

**Servicio Local de Educación Pública  
Licancabur**

---

# **PLAN ANUAL LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA 2026**

**DICIEMBRE-2025**

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

 **LICANCABUR**

Calama | Ollagüe | San Pedro de Atacama  
Tocopilla | María Elena

## Tabla de contenido

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <b>1. Mensaje del director ejecutivo</b>  | <b>3</b>                             |
| <b>2. Ideario.</b>  | <b>4</b>                             |
| 2.1. Misión   | 4                                    |
| 2.2. Visión o propósito   | 4                                    |
| 2.3. Sellos   | 4                                    |
| <b>3. Estado de Avance de los Instrumentos de Gestión</b>                               | <b>6</b>                             |
| 3.1. Estado del Convenio de Gestión Educacional   | 6                                    |
| 3.2. Estado de avance de los PEI a través de las acciones de los PME.                   | 9                                    |
| 3.3. Estado de avance del Plan Estratégico Local  | 13                                   |
| <b>4. Planificación Anual</b>   | <b>13</b>                            |
| 4.1. Iniciativas anuales y Acciones de apoyo técnico-pedagógico                         | 13                                   |
| 4.2. Dotación de docentes, educadoras y asistentes de la educación                      | 19                                   |
| a) Dotación Docente   | 19                                   |
| b) Dotación Asistentes de la Educación Escuelas y Liceos                                | 21                                   |
| c) Dotación Jardines Infantiles VTF   | 22                                   |
| <b>1. Anexos</b>  | <b>24</b>                            |
| 1.1. Informe SICDE del Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo del SLEP. | 24                                   |
| 1.2. Iniciativas anuales.   | 24                                   |
| 1.3. Acciones de Apoyo Técnico Pedagógico.  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 1.4. Elementos para determinar de la Dotación de Docentes y Asistentes de la Educación. | 24                                   |

## 1. Mensaje del director ejecutivo

*El **Plan Anual Local 2026** se enmarca en el horizonte educativo definido en el Plan Estratégico Local para el periodo 2025–2031, aprobado en octubre 2025, y constituye la primera concreción operativa de la síntesis de prioridades estratégicas aprobada en octubre de 2025. Este documento orienta el trabajo del Servicio Local de educación Pública Licancabur y de sus comunidades educativas frente a los desafíos sociales, territoriales y pedagógicos que caracterizan nuestro territorio.*

*El Servicio Local administra 70 establecimientos educacionales y 10 jardines infantiles VTF, atendiendo a 28.834 estudiantes. Durante el 2025 se avanzó significativamente en la consolidación de la instalación del Servicio, fortaleciendo la planificación estratégica, el acompañamiento técnico pedagógico, la coordinación con los Consejos Escolares y la articulación con actores del territorio. Asimismo, se implementaron procesos claves asociados a trayectorias educativas, asistencia, convivencia escolar, participación y desarrollo de capacidades.*

*El PAL 2026 se concibe como una herramienta de gestión que traduce las líneas estratégicas en objetivos anuales, metas verificables y compromisos compartidos, con el propósito de avanzar hacia una educación inclusiva, pertinente y sostenible. Su elaboración ha considerado un enfoque participativo, integrando las voces de equipos directivos, docentes, estudiantes, familias y representantes de la sociedad civil, en coherencia con la misión de fortalecer el desarrollo integral de las comunidades y garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas.*

*La planificación anual reconoce los desafíos críticos que enfrenta el sistema educativo local y organiza sus respuestas en torno a los ejes prioritarios de gestión pedagógica, infraestructura, liderazgo, convivencia escolar, financiamiento y vinculación con las comunidades. Cada uno de estos ámbitos constituye un espacio de acción estratégica que requiere coordinación, innovación y compromiso institucional para superar las brechas detectadas y consolidar un sistema educativo más equitativo y resiliente.*

*En este sentido, el PAL 2026 representa un paso decisivo en la instalación del Servicio Local de Educación Pública en el territorio, fortaleciendo su capacidad de conducción y articulación con los actores sociales. A través de este instrumento, se busca avanzar en la construcción de un proyecto educativo compartido que potencie las identidades locales, promueva la participación activa de la comunidad y sienta las bases de una cultura de mejora continua sustentada en el uso de datos y evidencias.*

## 2. Ideario.

### 2.1. Misión

Proveer un servicio de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, adolescente y las personas adultas del territorio del Servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todas y todos los actores sociales del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación de todas y todos los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

### 2.2. Visión o propósito

Ser un referente en educación pública, de excelencia, transformadora e inclusiva, que impulse la innovación pedagógica y valore profundamente la diversidad cultural como motor de aprendizajes permanentes y de desarrollo integral, en un ambiente seguro.

### 2.3. Sellos

- **Valoración de los saberes y tradiciones de los pueblos originarios.**

El Servicio Local de Educación Pública asume el compromiso de reconocer, respetar y promover los saberes, las tradiciones y las cosmovisiones de los pueblos originarios como base para una educación intercultural, inclusiva y contextualizada. Este sello institucional busca fortalecer la identidad cultural de las comunidades educativas del territorio, fomentando el arraigo, la pertenencia territorial y la transmisión intergeneracional del conocimiento ancestral, en armonía con el entorno y su diversidad.

- **Educación pública de calidad e inclusiva.**

Nos comprometemos con el desarrollo de una educación de excelencia, accesible para todas y todos, sin discriminación. Promoviendo procesos pedagógicos centrados en los estudiantes, integrando altas expectativas, acompañamiento oportuno y condiciones equitativas para el aprendizaje. La inclusión y la justicia educativa son principios transversales que orientan la toma de decisiones, asegurando trayectorias educativas continuas, significativas y con sentido, desde la primera infancia hasta la educación superior, considerando tanto los aspectos formales como las experiencias personales y sociales.

- **Participación ciudadana e innovación pedagógica.**

La educación pública debe ser un espacio participativo, abierto al diálogo y la colaboración entre todos los actores del sistema: estudiantes, familias, docentes, equipos directivos y comunidad. Este sello impulsa la corresponsabilidad en la gestión educativa y el protagonismo estudiantil, al mismo tiempo que promueve metodologías pedagógicas innovadoras, inclusivas y contextualizadas. Se apuesta por una cultura institucional reflexiva, flexible y orientada al cambio educativo, que responda a los desafíos del siglo XXI. En territorios mineros, incorpora la minería y su

gestión como parte del proceso formativo, fortaleciendo el vínculo entre escuela, comunidad y desarrollo sostenible.

