

**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 propiciaran 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% | 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%. 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%. |
| 2.2 | Índice de Eficiencia Interna Operacional del Servicio Local de Educación Pública | 90% | 77,78% | 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%. |

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. Coord. 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.

| <p>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.</p> | | | | | |
|---|----------------------|---|---|------|--|
| <p>Indicadores Asociados: Puntaje promedio de los indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes.</p> | | | | | |
| 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:

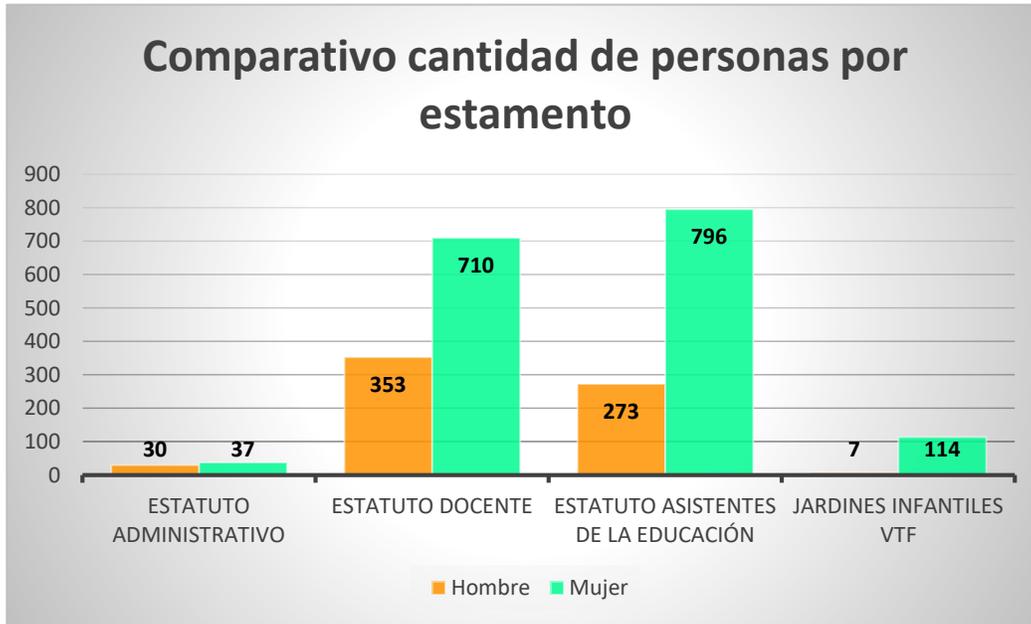
| Nº sesión | Fecha | Temas tratados | Acuerdos |
|-----------|------------|---|--|
| 1 | 02-09-2021 | - Programación de trabajo. - Plazos y etapas. | - Conformación de comisiones de acuerdo con productos a entregar. - Disponer documentos con indicadores sus metas 2022. |
| 2 | 06-09-2021 | - Revisión 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.

