación del Servicio Local de Educación Pública	75%	50%	Para el cálculo del subíndice i.1, a la fecha presenta un resultado de 50%, dado que sean desarrollado 2 de las 4 actividades contempladas en el plan, contribuyendo en un 7,5% al indicador; el subíndice i.2 presenta un resultado de 0%, ya que sean desarrollado 0 de las 6 actividades planificadas, contribuyendo con un 0% al indicador; el subíndice i.3 presenta a la fecha un resultado de 50%, ya que se han realizado 10 de las 20 actividades programadas, contribuyendo con un 10% al indicador; el subíndice i.4 presenta a la fecha un resultado de 40%, ya que se han realizado 2 de las 5 actividades programadas, contribuyendo en un 6% al indicador; el subíndice i.5 presenta a la fecha un resultado de 33,33%, ya que se han realizado 2 de las 6 actividades programadas, contribuyendo en un 5% al indicador; por último el subíndice i.6 presenta a la fecha un resultado de 60%, ya que se han realizado 3 de las 5 actividades programadas, contribuyendo en un 9% al indicador. Por lo tanto, el resultado del indicador de participación del Servicio Local de Educación Pública de Huasco es de 37,5% y el avance de éste en relación a la meta (75%) es 50%.

Objetivo N° 4: Desarrollar capacidades directivas y apoyar el desarrollo profesional de docentes y asistentes de la educación, de acuerdo con los planes de los Establecimientos educacionales, conforme a las necesidades del territorio.

N°	Nombre del indicador	Meta	Avance efectivo	Análisis de resultado alcanzado
4.1	Porcentaje de mejoramiento docente mediante los resultados de la evaluación por portafolio docente y educadores del SLEP.	2%	100%	El avance del indicador es 100%, dado que se aplica no ocurrencia del supuesto, debido a la suspensión de la Evaluación Docente 2020 y 2021, por lo que no es posible contar con el "Informe del CPEIP con los resultados de la Evaluación Docente". En consecuencia, se otorga el total de la ponderación asignada al indicador.

4.3	Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación.	90%	8,55%	El Servicio desarrolla planes de capacitación, separados por programa 01 y 02, ambos suman un total de 39 actividades. Con corte junio, se han ejecutado 3 actividades de capacitación. En relación a la meta establecida para este año, el indicador presenta un avance de 8,55%.
-----	--	-----	-------	--

Por consiguiente, el avance con información corte junio del año 2021 del Convenio de Gestión Educacional, corresponde a un 47,44%.

Respecto a los indicadores 1.1, 1.4 y 4.2 éstos no se presentan en el avance, dado que no comprometen metas para el tercer periodo de gestión del Director Ejecutivo.

4.2. Estado de las Estrategias Anuales de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME).

El siguiente cuadro detalla el cumplimiento de las estrategias anuales de los Planes de Mejoramiento Educativo del año 2020, por cada establecimiento educacional del territorio que cuenta con este instrumento vigente.

RBD	Nombre del establecimiento educacional	N° de estrategias anuales en el PME (2020)	% de cumplimiento de las estrategias anuales del PME (global)
499	Escuela Ricardo Campillay Contreras	4	86,8 %
493	Educador Arturo Alvear Ramos	4	85,7 %
11025	Escuela Fronteriza de San Félix	4	90,3 %
40340	Liceo Bicentenario de Alto del Carmen	4	86,0 %
495	Escuela Aglade Marín Vargas	4	100 %
496	Escuela Chollay	4	100 %
497	Escuela La Pampa	4	97,5 %
498	Escuela Algarrobilla	4	84,1 %
500	Escuela El Tambo	4	87,0 %
502	Escuela Las Marquesas	4	89,4 %
503	Escuela Las Breas	4	100 %
504	Escuela Gabriela Mistral (Alto del Carmen)	4	100 %
506	Escuela Los Perales	4	98,3 %
508	Escuela Chigüinto	4	58,4 %

514	Escuela El Corral	4	100 %
11031	Escuela Sara Cruz Alvayay	4	100 %
455	Escuela República de los estados Unidos	4	100 %
462	Escuela José Carocca Laflor	6	100 %
453	Escuela Ignacio Carrera Pinto	4	100 %
452	Escuela Gabriela Mistral	4	100 %
464	Escuela Gualberto Kong Fernández	4	94,6 %
13121	Escuela Capitán Rafael Torreblanca	5	100 %
454	Escuela Gregorio Castillo Marín	6	100 %
13167	Escuela Edmundo Quezada Araya	6	100 %
450	Escuela Hermanos Carrera	5	67,3 %
451	Escuela Luis Cruz Martínez	10	100 %
459	Escuela España	4	88,4 %
458	Escuela Arturo Pérez Canto	6	100 %
463	Escuela Roberto Cuadra Alquinta	4	81,0 %
467	Escuela Hernán Aravena	4	100 %
468	Escuela Ignacio Franco Gallo	4	87,9 %
469	Escuela Justino Leiva Amor	4	100 %
471	Escuela Sara Bembow Villegas	4	91,9 %
485	Escuela Yerbas Buenas	4	100 %
476	Escuela Sor Teresa de los Andes	4	90,3 %
13202	Liceo Bicentenario Vallenar	8	83,1 %
449	Liceo José Santos Ossa	5	97,8 %
448	Liceo Pedro Troncoso Machuca	4	45,0 %
13185	Liceo Politécnico	10	81,7 %
481	Escuela Alejandro Noemi Huerta	4	85,3 %
13181	Escuela Emilia Schwabe R.	6	94,6 %
483	Escuela Samuel Castillo López	4	97,6 %
482	Escuela Fortunato Soza Rodríguez	4	90,3 %
484	Escuela Virginia San Román	4	100 %
11038	Liceo Ramón Freire Serrano	6	84,2 %
489	Escuela El Olivar	7	99 %
487	Escuela José Miguel Carrera	4	100 %
13134	Escuela Mireya Zuleta Astudillo	4	99,1 %
490	Escuela Pablo Neruda	4	60,9 %

13128	Escuela Moisés López Trujillo	4	100 %
486	Liceo Japón	4	96 %

4.3. Estado de avance del Plan Estratégico Local en base al PAL 2021.

A continuación, se expone el avance corte agosto de los indicadores comprometidos en el Plan Anual 2021, considerando que este instrumento tributa de manera directa al cumplimiento del Plan Estratégico Local.

a) Dimensión de Liderazgo y Gestión Estratégica.

Línea Estratégica 1.1: Mejorar los proyectos educativos de los establecimientos para asegurar el desarrollo socioemocional de estudiantes, la formación ciudadana y las habilidades del siglo XXI.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado a la medición del desarrollo integral de sus estudiantes.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance – Meta
Porcentaje de acciones del plan de apoyo al desarrollo socioemocional de los estudiantes.	90% de las acciones del plan de apoyo ejecutadas.	55,56%

Línea Estratégica 1.2: Potenciar en los establecimientos su oferta de actividades de aprendizaje “extracurriculares”, de carácter deportivas, artísticas, culturales, medioambientales y patrimonio local, que favorezcan la educación integral de estudiantes.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
% de acciones del plan estratégico de apoyo en la diversificación de proyectos JEC.	90% de acciones del plan estratégico cumplidas.	0%

Línea Estratégica 1.3: Implementar estrategias motivacionales y de normalización del servicio educativos que fomenten la asistencia a clases de los estudiantes del territorio.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de estudiantes con inasistencia crónica en todos los niveles.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de establecimientos que elaboran e implementan estrategias para vincular a sus estudiantes con vinculación crítica.	90% de establecimientos elaboran e implementan estrategias para vincular a los estudiantes que presentan vinculación crítica.	0%

Línea Estratégica 2.1: Implementar, a nivel de Servicio Local y de establecimientos educacionales, un sistema de monitoreo y seguimiento de los resultados de aprendizaje y de los indicadores de eficiencia interna para la adecuada toma de decisiones pedagógicas.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones del plan de monitoreo y seguimiento de indicadores de eficiencia interna.	90 % de acciones del Plan de Monitoreo y Seguimiento de Indicadores de Eficiencia Interna cumplidas.	22,22%

Línea Estratégica 2.2: Fortalecer las estrategias institucionales de los establecimientos que aseguren la asistencia satisfactoria a clases y los hábitos de estudio en todos los niveles y modalidades escolares.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje promedio de días asistidos.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de establecimientos que implementan planes de reforzamiento.	90% de establecimientos desarrollan planes de reforzamiento.	80,61%

Línea Estratégica 2.4: Desarrollar en los establecimientos procesos autónomos de evaluación no estandarizados acerca de los aprendizajes del currículo nacional y de los Indicadores de desarrollo personal y social.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Número de talleres destinados a fortalecer la evaluación formativa en los establecimientos.	2 talleres de evaluación formativa para docentes de distintos niveles, desarrollados en las redes pedagógicas locales.	0%

Línea Estratégica 2.5: Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de las metas establecidas en los distintos instrumentos de gestión escolar (PME, Convenio de Gestión de desempeño del cada directora o director).

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de equipos directivos que cumplen con las metas establecidas en su instrumento de gestión escolar (PME).

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de PME que incorporan iniciativas ENEP.	90% de los PME incorporan iniciativas ENEP.	74,07%
Porcentaje de directores que implementan satisfactoriamente convenios de desempeño.	90% de los directores/as implementan su convenio de desempeño satisfactoriamente.	100%

Línea Estratégica 3.1: Fortalecer el liderazgo directivo y técnico en los establecimientos educacionales a través del acompañamiento técnico pedagógico y del trabajo colaborativo en red.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de las acciones del Plan Desarrollo de competencias y desempeño de equipos directivos de establecimientos educacionales focalizados.	90% de las acciones del Plan Desarrollo de competencias y desempeño de equipos directivos de establecimientos educacionales focalizados cumplidas.	0%

Línea Estratégica 3.4: Fortalecer los PEI, en su misión y sellos específicos con el fin de garantizar la elegibilidad de las familias.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de EE que alinean sus PEI con las estrategias de la ENEP.	70% de los EE con PEI alineado, reformulado o actualizado.	78,32%

Línea Estratégica 4.1: Fortalecer las prácticas de gestión escolar a través del trabajo colaborativo en redes de mejoramiento escolar de equipos directivos y técnicos.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de las acciones del Plan de redes.	90% de las acciones del Plan de redes implementadas.	44,44%

Línea Estratégica 4.2: Fortalecer las prácticas de aula y la apropiación curricular a través del trabajo colaborativo en redes pedagógicas locales de docentes de diversas asignaturas y niveles escolares, con énfasis en la enseñanza media TP.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de redes definidas que entran en funcionamiento en el año.	90% de redes definidas que entran en funcionamiento en el año.	44,44%

Línea Estratégica 4.3: Fortalecer las prácticas de aula y la apropiación curricular a través del trabajo colaborativo en microcentros de escuelas rurales.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de los EE implementa el plan de estrategias didácticas para la enseñanza multigrado.	90% de los EE implementa el plan.	100%

Línea Estratégica 5.2: Fomentar en establecimientos educacionales la obtención de certificaciones de calidad de sus procesos y ofertas educativos.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de liceos que elaboran programas de certificación de competencias.	25% de liceos elaboran programas de certificación de competencias.	0%

Línea Estratégica 5.3: Diseñar e implementar estrategias que permitan difundir adecuadamente las principales acciones que desarrollan los establecimientos y el Servicio Local entre las comunidades escolares y en la opinión pública regional y nacional, a través del área de comunicaciones.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Número de eventos, hitos o actividades organizadas por establecimientos educacionales y/o SLEP que son difundidos en los medios de comunicación locales y regionales y redes sociales.	Al menos un evento, hito o actividad organizada por establecimientos educacionales y/o SLEP son difundidos en los medios de comunicación locales y regionales y redes sociales, a la semana.	65,66%

b) Dimensión de Gestión pedagógica.

Línea Estratégica 6.1: Instalar en los establecimientos prácticas de gestión pedagógica que aseguren la cobertura curricular, el logro de los aprendizajes, planificación, implementación y evaluación en los distintos niveles y modalidades de enseñanza, con énfasis en las estrategias de aprendizaje, la inclusión y atención a la diversidad.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje promedio de los IDPS de los estudiantes.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de establecimientos que elaboran planes de funcionamiento 2021 que incorporan estrategias y recursos pertinentes para la enseñanza remota o mixta.	90% de los establecimientos incorporan estrategias didácticas y recursos pedagógicos pertinentes para la enseñanza remota o mixta.	100%

Línea Estratégica 6.2: Desarrollar en los establecimientos habilidades lingüísticas con foco en la comprensión lectora y el pensamiento lógico de estudiantes en sus distintos niveles y modalidades.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de estudiantes que leen comprensivamente a inicios de 2º básico.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones del plan de apoyo al fortalecimiento de la lectura en establecimientos focalizados.	90% de acciones del plan de apoyo a la Lectura ejecutadas.	0%

Línea Estratégica 7.1: Apoyar la implementación de la Política Nacional de Convivencia Escolar que permitan generar ambientes propicios para el aprendizaje, de acuerdo con las definiciones de los proyectos educativos institucionales.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones del Plan de Apoyo orientado al fortalecimiento de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.	90 % de acciones cumplidas del Plan de Apoyo orientado al fortalecimiento de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.	27,78%

Línea Estratégica 8.2: Potenciar la educación rural, educación especial, educación media técnico profesional y educación de adultos asegurando su trayectoria educativa.

Indicador de Línea Estratégica:

- Porcentaje de comunas con áreas rurales que ofrecen educación pública para adultos.
- Porcentaje de adultos que se reintegran a la educación pública.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Estudio de factibilidad de implementar programa de educación de adultos en la comuna de Alto del Carmen.	Estudio de factibilidad de implementar programa de educación de adultos en la comuna de Alto del Carmen presentado al director	0%

	ejecutivo para la toma de decisiones.	
--	---------------------------------------	--

Línea Estratégica 8.3: Favorecer la implementación de proyectos educativos que permitan mejorar su oferta educativa, ya sea ampliando niveles o modalidades educativas e introduciendo iniciativas que atraigan el interés de las familias y destinatarios.

Indicador de Línea Estratégica:

- Porcentaje de cobertura del primer nivel de transición de educación parvularia.
- Porcentaje de establecimientos educacionales que ofrecen de manera conjunta enseñanza básica y media.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Estudio de factibilidad de implementación de proyectos educativos que amplían niveles.	Estudio de factibilidad elaborado.	0%

Línea Estratégica 9.1: Fomentar el desarrollo de capacidades en equipos directivos y técnicos que favorezca su inducción, desempeño en contextos de vulnerabilidad socioeducativa, rendición de cuentas y responsabilización por los resultados de aprendizaje.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado al fortalecimiento de las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de participación de directores en acciones de inducción.	90% de directores/as seleccionados participa del plan de inducción.	100%

Línea Estratégica 9.3: Apoyar a los equipos directivos y técnicos en el desarrollo de prácticas de acompañamiento, observación y retroalimentación de prácticas

pedagógicas de docentes y en la instalación del uso de datos para la toma de decisiones.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de equipos directivos que realizan trimestralmente observación de aula y retroalimentación hacia su equipo docente.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de las acciones del Plan de Apoyo a Equipos Directivos y técnicos de establecimientos focalizados.	90% de las acciones del Plan de Apoyo a Equipos Directivos y técnicos de establecimientos focalizados cumplidas.	22,22%

Línea Estratégica 9.4: Instalar procesos de evaluación y retroalimentación de prácticas pedagógicas que permitan destacar, reconocer y premiar los mejores desempeños y/o talentos docentes.

Indicador de Línea Estratégica:

- Porcentaje de docentes que se encuentran evaluados en la categoría destacado.
- Porcentaje de docentes que, cumpliendo con los bienes necesarios, se encuentran en los tramos avanzados, experto I y experto II.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de establecimientos que implementan sistemas de evaluación del desempeño de docentes y asistentes de la educación.	30% de los EE con sistema de evaluación de desempeño.	71,56%

c) Dimensión de Gestión de Personas y Desarrollo Profesional.

Línea Estratégica 10.1: Fortalecer los planes locales de desarrollo profesional docente de los establecimientos del territorio para que desarrollen progresivamente acciones formativas que potencien la innovación pedagógica.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de establecimientos que elaboran Planes de Desarrollo Profesional Docente con acciones formativas para la enseñanza en contextos remotos.	90% de EE con planes locales de DPD elaborados.	53,50%

Línea Estratégica 10.2: Favorecer las trayectorias profesionales de educadoras de párvulo y docentes que propicien buenos resultados en la evaluación docente y el progreso en la carrera profesional.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones del plan de apoyo a docentes y educadoras con resultados descendidos en evaluación docente.	90% acciones cumplidas del Plan de Apoyo a docentes y educadoras de párvulos orientado a fortalecer apropiación curricular y las prácticas de aula reportadas como descendidas en el resultado del portafolio de evaluación docente.	0%
Porcentaje de acciones del plan de apoyo a docentes que avanzan en el sistema de desarrollo profesional docente.	90% de acciones cumplidas del Plan de Apoyo a docentes y educadoras de Párvulos orientado al fortalecimiento de la apropiación curricular en asignaturas, niveles y núcleos priorizados.	55,56%
Porcentaje de acciones del plan de apoyo a asistentes de la educación.	90% de acciones cumplidas del Plan de acciones formativas para Asistentes de la Educación.	55,56%

d) Dimensión de Convivencia, bienestar y participación de la comunidad.