### 3. Estado de Avance de los Instrumentos de Gestión

#### 3.1. Estado del Convenio de Gestión Educacional

El presente apartado da cuenta del estado de avance del Convenio de Gestión Educacional (CGE) del Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública Licancabur, considerando la fecha de corte el 31 de julio de 2025, de acuerdo con las orientaciones metodológicas de la Dirección de Educación Pública (DEP).

Cabe señalar que, conforme a lo establecido en el CGE, los indicadores solo reportan avances ponderado cuando alcanza al menos el 75% de cumplimiento efectivo. En aquellos casos en que dicho umbral no se alcanza al período de corte, el avance informado corresponde a 0%, aun cuando existan acciones, hitos o procesos en ejecución.

*Tabla 01. Ficha estado Convenio de Gestión Educacional*

|                                       |                     |
|---------------------------------------|---------------------|
| <b>Fecha de nombramiento</b>          | 10 de abril de 2023 |
| <b>Período de desempeño del cargo</b> | 2023 – 2028         |
| <b>Período por reportar</b>           | 2025                |

| <b>Objetivo N° 1: Elaborar e implementar el Plan Estratégico Local, el Plan Anual y toda iniciativa que agregue valor a las trayectorias de los estudiantes y que consideren procesos participativos de las comunidades locales y educativas en su elaboración.</b> |  |             |                        |  |
|---|--|-------------|------------------------|--|
| <b>N°</b>   | <b>Nombre del indicador</b>  | <b>Meta</b> | <b>Avance efectivo</b> | <b>Análisis de resultado alcanzado</b>   |
| 1.1   | Porcentaje de cumplimiento de las metas anuales del Plan Anual (PA).                 | 85%         | 0%                     | El indicador no puede mostrar avance al 31 de julio, dado que las metas del PAL se evalúan al cierre del año calendario. No obstante, durante el primer semestre se avanzó en la instalación del Plan Estratégico Local (PEL), la planificación territorial del acompañamiento técnico-pedagógico, el diseño de iniciativas anuales y la articulación con equipos directivos. Se proyecta cumplimiento al finalizar el año, según cronograma comprometido. |
| 1.3   | Índice de matrícula, asistencia y deserción  | 75%         | 0%                     | La medición del indicador se realiza de manera anual, por lo que no corresponde declarar avance a la fecha de corte. Durante el primer semestre se priorizó la identificación de causas de inasistencias y riesgo de desvinculación, la instalación de equipos territoriales y la preparación de estrategias de asistencia y revinculación educativa, las cuales se implementan a partir del segundo semestre.   |
| 1.3.2   | Porcentaje de la variación de la asistencia en la educación pública en el territorio | 0,4%        | 0%                     | La variación de asistencia se mide en función del comportamiento anual del territorio. Durante el primer semestre se desarrollan procesos diagnósticos territoriales. Se espera el cumplimiento efectivo de la meta al término del año.  |

**Objetivo N° 2:** *Liderar, gestionar y asegurar en forma eficiente los procesos determinados en la ley: el proceso de transición, instalación y funcionamiento del Servicio Local de Educación, asegurando la mejora continua en la gestión administrativa, gestión escolar, innovación y el desarrollo de sistemas de apoyo al aprendizaje de calidad, en el territorio de su competencia.*

| N°  | Nombre del indicador   | Meta | Avance efectivo | Análisis de resultado alcanzado   |
|-----|--|------|-----------------|---|
| 2.1 | Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad Financiera.  | 100% | 0%              | Al 31 de julio, el indicador no alcanza el 75% requerido para declarar avance. El equipo financiero ha avanzado en el ordenamiento presupuestario, proyecciones de gasto y levantamiento de brechas, programando acciones clave para el segundo semestre. El retraso en el cumplimiento del indicador refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de priorización, seguimiento y control oportuno de las acciones comprometidas.  |
| 2.2 | Porcentaje de ejecución presupuestaria.  | 95%  | 0%              | La ejecución presupuestaria consolida su avance de manera anual. Durante el primer semestre se desarrolló la instalación administrativa, regularización de contratos y ordenamiento de los procesos de compras y contratación. En este sentido, se identifica como desafío clave para el segundo semestre fortalecer la capacidad de transición desde la regularización administrativa hacia una ejecución presupuestaria más dinámica y oportuna, que permita asegurar el cumplimiento de las metas anuales y una mayor coherencia entre planificación, programación financiera y ejecución. |
| 2.3 | Porcentaje de proyectos de inversión en ejecución o terminados que consideran al menos un estándar de la ENEP en los establecimientos educacionales. | 70%  | 0%              | Durante el primer semestre se levantaron diagnósticos de infraestructura y se elaboraron priorizaciones territoriales. Los proyectos con estándares ENEP se ejecutarán en el segundo, en coherencia con la calendarización técnica definida por infraestructura. El cumplimiento del indicador se evaluará al cierre de año, una vez ejecutados o terminados los proyectos programados.   |

**Objetivo N° 3:** *Fomentar procesos participativos que velen por una cultura de mejora educativa de calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades en las comunidades educativas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), de acuerdo con la Ley N°21.040*

| N°    | Nombre del indicador   | Meta | Avance efectivo | Análisis de resultado alcanzado   |
|-------|--|------|-----------------|---|
| 3.1   | Índice de participación y articulación local   | 100% | 0%              | Dado que, al 31 de julio el indicador no cumple con el mínimo del 75% para declarar avance, se informa un avance efectivo de 0%.<br>El indicador depende de actividades planificadas para el segundo semestre, tales como: reuniones de Consejo Escolar, instancias territoriales y articulación con actores locales.<br>Durante el primer semestre se avanzó en la instalación del Consejo Local, la conformación del Comité Directivo Local y la socialización del Plan Estratégico Local con las comunidades educativas. |
| 3.1.2 | Cumplimiento del plan de trabajo anual con los Consejos Escolares, Consejos de Educación Parvularia, Consejo Local, Comité Directivo Local y Actores Relevantes del territorio | 100% | 0%              | Dado que, al 31 de julio el indicador no cumple con el mínimo del 75% para declarar avance, se informa un avance efectivo de 0%.<br>Las actividades calendarizadas para declarar cumplimiento se concentran en el segundo semestre. Durante el primer semestre se desarrollaron hitos preparatorios, tales como la instalación de instancias formales de participación y la planificación de actividades territoriales.   |
| 3.1.3 | Porcentaje de convenios suscritos con entidades públicas o privadas.   | 100% | 0%              | Dado que, al 31 de julio el indicador no cumple con el mínimo del 75% para declarar avance, se informa un avance efectivo de 0%.<br>Durante el primer semestre se realizaron gestiones preliminares, levantamiento de actores clave y elaboración de propuestas de colaboración. Los convenios se formalizan durante el segundo semestre según disponibilidad institucional.  |