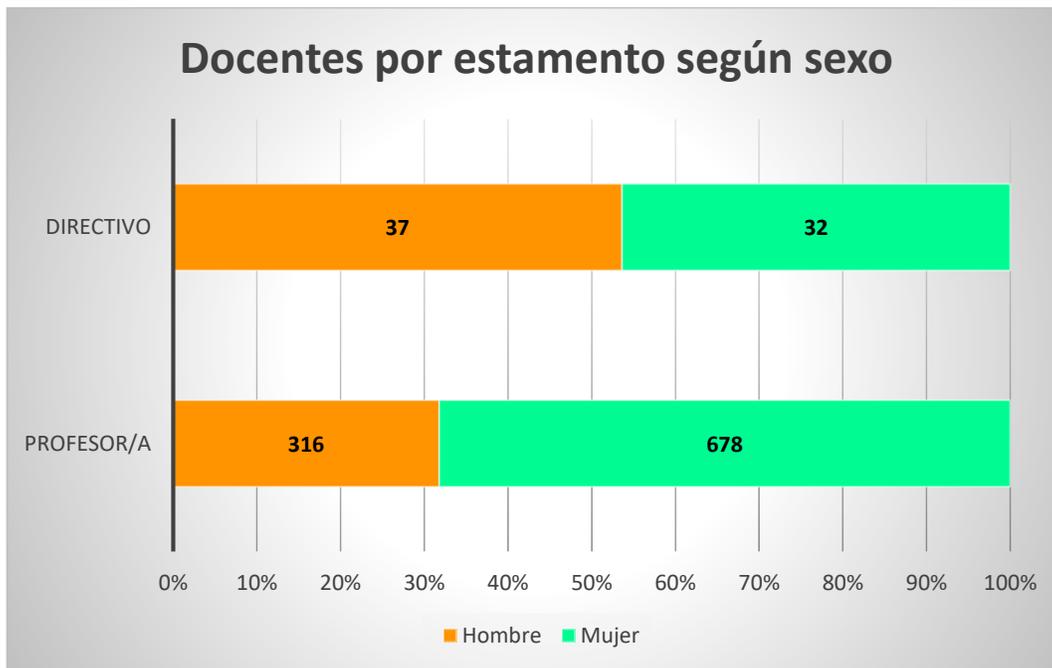
A continuación, se exponen algunos de ellos:

- 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.

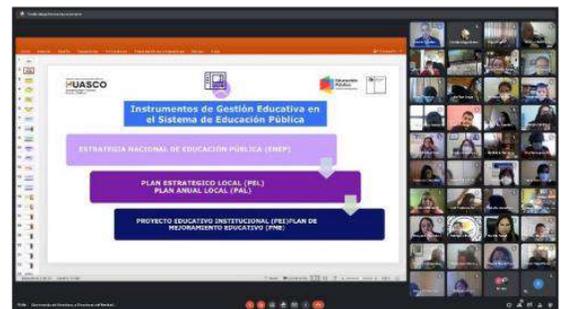
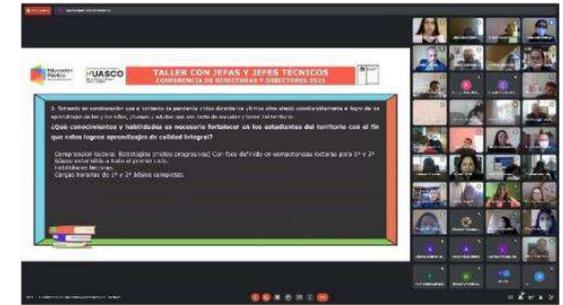
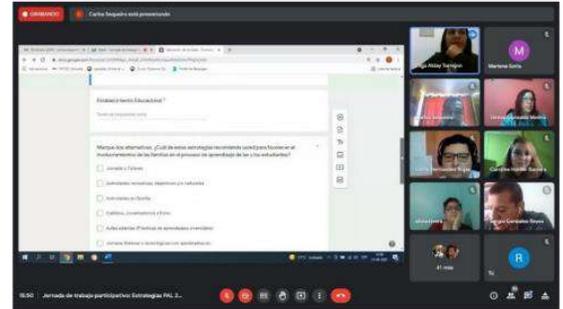
La participación se materializó por medio de jornadas de trabajo y diversas encuestas focalizadas a representantes de los Consejos Escolares; directivas de los Centros de Estudiantes; Centros de Madres, Padres y Apoderados; participantes de los talleres pedagógicos y redes; y Directoras, Directores,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

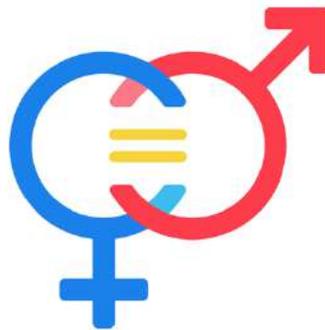
Dimensiones educativas estratégicas: áreas que permiten orientar el desarrollo efectivo del Servicio Local de Educación Pública. A continuación, se mencionan dichas dimensiones con un breve punteo de los temas que considera cada una.

| 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> |
|--|--|--|