Línea Estratégica 11.1: Implementar estrategias que permitan involucrar a las familias en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y en las instancias de participación y vinculación que se programen.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones de un Plan de acción para fortalecer la participación e involucramiento de las familias y/o apoderados en el proceso de formación de los estudiantes.	90 % de acciones de un Plan de acción para fortalecer la participación e involucramiento de las familias y/o apoderados en el proceso de formación de los estudiantes, cumplidas.	37,04%

Línea Estratégica 11.2: Involucrar a las familias y las comunidades educativas en la instalación y participación activa en la nueva Educación Pública.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de acciones del plan de fortalecimiento de la participación de las organizaciones escolares.	90 % de acciones de un plan de fortalecimiento de la participación de las organizaciones escolares cumplidas	59,26%

e) Dimensión de Recursos financieros, educativos y de infraestructura.

Línea Estratégica 12.1: Garantizar que los establecimientos educacionales del territorio cuenten con una infraestructura y equipamiento que permita a las y los estudiantes desarrollen su proceso de enseñanza en espacios acogedores y seguros.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de establecimientos educacionales que cuentan con condiciones higiénicas adecuadas

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento del Plan de desarrollo y mejoramiento de la infraestructura del SLEP Huasco	90% de cumplimiento del Plan de desarrollo y mejoramiento de la infraestructura	100%

Línea Estratégica 12.2: Asegurar que los establecimientos educacionales del territorio cuenten con recursos educativos necesarios para el desarrollo efectivo del proceso enseñanza - aprendizaje.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de establecimientos que cuentan con aulas en los niveles PK y K adaptadas para los aprendizajes del siglo XXI.

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento del Plan de instalación del "Plan mejor espacio, mejor educación" en el SLEP Huasco	90% de cumplimiento del Plan de instalación del "Plan mejor espacio, mejor educación"	100%

Línea Estratégica 12.3: Fomentar el uso de las TIC en el aula y en los procesos administrativos de los establecimientos educacionales, a través del uso de plataformas y del fortalecimiento de las competencias de los distintos actores.

Indicador de Línea Estratégica: Tasa de variación de ancho de banda por estudiante

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento del Plan de monitoreo de disponibilidad y capacidad de la red de los establecimientos educacionales	90% de cumplimiento de Plan de monitoreo de disponibilidad y capacidad de la red de los	55,56%

	establecimientos educacionales	
--	-----------------------------------	--

Línea Estratégica 13.1: Alinear los distintos instrumentos de gestión y financieros institucionales con el fin de dar respuesta oportuna y pertinente a las necesidades tanto de la administración como de los establecimientos educacionales del territorio.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de ejecución presupuestaria

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento de las acciones contenidas en el "Plan de articulación territorial del SLEP Huasco"	90% de cumplimiento de las acciones contenidas en Plan de articulación territorial del SLEP Huasco	55,56%

Línea Estratégica 13.1: Alinear los distintos instrumentos de gestión y financieros institucionales con el fin de dar respuesta oportuna y pertinente a las necesidades tanto de la administración como de los establecimientos educacionales del territorio.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de ejecución presupuestaria

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de ejecución del presupuesto vigente del Servicio	90% de ejecución del presupuesto vigente del Servicio	63,49%

Línea Estratégica 13.1: Alinear los distintos instrumentos de gestión y financieros institucionales con el fin de dar respuesta oportuna y pertinente a las necesidades tanto de la administración como de los establecimientos educacionales del territorio.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje de ejecución presupuestaria

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de ejecución presupuestaria de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME)	80% de ejecución presupuestaria de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME)	77,87%

Línea Estratégica 13.2: Instalar un sistema sustentable de Gestión de personas eficiente que dé respuesta a las necesidades del Servicio Local de Educación Pública Huasco.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento del estándar de operación del SLEP Huasco en el año 2021.	Entre 90% y 110% de cumplimiento del estándar de operación del SLEP Huasco en el año 2021	93,58%

Línea Estratégica 13.3: Instalar un sistema de mejoramiento continuo de la gestión interna del Servicio en pos de concretar la certificación en el sistema de gestión de la calidad ISO 9001.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica

Indicadores de producto/proceso, conducentes al resultado esperado del indicador de la línea estratégica.	Producto/Cumplimiento esperado.	Producto/Avance - Meta
Porcentaje de cumplimiento del Plan de procedimientos e instructivos formalizados	90% de cumplimiento de Plan de procedimientos e instructivos formalizados	77,78%

Nota 1: "Producto/avance-meta", dice relación al avance efectivo del indicador con respecto a la meta establecida para el año 2021.

Nota 2: En cuanto a los avances, existen acciones que actualmente se encuentran en ejecución, y su cumplimiento global solo será posible medir al término del año 2021.

5. Planificación Anual

5.1. Dotación de docentes y asistentes de la educación

5.1.1. Dotación Docente 2022

Considerando que uno de los objetivos fundamentales del Sistema de Educación Pública es generar las condiciones necesarias para que los establecimientos educacionales que están bajo su dependencia puedan garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos que llevan a cabo su proceso de enseñanza aprendizaje en establecimientos educacionales que están bajo su dependencia puedan lograr aprendizajes de calidad integral, es que el Servicio Local de Educación Pública Huasco lleva a cabo el proceso de elaboración de Plantas Docentes y de Asistentes de la Educación año 2022, resguardando que cada jardín, escuela y liceo que esté bajo nuestra dependencia, cuenten con la cantidad de profesionales de la educación necesarios para desempeñar funciones directivas, técnico pedagógicas, de docencia de aula y otras funciones que les permitan conducir a la mejora continua los procesos y resultados académicos.

Considerando que el contexto de pandemia producto del Covid 19, aumentó la brecha entre lo que las y los estudiantes deben lograr con el fin de desarrollarse de manera integral y lo que realmente lograron, es que como Servicio se toma la decisión de potenciar las Plantas Docentes y de Asistentes de la educación resguardando que los profesores, profesoras y asistentes de la educación que son parte de las comunidades educativas, cuenten con las horas suficientes para fortalecer los aprendizajes de las y los estudiantes para lo cual se definen los siguientes aspectos:

1. Número de cursos

Programados para el año 2022 (nace a partir de la matrícula).

2. Planes de Estudios

En base al trabajo colaborativo entre la comisión de elaboración de Plantas y los Equipos directivos de los establecimientos educacionales se define la cantidad de horas necesarias para cumplir con cada una de las asignaturas consignadas en el

Plan de estudio, resguardando en la medida de lo posible, que las y los profesores asociados a cada asignatura cuenten con las capacidades técnicas necesarias para potenciar el aprendizaje del estudiantado.

3. Programa de Integración Escolar

Como Servicio Local de Educación Pública Huasco se resguarda que sus profesionales y asistentes de la educación que acompañan el proceso de formación de las y los estudiantes cuenten con las horas suficientes con el fin de resguardar los niños, niñas y jóvenes, que forman parte de este Programa, tengan las mismas posibilidades de acceder al currículum.

Para esto se definen la cantidad de horas correspondientes para cada curso en función de la cantidad de estudiantes resultados tanto transitorios como permanentes, además de garantizar las 3 horas por curso referidas al trabajo colaborativo entre el o las docentes de aula común y sus profesionales de apoyo.

4. Plan de Mejoramiento Educativo

Durante el trabajo colaborativo que se lleva a cabo con los equipos directivos de los establecimientos educacionales del territorio, se resguarda la asignación de horas que favorezcan la adecuada implementación de las distintas acciones con las que las unidades educativas buscan fortalecer los aprendizajes de las y los estudiantes del establecimiento.

5. Proyecto Educativo institucional

Durante las sesiones de trabajo colaborativo que se llevan a cabo, se busca garantizar que la distribución de funciones asociadas a las horas de contrato de cada integrante de la comunidad educativa permita concretar las aspiraciones declaradas en el Proyecto Educativo Institucional de cada unidad educativa.

6. Plan de horas Lectivas y No lectivas

Considerando que uno de los objetivos fundamentales del Sistema de Educación Pública hace referencia a generar las condiciones necesarias para que los y las estudiantes del territorio puedan alcanzar aprendizajes de calidad integral, es que el Servicio Local de Educación Pública Huasco resguarda que cada establecimiento educacional que está bajo su dependencia cuente con las horas

profesionales suficientes para la adecuada implementación de los Planes de estudio, asegurando con esto que las y los profesores de cada unidad educativa cuenten con las horas destinadas a la implementación de las asignaturas que imparten y además cuenten con el tiempo no lectivo correspondiente, con el fin que estos puedan fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje y de desarrollo profesional dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

Proceso de elaboración de la Planta Docente y Asistentes de la Educación del Territorio año 2022

El proceso de elaboración de Plantas Docentes y de Asistentes de la Educación se lleva a cabo durante los meses de septiembre y octubre, en base al trabajo colaborativo entre la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico; la Unidad de Gestión y de Desarrollo de Personas y los Equipos Directivos de los establecimientos educacionales, con miras a garantizar que estos cuenten con las condiciones necesarias para propiciar que niñas, niños, jóvenes y adultos del puedan alcanzar aprendizajes de calidad integral.

Con el fin de cumplir con el foco antes señalado se implementaron los siguientes hitos:

- A.** Se crea un Comité estratégico para la formulación del PAL 2022.
- B.** En la primera sesión se definen roles y la conformación de comisiones internas para avanzar en el trabajo de elaboración de este instrumento de gestión, creándose una comisión de trabajo enfocada en la elaboración de la dotación de docentes y asistentes de la educación, conformada por: el Área de Gestión y Desarrollo de Personas y Áreas de ATP.
- C.** Se entrega un formato de solicitud de información a directoras y directores en base a una planilla Excel por cada establecimiento de la provincia, la cual contiene información contractual y personal de cada persona contratada precargado, con el objetivo de facilitar el trabajo pedagógico de la elaboración de las respectivas dotaciones. Dicho insumo, se crea en base al maestro de sueldo de remuneraciones del mes de agosto del año en curso.
- D.** Se conforman equipos de trabajo para abordar los establecimientos educacionales del territorio desde el Área de Gestión de Personas y la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.

- E. El envío del formato de solicitud de información de dotación a las directoras y directores es se les envía el día martes 21 septiembre y desde esa fecha hasta el 15 de octubre del año en curso, se trabajan en comisiones con los equipos directivos, lo que sirve de insumo para el PAL.

En este sentido, a continuación, se desglosa la dotación proyectada de docentes del SLEP Huasco, por comunas y establecimientos educacionales.

Observación técnica: La actual Ley de Presupuestos N° 21.289 del año 2020, que establece el presupuesto del sector público correspondiente al año 2021, indica en el Subtítulo 21, Glosa N° 3, letra a).¹ la dotación máxima de horas docentes en establecimientos educacionales **en: 44.716.**

El servicio proyecta para el año 2022, la cantidad de **42.088** horas docentes (lo cual no incluye asistentes de la educación en calidad de reemplazo, dado que no utilizan un cupo en la dotación) **cumpliendo, de este modo, con la Ley de Presupuestos.**

Nota: La cantidad de docentes (# de personas) se ve reflejada en el resumen general, debido a que, existen docentes que se desempeñan en más de un establecimiento educacional. Por ello, para reflejar la cifra en aspectos generales, se utilizó el contrato principal (contrato con mayor cantidad de horas semanales y/o antigüedad) para determinar el establecimiento educacional al cual están adscritos.

En aquellos casos en los que, un o una docente realiza funciones UTP, y además realiza funciones en aula, se genera una duplicidad en la sumatoria de la cantidad de docentes por establecimiento y en el resumen general.

A continuación, se presentan las proyecciones de dotación de docentes separadas por cada comuna del territorio.

I. Alto del Carmen:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Docentes Función Directiva	Horas Docentes Función Directiva	# Docentes Función UTP	Horas Docentes Función UTP	# Docentes Aula	Horas Docentes Aula	# Total Docentes	Total de Horas Docentes
495	Escuela Aglade Marín Vargas	6	0	0	0	0	1	63	1	63
498	Escuela Algarrobilla	4	0	0	0	0	3	97	3	97
493	Escuela Arturo Alvear Ramos	203	2	88	4	96	16	633	22	817
500	Escuela básica El Tambo	2	0	0	0	0	2	91	2	91
508	Escuela Chigüinto	3	0	0	0	0	1	53	1	53
496	Escuela Chollay	18	0	0	0	0	1	54	1	54
514	Escuela El Corral	14	0	0	0	0	3	116	3	116
11025	Escuela Fronteriza San Félix	87	1	44	4	118	16	624	21	786
504	Escuela Gabriela Mistral (Alto del Carmen)	17	0	0	0	0	1	44	1	44
497	Escuela La Pampa	13	0	0	1	6	2	101	3	107
503	Escuela Las Breas	5	0	0	0	0	1	53	1	53
502	Escuela Las Marquesas	3	0	0	0	0	1	53	1	53
499	Escuela Ricardo Campillay Contreras	218	1	44	4	162	18	728	23	934
11031	Escuela Sara Cruz Alvaay	19	0	0	0	0	2	61	2	61
40340	Liceo Bicentenario Alto del Carmen	243	2	88	2	88	20	880	24	1056
Total general		855	6	264	15	470	88	3651	109	4385

II. Freirina:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Docentes Función Directiva	Horas Docentes Función Directiva	# Docentes Función UTP	Horas Docentes Función UTP	# Docentes Aula	Horas Docentes Aula	# Total Docentes	Total de Horas Docentes
481	Escuela Alejandro Noemi Huerta	431	2	88	5	173	25	1027	32	1288
482	Escuela Fortunato Soza	27	0	0	1	4	3	101	4	105
483	Escuela Samuel Castillo López	38	0	0	0	0	2	92	2	92
484	Escuela Virginia San Román	66	0	0	0	0	6	234	6	234
13181	Escuela Emilia Schwabe	469	1	44	6	243	28	1161	35	1448
11038	Liceo Bicentenario Ramón Freire Serrano	321	1	44	5	146	22	882	28	1072
Total general		1352	4	176	17	566	86	3497	107	4239

III. Huasco:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Docentes Función Directiva	Horas Docentes Función Directiva	# Docentes Función UTP	Horas Docentes Función UTP	# Docentes Aula	Horas Docentes Aula	# Total Docentes	Total de Horas Docentes
489	Escuela El Olivar	378	2	88	4	146	23	889	29	1123
13134	Escuela Mireya Zuleta Astudillo	463	2	88	3	132	27	1119	32	1339
13128	Escuela Moisés López Trujillo	18	0	0	1	2	2	113	3	115
490	Escuela Pablo Neruda	22	0	0	1	2	3	94	4	96
487	Escuela José Miguel Carrera	394	2	88	3	166	27	1086	32	1340
486	Liceo Japón	429	2	88	6	250	28	1129	36	1467
Total general		1704	8	352	18	698	110	4430	136	5480

IV. Vallenar:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRICULA	# Docentes Función Directiva	Horas Docentes Función Directiva	# Docentes Función UTP	Horas Docentes Función UTP	# Docentes Aula	Horas Docentes Aula	# Total Docentes	Total de Horas Docentes
13122	Centro de Educación Integrada de Adultos	146	2	88	2	74	17	684	21	846
11030	Escuela Andrés Bello	5	0	0	0	0	1	36	1	36
458	Escuela Arturo Pérez Canto	317	2	88	6	117	22	874	30	1079
459	Escuela Básica España	593	2	88	6	308	30	1317	38	1713
485	Escuela Básica Yerbas Buenas	8	0	0	0	0	1	53	1	53
13121	Escuela Capitán Rafael Torreblanca	232	2	88	3	132	23	971	28	1191
13167	Escuela Edmundo Quezada Araya	504	2	88	4	164	30	1268	36	1520
452	Escuela Gabriela Mistral (Vallenar)	396	2	88	2	88	22	803	26	979
454	Escuela Gregorio Castillo Marín	887	2	88	4	165	46	1902	52	2155
464	Escuela Gualberto Kong Fernández	614	2	88	5	220	31	1310	38	1618
450	Escuela Hermanos Carrera	253	2	88	5	154	19	801	26	1043
467	Escuela Hernán Aravena Contreras	15	0	0	0	0	1	53	1	53
453	Escuela Ignacio Carrera Pinto	745	2	88	3	132	37	1560	42	1780
468	Escuela Ignacio Franco Gallo	25	0	0	0	0	2	100	2	100
462	Escuela José Caroca Laflor	375	2	88	3	132	23	967	28	1187
469	Escuela Justino Leiva Amor	34	0	0	1	2	5	194	6	196
456	Escuela Luis Alberto Iriarte	95	1	44	2	88	11	466	14	598
461	Escuela Luis Cruz Martínez	320	2	88	2	88	26	1114	30	1290
455	Escuela República de Los Estados Unidos	346	2	88	2	88	15	624	19	800
463	Escuela Roberto Cuadra Alquinta	148	1	44	2	88	16	690	19	822
471	Escuela Sara Bembow Villegas	78	0	0	1	2	6	230	7	232

476	Escuela Sor Teresa de Los Andes	82	0	0	1	4	7	272	8	276
13202	Liceo Bicentenario	493	2	88	7	160	34	1410	43	1658
449	Liceo José Santos Ossa	682	2	88	10	440	46	1956	58	2484
448	Liceo Pedro Troncoso Machuca	818	2	88	4	176	41	1679	47	1943
13185	Liceo Politécnico	685	3	132	8	352	43	1848	54	2332
Total general		8896	37	1628	83	3174	555	23182	675	27984

Resumen General Docentes del Territorio:

COMUNA	MATRÍCULA	# Docentes Función Directiva	Horas Docentes Función Directiva	# Docentes Función UTP	Horas Docentes Función UTP	# Docentes Aula	Horas Docentes Aula	# Total Docentes	Total de Horas Docentes
Alto del Carmen	855	6	264	15	470	88	3651	109	4385
Freirina	1352	4	176	17	566	86	3497	107	4239
Huasco	1704	8	352	18	698	110	4430	136	5480
Vallenar	8896	37	1628	83	3174	555	23182	675	27984
Total General	12807	55	2420	133	4908	839	34760	1027	42088

Función	Cargos
Directiva	Director/a establecimiento – Subdirector/a – Inspector/a General
UTP	Jefa/e UTP – Docente Curriculista – Evaluador/a – Apoyo UTP – Encargado/a Convivencia – Coordinador/a PIE – Coordinador /aSEP – Coordinador/a TP – Orientador/a
Aula	Docente – Ed. Diferencial – Profesor/a Encargado

5.1.2. Dotación Asistentes de la Educación 2022

Teniendo en consideración el maestro de sueldo de remuneraciones del mes de agosto de 2021, además de la información proporcionada por la Unidad de

Gestión y Desarrollo de Personas, apoyado con Unidad de Estudios e Información, esta es la actual dotación de las y los asistentes de la educación, desglosada en los términos estipulados en el art 5° y siguientes de la Ley N° 21.109:

Observación técnica: La actual Ley de Presupuestos N° 21.289 del año 2020, que establece el presupuesto del sector público correspondiente al año 2021, indica en el Subtítulo 21, Glosa N° 3, letra b) dotación máxima de asistentes de la educación de establecimientos educacionales escolares del SLEP Huasco, **en: 1099**.