**Objetivo N° 4:** *Implementar programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos del nivel central del SLEP y que garantice la gestión del acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes para la toma de decisiones del Servicio.*

| N°    | Nombre del indicador   | Meta | Avance efectivo | Análisis de resultado alcanzado   |
|-------|--|------|-----------------|---|
| 4.1   | Índice de desarrollo de capacidades del personal del SLEP.   | 80%  | 0%              | Los procesos se ejecutan principalmente en el segundo semestre. Durante el primer semestre se levantaron brechas y se articularon espacios de trabajos colaborativos. |
| 4.1.2 | Cumplimiento del plan de fortalecimiento del liderazgo en la | 100% | 0%              | Dado que, al 31 de julio el indicador no cumple con el mínimo del 75% para  |



|       |  |      |     |   |
|-------|--|------|-----|---|
|       | conducción de los EE, para los directores y equipos directivos de establecimientos del territorio  |      |     | declarar avance, se informa un avance efectivo de 0%.<br>Ambos planes cuentan con actividades formativas y de acompañamiento calendarizadas desde agosto en adelante.   |
| 4.1.3 | Cumplimiento del plan de fortalecimiento de las capacidades del equipo directivo del nivel central del SLEP con foco en lo técnico pedagógico. | 100% | 0%  | Dado que, al 31 de julio el indicador no cumple con el mínimo del 75% para declarar avance, se informa un avance efectivo de 0%.<br>Actividad programada para el Segundo semestre<br>Se espera el cumplimiento efectivo de la meta al término del año.                                      |
| 4.1.4 | Porcentaje de directores de EE nombrados por ADP.  | 50%  | 15% | Al 31 de julio se registra un avance efectivo del 15% correspondiente a los directores nombrados mediante el Sistema de Alta Dirección Pública. El avance se encuentra respaldado por el informe institucional de nombramientos, proyectándose nuevos procesos durante el segundo semestre. |

| <b>Objetivo N° 5:</b> Demostrar las capacidades, competencias y conocimientos necesarios para liderar el Servicio Local de Educación Pública y promover la mejora continua del servicio, como parte del Sistema de Educación Pública |   |      |                 |   |
|--|---|------|-----------------|---|
| N°   | Nombre del indicador  | Meta | Avance efectivo | Análisis de resultado alcanzado   |
| 5.1  | Resultado de la evaluación de desempeño realizada por el Director/a de la Dirección de Educación Pública en el año t. | 100% | 0%              | La evaluación de desempeño se realiza conforme a los plazos definidos por la Dirección de Educación Pública y se concentra en el segundo semestre. Al no alcanzarse el umbral mínimo al período de corte, el avance ponderado se informa como 0%, proyectándose el cumplimiento al cierre del proceso evaluativo anual. |

### 3.2. Estado de avance de los PEI a través de las acciones de los PME.

El monitoreo del avance de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), a través de las acciones declaradas en los Planes de Mejoramiento Educativo (PME), se realizó considerando la información disponible al 30 de octubre de 2025, según lo reportado en la plataforma oficial. El análisis del cumplimiento se basa en la ejecución declarada por los establecimientos y en la revisión técnica realizada por el Servicio Local.

El gráfico 1 presenta el nivel de cumplimiento de las acciones comprometidas en los Planes de Mejoramiento Educativo 2025, desagregado por ámbitos de gestión. En términos generales, los datos evidencian un avance heterogéneo entre los distintos ámbitos, lo que permite identificar fortalezas y nudos críticos relevantes para la gestión territorial.

## **Análisis cualitativo del avance de los PME 2025.**

### *- Coherencia entre acciones PME y prioridades institucionales.*

Desde una mirada territorial, se constata que la mayoría de los establecimientos ha logrado una alineación declarativa entre las acciones definidas en sus PME y los sellos, objetivos estratégicos y énfasis formativos de sus respectivos PEI. Esta coherencia se observa principalmente en ámbitos como la gestión curricular, el fortalecimiento de los aprendizajes y el clima escolar, lo que da cuenta de un avance en la comprensión del PME como instrumento de planificación estratégica y no solo como un requerimiento administrativo.

No obstante, el análisis cualitativo evidencia que esta coherencia no siempre se traduce en una formulación robusta de las acciones, particularmente en lo referido a la definición de indicadores, metas y medios de verificación. En varios establecimientos, los indicadores presentan un carácter genérico o poco medible, lo que dificulta evaluar con precisión el nivel de avance y el impacto real de las acciones implementadas. Esta situación tensiona la capacidad de los equipos para utilizar el PME como una herramienta efectiva de gestión y toma de decisiones basada en evidencia.

### *- Gestión Pedagógica (77%)*

El ámbito de Gestión Pedagógica presenta el mayor nivel de cumplimiento territorial, lo que evidencia una priorización efectiva del núcleo pedagógico dentro de los Planes de Mejoramiento Educativo. Este resultado sugiere que los establecimientos han focalizado sus esfuerzos en acciones directamente vinculadas a los procesos de enseñanza y aprendizaje, particularmente en el acompañamiento docente, la planificación colaborativa y el uso de evaluaciones internas.

Desde una perspectiva analítica, este nivel de avance da cuenta de un proceso de instalación progresiva de prácticas pedagógicas orientadas a la mejora, lo que representa una base favorable para fortalecer los aprendizajes. Sin embargo, el análisis reflexivo permite advertir que el cumplimiento de las acciones no se traduce de manera homogénea en capacidades pedagógicas consolidadas en todos los establecimientos. En varios casos, las prácticas implementadas se desarrollan de forma parcial o fragmentada, sin constituirse aún en ciclos sistemáticos de mejora continua.

En particular, se identifican brechas en el uso profundo y sistemático de la evidencia para la toma de decisiones pedagógicas, así como en la retroalimentación efectiva a docentes y en la articulación curricular entre niveles, ciclos y asignaturas. Estas brechas limitan el potencial impacto de las acciones ejecutadas y evidencian la necesidad de transitar desde el cumplimiento de acciones hacia una gestión pedagógica basada en procesos sostenidos y coherentes.

Desde la toma de decisiones, este análisis orienta a priorizar estrategias de acompañamiento técnico focalizado que fortalezcan las capacidades de análisis pedagógico de los equipos directivos y docentes, promoviendo el uso sistemático de datos, la retroalimentación pedagógica y la articulación curricular como ejes centrales para consolidar una mejora continua con impacto en los aprendizajes.

- *Convivencia Escolar (66%)*

El ámbito de Convivencia Escolar presenta un nivel de cumplimiento intermedio, lo que da cuenta de una alta intencionalidad institucional en el desarrollo de acciones orientadas al bienestar socioemocional y al fortalecimiento del clima escolar. A nivel territorial, numerosos establecimientos han implementado iniciativas vinculadas a la participación estudiantil, la prevención de conflictos y la promoción de habilidades socioemocionales, las cuales responden a necesidades contextualizadas y a problemáticas relevantes de sus comunidades educativas.

Desde una mirada analítica, este avance evidencia un reconocimiento progresivo de la convivencia escolar como un componente relevante de la gestión institucional. Sin embargo, el análisis reflexivo permite identificar que, en varios establecimientos, estas **acciones** no se encuentran suficientemente sistematizadas ni cuentan con mecanismos claros de monitoreo y evaluación de impacto, lo que limita su capacidad para incidir de manera sostenida en las trayectorias educativas de los estudiantes.

Asimismo, se observa que las acciones de convivencia escolar tienden a desarrollarse de manera paralela a los procesos pedagógicos, sin una articulación explícita con las prácticas de aula ni con los objetivos de aprendizaje. Esta fragmentación reduce el potencial formativo de las iniciativas implementadas y dificulta su integración en los procesos de mejora continua.

Desde la toma de decisiones, este escenario plantea la necesidad de avanzar hacia un enfoque integrado de convivencia y aprendizaje, comprendiendo el bienestar socioemocional como una condición habilitante para el logro de los aprendizajes. En consecuencia, se requiere fortalecer el acompañamiento técnico orientado a la planificación estratégica, la sistematización de prácticas y el uso de evidencias que permitan evaluar el impacto real de las acciones de convivencia escolar en la experiencia educativa de los estudiantes.

- *Liderazgo escolar (70%)*

El ámbito de Liderazgo Escolar presenta un nivel de cumplimiento adecuado, lo que evidencia avances en la conducción técnica de los Planes de Mejoramiento Educativo, particularmente en la instalación de rutinas básicas de seguimiento y en la generación de espacios formales de análisis del avance de las acciones. Este progreso da cuenta de un fortalecimiento gradual del rol directivo en la gestión institucional y en la conducción de los procesos de planificación.

No obstante, el análisis reflexivo permite identificar que este avance es heterogéneo entre establecimientos y no se expresa de manera consistente en el ejercicio del liderazgo pedagógico. Persisten brechas significativas en la gestión del tiempo directivo, en la capacidad de priorizar el acompañamiento pedagógico y en el monitoreo efectivo de la implementación de las acciones en el aula. En varios establecimientos, la alta carga administrativa y las demandas operativas continúan tensionando la posibilidad de que los equipos directivos focalicen su quehacer en los procesos pedagógicos centrales.

Desde una perspectiva de toma de decisiones, el nivel de cumplimiento observado debe ser interpretado como un avance parcial, que aún no garantiza un liderazgo plenamente orientado a

la mejora pedagógica ni a la consolidación de capacidades institucionales sostenibles. En este contexto, se vuelve necesario priorizar estrategias de acompañamiento que fortalezcan el liderazgo pedagógico, optimicen la gestión del tiempo directivo y refuercen los mecanismos de seguimiento en aula, con el fin de asegurar una implementación del PME con mayor impacto en los aprendizajes.

- *Gestión de recursos (46%)*

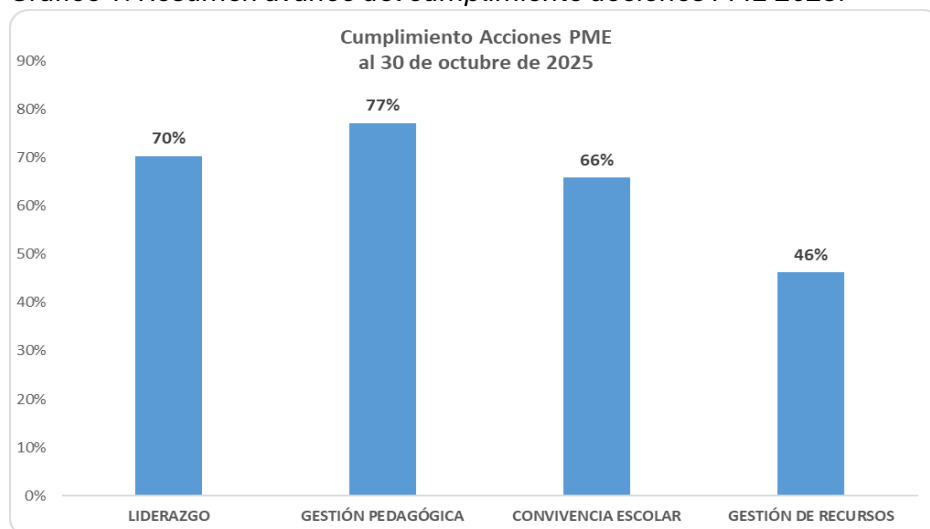
El ámbito de Gestión de Recursos concentra el menor nivel de cumplimiento, constituyéndose en el principal nudo crítico del avance PME 2025. Este resultado se asocia a dificultades administrativas, ejecución presupuestaria, procesos de adquisición y dependencia de factores externos a los establecimientos.

Desde una perspectiva analítica, este bajo nivel de cumplimiento no responde exclusivamente a una debilidad de gestión escolar, sino que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo y articulación desde el nivel intermedio, particularmente en planificación realista, gestión de tiempos y acompañamiento en procesos administrativos.

- *Brechas en implementación.*

- Dificultades para ejecutar acciones asociadas a recursos, infraestructura o procesos administrativos, lo que retrasa o limita la implementación planificada.
- Alta rotación de profesionales, que afecta la continuidad de los procesos y la instalación de capacidades institucionales.
- Fragilidad en los mecanismos de seguimiento interno y en la sistematización de la información.
- Escasa o insuficiente documentación de evidencias, lo que debilita los procesos de evaluación y rendición de cuentas

**Gráfico 1. Resumen avance del cumplimiento acciones PME 2025.**



Nota: “Fecha de corte de la información: 30-10-2025”.

3.3. Estado de avance del Plan Estratégico Local

El plan estratégico Local (PEL) del Servicio Local de Educación Pública Licancabur fue aprobado en octubre de 2025, luego de un proceso de elaboración participativa que involucró a equipos directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes, familias y actores relevantes del territorio. Este instrumento establece la visión estratégica para los próximos seis años y orienta la planificación anual del Servicio.