El servicio proyecta para el año 2022, la cantidad de **941** asistentes de la educación (lo cual no incluye asistentes de la educación en calidad de reemplazo, dado que no utilizan un cupo en la dotación) **cumpliendo, de este modo, con la Ley de Presupuestos**.

Nota: La cantidad de asistentes de la educación (# de personas) se ve reflejada en el resumen general, debido a que, existen asistentes que se desempeñan en más de un establecimiento educacional. Por ello, para reflejar la cifra en aspectos generales, se utilizó el contrato principal (contrato con mayor cantidad de horas semanales y/o antigüedad) para determinar el establecimiento educacional al cual están adscritos.

A continuación, se presentan las proyecciones de dotación de asistentes de la educación separadas por cada comuna del territorio.

I. Alto del Carmen:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Administrativas/os	Horas Asistentes Administrativas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
495	Escuela Aglade Marín Vargas	6	0	11	0	0	1	44	0	0	1	55
498	Escuela Algarrobilla	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
493	Escuela Arturo Alvear Ramos	203	1	55	3	132	9	396	3	132	16	715
500	Escuela Básica El Tambo	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
508	Escuela Chigüinto	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
496	Escuela Chollay	18	0	0	0	0	1	44	0	0	1	44
514	Escuela El Corral	14	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10
11025	Escuela Fronteriza San Félix	87	3	71	2	88	9	396	2	88	16	643
504	Escuela Gabriela Mistral (Alto Del Carmen)	17	0	0	0	0	1	30	0	0	1	30
497	Escuela La Pampa	13	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
503	Escuela Las Breas	5	0	0	0	0	1	44	0	0	1	44
502	Escuela Las Marquesas	3	0	0	0	0	1	25	0	0	1	25
499	Escuela Ricardo Campillay Contreras	218	3	150	7	308	10	404	5	220	25	1082
11031	Escuela Sara Cruz Alveyay	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40340	Liceo Bicentenario Alto del Carmen	243	2	94	4	176	10	440	7	308	23	1018
Total general		855	9	396	16	704	43	1823	17	748	85	3671

II. Freirina:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Administrativas/os	Horas Asistentes Administrativas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
481	Escuela Alejandro Noemi Huerta	431	4	176	19	832	7	308	4	176	34	1492
13181	Escuela Emilia Schwabe	27	10	440	13	538	13	568	8	324	44	1870
482	Escuela Fortunato Soza	38	0	0	1	40	3	114	0	0	4	154
483	Escuela Samuel Castillo López	66	1	44	0	0	2	88	1	44	4	176
484	Escuela Virginia San Román	469	4	93	2	88	0	9	1	44	7	234
11038	Liceo Bicentenario Ramón Freire Serrano	321	3	146	7	308	8	352	4	176	22	982
Total general		1352	22	899	42	1806	33	1439	18	764	115	4908

III. Huasco:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Administrativas/os	Horas Asistentes Administrativas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
489	Escuela El Olivar	378	4	173	10	373	13	461	4	176	31	1183
487	Escuela José Miguel Carrera	463	8	290	13	513	14	540	7	288	42	1631
13134	Escuela Mireya Zuleta Astudillo	18	7	307	10	392	13	498	5	206	35	1403

13128	Escuela Moisés López Trujillo	22	0	32	0	0	2	78	1	22	3	132
490	Escuela Pablo Neruda	394	0	22	0	0	1	10	1	44	2	76
486	Liceo Japón	429	6	292	4	172	14	593	6	264	30	1321
Total general		1704	25	1116	37	1450	57	2180	24	1000	143	5746

IV. Vallenar:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRICULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Administrativas/os	Horas Asistentes Administrativas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
13122	Centro de Educación Integrada de Adultos	146	2	80	0	0	2	96	5	220	9	396
11030	Escuela Andrés Bello	5	0	0	0	0	1	14	0	0	1	14
458	Escuela Arturo Pérez Canto	317	3	125	5	220	13	568	5	220	26	1133
459	Escuela Básica España	593	6	271	7	292	21	904	4	176	38	1643
485	Escuela Básica Yerbas Buenas	8	0	0	0	0	1	44	1	44	2	88
13121	Escuela Capitán Rafael Torreblanca	232	3	154	8	352	1	44	3	132	15	682
13167	Escuela Edmundo Quezada Araya	504	6	277	13	550	13	556	4	176	36	1559
452	Escuela Gabriela Mistral (Vallenar)	396	5	239	3	128	14	583	4	176	26	1126
454	Escuela Gregorio Castillo Marín	887	10	421	14	568	24	976	11	484	59	2449
464	Escuela Gualberto Kong Fernández	614	5	223	7	307	23	982	11	484	46	1996
450	Escuela Hermanos Carrera	253	3	145	7	300	5	220	5	220	20	885
467	Escuela Hernán Aravena Contreras	15	0	0	0	0	1	44	1	44	2	88
453	Escuela Ignacio Carrera Pinto	745	4	199	12	498	17	704	7	308	40	1709
468	Escuela Ignacio Franco Gallo	25	0	8	0	0	1	40	1	44	2	92

462	Escuela José Caroca Laflor	375	4	131	8	344	6	282	6	264	24	1021
469	Escuela Justino Leiva Amor	34	1	53	0	0	1	44	1	44	3	141
456	Escuela Luis Alberto Iriarte	95	6	258	8	352	6	264	4	176	24	1050
461	Escuela Luis Cruz Martínez	320	4	152	7	296	9	378	7	308	27	1134
455	Escuela República de Los Estados Unidos	346	8	306	8	302	9	323	4	176	29	1107
463	Escuela Roberto Cuadra Alquinta	148	3	135	4	176	3	132	3	132	13	575
471	Escuela Sara Bembow Villegas	78	0	9	1	40	2	92	1	44	4	185
476	Escuela Sor Teresa de Los Andes	82	1	18	4	162	2	88	1	30	8	298
13202	Liceo Bicentenario	493	1	47	2	88	5	190	10	440	18	765
449	Liceo José Santos Ossa	682	8	355	6	264	12	508	11	484	37	1611
448	Liceo Pedro Troncoso Machuca	818	7	241	4	176	21	916	11	484	43	1817
13185	Liceo Politécnico	685	7	304	14	611	7	308	18	792	46	2015
Total General		8896	97	4151	142	6026	220	9300	139	6102	598	25579

Resumen General Asistentes de la Educación del Territorio:

COMUNA	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Administrativas/os	Horas Asistentes Administrativas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
Alto del Carmen	855	9	396	16	704	43	1823	17	748	85	3671
Freirina	1352	22	899	42	1806	33	1439	18	764	115	4908
Huasco	1704	25	1116	37	1450	57	2180	24	1000	143	5746
Vallenar	8896	97	4151	142	6026	220	9300	139	6102	598	25579
TOTAL GENERAL	12807	153	6562	237	9986	353	14742	198	8614	941	39904

Finalmente, con el objetivo de comenzar a homologar los nombres de los cargos y sus funciones, se entrega un consolidado de los cargos, según los estamentos definidos en los términos estipulados en el art 5° y siguientes de la Ley N° 21.109, de la dotación de asistentes de la educación del SLEP Huasco:

Función	Cargos
Profesional	Psicopedagoga/o Asistente Social Administrativa/o P. Psicóloga/o Kinesióloga/o Encargada/o Red Enlace P. Informática/o P Fonoaudióloga/o Asistente de Aula P. Coordinador/a Territorial PIE P. Asistente de la Educación Adm. Asistente Adm. Nutricionista Coord. SEP Pedagógico P. Enfermera/o Terapeuta Ocupacional Encargada/o de Recursos
Técnica	Administrativa/o Téc. Asistente de Párvulo Téc. Técnica/o Párvulo Paradocente Téc. Asistente de Aula Téc. Secretaria/o Téc. Asistente Técnica/o Informática/o Téc. Monitor/a Téc. Encargada/o de Informática Téc. Coor. Administrativa/o TPC Monitor/a Pedag. Téc. Asistente Téc. Coordinad. SEP Pedagógico Téc. Técnica/o Comercio Exterior Encarg. CRA Asistente de la Educación Téc. Bibliotecaria/o Téc. Técnica/o de Laboratorio

	<p>Inspector/a de Patio Téc. Enlace Rec. Didáct. Técnica/o Paramédico Contador/a Encargada/o Red Enlace Téc. Interprete Señas Téc. Coeducador/a Sorda Lsch Técnica/o Trabajo Soc. Apoyo Administrativo Téc. Coordinador/a SEP. Apoyo Gestión de Convivencia Escolar Téc. Apoyo de Aula Téc. Administrador/a Computación Técnica/o en Educación Diferencial Fiscalizador/a Téc. Encargada/o Accidente Escolares</p>
<p>Administrativa</p>	<p>Inspector/a de Patio Adm. Asistente de Aula Adm. Administrativo/a Adm. Inspector/a Adm. Apoyo Gestión de Convivencia Escolar Adm. Paradocente Adm Asistente de Párvulo Adm. Secretaria/o Adm. Apoyo Administrativo Adm. Auxiliar Administrativo Adm. Auxiliar de Servicio Adm. Bibliotecaria/o Adm. Encargada/o Inventarios Asistente de la Educación Adm. Auxiliar de Biblioteca Adm Encargada/o Sineduc Adm. Monitor/a Adm. Of. Adm. Enc. Enlaces Téc. Monitor/a Deport. Adm. Apoyo de Aula Adm. Coordinador/a de Enlace Of. Adm. Enc. Enlaces Adm. Interprete Señas Adm. Monitor/a Banda Encargada/o Red Enlace Adm.</p>

	Of. Adm. Enc. Enlaces P. Informática/o Adm. Secretaria/o SIGE Adm. Asistente de Biblioteca Adm. Enc. Alimen. Recepcionista
Auxiliar	Auxiliar de Servicio Conductor/a Sereno/a Auxiliar de Transportes Maestra/o Especializado Auxiliar Especializado Auxiliar de Servicio Agrícola Portera/o Aux. Paradocente Aux.

5.1.3. Jardines Infantiles VTF 2022

Teniendo en consideración el maestro de sueldo de remuneraciones del mes de agosto de 2021, además de la información proporcionada por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, apoyado con Unidad de Estudios e Información, esta es la proyección de dotación de las y los asistentes de la educación, desglosada en los términos estipulados en el art 5° y siguientes de la Ley N° 21.109:

Observación técnica: La actual Ley de Presupuestos N° 21.289 del año 2020, que establece el presupuesto del sector público correspondiente al año 2021, indica en el Subtítulo 21, Glosa N° 3, letra a.2) Dotación en Jardines Infantiles: Educadoras de Párvulos 37; Técnicos en Educación Parvularia 65; Otros Asistentes de la Educación 49 (**total 151**).

El servicio proyecta para el año 2022, la cantidad de **115 Asistentes de la Educación** en Jardines VTF (lo cual no incluye Asistentes de la Educación AEE en calidad de reemplazo, dado que no utilizan un cupo en la dotación) **cumpliendo, de este modo, con la Ley de Presupuestos.**

A continuación, se presentan las proyecciones de dotación de asistentes de la educación para los Jardines Infantiles VTF separadas por cada comuna del territorio.

I. Freirina:

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
3303009	Jardín Infantil Abejitas	29	3	132	6	264	1	44	10	440
3303007	Jardín Infantil Campanita	18	3	132	6	264	1	44	10	440
3303001	Jardín Infantil Los Grillitos	39	4	176	7	308	1	44	12	528
3303008	Jardín Infantil Mi Sol	26	3	132	6	264	1	44	10	440
Total General		112	13	572	25	1100	4	176	42	1848

II. Vallenar

RBD	Nombre establecimiento educacional	MATRÍCULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
3301017	Jardín Infantil El Membrillar	46	3	132	5	220	2	88	10	440
3301014	Jardín Infantil Pablo Neruda	47	3	132	6	264	3	110	12	506
3301003	Jardín Infantil Rayito de Sol	101	9	396	14	616	3	132	26	1144
3301018	Jardín Infantil Vista Alegre	104	7	308	14	616	4	176	25	1100
Total General		298	22	968	39	1716	12	506	73	3190

Resumen General Jardines VTF Territorio:

COMUNA	MATRICULA	# Asistentes Profesionales	Horas Asistentes Profesionales	# Asistentes Técnicas/os	Horas Asistentes Técnicas/os	# Asistentes Auxiliares	Horas Asistentes Auxiliares	# Total Asistentes	Total Horas Asistentes
Freirina	112	13	572	25	1100	4	176	42	1848
Vallenar	298	22	968	39	1716	12	506	73	3190
Total General	410	35	1540	64	2816	16	682	115	5038

Función	Cargos
Profesional	Educador/a de párvulos – Director/a
Técnica	Técnica/o Párvulos
Auxiliar	Auxiliar de servicio – Serena/o

a) Ajuste de la dotación docentes y asistentes: pago de indemnizaciones

El art. 46 de la ley N° 21.040, respecto del Plan Anual Local, indica en su inciso primero, que: "El Director Ejecutivo presentará al Comité Directivo Local y al Consejo Local, a más tardar el 15 de octubre de cada año, un plan anual para el año siguiente. Este plan anual deberá contener, a lo menos, los siguientes elementos:

"B) Dotación de docentes y asistentes de la educación requerida para el ejercicio de las funciones administrativas y pedagógicas necesarias para el desarrollo del proyecto educativo institucional, según corresponda, en cada establecimiento educacional de dependencia del Servicio Local, la que deberá fundarse en razones técnico-pedagógicas y determinarse sobre la base de, al menos, los siguientes elementos:

i. Matrícula total de cada establecimiento.

- ii. Niveles y modalidades de la educación provista por cada uno de éstos.
- iii. Plan de estudios de cada uno de ellos o proyecto educativo institucional en el caso de la educación parvularia.
- iv. Componentes de los Planes de Mejoramiento Educativo, elaborados con la comunidad de cada establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en la ley N° 20.248, sobre Subvención Escolar Preferencial, y los proyectos de integración escolar vigentes de dichos establecimientos que tengan relación directa con sus requerimientos de dotación de docentes y asistentes de la educación”.

En este orden de ideas, en el caso de Asistentes de la Educación, el art. 34 de la Ley N° 21.109, que establece el estatuto de asistentes de la educación pública, indica en su art. 34, lo siguiente:

“Los servicios locales podrán poner término al contrato de trabajo a consecuencia de los cambios, ajustes y redistribución que se efectúe a la dotación de asistentes de la educación del servicio local, conforme al artículo 46 de la ley N° 21.040 tanto en su tamaño, composición o redistribución entre establecimientos de la misma, a causa de:

- A) Variaciones en el número de estudiantes matriculados en los establecimientos dependientes del servicio respectivo.*
- b) Procesos de reestructuración, fusión o cierre de establecimientos educacionales dependientes de un mismo servicio local.*
- c) Cambios en los niveles y modalidades de la educación provista por dichos establecimientos.*

Los asistentes de la educación que cesen en sus cargos por la causal señalada en este artículo tendrán derecho a una indemnización de cargo del servicio, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de vigencia del contrato respectivo, por cada año de servicio, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once. Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para todo efecto legal y se le aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo”.

Que, en el caso de las y los docentes, el SLEP que fije la dotación docente de cada comuna, podrá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

- 1.- Variación en el número de estudiantes del sector municipal de una comuna;
- 2.- Modificaciones curriculares;
- 3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte;
- 4.- Fusión de establecimientos educacionales.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal (Plan Anual Local en el caso de los SLEP).

En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico. Lo anterior, configura una causal de término de la relación laboral contemplada en el art. 72 letra j) de ley N° 19.070 sobre Estatuto Docente, esto es "por supresión de horas".

Así, el art. 73 del Estatuto Docente, indica que: "El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra j) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes".

En este mismo orden de ideas, indica el art. 73 en su inciso segundo, que: "*Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponerse término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes tengan sesenta o más años si son mujeres o sesenta y cinco o más años si son hombres, y no se encuentren calificados como destacados o competentes; en segundo lugar, con los profesionales que se encuentren en edad de jubilar, independiente de su calificación. Se proseguirá con los profesionales que, no encontrándose en edad de jubilar, sean calificados como*

insatisfactorios o básicos; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes".