Dado que el PEL fue sancionado recientemente, aún no corresponde reportar avances de las metas estratégicas, ya que los indicadores definidos para el período 2025-2031 comienzan su seguimiento formal a partir del año 2026. Durante el periodo evaluado, el Servicio centró sus esfuerzos en la difusión del PEL, la socialización con las comunidades educativas, la instalación de equipos responsables y la definición de orientaciones para la articulación entre PEL, PEI, PME Y PAL.

Las acciones desarrolladas durante el 2025 incluyen:

- Socialización del PEL con los directores y equipos de liderazgo escolar.
- Presentación del instrumento a los Consejos Escolares y al Consejo Local.

4. Planificación Anual

4.1. Iniciativas anuales y Acciones de apoyo técnico-pedagógico

Tabla 02. Ficha resumen de iniciativas anuales y acciones de apoyo técnico-pedagógico

| Objetivo estratégico PEL  | Línea estratégica PEL   | Nombre iniciativa/ AATP                                       | Descripción iniciativa/ AATP   | Periodicidad | ¿Es AATP ? | Indicador   | Fórmula  | Participantes  | Meta                           | Medios de verificación   | Notas metodológicas  |
|---|---|---|--|--------------|------------|---|--|--|--------------------------------|--|--|
| Mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, jóvenes y adultos mediante la implementación de una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de los | Implementar sistemas de evaluación adaptativos en todos los niveles educacionales, incorporando diferentes modalidades de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa), sumado componentes que consideren ritmos | Adquirir e implementar una plataforma de evaluación inclusiva | Adquirir e implementar una plataforma digital de evaluación que permita registrar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas, monitorear el | Trimestral   | NO         | Porcentaje de reportes mensuales consecutivos emitidos desde la plataforma de evaluación en el año t. | (Número de reportes con evaluaciones mensuales consecutivos enviados en el año t/5) *100 | 47 establecimientos educacionales (Se excluye 10 VTF, 8 EP, 2 EE, 1 CEIA 2 | 100% (5 reportes consecutivos) | 1. Informe con el registro de evaluaciones por estudiante, en todos los niveles educacionales. | 1.-Solo se contabilizarán reportes emitidos dentro del periodo correspondiente y con formato estandarizado. 2.-Considera únicamente establecimientos |

|   |   |   |  |           |    |   |   |                               |      |  |  |
|---|---|---|--|-----------|----|---|---|-------------------------------|------|--|--|
| aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar la educación de calidad del territorio.   | de aprendizaje, estilos cognitivos y necesidades especiales alineadas al contexto del estudiante.   |   | progreso de los estudiantes y generar reportes accesibles para la toma de decisiones pedagógicas. La plataforma debe considerar diversidad de ritmos, estilos de aprendizaje y necesidades educativas especiales.  |           |    |   |   | contexto de encierro)         |      |  | con educación básica y media. 3.-El cumplimiento exige emisión continua y sin interrupciones.  |
| Mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, jóvenes y adultos mediante la implementación de una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de los aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar la educación de calidad del territorio. | Centros de alumnos y de padres activos y vinculantes. Fortaleciendo el rol de los centros como espacio para la discusión y toma de decisiones en temas como inclusión, convivencia, bienestar y aprendizaje, garantizando en estas reflexiones una representación efectiva de estudiantes, apoderados, docentes y asistentes de la educación. | Elaborar e implementar un Plan de Mejora de Convivencia Educativa con participación de centros de estudiante, centros de padres y equipos docentes. | Elaborar e implementar un plan que fortalezca la convivencia educativa mediante estrategias que promuevan ambientes seguros, respetuosos y participativos, asegurando la inclusión de estudiantes, familias y docentes en su diseño, ejecución y evaluación. | Semestral | SI | Porcentaje de establecimientos que implementan el Plan de Convivencia educativa en el año t.                    | (Número de establecimientos que implementan un plan de convivencia educativa en el año t/ 47) *100  | 47establecimientos educativos | 100% | 1.- Informe general de la AATP por actividades. 2. Evidencias de participación (actas, listas de asistencias, talleres) 3. Copia del plan implementado | 1.-Para validar implementación, el plan debe incluir evidencias de participación efectiva de representantes de estudiantes, apoderados y un docente. 2.- Se considera implementado cuando exista ejecución mínima del 70% de sus acciones priorizadas. |
| Mejorar los índices de asistencia y revinculación de niños, niñas, jóvenes y adultos mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas  | La identificación y seguimiento de trayectorias educativas consiste en implementar sistemas de alerta temprana y análisis de datos que permitan detectar estudiantes en riesgo de   | Elaborar e implementar un Plan de Fortalecimiento de la Asistencia Educativa  | Implementar un plan compuesto de estrategias integrales que aborden las causas de la inasistencia, promuevan el compromiso   | Semestral | SI | Porcentaje de establecimientos educativos que cuentan con un Plan de fortalecimiento de la Asistencia Educativa | (Número de establecimientos que cuentan con un plan de fortalecimiento o de la asistencia educativa | 47establecimientos educativos | 100% | 1.- Informe general de la AATP por actividades.  | 1.- Participan 47 establecimientos educativos, se descuentan los 10 establecimientos JUNJI, 8 escuelas de párvulos, 2 escuelas   |

|   |   |   |  |                   |           |   |  |                  |  |   |   |
|---|---|---|--|-------------------|-----------|---|--|------------------|--|---|---|
| <i>pertinentes que les permitan iniciar, retomar, fortalecer y completar sus trayectorias educativas en todos sus niveles y modalidades.</i>  | <i>abandono, inasistencia o desvinculación. Para ello, se establecen criterios de riesgo y se conforman equipos territoriales que articulan estrategias de acompañamiento y reinserción. Este proceso incluye el uso de fichas individuales con antecedentes académicos y socioemocionales, así como la comunicación constante con la comunidad educativa para construir planes personalizados que garanticen la continuidad de las trayectorias.</i>           |   | <i>familiar y escolar, y generen condiciones favorables para la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo para mejorar los niveles de asistencia escolar en todos los niveles educativos.</i>                                   |                   |           |   | <i>implementado en un año t/47) *100</i>   |                  |  |   | <i>especiales, 2 de encierro y un CEIA.</i>   |
| <i>Mejorar los índices de asistencia y revinculación de niños, niñas, jóvenes y adultos mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas pertinentes que les permitan iniciar, retomar, fortalecer y completar sus trayectorias educativas en todos sus niveles y modalidades.</i> | <i>La identificación y seguimiento de trayectorias educativas consiste en implementar sistemas de alerta temprana y análisis de datos que permitan detectar estudiantes en riesgo de abandono, inasistencia o desvinculación. Para ello, se establecen criterios de riesgo y se conforman equipos territoriales que articulan estrategias de acompañamiento y reinserción. Este proceso incluye el uso de fichas individuales con antecedentes académicos y</i> | <i>Adquirir e implementar una plataforma de Alerta temprana de Inasistencia crítica educativa</i> | <i>Implementar una plataforma digital orientada al monitoreo y análisis de la inasistencia crítica escolar, con capacidad para generar alertas tempranas que permitan detectar oportunamente situaciones de riesgo de deserción escolar.</i> | <i>Trimestral</i> | <i>NO</i> | <i>Porcentaje de reportes generados con alertas de inasistencia crítica mensuales consecutivos enviados en el año t</i> | <i>(Número de reportes generados con alertas de inasistencia crítica mensuales consecutivos enviados en el año t/5) *100</i> | <i>No Aplica</i> | <i>5 reportes mensuales consecutivos con alertas de inasistencia crítica en un año t</i> | <i>1. Informe con el registro de evaluaciones por estudiante, en todos los niveles.<br/>2. Reportes de alarmas de inasistencia crítica.<br/>3. Reportes mensuales con señal de alarma mediante email.</i> | <i>1.- Participan 47 establecimientos educacionales, se descuentan los 10 establecimientos JUNJI, 8 escuelas de párvulos, 2 escuelas especiales, 2 de encierro y un CEIA.</i> |

|  |  |   |  |           |    |   |   |                               |      |   |   |
|--|--|---|--|-----------|----|---|---|-------------------------------|------|---|---|
|  | socioemocionales, así como la comunicación constante con la comunidad educativa para construir planes personalizados que garanticen la continuidad de las trayectorias.  |   |  |           |    |   |   |                               |      |   |   |
| Mejorar los índices de asistencia y revinculación de niños, niñas, jóvenes y adultos mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas pertinentes que les permitan iniciar, retomar, fortalecer y completar sus trayectorias educativas en todos sus niveles y modalidades. | La identificación y seguimiento de trayectorias educativas consiste en implementar sistemas de alerta temprana y análisis de datos que permitan detectar estudiantes en riesgo de abandono, inasistencia o desvinculación. Para ello, se establecen criterios de riesgo y se conforman equipos territoriales que articulan estrategias de acompañamiento y reinserción. Este proceso incluye el uso de fichas individuales con antecedentes académicos y socioemocionales, así como la comunicación constante con la comunidad educativa para construir planes personalizados que garanticen la continuidad de las trayectorias. | Elaborar e implementar un Plan de revinculación Educativa | Implementar estrategias integrales que aborden las causas del abandono escolar y promuevan trayectorias educativas flexibles, inclusivas y significativas para facilitar el retorno, permanencia y progreso de estudiantes en riesgos de abandono (inasistencia crítica) del sistema educativo | Semestral | SI | Porcentaje de establecimientos educativos que cuentan con un Plan de revinculación Educativa implementado | (Número de establecimientos que cuentan con un plan de revinculación Educativa implementado o en un año t/ 47) *100 | 47establecimientos educativos | 100% | 1.- Informe general de la AATP por actividades. | 1.- Participan 47 establecimientos educativos, se descuentan los 10 establecimientos JUNJI, 8 escuelas de párvulos, 2 escuelas especiales, 2 de encierro y un CEIA. |



|  |  |  |  |            |    |  |   |                                   |      |   |   |
|--|--|--|--|------------|----|--|---|-----------------------------------|------|---|---|
| Incrementar las capacidades con foco en el liderazgo técnico-pedagógico de las personas integrantes de los equipos directivos, docentes, funcionarias y funcionarios mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos educacionales y del Servicio, con lo cual se vean beneficiadas las niñas, los niños, la adolescencia y de las personas adultas del territorio. | Colaboración y trabajo en red.<br><br>Construcción de vínculos entre establecimientos, equipos profesionales y comunidades, con el propósito de compartir experiencias, conocimientos y prácticas que fortalezcan la calidad de los aprendizajes. Esta forma de trabajo promueve la confianza, el liderazgo distribuido y la co-construcción de soluciones pedagógicas, permitiendo que los actores educativos aprendan unos de otros y generen conocimiento contextualizado. Las redes facilitan el desarrollo profesional, la innovación y la articulación entre niveles del sistema, especialmente en territorios con desafíos de equidad | Generar y ejecutar un plan de trabajo en red entre establecimientos de educación inicial, básica, media y técnico profesional, para fortalecer los aprendizajes y la innovación y convivencia educativa. | Implementar una estrategia de colaboración en redes que promueva la mejora continua, las prácticas educativas innovadoras, colaborativas y orientadas a la mejora de los aprendizajes centrada en el liderazgo técnico - pedagógico. | Semestral  | SI | Porcentaje de establecimientos educacionales que cuentan con un Plan de trabajo de colaboración en red educativa.                                  | (Número de establecimientos que cuentan con un plan de trabajo de colaboración en redes Educativas implementado en un año t/ 70) *100 | 70 establecimientos educacionales | 100% | 1.- Informe general de la AATP por actividades.   |   |
| Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educacionales, mediante la elaboración y  | Diseño del Plan Integral de Inversión y Mantenimiento: Se propone mejorar infraestructura y recursos educativos mediante un plan integral basado en un diagnóstico participativo,  | Generar un registro actualizado y participativo del director y/o el consejo escolar del estado de la Infraestructura de los  | Generar y registrar un diagnóstico y monitoreo de infraestructura escolar que permita identificar condiciones físicas, necesidades prioritarias y  | Trimestral | NO | Porcentaje de establecimientos educacionales que cuentan con un registro actualizado y participativo del estado de la infraestructura en el año t. | (Número de EE que cuentan con registro actualizado y participativo del estado de la infraestructura a al año t/                       | 70 establecimientos               | 90%  | 1. Reporte de Establecimientos Educacionales con registro actualizado del estado de la infraestructura.<br>2. Nómina de EE en | 1.- Participan todos los establecimientos educacionales del territorio del SLEP Licancabur.<br>2.- Sólo se contarán aquellos registros que se evidencien la |