En este sentido, existen establecimientos con baja de matrícula según el siguiente detalle, en las comunas de Alto del Carmen, Vallenar y Huasco:

RBD	ESTABLECIMIENTO	2017	2018	2019	2020	2021	Variación Lineal (+ -)	Variación Porcentual (%)	Tendencia Lineal 2022	Tendencia Geométrica 2022	Validador Lineal	Validador Geométrico
							(+ -)	(%)	2022	2022	VL	VG
498	Escuela Algarrobilla	3	2	1	3	4	0,3	8%	3	3	-1	-1
500	Escuela Básica Rural El Tambo	14	8	6	1	2	-3,1	-155%	0	0	-2	-2
508	Escuela de Chigüinto	10	3	4	1	3	-1,6	-53%	0	0	-3	-3
496	Escuela de Chollay	13	16	16	14	18	0,8	4%	17	17	-1	-1
503	Escuela de Las Breas	3	3	3	3	5	0,4	8%	4	4	-1	-1
502	Escuela de Las Marquesas	9	12	4	2	3	-2,2	-73%	0	0	-3	-3
11025	Escuela Fronteriza	115	110	114	101	87	-6,5	-7%	85	86	-2	-1
499	Escuela Ricardo Campillay Contreras	221	218	218	218	218	-0,6	0%	216	216	-2	-2
487	Escuela Básica José Miguel Carrera	434	456	428	399	394	-13,7	-3%	381	382	-13	-12
486	Liceo Japón	451	456	410	417	429	-8,3	-2%	407	408	-22	-21
459	Escuela Básica España	684	690	654	630	593	-24,2	-4%	577	579	-16	-14
464	Escuela Básica Gualberto Kong Fernández	660	632	635	636	614	-8,8	-1%	609	609	-5	-5
469	Escuela Básica Justino Leiva Amor	40	42	34	35	34	-1,9	-6%	31	31	-3	-3
463	Escuela Básica Roberto Cuadra Alquinta	155	155	148	143	148	-2,6	-2%	142	142	-6	-6
485	Escuela Básica Yerbas Buenas	14	10	8	10	8	-1,2	-15%	6	6	-2	-2

13202	Liceo Bicentenario De Vallenar	492	509	498	488	493	-1,9	0%	490	490	-3	-3
449	Liceo José Santos Ossa	685	578	598	640	682	5,6	1%	653	653	-29	-29
13185	Liceo Politécnico	709	725	706	665	685	-10,8	-2%	665	665	-20	-20

La proyección de matrícula para el año 2022 se establece sobre la base de la matrícula de los últimos 5 años del establecimiento, lo que, basado en análisis de proyección lineal y geométrica, se observa un descenso en la matrícula en los establecimientos, estableciéndose los supuestos de proyección:

1. La utilización de los últimos 5 registros anuales de matrícula, desde el 2017 al 2019, vía datos abiertos Mineduc, y los correspondientes a los años 2020 y 2021 corresponden a datos según SIGE de abril.
2. Se utiliza análisis de pendiente lineal, y se proyecta tendencia lineal y geométrica.
3. Se establece dato significativo como disminución de matrícula, cuando el validador de proyección lineal y geométrica muestran datos negativos.

En cuanto a la fuente de financiamiento de los pagos de indemnizaciones, en principio esto será financiado mediante la solicitud de "anticipo de subvención" contemplado en la ley N° 20.159, la cual indica en su art. 11, lo siguiente:

"Facúltase al Ministerio de Educación, de manera permanente, para efectuar anticipos de las subvenciones estatales por escolaridad a que se refiere el artículo 9° del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, de ese Ministerio, a las municipalidades que, administrando directamente o a través de corporaciones los establecimientos educacionales traspasados en virtud de lo dispuesto por el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, no cuenten con disponibilidad financiera inmediata para solventar los gastos indemnizatorios contemplados en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación y en el plan de retiro y las indemnizaciones contempladas en la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, así como los originados por el término de la relación laboral del personal no docente".

Dentro de las causales que contempla la normativa, se considera el ajuste de dotación de docentes del art. 72 letra j) y el ajuste de dotación de asistentes de la educación, según lo dispone expresamente el art. 8° transitorio de la ley N° 21.109.

Según la norma en comento, el monto máximo del anticipo no podrá exceder del monto total de los gastos a pagar y el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de su percepción, en cuotas iguales, mensuales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere el inciso anterior.

Dichos descuentos mensuales no podrán exceder, por aplicación de ésta u otras leyes, en conjunto, para una misma municipalidad o corporación municipal, de un tres por ciento del monto de la subvención percibida en el mes de febrero del año en que se otorga el anticipo, hasta completar el pago del total anticipado.

Por resolución dictada por el Ministerio de Educación, visada por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, se fijará el monto del anticipo otorgado, el detalle de los compromisos que se solventarán con cargo a dicho anticipo, el plazo del pago, el valor y número de cuotas en las cuales deberá ser devuelto y los demás antecedentes que justifiquen la solicitud de recursos. Copia de dicha resolución será remitida a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior.

Es importante indicar que, de no existir presupuesto para el año 2022, en el subtítulo 23, programa 02, destinado al pago de indemnizaciones, se deberá solicitar al Ministerio de Hacienda (DIPRES) la respectiva modificación presupuestaria, para hacer efectiva esta medida,

La resolución exenta N°1110 que ajusta la dotación que determina a los docentes y asistentes de la educación fue formalizada el 15 de noviembre del año en curso y será notificada a quienes se les aplique la medida, durante el mes de diciembre.

A continuación, y en base al mismo análisis de variación de la matrícula, se presentan los resultados de proyección de ésta, respecto a los Jardines Infantiles VTF presentes en el territorio:

RBD	JARDIN INFANTIL	2018	2019	2020	2021	Variación Lineal (+ -)	Variación Porcentual (%)	Tendencia Lineal 2022	Tendencia Geométrica 2022	Validador Lineal	Validador Geométrico
						(+ -)	(%)	2022	2022	VL	VG
3301003	Rayito de Sol	138	141	127	126	-5	-4%	120	120	-6	-6
3301018	Vista Alegre	153	140	136	131	-7	-5%	122	123	-9	-8
3301014	Pablo Neruda	51	52	51	52	0,2	0%	52	52	0	0
3303008	Mi Sol	S/i	39	35	32	-3,5	-11%	28	28	-4	-4
3303001	Los Grillitos	57	52	44	48	-3,5	-7%	41	42	-7	-6
3303009	Abejitas	41	35	34	33	-2,5	-8%	29	30	-4	-3
3301017	Membrillar	46	47	46	46	-0,1	0%	46	46	0	0
3303007	Campanita	47	38	22	29	-7	-24%	16	19	-13	-10

La proyección de matrícula para el año 2022 se establece sobre la base de la matrícula de los últimos 4 años de los jardines infantiles, lo que, basado en análisis de proyección lineal y geométrica, se observa mayoritariamente un descenso en la matrícula, estableciéndose los supuestos de proyección:

1. La utilización de los últimos 4 registros anuales de matrícula, desde el 2018 al 2021 corresponden a datos MINEDUC.
2. Se utiliza análisis de pendiente lineal, y se proyecta tendencia lineal y geométrica.
3. Se establece dato significativo como disminución de matrícula, cuando el validador de proyección lineal y geométrica muestran datos negativos.

e) Destinaciones de docentes y asistentes de la educación:

En el caso de asistentes de la educación, indica el Art. 26 de la ley N° 21.109, en lo pertinente, que:

“Las destinaciones deberán fundarse en ajustes a la dotación y efectuarse una vez que ésta haya sido fijada.

Con todo, una vez decretada la destinación, aquellos asistentes que consideren que se les ha causado menoscabo podrán reclamar de ello de acuerdo al inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio de su derecho a reclamar. Lo anterior no podrá paralizar la destinación, salvo que el servicio así lo determine”.

En el caso de las y los profesionales de la educación, el Artículo 42 de la ley N° 19,070, sobre estatuto docente, indica que:

“Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación”.

Las destinaciones en el Presente Plan anual, serán realizadas en aquellos establecimientos que cuentan con una baja de matrícula sostenida, según el siguiente detalle:

RBD	ESTABLECIMIENTO	2017	2018	2019	2020	2021	Variación Lineal (+ -)	Variación Porcentual (%)	Tendencia Lineal 2022	Tendencia Geométrica 2022	Validador Lineal	Validador Geométrico
							(+ -)	(%)	2022	2022	VL	VG
498	Escuela Algarrobilla	3	2	1	3	4	0,3	8%	3	3	-1	-1
500	Escuela Básica Rural El Tambo	14	8	6	1	2	-3,1	-155%	0	0	-2	-2
508	Escuela de Chigüinto	10	3	4	1	3	-1,6	-53%	0	0	-3	-3
496	Escuela de Chollay	13	16	16	14	18	0,8	4%	17	17	-1	-1
503	Escuela de Las Breas	3	3	3	3	5	0,4	8%	4	4	-1	-1
502	Escuela de Las Marquesas	9	12	4	2	3	-2,2	-73%	0	0	-3	-3
11025	Escuela Fronteriza	115	110	114	101	87	-6,5	-7%	85	86	-2	-1
499	Escuela Ricardo Campillay Contreras	221	218	218	218	218	-0,6	0%	216	216	-2	-2
487	Escuela Básica José Miguel Carrera	434	456	428	399	394	-13,7	-3%	381	382	-13	-12
486	Liceo Japón	451	456	410	417	429	-8,3	-2%	407	408	-22	-21
459	Escuela Básica España	684	690	654	630	593	-24,2	-4%	577	579	-16	-14
464	Escuela Básica Gualberto Kong Fernández	660	632	635	636	614	-8,8	-1%	609	609	-5	-5
469	Escuela Básica Justino Leiva Amor	40	42	34	35	34	-1,9	-6%	31	31	-3	-3
463	Escuela Básica Roberto Cuadra Alquinta	155	155	148	143	148	-2,6	-2%	142	142	-6	-6
485	Escuela Básica Yerbas Buenas	14	10	8	10	8	-1,2	-15%	6	6	-2	-2
13202	Liceo Bicentenario De Vallenar	492	509	498	488	493	-1,9	0%	490	490	-3	-3
449	Liceo José Santos Ossa	685	578	598	640	682	5,6	1%	653	653	-29	-29
13185	Liceo Politécnico	709	725	706	665	685	-10,8	-2%	665	665	-20	-20

Los parámetros para determinar los establecimientos con baja de matrícula es el mismo que el indicado en el punto anterior.

“En este contexto, es oportuno destacar que si bien la destinación constituye un procedimiento tendiente al mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para efectuar la labor educacional, en términos que su ejecución está relacionada con las necesidades del servicio, dicho traslado debe necesariamente cumplir las condiciones que el mencionado artículo 42 del Estatuto Docente señalado” (Dictamen Contraloría General de la República N°40.234 Fecha: 06-VI-2014) y lo indicado en el art. 26 de la ley N° 21.109.

Además del supuesto indicado, existen establecimientos que cuentan con una sobredotación de horas docentes en relación con el plan de estudios del establecimiento, según el siguiente detalle:

Comuna	Establecimiento	Horas de sobredotación
Alto del Carmen	Liceo Bicentenario Alto del Carmen	206
Vallenar	Liceo José Santos Ossa	572
	Liceo Politécnico	264
	Liceo Pedro Troncoso Machuca	233
	Escuela José Carocca Laflor	109
	Escuela Hermanos Carrera	154
Freirina	Liceo Ramón Freire	111
Huasco	Liceo Japón	131

En los casos que corresponda, se generarán destinaciones de docentes a fin de optimizar la dotación disponible para efectuar la labor educacional.

Por tanto, la resolución de ajuste de la dotación que determine a docentes y asistentes que se les aplicará esta medida de destinación, fue formalizada el 15 de noviembre del año en curso y notificada en dicha fecha a quienes se les aplique la medida en el mes de diciembre.

5.2. Acciones de Apoyo Técnico Pedagógico.

a) Estrategia de asesoría directa.

Nombre Establecimiento	Dimensión trabajada	Subdimensión trabajada	Periodicidad de acompañamiento	Acción de Apoyo Técnico Por Priorizar (2022)
Escuela El Olivar	Gestión de Recursos	Evaluación y retroalimentación a la práctica pedagógica.	Mensual	Implementar al menos 10 sesiones anuales de asesoría directa orientadas al fortalecimiento de capacidades técnicas de los miembros de los equipos de gestión.
Escuela Emilia Schwabe	Gestión Curricular, apoyo a la enseñanza y desarrollo de aprendizajes	Implementación Curricular		
Escuela Roberto Cuadra Alquinta		Flexibilidad y Contextualización Curricular		
Escuela Edmundo Quezada Araya				
Liceo Politécnico				
Escuela Gualberto Kong Fernández				
Liceo José Santos Ossa				

b) Estrategia de trabajo en red.

Nombre de red	Cantidad de EE participantes	Dimensión trabajada	Subdimensión trabajada	Periodicidad de acompañamiento	Acción de Apoyo Técnico Por Priorizar (2022)
Taller pedagógico de Lenguaje	8	Gestión Curricular, apoyo a la enseñanza y desarrollo de aprendizajes.	Implementación Curricular	Mensual	Implementar al menos 8 sesiones anuales de trabajo colaborativo, a través de redes y/o Talleres Pedagógicos orientados al fortalecimiento de capacidades conducentes a la mejora continua de procesos y resultados educativos de establecimientos educacionales.
Taller Pedagógico de Matemática	8		Flexibilidad y Contextualización Curricular		
Taller pedagógico Lengua y Literatura	4				
Taller Pedagógico Ciencias Naturales	8				
Taller pedagógico Historia y Geografía	8				

Taller Pedagógico Educación Rural	8				
Red de Jefes de UTP	10	Gestión de Recursos	Evaluación y retroalimentación a la práctica pedagógica.		
Coordinadores TP	6	Liderazgo y Gestión Estratégica	Desarrollo Profesional		
Red de Equipos Directivos	10	Liderazgo y Gestión Estratégica	Gestión de Datos de Aprendizaje		
Red de Convivencia Escolar	20	Convivencia Educativa y participación ciudadana	Gestión y Educación de la convivencia.		
Educación Especial (Kinesiólogos, Psicólogos, Fonoaudiólogos, C. PIE)	20	Inclusión Educativa	Desarrollo de Prácticas inclusivas		

5.3. Planificación Anual del Plan Estratégico Local.

5.3.1. Metas del Plan Estratégico Local comprometidas para el año 2022.

Dimensión		Dimensión Liderazgo y Gestión Estratégica.		La dimensión de liderazgo y gestión estratégica busca potenciar el liderazgo y gestión en los equipos directivos de los establecimientos, entregándoles herramientas que permitan desarrollar una visualización completa del establecimiento en función a lo que establece la Estrategia Nacional de Educación Pública.			
Tipo	Descripción del Propósito, Objetivo Estratégico o Línea Estratégica.	Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta 2022	Supuestos y Consideraciones	
OE 1	Fortalecer en los establecimientos la implementación de programas e iniciativas de mejoramiento conducentes al desarrollo socioemocional, la formación ciudadana, el logro de las habilidades del siglo XXI, el progreso en los resultados de los IDPS, a través de la implementación del currículo nacional, los proyectos pedagógicos de Jornada Escolar Completa y en la diversidad de actividades extracurriculares.	1 Porcentaje de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado a la medición del desarrollo integral de sus estudiantes.	(Número de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado a la medición del desarrollo integral de sus estudiantes / Número total de establecimientos)*100	0%	10%	Se considerará para la medición los establecimientos educacionales en funcionamiento.	
OE 3	Fomentar el liderazgo pedagógico de equipos directivos y técnicos para el cumplimiento de las metas establecidas de sus instrumentos de gestión, con pertinencia territorial como parte del nuevo sistema de educación pública.	1 Porcentaje promedio de cumplimiento de Convenios de Directores y Directoras de establecimientos educativos.	Sumatoria de porcentaje de cumplimiento de los Convenios de Directores y Directoras de establecimientos educativos evaluados en el año t / Número total de convenios vigentes evaluados en el año t	s/i	70%	No existen eventos que alteren la reportabilidad de los convenios.	

OE 4	Mejorar la gestión institucional y los resultados de aprendizaje a través del trabajo colaborativo en redes de equipos directivos, técnicos y docentes, que permita el intercambio de experiencias, la optimización de recursos y la identidad territorial.	1	Porcentaje de prácticas estratégicas abordadas en las redes del territorio.	$(\text{Número de prácticas estratégicas abordadas en las redes e implementadas en los establecimientos educativos en el año } t / \text{Número total de prácticas estratégicas abordadas en las redes en el año } t) * 100$	s/i	20%	Las prácticas estratégicas serán definidas y priorizadas por el equipo de Apoyo Técnico Pedagógico. Las prácticas estratégicas pueden ser de gestión o de aula. No existen condiciones externas que afecten el desarrollo de las sesiones en red.
Dimensión		Dimensión Gestión Pedagógica.		La Dimensión Gestión Pedagógica corresponde a las prácticas que deben desarrollar los equipos docentes, asistentes de la educación y educadoras de párvulos para asegurar la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular del establecimiento, en coherencia con su PEI y la Estrategia Nacional de Educación Pública.			
Tipo	Descripción del Propósito, Objetivo Estratégico o Línea Estratégica.		Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta 2022	Supuestos y Consideraciones
OE 6	Favorecer una gestión curricular inclusiva y equitativa, que disminuya las brechas por género, que asegure la cobertura curricular y la implementación de planificaciones efectivas con estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo de la comprensión lectora, el pensamiento lógico matemático, considerando los contextos específicos de cada estudiante.	1	Porcentaje de estudiantes que leen comprensivamente a inicios de 2° básico.	$(\text{Número de estudiantes que leen comprensivamente} / \text{Número total de estudiantes evaluados}) * 100$	s/i	Línea base	La medición se realizará por medio de una prueba estandarizada.

LE 6.1	Asociado a Objetivo Estratégico 6	1	Puntaje promedio de los indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes.	(Puntaje índice clima convivencia escolar en establecimientos i + Puntaje índice hábitos de vida saludable en establecimientos i + Puntaje índice autoestima académica y motivación escolar en establecimientos i + Puntaje índice participación y formación ciudadana en establecimientos i)/4	76,75 puntos	Mantener	La medición será posible, siempre en se realicen los cuestionarios del SIMCE.
OE 8	Asegurar las trayectorias educativas de estudiantes, considerando la articulación entre los distintos niveles, modalidades y ampliando la oferta educativa de acuerdo al contexto territorial.	1	Porcentaje de estudiantes que reprueban por motivos académicos.	(Número de estudiantes que al finalizar el año t no cumplen el promedio mínimo de promoción para matricularse al año t+1 en el grado superior / Total de la matrícula año t)*100	0,3%	Mantener	En caso de no existir estudiantes que reprueban, se dará por cumplido el indicador. El cálculo se realizará, dando cumplimiento al Decreto 67, de 2018.
OE 9	Potenciar las capacidades humanas y técnicas de los equipos directivos y técnicos de los establecimientos educacionales para proveer una educación de calidad.	1	Porcentaje de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado al fortalecimiento de las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema.	(Número de establecimientos educacionales que evalúan bianualmente el indicador asociado al fortalecimiento de las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema / N° total de establecimientos)*100	0%	30%	No se considera en la medición las escuelas unidocentes.
LE 9.3	Asociado a Objetivo Estratégico 9	1	Porcentaje de equipos directivos que realizan trimestralmente observación de aula y retroalimentación hacia su equipo docentes.	(Número de equipos directivos que realizan trimestralmente observación y retroalimentación en el año t / Número total de equipos directivos en el año t)*100	s/i	Mantener	No se considera en la medición las escuelas unidocentes.

Dimensión		Gestión de personas y desarrollo profesional.		La dimensión gestión de personas y desarrollo profesional busca fortalecer las capacidades humanas y técnicas de las comunidades educativas en post de mejorar los resultados y generación de aprendizajes de calidad integral.		
Tipo	Descripción del Propósito, Objetivo Estratégico o Línea Estratégica.	Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta 2022	Supuestos y Consideraciones
OE10	Fortalecer capacidades humanas y técnicas de Educadoras de párvulo y docentes con el fin de propiciar la innovación en las estrategias de enseñanza aprendizaje implementadas para ofrecer a estudiantes la oportunidad de acceder a aprendizajes de calidad integral.	1 Porcentaje de docentes que, cumpliendo con los bienios necesarios, se encuentran en los tramos avanzado, experto I y experto II.	$(N^{\circ} \text{ de docentes que cumplen los bienios necesarios y se encuentran en los tramos avanzado, experto I y experto II en el año } t / \text{ Total docentes que cumplen con los bienios necesarios para estar en los tramos avanzado, experto I y Experto II en el año } t) * 100$	52,2%	Mantener	En el año de medición se evalúe a lo menos el 60% de los y las docentes que les corresponde evaluación en el año t. El proceso de evaluación docente es desarrollado en el año t.
LE 10.1	Asociado a Objetivo Estratégico 10	1 Porcentaje de docentes que se encuentran evaluados en la categoría destacado.	$(\text{Número de docentes en la categoría destacado en el año } t / \text{ Número total de los docentes evaluados en el año } t) * 100$	10%	Mantener	En el año de medición se evalúe a lo menos el 60% de los y las docentes que les corresponde evaluación en el año t. El proceso de evaluación docente es desarrollado en el año t.

Dimensión		Dimensión Convivencia, bienestar y participación de la comunidad.		La dimensión convivencia, bienestar y participación de la comunidad promueve que en las escuelas /liceos exista una comunidad educativa que resguarde un ambiente propicio para el aprendizaje de los/as estudiantes, a través de la creación de condiciones institucionales, tanto de gestión administrativa como pedagógica, que permita desarrollar una cultura escolar de cuidado y prevención.		
Tipo	Descripción del Propósito, Objetivo Estratégico o Línea Estratégica.	Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta 2022	Supuestos y Consideraciones
OE 11	Involucrar activamente a las comunidades escolares en la instalación de la gobernanza y a padres, madres y apoderados en los procesos de aprendizaje de estudiantes, siendo parte, a la vez, de las instancias de participación y vinculación que desarrollen los establecimientos educacionales.	1 Porcentaje de establecimientos que implementan estrategias para involucrar a las familias en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes dentro de los PME.	(Número de establecimientos educacionales priorizados que implementan estrategias para involucrar a las familias en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes dentro de los PME en el año t/ Número total de establecimientos educacionales priorizados) * 100	s/i	30%	Se priorizará a los establecimientos que presentan un bajo nivel de involucramiento de las familias en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes.
Dimensión		Dimensión Recursos financieros, educativos y de infraestructura.		La dimensión recursos financieros, educativos y de infraestructura asegura la provisión, administración y optimización de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento educacional, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo.		
Tipo	Descripción del Propósito, Objetivo Estratégico o Línea Estratégica.	Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta 2022	Supuestos y Consideraciones
OE 12	Generar condiciones en los establecimientos educacionales y jardines infantiles VTF que permitan que las y los estudiantes lleven a cabo su proceso de enseñanza en espacios modernos, acogedores y seguros con foco en la pertinencia, inclusión y sustentabilidad.	1 Porcentaje de establecimientos que cuentan con aulas en los niveles de PK y K adaptadas para los aprendizajes del siglo XXI.	(Número de establecimientos educacionales que cuentan con aulas adaptadas en el año t / Total de establecimientos educacionales con niveles de transición en el año t)*100	0%	15%	Se entenderá por aula adaptada para los aprendizajes del siglo XXI las aulas intervenidas en el marco del Programa Aulas Colaborativas.

OE 13	Asegurar una gestión interna eficiente que brinde soporte eficaz para el funcionamiento de los establecimientos y sistema de educación Pública del SLEP Huasco.	1	Porcentaje de ejecución presupuestaria.	(Monto devengado en el año t / Presupuesto vigente en el año t) * 100	94%	96%	No existen restricciones presupuestarias que alteren la normal ejecución del presupuesto asignado por Ley y sus modificaciones.
-------	---	---	---	---	-----	-----	---

5.3.2. Acciones conducentes al cumplimiento del PEL para el año 2022.

a) Dimensión: Liderazgo y Gestión Estratégica.

Línea Estratégica 1.1: Mejorar los proyectos educativos de los establecimientos para asegurar el desarrollo socioemocional de estudiantes, la formación ciudadana y las habilidades del siglo XXI.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica.					
Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Fortalecer los proyectos educativos de los establecimientos focalizando a través de la construcción de un Plan acciones conducentes al Desarrollo socioemocional y/o formación ciudadana y/o las habilidades del SXXI, a partir de un: 1. Diagnóstico de la inclusión del Desarrollo socioemocional, Formación ciudadana y las habilidades del SXXI en la implementación curricular. 2. Plan de fortalecimiento del Desarrollo socioemocional y/o Formación ciudadana y/o las habilidades del SXXI. 3. Definición y aplicación de indicadores asociados a la medición del desarrollo integral de las y los estudiantes, con los establecimientos educacionales priorizados.	1º semestre, según calendario escolar. 2º semestre, según calendario escolar.	Porcentaje de EE que construyen Plan de acciones conducentes al Desarrollo socioemocional y/o Formación ciudadana y/o las habilidades del SXXI	$(N^{\circ} \text{ de EE que construyen Plan de acciones conducentes al Desarrollo socioemocional y/o Formación ciudadana y/o las habilidades del SXXI} / N^{\circ} \text{ total de EE}) * 100$	10%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

Línea Estratégica 1.2: Potenciar en los establecimientos su oferta de actividades de aprendizaje "extracurriculares", de carácter deportivas, artísticas, culturales, medioambientales y patrimonio local, que favorezcan la educación integral de estudiantes.

Indicador asociado a la línea estratégica: no aplica

Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Apoyar a establecimientos educacionales priorizados en la diversificación de proyectos JEC .	Abril a diciembre	Porcentaje de establecimientos educacionales priorizados con talleres JEC diversificados.	$(\text{N}^\circ \text{ de EE con talleres JEC diversificados} / \text{N}^\circ \text{ total de EE priorizados}) * 100$	80%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

Línea Estratégica 1.3: Implementar estrategias motivacionales y de normalización del servicio educativo que fomenten la asistencia a clases de los estudiantes del territorio.

Indicador asociado a la línea estratégica: Porcentaje de estudiantes con inasistencia crónica en todos los niveles

Línea Estratégica 2.1: Implementar, a nivel de Servicio Local y de establecimientos educacionales, un sistema de monitoreo y seguimiento de los resultados de aprendizaje y de los indicadores de eficiencia interna para la adecuada toma de decisiones pedagógicas.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Línea Estratégica 2.2: Fortalecer las estrategias institucionales de los establecimientos que aseguren la asistencia satisfactoria a clases y los hábitos de estudio en todos los niveles y modalidades escolares.

Indicador de Línea Estratégica: Porcentaje promedio de días asistidos.

Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Elaborar un Plan que contenga: 1. Detección de estudiantes con vinculación crítica y/o asistencia crónica. 2. Implementación de estrategias de apoyo para estudiantes detectados. 3. Monitoreo y seguimiento de los indicadores de eficiencia interna.	Marzo a diciembre	Porcentaje acciones del plan ejecutadas	$(N^{\circ} \text{ de acciones ejecutadas del plan} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	80 %	Área de monitoreo, seguimiento de procesos y resultados.
Construir y aplicar una herramienta de forma colaborativa con los establecimientos básicos y medios urbanos que rinden SIMCE, que permita monitorear de manera trianual del indicador "Clima de Convivencia Escolar".	Abril a diciembre	Porcentaje de establecimientos que construyen y aplican un instrumento de monitoreo del indicador "Clima de Convivencia Escolar". "Clima de Convivencia Escolar".	$(N^{\circ} \text{ de EE que construyen y aplican un instrumento de monitoreo del indicador "Clima de Convivencia Escolar"} / N^{\circ} \text{ total de EE}) * 100$	20%.	Área de monitoreo, seguimiento de procesos y resultados.

Aplicación de instrumentos que permitan medir la comprensión lectora en estudiantes que ingresan a 2do Básico e implementar remediales.	Abril a mayo	Porcentaje de EE que miden la comprensión lectora en estudiantes que ingresan a 2do Básico e implementan remediales.	(N° de EE que miden la comprensión lectora en estudiantes que ingresan a 2do Básico e implementan remediales / N° total de EE)*100.	60%	Área de monitoreo, seguimiento de procesos y resultados.
Establecimientos educacionales elaboran Plan de apoyo a estudiantes con resultados descendidos en la medición de la Comprensión Lectora en 2do Básico.	Mayo a Julio	Porcentaje de EE que presentan Plan de apoyo a estudiantes con resultados descendidos en la medición de la Comprensión Lectora en 2do Básico.	(N° de EE que presentan Plan de apoyo a estudiantes con resultados descendidos en la medición de la Comprensión Lectora en 2do Básico/ N° total de EE) *100	70%	Área de monitoreo, seguimiento de procesos y resultados.

Nombre Línea Estratégica: 2.5: Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de las metas establecidas en los distintos instrumentos de gestión escolar (PME, Convenio de Gestión de desempeño de cada directora o director).					
Indicador asociado a la línea estratégica: Porcentaje de equipos directivos que cumplen con las metas establecidas en su instrumento de gestión escolar (PME).					
Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Acompañamiento trimestral a directoras y directores de establecimientos en la implementación de sus convenios de	Marzo a diciembre	Porcentaje de talleres de acompañamiento en la	(N° talleres de acompañamiento en la implementación	66%	Área de Gestión Formativa

desempeño e informe de cumplimiento al sostenedor.		implementación de sus convenios de desempeño e informe de cumplimiento al sostenedor.	de sus convenios de desempeño e informe de cumplimiento al sostenedor / N° total de talleres programados)*100		
Implementar Talleres orientados a fortalecer las capacidades técnicas de equipos directivos de EE priorizados para la elaboración de un sistema de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las metas declaradas en sus PME.	Abril a diciembre	Porcentaje de EE que implementan un sistema de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las metas declaradas en sus PME	(N° de EE que implementan un sistema de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las metas declaradas en sus PME / N° de EE) * 100	70%	Área de monitoreo y seguimiento de procesos y resultados.
Nota Técnica	Se priorizarán EE que cumplan el ciclo de mejora de cuatro años durante el año lectivo 2022.				

Nombre Línea Estratégica: 3.1: Fortalecer el liderazgo directivo y técnico en los establecimientos educacionales a través del acompañamiento técnico pedagógico y del trabajo colaborativo en red.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica					
Acciones Clave	Período de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Implementar Planes de Acompañamiento Técnico Pedagógico con EE priorizados con el fin de fortalecer capacidades que contribuyan al mejoramiento de procesos y resultados educativos con foco en el fortalecimiento de prácticas de observación y retroalimentación al aula, estrategias de diversificación de la enseñanza, estrategias de evaluación formativa, evaluación para el aprendizaje y el uso de datos para la toma de decisiones.	Marzo a diciembre	Porcentaje de EE priorizados que reciben asesoría según Plan de Acompañamiento Técnico Pedagógico	$(N^{\circ} \text{ de EE priorizados que reciben asesoría según plan de acompañamiento} / N^{\circ} \text{ total de EE priorizados durante el año t}) * 100$	30%	Equipo Territorial UATP.
Implementar un plan de monitoreo, seguimiento y evaluación de los procesos pedagógicos de los EE, a través de un sistema centralizado de datos que facilite el acompañamiento de la Unidad de apoyo técnico pedagógico a los EE y que incorpore: 1. DIA 2. Plan de Escuelas Arriba 3. Diversificación de la enseñanza de acuerdo al Decreto 67.	Marzo a diciembre	Implementación un plan de monitoreo, seguimiento y evaluación de los procesos pedagógicos de los EE, a través de sistema centralizado de datos que facilite el acompañamiento de la Unidad de apoyo técnico pedagógico, a los EE.	$(N^{\circ} \text{ de acciones del plan de monitoreo implementadas} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	50%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

Nombre Línea Estratégica: 4.1: Fortalecer las prácticas de gestión escolar a través del trabajo colaborativo en redes de mejoramiento escolar de equipos directivos y técnicos.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No Aplica					
Acciones Claves	Período de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Implementar redes de mejoramiento que desarrollen prácticas estratégicas para ser implementadas en los establecimientos educacionales.	Abril a noviembre	Porcentaje de redes de mejoramiento que desarrollan prácticas estratégicas implementadas en los establecimientos educacionales.	$(\text{N}^\circ \text{ de redes de mejoramiento que desarrollan prácticas estratégicas implementadas en los EE} / \text{N}^\circ \text{ total de redes de mejoramiento planificadas}) * 100$	20%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

Nombre Línea Estratégica: 4.2: Fortalecer las prácticas de aula y la apropiación curricular a través del trabajo colaborativo en redes pedagógicas locales de docentes de diversas asignaturas y niveles escolares, con énfasis en la enseñanza media TP.

Indicadores Asociados a la línea estratégica: No Aplica.

Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Implementar redes y/o talleres pedagógicos con docentes que desarrollen prácticas estratégicas de aula y apropiación curricular para ser implementadas en los establecimientos educacionales.	Abril a noviembre	Porcentaje de redes y/o talleres pedagógicos con docentes que desarrollen prácticas estratégicas de aula y apropiación curricular que se implementan en los establecimientos educacionales.	$(\text{N}^\circ \text{ redes y/o talleres pedagógicos con docentes que desarrollen prácticas estratégicas de aula y apropiación curricular que se implementan en los establecimientos educacionales} / \text{N}^\circ \text{ total de redes y/o talleres planificados}) * 100$	20%	Área Territorial de la UATP.

Línea Estratégica 4.3: Fortalecer las prácticas de aula y la apropiación curricular a través del trabajo colaborativo en microcentros de escuelas rurales.

Indicador de Línea Estratégica: No aplica.

Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Elaboración de plan de apoyo para la implementación de estrategias didácticas en aula multigrado.	Abril a diciembre	Porcentaje de los EE priorizados que cuentan e implementan un plan de apoyo de estrategias didácticas en aula multigrado.	$(N^{\circ} \text{ de EE priorizados que cuentan e implementan un plan de apoyo de estrategias didácticas en aula multigrado} / N^{\circ} \text{ total de EE priorizados}) * 100$	90%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

Línea Estratégica 5.2: Fomentar en establecimientos educacionales la obtención de certificaciones de calidad de sus procesos y ofertas educativas.

Indicador de la Línea Estratégica: No Aplica.

Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Apoyar a los establecimientos que imparten enseñanza media TP en la certificación de competencias transversales del currículo propio de la formación diferenciada TP.	Marzo a diciembre	Porcentaje de acciones de apoyo a liceos que imparten enseñanza media TP que certifican el logro de competencias transversales del currículo propio de la formación diferenciada TP.	$(N^{\circ} \text{ de acciones de apoyo a liceos que imparten enseñanza media TP que certifican el logro de competencias clave del currículo de la formación diferenciada TP.} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	25%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico.

b) Dimensión: Gestión Pedagógica.