|  |   |  |   |                |           |  |  |                  |                 |  |   |
|--|---|--|---|----------------|-----------|--|--|------------------|-----------------|--|---|
| <i>ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un diagnóstico participativo que incluya a las niñas, los niños, la adolescencia y de las personas adultas, las y los apoderados, las y los docentes, y a las y los asistentes de la educación. Este diagnóstico participativo debe dar cuenta de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento.</i> | <i>priorizando necesidades reales y gestionando financiamiento para su ejecución y seguimiento.</i>   | <i>Establecimientos Educativos</i>   | <i>riesgos, facilitando la planificación estratégica de intervenciones.</i>   |                |           |  | <i>Número total de EE en funcionamiento en el año t) *100</i>                    |                  |                 | <i>funcionamiento .<br/>3. Informe de avance.<br/>4. Informe de cumplimiento.</i>  | <i>participación del Director y/o el Consejo Escolar del establecimiento.</i>   |
| <i>Asegurar la sostenibilidad financiera según los recursos disponibles, gestionándolos eficientemente en los ámbitos administrativos y técnicos-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, a sí como generando alianzas público-privadas que permiten asegurar</i>   | <i>La gestión eficiente de los recursos educativos implica planificar estratégicamente el presupuesto, asignar insumos según prioridades, mantener y renovar equipamiento, optimizar el recurso humano y monitorear el uso de fondos. Estas acciones aseguran calidad, equidad y sostenibilidad en el funcionamiento institucional.</i> | <i>Monitorear y ajustar la proporción de gastos en remuneraciones respecto del gasto total del SLEP.</i> | <i>Monitorear en forma mensual el gasto en remuneraciones para disminuir su proporción respecto del gasto total del SLEP, en el programa presupuestario vinculado al servicio educativo</i> | <i>Mensual</i> | <i>No</i> | <i>Porcentaje de gastos en remuneraciones respecto del gasto total del SLEP en el programa presupuestario.</i> | <i>(monto(M\$) SLEP en gasto de subtitulo 21/ suma de subtitulo 21 y 22)*100</i> | <i>No aplica</i> | <i>&lt;=87%</i> | <i>Proporción de gastos: 1. Gasto subtitulo 21/(gastos subtitulo 21 + gastos de subtitulo 22)<br/>2.Se considera una proporción adecuada a un máximo de 87% de gastos en remuneraciones (subtitulo 21) respecto al gasto en todo el servicio educativo (suma de subtitulo 21 y 22)</i> | <i>El monitoreo es:<br/>1.-Desagregación según zona de ubicación de los establecimientos: rural y urbano.<br/>2.-Desagregación según SLEP y cohorte SLEP.</i> |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| la sostenibilidad del servicio educativo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3. Informe mensual para monitorear y ajustar el gasto de remuneraciones acorde a la beta señalada por el indicador.<br>4. Informe de cumplimiento. |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Nota: agregar tantas filas como iniciativas anuales se ejecuten en el año.

4.2. Dotación de docentes, educadoras y asistentes de la educación<sup>1</sup>

a) Dotación Docente en establecimientos escolares

Tabla 03. Resumen de dotación docente

| Matrícula | Variación matrícula | Cursos con PIE | Nº Docentes Función Directiva | Horas Docentes Función Directiva | Nº Docentes Función Técnico Pedagógica | Horas Docentes Función Técnico Pedagógica | Nº Docentes Aula | Horas Docentes Aula | Nº Docentes Otras Funciones | Horas Docentes Otras Funciones | Horas SEP | Nº Total Docentes | Total de Horas Docentes |
|-----------|---------------------|----------------|-------------------------------|----------------------------------|--|---|------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------|-------------------|-------------------------|
| 28.834    | 391                 | 782            | 149                           | 6.556                            | 193                                    | 8.438                                     | 1623             | 69.573              | 0                           | 0                              | 158       | 1.965             | 84.481                  |

<sup>1</sup> La dotación formulada en este Plan es susceptible de ser modificada según el cierre del año escolar y en concordancia con el presupuesto definido para el sector público.

Tabla 04. Definición cargos docentes de los establecimientos

| Función         | Definición de Cargos de los establecimientos  |
|-----------------|---|
| Directiva       | Los cargos directivos —Director(a), Subdirector(a) y otros cargos de liderazgo establecidos en el DFL N°1/1996, Estatuto Docente— tienen como misión conducir la gestión global del establecimiento educacional, velando por el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la calidad de los procesos pedagógicos y la correcta administración de recursos humanos, financieros y materiales. Entre sus funciones principales se encuentran dirigir y coordinar el funcionamiento técnico-pedagógico, asegurar el uso eficiente de los recursos, promover un clima escolar positivo, liderar el desarrollo profesional docente, establecer relaciones colaborativas con familias y comunidades, y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente. El rol directivo es esencialmente estratégico, articulador y orientado al mejoramiento continuo del aprendizaje, resguardando el interés superior de los estudiantes y la continuidad del servicio educativo. |
| UTP             | Es responsable de liderar la gestión curricular del establecimiento, asegurando la planificación, implementación, seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Según el Estatuto Docente y la normativa técnico-pedagógica del Mineduc, su función central es garantizar el cumplimiento del currículo nacional, coordinar los planes de estudio, supervisar prácticas pedagógicas, analizar resultados educativos y promover el desarrollo profesional docente. Actúa como nexo entre la dirección y los equipos de aula, velando por la coherencia interna del proyecto educativo institucional.  |
| Inspección      | La Inspección tiene como misión asegurar el normal funcionamiento del establecimiento en el ámbito organizacional, disciplinario y de convivencia escolar. Entre sus funciones se encuentran: supervisar la asistencia y puntualidad, velar por el cumplimiento de normas internas, gestionar situaciones de convivencia escolar, coordinar turnos y seguridad, y apoyar la implementación del reglamento interno. Su labor garantiza el orden, la continuidad del servicio educativo y el resguardo del clima escolar, en conformidad con el Estatuto Docente y el Reglamento Interno de Convivencia.  |
| Orientación     | El área de Orientación tiene por función acompañar integralmente a los estudiantes en su desarrollo personal, emocional, vocacional y social. Según el Estatuto Docente, este rol incluye diseñar y ejecutar el Plan de Orientación, apoyar la convivencia escolar, trabajar articuladamente con docentes y familias, atender necesidades socioafectivas y promover el bienestar y desarrollo socioemocional. También colabora en la prevención de riesgos psicosociales y en el fortalecimiento de los vínculos entre estudiantes, escuela y comunidad.  |
| Aula            | El docente de aula es responsable directo del proceso formativo y educativo en su nivel o asignatura. Sus funciones incluyen planificar clases según el currículo nacional, evaluar aprendizajes, gestionar el ambiente de aula, adaptar estrategias a la diversidad, promover el desarrollo integral de los estudiantes y mantener comunicación con familias. El Estatuto Docente establece que su labor es esencialmente pedagógica, centrada en el aprendizaje, la formación y el bienestar de cada estudiante.  |
| Otras funciones | El Estatuto Docente reconoce funciones profesionales complementarias tales como: coordinación de programas (PIE, CRA, convivencia escolar), jefaturas técnicas, encargaturas de proyectos, mentorías y labores de apoyo pedagógico. Estas funciones contribuyen al desarrollo institucional, el acompañamiento docente, la gestión de   |