Línea Estratégica 6.1: Instalar en los establecimientos prácticas de gestión pedagógica que aseguren la cobertura curricular, el logro de los aprendizajes, planificación, implementación y evaluación en los distintos niveles y modalidades de enseñanza, con énfasis en las estrategias de aprendizaje, la inclusión y atención a la diversidad.					
Indicadores Asociados: Puntaje promedio de los indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes.					
Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Ejecutar Plan de apoyo a los EE en la implementación de la cobertura curricular y el logro de aprendizaje en retorno a clases presenciales.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones del Plan de apoyo ejecutadas, para la implementación de la cobertura curricular y el logro de aprendizaje en retorno a clases presenciales.	$(N^{\circ} \text{ de acciones del Plan de apoyo ejecutadas, para la implementación de la cobertura curricular y el logro de aprendizaje en retorno a clases presenciales} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	70%	Área Territorial de la UATP.
Implementar Plan de apoyo a los equipos técnicos, educadoras y docentes, que posibiliten una adecuada transición educativa entre los niveles de los jardines infantiles, educación parvularia y educación básica, a través de la conformación de redes y estrategias de trabajo colaborativo.	Mayo a diciembre	Porcentaje de acciones del plan de apoyo a los equipos técnicos, educadoras y docentes que posibiliten una adecuada transición educativa entre los niveles de los jardines infantiles, educación parvularia y educación básica.	$(N^{\circ} \text{ de acciones del plan de apoyo a los equipos técnicos, educadoras y docentes efectuadas} / N^{\circ} \text{ total de acciones Planificadas}) * 100$	75%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico: Educación Parvularia

Implementar un Plan de acompañamiento en establecimientos educacionales focalizados, que permita fortalecer la diversificación de la enseñanza de acuerdo al Decreto N° 83.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones del Plan de acompañamiento que permita fortalecer la diversificación de la enseñanza de acuerdo al Decreto N° 83, realizadas.	(N° de acciones del plan de acompañamiento a la diversificación de la enseñanza / N° total de acciones Planificadas)*100	50%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico: Educación Parvularia
---	-------------------	--	--	-----	--

Línea Estratégica 6.2: Desarrollar en los establecimientos habilidades lingüísticas con foco en la comprensión lectora y el pensamiento lógico de estudiantes en sus distintos niveles y modalidades.

Indicadores Asociados: No Aplica.

Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Apoyar a equipos técnicos y docentes (lenguaje y comunicación y matemáticas), de establecimientos priorizados, en la implementación de estrategias y/o programas que favorezcan el logro de las habilidades de comprensión lectora y razonamiento lógico matemático de las y los estudiantes en 2do ciclo de Ed. Básica y 1ro y 2do de Ed. Media.	Abril a noviembre	Porcentaje de acciones de apoyo a equipos técnicos y docentes (lenguaje y comunicación y matemáticas), de establecimientos priorizados, en la implementación de estrategias y/o programas que favorezcan el logro de las habilidades de comprensión lectora y razonamiento lógico matemático de las y los estudiantes en 2do ciclo de Ed. Básica y 1ro y 2do de Ed. Media.	(N° de acciones de apoyo a equipos técnicos y docentes (lenguaje y comunicación y matemáticas) de establecimientos priorizados efectuadas / N° total de acciones planificadas)*100	70%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico

Línea Estratégica 7.1: Apoyar la implementación de la Política Nacional de Convivencia Escolar que permitan generar ambientes propicios para el aprendizaje, de acuerdo con las definiciones de los proyectos educativos institucionales.

Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica.

Acciones claves	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Promover un la Política Nacional de Convivencia Escolar en establecimientos del territorio, a través de la elaboración de un plan de implementación, que inste a los establecimientos a fortalecer la cultura de buena convivencia, generando estrategias y/o acciones que permitan crear ambientes propicios para el aprendizaje.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones ejecutadas del plan de promoción de la Política Nacional de Convivencia Escolar.	$(N^{\circ} \text{ de acciones ejecutadas del plan de promoción de la Política Nacional de Convivencia Escolar} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	90%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico: Convivencia Escolar

Línea Estratégica 8.2: Potenciar la educación rural, educación especial, educación media técnico profesional y educación de adultos asegurando su trayectoria educativa.

Indicadores de Línea Estratégica:

- Porcentaje de comunas con áreas rurales que ofrecen educación pública para adultos.
- Porcentaje de adultos que se reintegran a la educación pública.

Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Definir la demanda de adultos interesados en finalizar su enseñanza básica y/o media, junto con proponer alternativa.	Marzo a diciembre	Propuesta para satisfacer demanda de adultos con interés en finalizar su enseñanza básica y/o media.	Propuesta presentada	100%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico

Elaborar y proponer al Director Ejecutivo y al Comité Directivo un Plan de Desarrollo de la Educación Media TP, a partir de los resultados y recomendaciones del Estudio de Factibilidad de la oferta de la EM TP realizado en el año 2021.	Julio a diciembre	Presentación de un Plan de desarrollo de la EM TP	Propuesta presentada	100%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico
---	-------------------	---	----------------------	------	--

Línea Estratégica 9.3: Apoyar a los equipos directivos y técnicos en el desarrollo de prácticas de acompañamiento, observación y retroalimentación de prácticas pedagógicas de docentes y en la instalación del uso de datos para la toma de decisiones.

Indicador de la Línea Estratégica: Porcentaje de equipos directivos que realizan trimestralmente observación de aula y retroalimentación hacia su equipo docente.

Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Implementar Planes de Acompañamiento Técnico Pedagógico con EE priorizados con el fin de fortalecer capacidades que contribuyan al mejoramiento de procesos y resultados educativos del establecimiento con foco en el fortalecimiento de prácticas de observación y retroalimentación al aula, estrategias de diversificación de la enseñanza, estrategias de evaluación formativa y evaluación para el aprendizaje. Uso de datos para la toma de decisiones.	Marzo a diciembre	Porcentaje de acciones del Plan de Acompañamiento técnico pedagógico implementadas.	$(N^{\circ} \text{ de acciones del Plan de Acompañamiento técnico pedagógico implementadas} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	30%	Equipo Territorial UATP.

Línea Estratégica 9.4: Instalar procesos de evaluación y retroalimentación de prácticas pedagógicas que permitan destacar, reconocer y premiar los mejores desempeños y/o talentos docentes.

Indicador de la Línea Estratégica: Porcentaje de docentes que se encuentran evaluados en la categoría destacado. Porcentaje de docentes que, cumpliendo con los bienes necesarios, se encuentran en los tramos avanzados, experto I y experto II.

Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Instaurar prácticas de reconocimiento interno, propiciando una comunicación horizontal y fluida como procedimiento frecuente y oportuno de retroalimentación, con el propósito de destacar las buenas prácticas a través de la hoja de vida funcionaria.	Marzo a diciembre	Porcentaje de establecimientos urbanos que retroalimentan y/o destacan las buenas prácticas a través de la hoja de vida funcionaria.	$(N^{\circ} \text{ de EE urbanos que retroalimentan y/o destacan las buenas prácticas a través de la hoja de vida funcionaria} / N^{\circ} \text{ total de EE urbanos}) * 100$	30%	Gestión de Personas
Implementar un plan de apoyo a establecimientos educacionales priorizados, orientado a resguardar el bienestar socioemocional de docentes y asistentes de la educación.	Marzo a diciembre	Porcentaje de cumplimiento del plan de apoyo a EE priorizados	$(N^{\circ} \text{ de acciones realizadas del plan de apoyo a establecimientos educacionales priorizados} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	75%	Gestión de Personas

c) Dimensión: Gestión de personas y desarrollo profesional.

Línea Estratégica 10.1: Fortalecer los planes locales de desarrollo profesional docente de los establecimientos del territorio para que desarrollen progresivamente acciones formativas que potencien la innovación pedagógica.					
Indicador de la Línea Estratégica: Porcentaje de docentes que se encuentran evaluados en la categoría destacado.					
Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Acompañar y monitorear a los establecimientos en la elaboración e implementación de planes locales de Desarrollo Profesional Docente que atiendan las necesidades formativas para la enseñanza y evaluación.	Marzo a diciembre	Porcentaje de EE que elaboran Planes de Desarrollo Profesional Docente con acciones formativas para la enseñanza y evaluación.	$(N^{\circ} \text{ de EE que elaboran Planes de Desarrollo Profesional Docente} / N^{\circ} \text{ total de EE}) * 100$	90%	Gestión Formativa.

Línea Estratégica 10.2: Favorecer las trayectorias profesionales de educadoras de párvulo y docentes que propicien buenos resultados en la evaluación docente y el progreso en la carrera profesional.					
Indicador de la Línea Estratégica: No aplica.					
Acciones Clave	Periodo de Ejecución	Indicador de proceso asociado	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Apoyar a docentes que cumplen funciones de aula en la comprensión y apropiación de los nuevos estándares para el desempeño docente contenido en el MBE, a través de talleres, cursos y ciclo de transferencia de experiencias, con énfasis en los docentes que participan de la evaluación docente.	Marzo a diciembre	Porcentaje de acciones realizadas de apoyo a docentes en proceso de evaluación.	$(N^{\circ} \text{ de acciones realizadas de apoyo a docentes en proceso de evaluación} / N^{\circ} \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	75%	Gestión Formativa

Generar plan de apoyo a docentes que, cumpliendo con los bienes necesarios, se encuentran en los tramos, temprano, inicial y/o acceso.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones implementadas del plan de apoyo a docentes.	(N° de acciones implementadas del plan de apoyo a los docentes / N° total de acciones planificadas)*100	75%	Gestión Formativa
--	-------------------	--	---	-----	-------------------

d) Dimensión: Convivencia, bienestar y participación de la comunidad.

Línea Estratégica 11.1: Implementar estrategias que permitan involucrar a las familias en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y en las instancias de participación y vinculación que se programen.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica.					
Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Acompañar a establecimientos educacionales priorizados en la definición e implementación de acciones, incorporadas en los PME que permitan fortalecer la participación e involucramiento de las familias, madres, padres y/o apoderados en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes, a través de asesoría directa.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones de acompañamiento realizadas a establecimientos priorizados para la definición de acciones PME que permitan fortalecer la participación e involucramiento de las familias, madres, padres y/o apoderados en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes, a través de asesoría directa.	(N° de acciones de acompañamiento realizadas a través de asesoría directa/ N° total de acciones de acompañamiento planificadas)*100	50%	Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico: Convivencia Escolar

Línea Estratégica 11.2: Involucrar a las familias y las comunidades educativas en la instalación y participación activa en la nueva Educación Pública.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica.					
Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Implementar un plan de apoyo dirigido a las familias y comunidades educativas para fomentar su participación activa en la nueva educación pública, mediante estrategias como Talleres dirigidos a los centros de madres, padres y/o apoderados, con foco en el liderazgo y participación y difusión de la estrategia nacional de educación pública y los otros instrumentos de gestión institucional.	Abril a diciembre	Porcentaje de acciones del plan de involucramiento de las familias y las comunidades educativas con la nueva educación pública.	$(\text{N}^\circ \text{ de acciones ejecutadas del Plan en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de acciones planificadas}) * 100$	90%	Área de Participación y vinculación territorial.

e) Dimensión: Recursos financieros, educativos y de infraestructura.

Línea Estratégica 12.1: Garantizar que los establecimientos educacionales del territorio cuenten con una infraestructura y equipamiento que permita a las y los estudiantes desarrollen su proceso de enseñanza en espacios acogedores y seguros.					
Indicador asociado a la línea estratégica: No aplica.					
Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
Actualización del Diagnóstico de necesidades de infraestructura existentes. Validación de pertinencia, parámetros de selección y priorización de proyectos. Elaboración del Plan de desarrollo y mejoramiento de la infraestructura del SLEP Huasco" 2021 – 2023.	Primer semestre	Plan de desarrollo y mejoramiento de la infraestructura del SLEP Huasco.	Plan validado	100%	Unidad de Planificación y Control de Gestión.

6. Perspectiva de Género

- Contexto general

La Ley 21.040, que crea el sistema de educación pública, promueve el cambio cultural para una educación inclusiva, en particular, el principio f) Proyectos educativos inclusivos, laicos y de formación ciudadana, señala que “El Sistema debe favorecer la expresión y valoración de las diferencias entre los estudiantes y sus particularidades. Para ello, deberá asegurar, a lo largo de toda la trayectoria educativa, un trato no discriminatorio, en términos sociales, étnicos, religiosos, políticos, **de género** o de cualquier otro tipo que atente contra la igualdad de derechos y de oportunidades.” (Ley 21.040. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 16 de noviembre de 2017).

Por su parte, la aprobación de la Estrategia Nacional de Educación Pública asume un rol activo que instala la disminución de las brechas de género por medio de la implementación de la gestión curricular. (Extracto de línea estratégica 1.1 de la ENEP).

Es así como el SLEP Huasco, por medio de su instrumento de planificación estratégica (PEL) compromete una gestión curricular inclusiva y equitativa, que disminuya las brechas de género. (Extracto del objetivo estratégico N° 6 del PEL).

- Normativa internacional y nacional

En el proceso de elaboración del Plan Anual 2022 con perspectiva de género, se consideró la siguiente normativa:

- a) Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- b) Convenio N°111 de la OIT “Sobre No Discriminación en el empleo y la Ocupación.
- c) Constitución Política de la República.
- d) Decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, que “Fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado”.

- e) Ley N° 19.880, que “Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado”.
- f) Ley N° 21.040, que crea el “Nuevo Sistema de Educación”.
- g) Decreto N° 379/2017, del Ministerio de Educación, que fijó la denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciaron funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica.
- h) Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 07 Marzo del 2018 del Ministerio de Educación que fija la Planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de la Provincia del Huasco que comprende las comunas de Alto del Carmen, Vallenar, Freirina y Huasco.
- i) Ley N° 18.834, que fija “Texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo”.
- j) Ley N° 19.070, sobre “Estatuto Docente”.
- k) Ley N° 20.545 Modifica las normas sobre Protección a la Maternidad e Incorpora el Permiso Postnatal Parental.
- l) Ley N° 20.761 Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre Protección de la Maternidad.
- m) Ley N° 20.891 perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica.
- n) Ley N° 21.109, que establece un “Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública”.
- o) Decreto Exento N° 50 del Ministerio de Educación el cual regulariza y dispone el traspaso de personal docente a nivel interno del SLEP Huasco, según lo dispuesto en el artículo trigésimo noveno transitorio de la ley N° 21.040.
- p) Decreto N° 69, del 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba “Reglamento sobre concursos regidos por el Estatuto Administrativo”.
- q) Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre “Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado”.
- r) Instructivo presidencial N°006 del 23 de mayo de 2018, Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios.
- s) En general, normas, instructivos y jurisprudencia en la materia dictada por los organismos fiscalizadores de este Servicio, como lo son: Contraloría General

de la República, Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, entre otros.

- **Conceptualizaciones claves**

Género: Conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico. El concepto de género es prescriptivo, es decir, constituye un sistema de roles que define un modo único y excluyente de ser mujer y de ser hombre, determinando la trayectoria de vida personal y social. La categoría de género resulta útil para identificar las condiciones específicas que deben enfrentar niñas, niños y jóvenes durante su trayectoria educativa.

Fuente: Ministerio de Educación. (s.f.). Comunicuémonos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Igualdad de Género: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta, y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Fuente: Ministerio de Educación. (s.f.). Comunicuémonos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Equidad de Género: El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social, se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género.

Fuente: Ministerio de Educación. (s.f.). Comunicuémonos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Estereotipo de Género: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres. Determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo.

Fuente: Ministerio de Educación. (s.f.). Comuniquémonos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Lenguaje Inclusivo: El lenguaje inclusivo, también denominado lenguaje no sexista o lenguaje con perspectiva de género, es una práctica que consiste en la modificación lingüística de palabras que mencionan conjuntos de personas, características, adjetivaciones y profesiones y que, durante muchos años fueron masculinizadas y, asimismo, esta masculinización, naturalizada.

Fuente: Lagneaux, M. A. (2018). El lenguaje como herramientas de inclusión. Buenos Aires.

Trabajo decente: El trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Discriminación en el empleo: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Brecha salarial: Diferencias entre el salario de un hombre y una mujer en el mercado laboral, habitualmente expresada como un porcentaje sobre el salario de los hombres. La brecha salarial en el sector público es manifestación de la subrepresentación de las mujeres en los grados más altos en cada estamento en este sector.

Fuente: Bravo 2006.

- Contexto específico

Con el objetivo de promover una mirada de género al interior del Servicio, durante el año 2020 se realizan diversos espacios de participación, con foco en conservatorios ampliados y focalizados, los que forman parte central en la caracterización de la dotación e identifican iniciativas priorizadas a desarrollar los años siguientes.

El compromiso del Servicio Local de Educación Pública Huasco por incorporar la perspectiva de género en sus instrumentos de gestión se materializa por primera vez este año 2021 en la elaboración del Plan Anual 2022 y la Política de Gestión de Personas, ambos con perspectiva de género, esto como una acción concreta de

priorización y que releva la importancia en la entrega de un servicio educativo integral.

- Compromiso PMG

El compromiso institucional, además es asumido en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2021, el cual se detalla a continuación:

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Enero 2021

MEDIDA N° 6		POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS PÚBLICOS ELABORADOS POR EL SERVICIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula		Ámbito de gestión estratégica institucional	
Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye		Falta de Iniciativas institucionales con perspectiva de género	
Número Acción o Actividad estratégica	Nombre de la Acción/Actividad Estratégica	Medio de Verificación	
6.1	Diseñar el Plan Anual 2022 de SLEP Huasco con perspectiva de género.	Informe de cumplimiento que contenga una síntesis global anual con las actividades realizadas para el diseño del Plan Anual 2022 con al menos: Análisis de brechas, barreras e inequidades (IBB) de género Acciones claves y/o actividades estratégicas Lista de chequeo elaborada y utilizada por la Comisión Interna de Género	
Nota metodológica Se entenderá por diseño del Plan Anual 2022 con perspectiva de género, la incorporación del análisis de brechas, barreras e inequidades (IBB) de género, incorporando acciones claves y/o actividades estratégicas que contribuyan en la disminución de ellas. Este Plan Anual está enmarcado en el artículo 46 de la Ley 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública y para el diseño del Plan Anual 2022 se considerará la participación de la comisión interna de género del SLEP Huasco y la revisión con lista de chequeo elaborada por la misma y su alcance abarca a establecimientos educacionales públicos del territorio.			

- Participación de la comisión de género

Para materializar esta gestión, la Comisión de género ha formado parte de espacios formales de trabajo, es así como tiene representación en la Mesa de Trabajo para la elaboración de la Política de Gestión de Personas y en el Comité Estratégico PAL 2022, en este último, ha participado activamente en todas las jornadas, según lo indicado en cuadro resumen expuesto a continuación:

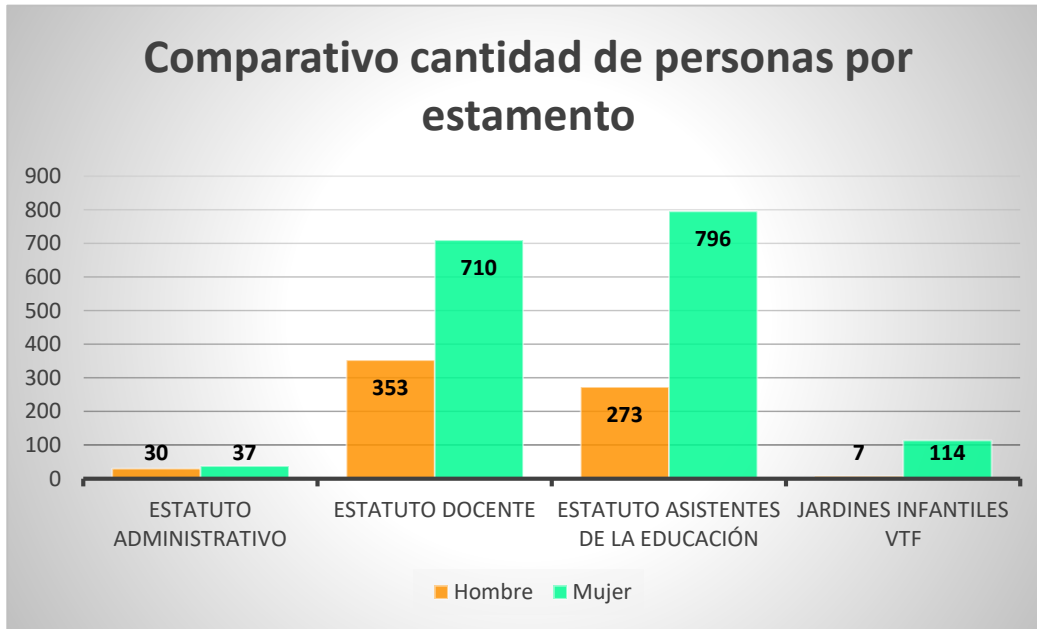
Nº sesión	Fecha	Temas tratados	Acuerdos
1	02-09-2021	- Programación de trabajo. - Plazos y etapas.	- Conformación de comisiones de acuerdo con productos a entregar. - Disponer documentos con indicadores sus metas 2022.
2	06-09-2021	- Revisión de las instancias de participación y su alcance. - Revisión de propuesta metodológica.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
3	13-09-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
4	20-09-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones. - Expone representante de la Comisión de género.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
5	04-10-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones. - Expone representante de la Comisión de género.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.

- Análisis de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género.

La caracterización de las personas que componen el Servicio nos permite conocer datos que entregan un sustento concreto para la identificación de las Inequidades, Brechas y Barreras de Género.

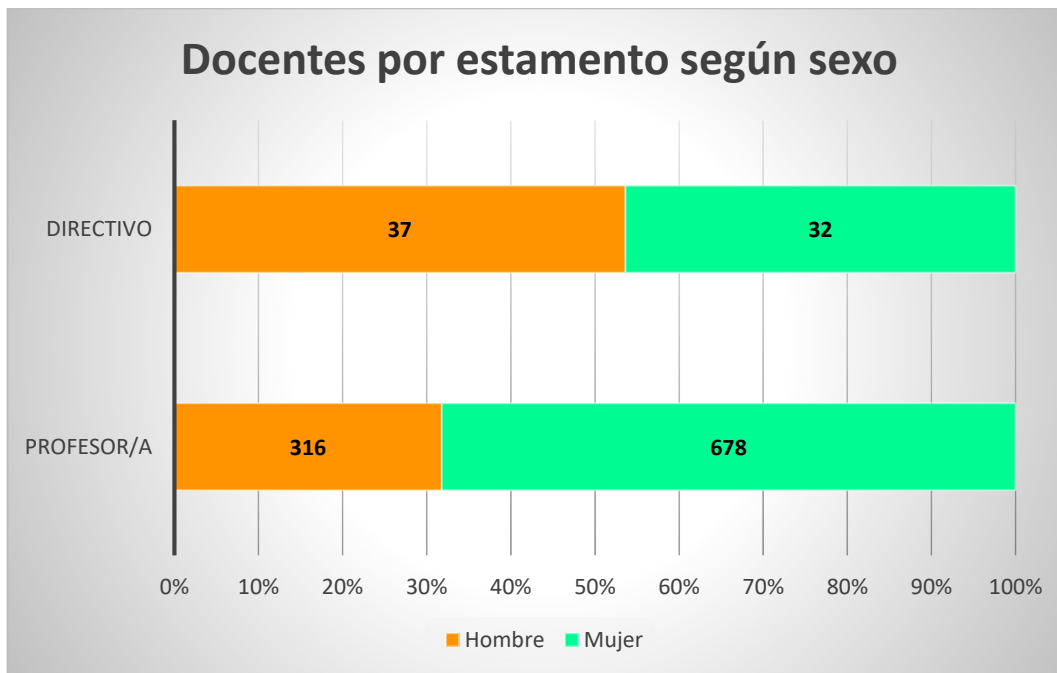
A continuación, se exponen algunos de ellos:

- Cantidad de personas por estamento:



Las diferencias que se observan en la cantidad de mujeres y hombres que trabajan en el SLEP Huasco, se ven profundizadas, al transitar por los diferentes estamentos, pasando de una brecha del 10,4% en el estatuto administrativo, el que aumenta a un 33,6% en el estatuto docente, luego se profundiza hasta un 49% para el caso de las y los asistentes de la educación, lo que finalmente llega a un 88,4% cuando se analiza la brecha observada en los jardines infantiles vía transferencia de fondos administrados por el Servicio Local de Educación Pública Huasco.

- Docentes por estamento:



En esta tabla se observa una mayor proporción de mujeres docentes, alcanzando un 68,2% en comparación a los profesores, quienes representan un 31,8% del total, sin embargo, cuando se analizan el estamento directivo, la tendencia muestra un cambio significativo, pues son los hombres quienes sobrepasan porcentualmente a las mujeres.

- Asistentes de la Educación

Estatuto Asistente de la Educación			
Estamento	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	88	434	522
Auxiliar	101	145	246
Profesional	57	108	165
Técnico	27	109	136
Total	273	796	1069

Al analizar los datos, se observa una significativa concentración en el estamento administrativo con una presencia de 434 mujeres de un total de 522 personas. Por su parte, al analizar los datos disponibles en los otros estamentos la proporción disminuye, sin embargo, se mantiene una presencia mayor de mujeres.

- Jardines infantiles VTF

Jardines Infantiles VTF			
Estamento	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	1	22	23
Auxiliar	4	24	28
Directivo	0	8	8
Profesional	2	27	27
Técnico	0	33	33
Total	7	114	121

En el caso, las cifras de los jardines infantiles VTF del territorio, la presencia de mujeres es significativamente mayor, representando más del 94%, al analizar las cifras a nivel de estamentos, podemos inferir que la distribución de las personas mantiene la misma tendencia.

- Identificación y análisis de factibilidad de abordar las inequidades, brechas y barreras de género identificadas

Identificación de Inequidades, Brechas y Barreras de género				
Del diagnóstico realizado, mencione las inequidades, brechas y/o barreras de género identificadas y que están relacionadas con su quehacer institucional.		Análisis de factibilidad¹ Para las inequidades, brechas y/o barreras identificadas, señale si son factibles de abordar, considerando aspectos jurídicos, técnicos y financieros		
		Jurídica	Técnica	Financiera
INEQUIDADES	Labores sociales de cuidado de las mujeres	No ²	Si	Si
	Brecha salarial con las mujeres	Si	Si	Si
BRECHAS	Participación desigual en cargos directivos	Si	Si	Si
	Participación desigual en cargos administrativos	Si	Si	Si

¹ Refiere al análisis de viabilidad para implementar acciones que permitan abordar las Inequidades, brechas y barreras de género diagnosticadas, en los ámbitos Jurídicos, Técnicos y Financieros. Señalar Sí o No. Justificar cuando es No.

² Sobrepasa las atribuciones del Servicio en términos jurídicos.

Identificación de Inequidades, Brechas y Barreras de género				
Del diagnóstico realizado, mencione las inequidades, brechas y/o barreras de género identificadas y que están relacionadas con su quehacer institucional.		Análisis de factibilidad¹ Para las inequidades, brechas y/o barreras identificadas, señale si son factibles de abordar, considerando aspectos jurídicos, técnicos y financieros		
		Jurídica	Técnica	Financiera
BARRERAS	Falta de perspectiva de género en la Política de Gestión de Personas	Si	Si	Si
	Déficit en conocimiento de la temática de género	Si	Si	Si

Inequidad

- Labores sociales de cuidado de las mujeres: Esta inequidad detectada sobrepasa las funciones del Servicio, sin embargo, este último puede asumir un rol informativo y promovedor de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores de cuidado, por medio de espacios de difusión como charlas, conversatorios, seminarios, etc.
- Brecha salarial con las mujeres: Esta inequidad detectada no se produce a consecuencia de pago inferior por igual labor, sino a la diferencia que genera la disparidad de género en los cargos, según datos por estamentos. Por lo anterior, el Servicio puede comprometer promover paridad de hombres y mujeres en los distintos estamentos, por medio del compromiso en la Política de Gestión de Personas. Esto en post de seguir cumpliendo de manera estricta el criterio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y la promoción interna.

Brechas

- Participación desigual en cargos directivos: Esta brecha identificada es posible de abordar, por medio del compromiso del Servicio en la promoción de postulación de mujeres en ellos, por su parte es factible realizar un análisis de los procesos previos a la selección que tributen posteriormente en la disminución de la brecha determinada.
- Participación desigual en cargos administrativos: En cuanto a los cargos administrativos, se observa una significativa brecha, en los estamentos de asistentes de la educación y los jardines infantiles VTF. El Servicio puede comprometer la promoción de paridad, manteniendo el cumplimiento estricto al criterio de igualdad de oportunidades.

Barreras

- Falta de perspectiva de género en la Política de Gestión de Personas: Barrera identificada en el Programa de Trabajo 2020 de las medidas de equidad de género del PMG del mismo año, durante el presente, ya se trabaja en ello, esperando su aprobación a fines del año 2021.
- Déficit en conocimiento de la temática de género: Barrera identificada en el Programa de Trabajo 2020 abordada por la Comisión Interna de Género por medio de variadas acciones realizadas desde el año pasado, pudiendo comprometer nuevas acciones en miras de profundizar y extender los conocimientos.
- Priorización de inequidades, brechas y barreras de género factibles de abordar para el periodo 2022 – 2025

Priorización de Inequidades, Brechas y Barreras de Género a abordar					
Priorice aquellas IBB declaradas como factibles de abordar, producto del análisis ya realizado		2022	2023	2024	2025
INEQUIDADES	Brecha salarial con las mujeres	X		X	
BRECHAS	Participación desigual en cargos directivos	X	X		
	Participación desigual en cargos administrativos			X	X
BARRERAS	Falta de perspectiva de género en la Política de Gestión de Personas	X			
	Déficit en conocimiento de la temática de género	X	X	X	X

- Acciones claves

Objetivos específicos:

Empoderar e incentivar a las docentes y asistentes profesionales a optar a cargos de responsabilidad directiva dentro de los establecimientos educacionales del territorio.

Fortalecimiento de la difusión del Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual por parte de las y los funcionarios del Servicio Local y Comunidades Educativas del territorio.

Promover el uso del lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género como herramienta de la diversidad de las comunidades educativas en pos de una educación integral.

Acciones claves del Indicador	Periodo de ejecución	Indicador de proceso asociado a la acción	Fórmula de cálculo	Meta	Responsable SLEP
- Jornadas y/o talleres para las docentes y asistentes profesionales que contribuyan a facilitar su incorporación en cargos de función directiva de establecimientos educacionales.	Marzo a diciembre	Porcentaje de jornadas de posicionamiento y socialización de la perspectiva de género para integrantes de las comunidades educativas	(N° Jornadas realizadas en el año t / N° total de jornadas planificadas en el año t) *100	100%	Comisión de Género
- Jornadas para la presentación y socialización del Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, dirigidos a las y los funcionarios de SLEPH y comunidades educativas del territorio.	Marzo a diciembre				
- Jornadas ampliadas para integrantes de las comunidades educativas del territorio, para promover una educación con enfoque de género, uso del lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género.	Marzo a diciembre				

- **Lista de chequeo.**

La Comisión Interna de Género, comprometió la elaboración y uso de una lista de chequeo que promueva la validación de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño del PAL 2022, esta herramienta tiene una mirada institucional y recoge la mirada de las comunidades educativas,

A continuación, se presenta un extracto de lista de chequeo³ utilizada por la Comisión Interna de Género con sus resultados.

El proceso formal de análisis de la Comisión de Género se realiza por medio de sesiones, de manera remota, durante el periodo de recomendaciones, establecido por la Ley N° 21.040.

Análisis de instrumentos vigentes del Servicio	Si o No	Observaciones
¿La Institución cuenta con un diagnóstico de género interno?	Si	El Servicio cuenta con un diagnóstico de género 2019, el que además fue actualizado y profundizado para el año 2020.
¿El diagnóstico cuenta con información de caracterización desagregada por sexo?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de caracterización y análisis desagregado por sexo.
¿El diagnóstico establece Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de identificación de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género.
¿El diagnóstico establece un análisis Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de análisis de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género identificadas.
¿El diagnóstico establece conclusiones asociadas al análisis de las Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de conclusiones a partir de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género identificadas y analizadas.
¿El Servicio cuenta con un procedimiento de actuación frente al Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS)?	Si	El Servicio cuenta, desde el año 2019 con un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS), aprobado por medio de la Resolución Exenta N° 2889 del 23 de septiembre de 2019.
¿El Servicio cuenta con una Política de Gestión y Desarrollo de Personas?	Si	El Servicio desde el año 2020 trabaja en la elaboración participativa de la

³ La lista de chequeo completa, se presenta en el anexo N° 2.

		Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la que será aprobada en diciembre del año 2021.
¿La Política de Gestión y Desarrollo de Personas aborda la perspectiva de género?	Si	El Servicio desde el año 2020 trabaja en la elaboración participativa de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, que incorpora la perspectiva de género y será aprobada en diciembre del año 2021.
Consideraciones en el documento	Si o No	Observaciones
¿El PAL 2022 con perspectiva de género utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?	Si	La Comisión Interna de Género, realiza la revisión de la totalidad del documento, validando que utiliza lenguaje no sexista e inclusivo.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera conceptualizaciones como: género, equidad de género, igualdad de género, estereotipos de género, lenguaje inclusivo?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la incorporación de conceptualizaciones claves, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta con conceptos claves.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera conceptualizaciones como: trabajo decente, discriminación en el empleo y brecha salarial?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración la incorporación de conceptualizaciones claves, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta con conceptos claves.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera la normativa internacional como: CEDAW, Convenio 111 de la OIT?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la revisión de la normativa internacional, lo que es

		<p>declarado en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que la elaboración del PAL 2022 consideró la normativa.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera la normativa nacional como: Instructivos Presidenciales N° 001 y 006, Leyes N° 18.834, N° 20.545, N° 20.761, N° 20.891 y Decreto N° 69 de 2004?</p>	Si	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la revisión de la normativa nacional, lo que es declarado en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que la elaboración del PAL 2022 consideró la normativa.</p>
<p>¿En el contexto del PAL 2022 con perspectiva de género se señala explícitamente la incorporación de la temática de género?</p>	Si	<p>La Comisión Interna de Género, realiza la revisión de la totalidad del documento, validando que en los apartados N° 1 Mensaje del Director Ejecutivo, N° 2 Introducción, se señala explícitamente la incorporación de la perspectiva de género en el PAL 2022, lo que además se materializa en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p>
<p>¿En la elaboración del PAL 2022 con perspectiva de género participó de manera permanente la Comisión Interna de Género?</p>	Si	<p>La Comisión Interna de Género, ha formado parte de espacios formales de trabajo, es así como tiene representación en el Comité Estratégico PAL 2022, participando activamente en todas las jornadas, lo que se valida y declara en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con una identificación de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?</p>	Si	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la incorporación las IBB de género, las que son consideradas</p>

		<p>en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta su identificación.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con un análisis de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, el análisis y priorización para abordar las IBB de género, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta su análisis y priorización de abordaje.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con acciones claves y/o actividades estratégicas de género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, el levantamiento de acciones claves para abordar las IBB de género identificadas, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta acciones claves de género.</p>

7. Instancias de Participación

Para la construcción de las acciones a desarrollar durante el año académico 2022, el Servicio Local de Educación Pública Huasco, promueve la construcción colectiva del Plan Anual Local para el próximo año, por ello, se desarrollaron instancias de participación con todos los estamentos que componen las comunidades educativas y la estructura administrativa del Servicio, lo anterior en miras de contar con una propuesta concreta y territorialmente validada que propiciaran el cumplimiento de las metas del PEL para el año 2022.

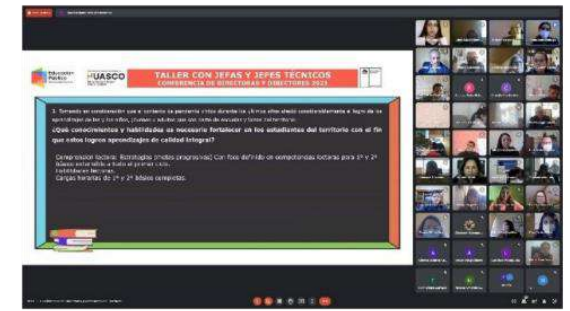
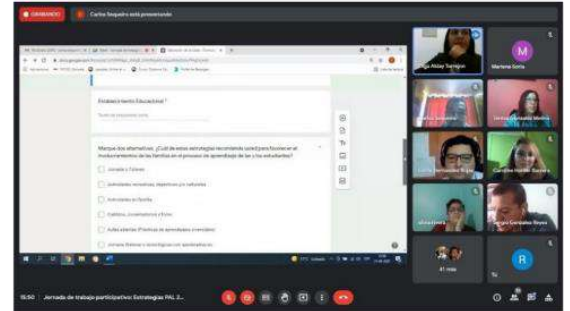
La participación se materializó por medio de jornadas de trabajo y diversas encuestas focalizadas a representantes de los Consejos Escolares; directivas de los Centros de Estudiantes; Centros de Madres, Padres y Apoderados; participantes de los talleres pedagógicos y redes; y Directoras, Directores, Jefas y Jefes Técnicos.

Estas valiosas instancias, permitieron recoger las miradas y opiniones de todos los estamentos, lo que, luego de su sistematización, se transformó en un insumo central utilizado para la elaboración de las acciones comprometidas en el Plan Anual Local 2022.

A continuación, se entrega un resumen de las instancias de participación:

Participación	Herramienta	Periodo	Focalización
Consejos Escolares.	3 jornadas virtuales. Encuesta de google.	27, 28 y 29 de septiembre.	<ul style="list-style-type: none"> Fomento, medición y desarrollo integral de las y los estudiantes. Herramientas, estrategias y medición de los Índices de Desarrollo Personal y Social (IDPS). Identificación de oportunidades de mejora.
Centro de Madres, Padres y Apoderados.	1 jornada virtual. Encuesta de google.	23 de septiembre.	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias para el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje. Involucramiento y participación de las familias.
Centros de Estudiantes.	Encuesta de google	30 de septiembre al 6 de octubre.	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias para el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje. Involucramiento y participación de las familias.
Talleres pedagógicos y Redes.	Encuesta de google	6 al 12 de octubre.	<ul style="list-style-type: none"> Focalización del trabajo colaborativo y en red. Evaluación de las redes y talleres pedagógicos.

			<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de las prácticas a implementar en el año 2022.
Conferencia de Directoras y Directores.	1 jornada virtual Trabajo por grupos	6 de octubre.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y habilidades para el desarrollo integral de las y los estudiantes. • Priorización de las estrategias a desarrollar por las Unidades de Apoyo Técnico Pedagógico, Planificación y Control de Gestión; y Administración y Finanzas. • Estrategias que apoyen los Convenios de Desempeño de las Directoras y Directores. • Vinculación de los diferentes instrumentos de gestión. • Priorización de las asesorías directas con los equipos directivos.



8. Anexos

Anexo 1: Dimensiones Educativas Estratégicas del Plan Estratégico Local.

Anexo 2: Lista de chequeo elaborada y utilizada por la Comisión de Género

Anexo 1: Dimensiones Educativas Estratégicas del Plan Estratégico Local.

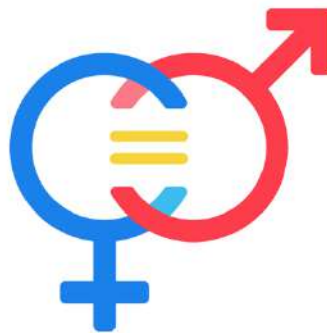
Dimensiones educativas estratégicas: áreas que permiten orientar el desarrollo efectivo del Servicio Local de Educación Pública. A continuación, se mencionan dichas dimensiones con un breve punteo de los temas que considera cada una.

Dimensiones educativas estratégicas	Descripción
Liderazgo y gestión estratégica	<p>Dimensión que aborda el liderazgo dentro de la organización del Servicio Local de Educación Pública para el logro de sus objetivos y el mejoramiento del sistema, con foco en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dentro de esta dimensión resultan claves las funciones de planificación estratégica y operacional, así como generar una visión compartida y lograr un trabajo colaborativo en base a esta. Considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación estratégica Visión compartida de la estrategia Planificación operacional Red y trabajo colaborativo Liderazgo procesos de enseñanza y aprendizaje Liderazgo de las Directoras y Directores de EE Monitoreo y gestión de resultados Sistemas de información
Gestión de personas y desarrollo profesional	<p>Vinculada a la labor de contar con las y los funcionarios necesarios para proveer el servicio educativo con calidad, lo que se refiere a contar con personal suficiente y competente para las funciones que debe desempeñar. Así también, aborda la administración y vela por clima en el cual las personas desarrollan su trabajo. Contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> Atraer, seleccionar y mantener personal Evaluación de personal Desarrollo de capacidades Distribución de capacidades con equidad Clima laboral Administración de personal
Gestión pedagógica	<p>Esta dimensión considera las políticas, procedimientos y prácticas al interior del servicio para que se realicen los procesos educativos al interior de los establecimientos educativos y jardines infantiles del servicio, para que cada estudiante logre los objetivos de aprendizaje y avance integralmente en su trayectoria educativa. Abarca:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trayectorias educativas Apoyo técnico-pedagógico Gestión curricular

	<p>Evaluación de y para el aprendizaje Metodologías para el aprendizaje</p>
<p>Convivencia, bienestar y participación de la comunidad</p>	<p>Dimensión que aborda la generación de un ambiente inclusivo de respeto y valoración entre los distintos actores locales del sistema de educación pública, con especial preocupación por un ambiente que posibilite el aprendizaje de estudiantes y su desarrollo personal y social en los establecimientos educacionales y jardines. Así también, se refiere a la vinculación del SLEP con distintos actores relevantes del territorio, y la contribución de la comunidad en el Servicio local de Educación Pública a través de distintas instancias de participación.</p> <p>Considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comunicación Participación Formación y ciudadanía Convivencia Cultura de inclusión y respeto Vinculación con educación superior Vinculación con sector productivo Vinculación con organizaciones sociales y sociedad civil Seguridad
<p>Recursos financieros, educativos y de infraestructura</p>	<p>Considera la gestión de los distintos recursos en función de generar la sostenibilidad financiera del SLEP y de brindar las condiciones materiales adecuadas para el aprendizaje de estudiantes, el desarrollo de los procesos educativos y las funciones del SLEP.</p> <p>Contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> Administración y sostenibilidad financiera Infraestructura Equipamiento Materiales educativos Recursos educativos digitales

**Anexo 2: Lista de chequeo elaborada y utilizada por la
Comisión de Género
Plan Anual Local 2022 con Perspectiva de Género**

**Comisión Interna de Género
Servicio Local de Educación Pública Huasco**



1. Antecedentes Generales.

a. Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2021.

El Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión año 2021 de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), aprobado mediante Decreto Exento N° 406 de fecha 30 de noviembre del 2020, establece dentro del objetivo estratégico N° 1 de Gestión Eficaz el indicador "Medidas de Equidad de Género".

Cuadro 1.
Programa Marco 2021 - SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA

N°	Tipos de Objetivo de Gestión	Indicadores de Desempeño	Porcentaje Mínimo de Cumplimiento
1	Gestión Eficaz	Tasa de Accidentes Laborales	100% si mide correctamente
		Medidas de Equidad de Género	100% si mide correctamente
		Informes de Dotación de Personal	75% de su meta, y proporcional hasta llegar a 100% con tope en 100%
		Sistema de Planificación y Control de Gestión	Ver cuadro N°2
2	Eficiencia Institucional	Concentración del Gasto subtítulos 22 y 29.	100% si mide correctamente
		Licitación con dos o menos oferentes	100% si mide correctamente
3	Calidad de los Servicios	Solicitudes de acceso a información pública	100% si mide correctamente

Fuente: Decreto Exento N° 406, Ministerio de Hacienda, DIPRES.

b. Programa de Trabajo de Género 2021.

El Programa de Trabajo de Género 2021 del SLEP Huasco establece cuatro (4) medidas, de las cuales 2 son comprometidas al PMG del año en curso.

RESUMEN MEDIDAS PROGRAMA TRABAJO GÉNERO 2021

MEDIDAS	COMPROMETE		EN INDICADOR GÉNERO PMG 2021	
	SI	NO	SI	NO
1. Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.				X
2. Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	X		X	
3. Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	X			X
4. Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	X			X
5. Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.				X
6. Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	X		X	
7. Legislación y/o normativas, con perspectiva de género.				X
8. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género.				X

NÚMERO MEDIDAS COMPROMETIDAS PROGRAMA ANUAL 2021	4
NÚMERO MEDIDAS COMPROMETIDAS PARA INDICADOR GÉNERO 2021	2

Fuente: Programa de Trabajo de Género 2021.

En particular, la medida N° 6 Políticas y/o Programas Públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género, el Servicio compromete la actividad 6.1 “Diseñar el Plan Anual 2022 del SLEP Huasco con perspectiva de género”.

MEDIDA N° 6		POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS PÚBLICOS ELABORADOS POR EL SERVICIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula		Ámbito de gestión estratégica institucional	
Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye		Falta de Iniciativas institucionales con perspectiva de género	
Número Acción o Actividad estratégica	Nombre de la Acción/Actividad Estratégica	Medio de Verificación	
6.1	Diseñar el Plan Anual 2022 de SLEP Huasco con perspectiva de género.	Informe de cumplimiento que contenga una síntesis global anual con las actividades realizadas para el diseño del Plan Anual 2022 con al menos: Análisis de brechas, barreras e inequidades (IBB) de género Acciones claves y/o actividades estratégicas Lista de chequeo elaborada y utilizada por la Comisión Interna de Género	
<p>Nota metodológica</p> <p>Se entenderá por diseño del Plan Anual 2022 con perspectiva de género, la incorporación del análisis de brechas, barreras e inequidades (IBB) de género, incorporando acciones claves y/o actividades estratégicas que contribuyan en la disminución de ellas. Este Plan Anual está enmarcado en el artículo 46 de la Ley 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública y para el diseño del Plan Anual 2022 se considerará la participación de la comisión interna de género del SLEP Huasco y la revisión con lista de chequeo elaborada por la misma y su alcance abarca a establecimientos educacionales públicos del territorio.</p>			

Fuente: Programa de Trabajo de Género 2021.

2. Trabajo inter e intrainstitucional.

La Comisión Interna de Género del SLEP Huasco con el objetivo de contar con asesoría técnica especializada e información adicional de la temática en la región, sostiene reuniones con la contraparte de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de Atacama, y se vincula con la Encargada de Género de Gobierno Regional de Atacama, como instancias de trabajo que tributan en la elaboración del Plan Anual 2022.

a. Trabajo interinstitucional.

i. Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de Atacama.

La Comisión Interna de Género sostiene una reunión de trabajo el martes 25 de mayo con la contraparte de la Seremi de la Mujer y Equidad de Género de Atacama. En el espacio de trabajo, se comparten orientaciones específicas a considerar en la implementación del indicador de género, revisando además los avances asociados en la sistematización y análisis de información necesaria para la elaboración de la Plan Anual 2022 con perspectiva de género, en cuanto a análisis de información primaria y secundaria.

ii. Gobierno Regional de Atacama.

La Comisión Interna de Género participa en la reunión de Difusión del Diagnóstico con perspectiva de género en el ámbito de la innovación de la Región de Atacama, realizada el viernes 18 de junio, en el espacio se dan a conocer antecedentes regionales en el ámbito de la educación, adicionalmente, en posteriores conjuntos se entrega el "Informe con perspectiva de género relacionado con las características socioeconómicas, oferta y demanda de innovación en la región de Atacama en el marco del Diagnóstico estratégico del SRI", insumo relevante para la elaboración de la Plan Anual 2022 con perspectiva de género.

b. Trabajo intrainstitucional.

i. Participación en la elaboración del PAL 2022 con perspectiva de género.

Para materializar esta gestión, la Comisión de género ha formado parte de espacios formales de trabajo, es así como tiene representación en la Mesa de Trabajo para la elaboración de la Política de Gestión de Personas y en el Comité Estratégico PAL 2022, en este último, ha participado activamente en todas las jornadas, según lo indicado en cuadro resumen expuesto a continuación:

Nº sesión	Fecha	Temas tratados	Acuerdos
1	02-09-2021	- Programación de trabajo. - Plazos y etapas.	- Conformación de comisiones de acuerdo con productos a entregar. - Disponer documentos con indicadores sus metas 2022.
2	06-09-2021	- Revisión de las instancias de participación y su alcance. - Revisión de propuesta metodológica.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
3	13-09-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
4	20-09-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones. - Expone representante de la Comisión de género.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.
5	04-10-2021	- Avances de los compromisos de todas las comisiones. - Expone representante de la Comisión de género.	- Avances de los compromisos de todas las comisiones.

3. Lista de chequeo.

Análisis de instrumentos vigentes del Servicio	Si o No	Observaciones
¿La Institución cuenta con un diagnóstico de género interno?	Si	El Servicio cuenta con un diagnóstico de género 2019, el que además fue actualizado y profundizado para el año 2020.
¿El diagnóstico cuenta con información de caracterización desagregada por sexo?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de caracterización y análisis desagregado por sexo.
¿El diagnóstico establece Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de identificación de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género.
¿El diagnóstico establece un análisis Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de análisis de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género identificadas.
¿El diagnóstico establece conclusiones asociadas al análisis de las Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?	Si	El Servicio cuenta, en su diagnóstico, con un apartado de conclusiones a partir de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género identificadas y analizadas.
¿El Servicio cuenta con un procedimiento de actuación frente al Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS)?	Si	El Servicio cuenta, desde el año 2019 con un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS), aprobado

		por medio de la Resolución Exenta N° 2889 del 23 de septiembre de 2019.
¿El Servicio cuenta con una Política de Gestión y Desarrollo de Personas?	Si	El Servicio desde el año 2020 trabaja en la elaboración participativa de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la que será aprobada en diciembre del año 2021.
¿La Política de Gestión y Desarrollo de Personas aborda la perspectiva de género?	Si	El Servicio desde el año 2020 trabaja en la elaboración participativa de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, que incorpora la perspectiva de género y será aprobada en diciembre del año 2021.
Consideraciones en el documento	Si o No	Observaciones
¿El PAL 2022 con perspectiva de género utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?	Si	La Comisión Interna de Género, realiza la revisión de la totalidad del documento, validando que utiliza lenguaje no sexista e inclusivo.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera conceptualizaciones como: género, equidad de género, igualdad de género, estereotipos de género, lenguaje inclusivo?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la incorporación de conceptualizaciones claves, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta con conceptos claves.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera conceptualizaciones como: trabajo decente, discriminación en el empleo y brecha salarial?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración la incorporación de conceptualizaciones claves, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta con conceptos claves.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera la normativa internacional como: CEDAW, Convenio 111 de la OIT?	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la revisión de la normativa internacional, lo que es declarado en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que la elaboración del PAL 2022 consideró la normativa.
¿El PAL 2022 con perspectiva de género considera la normativa nacional como: Instructivos	Si	La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración

<p>Presidenciales N° 001 y 006, Leyes N° 18.834, N° 20.545, N° 20.761, N° 20.891 y Decreto N° 69 de 2004?</p>		<p>del PAL 2022, la revisión de la normativa nacional, lo que es declarado en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que la elaboración del PAL 2022 consideró la normativa.</p>
<p>¿En el contexto del PAL 2022 con perspectiva de género se señala explícitamente la incorporación de la temática de género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, realiza la revisión de la totalidad del documento, validando que en los apartados N° 1 Mensaje del Director Ejecutivo, N° 2 Introducción, se señala explícitamente la incorporación de la perspectiva de género en el PAL 2022, lo que además se materializa en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p>
<p>¿En la elaboración del PAL 2022 con perspectiva de género participó de manera permanente la Comisión Interna de Género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, ha formado parte de espacios formales de trabajo, es así como tiene representación en el Comité Estratégico PAL 2022, participando activamente en todas las jornadas, lo que se valida y declara en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con una identificación de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, la incorporación las IBB de género, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta su identificación.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con un análisis de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género?</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, el análisis y priorización para abordar las IBB de género, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género.</p> <p>Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta su análisis y priorización de abordaje.</p>
<p>¿El PAL 2022 con perspectiva de género cuenta con acciones claves</p>	<p>Si</p>	<p>La Comisión Interna de Género, instala en el proceso de elaboración del PAL 2022, el levantamiento de</p>

<p>y/o actividades estratégicas de género?</p>		<p>acciones claves para abordar las IBB de género identificadas, las que son consideradas en el apartado N° 6 Perspectiva de Género. Por lo anterior, la Comisión Interna de Género valida que el PAL 2022 cuenta acciones claves de género.</p>
--	--	--