|  |   |
|--|---|
|  | recursos educativos, la inclusión y la mejora continua del establecimiento. Se asignan por resolución directiva y deben estar vinculadas al fortalecimiento de la calidad educativa y al cumplimiento del PEI. Destacar que estas tareas obedecen principalmente al uso de Horas No Lectivas, por cuanto no constituyen un cargo propiamente tal. |
|--|---|

## b) Dotación Asistentes de la Educación en establecimientos escolares

Tabla 05. Resumen de dotación asistentes de la educación

| Matrícula | Variación matrícula | N° AA Admin. | Horas AA Admin. | N° AA Auxiliares | Horas AA Auxiliares | N° AA Técnicos | Horas AA Técnicos | N° AA Profesionales | Horas AA Profesionales | Horas SEP | N° Total AAEE | Total Horas AAEE |
|-----------|---------------------|--------------|-----------------|------------------|---------------------|----------------|-------------------|---------------------|------------------------|-----------|---------------|------------------|
| 28.834    | 391                 | 525          | 22.545          | 360              | 15.840              | 331            | 12.965            | 337                 | 14.444                 | 12.597    | 1.553         | 65.794           |

Tabla 06. Definición cargos asistentes de la educación de los establecimientos

| Función        | Definición de Cargos de los establecimientos  |
|----------------|---|
| Administrativa | Corresponden a labores de apoyo administrativo, documental y de gestión interna del establecimiento educacional. Incluyen tareas como manejo de bases de datos, digitación, ingreso de información académica o administrativa, atención de público, apoyo en matrícula, registro de asistencia y coordinación de trámites institucionales. Su función central es asegurar la continuidad administrativa del establecimiento y apoyar los procesos de gestión escolar, en conformidad con la Ley 21.109. |
| Auxiliar       | Las funciones auxiliares se orientan al apoyo operativo y logístico del establecimiento, contribuyendo al mantenimiento, orden, higiene y seguridad. Incluyen aseo de espacios educativos, apoyo en traslado de materiales, apertura y cierre de dependencias, resguardo de bienes físicos y colaboración en acciones que permitan la adecuada operación del espacio escolar. Estas funciones garantizan un entorno seguro, limpio y apto para los procesos de enseñanza y aprendizaje.                 |
| Técnica        | Las funciones técnicas implican el desarrollo de tareas que requieren conocimientos específicos y capacitación formal en un área determinada. Esto incluye apoyo en laboratorios, informática y tecnologías educativas, soporte técnico, biblioteca/CRA, apoyo en talleres especializados y ejecución de actividades que requieren dominio técnico. Su rol permite fortalecer los procesos pedagógicos, tecnológicos y operativos del establecimiento mediante un soporte especializado.                |

|                 |  |
|-----------------|--|
| Profesional     | Las funciones profesionales están a cargo de asistentes de la educación con formación profesional superior. Estas funciones incluyen trabajo directo con estudiantes en ámbitos psicosociales, de convivencia escolar, apoyo psicológico, trabajo social, fonoaudiología, mediación escolar, apoyo en PIE, acompañamiento a docentes y equipos directivos, y diseño de acciones de bienestar estudiantil. Su propósito es aportar al desarrollo integral del estudiantado desde un enfoque interdisciplinario  |
| Otras funciones | La Ley 21.109 reconoce además funciones complementarias que apoyan el funcionamiento global del establecimiento, como apoyo en programas ministeriales (PIE, SEP, JEC), apoyo en actividades extracurriculares, colaboración en alimentación escolar (según reglamento y convenios internos), acompañamiento en rutas de transporte escolar, y labores asignadas por la dirección dentro del marco de la función propia del estamento. Estas funciones permiten flexibilidad operativa y fortalecen la respuesta institucional ante necesidades educativas diversas. |

### c) Dotación Jardines Infantiles VTF

Tabla 07. Resumen de dotación educadoras y asistentes educación parvularia en JISC

| Matrícula | Variación matrícula | Nº Función Directiva | Horas Función Directiva | Nº Educadora de Párvulos | Horas Educadora de Párvulos | Nº Técnico de Educación Parvularia | Horas Técnico de Educación Parvularia | Nº Otros asistentes de la educación | Horas otros asistentes de la educación | Nº Total Personal Educación Parvularia | Total Horas Personal Educación Parvularia |
|-----------|---------------------|----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--|--|---|
| 772       | -5                  | 10                   | 440                     | 24                       | 1.056                       | 91                                 | 4.004                                 | 9                                   | 396                                    | 134                                    | 5.896                                     |

Tabla 08. Definición cargos, profesionales salas cunas y jardines infantiles

| Función               | Definición de Cargos de los establecimientos  |
|-----------------------|---|
| Directiva             | El estamento directivo en JUNJI es responsable de liderar la gestión integral del jardín infantil, asegurando el cumplimiento de los estándares técnico-pedagógicos y de bienestar establecidos por la institución. Sus funciones incluyen dirigir la planificación educativa, gestionar los equipos de trabajo, resguardar el funcionamiento administrativo y financiero del establecimiento, promover ambientes seguros y de calidad para niños y niñas, coordinar la relación con familias y comunidades, y garantizar que los procesos internos cumplan con la normativa JUNJI y las BCEP. El rol directivo es eminentemente de liderazgo pedagógico, administrativo y comunitario. |
| Educadora de Párvulos | La Educadora de Párvulos es la responsable del diseño, implementación y evaluación del proceso educativo en el nivel asignado, de acuerdo con las Bases Curriculares y orientaciones técnico-pedagógicas JUNJI. Sus funciones comprenden planificar experiencias de aprendizaje pertinentes, organizar ambientes educativos seguros y estimulantes, evaluar el desarrollo integral de los niños, coordinar y orientar al equipo técnico del aula, promover la participación de las familias, y resguardar el bienestar, protección y derechos de los párvulos. Es el referente pedagógico principal en el aula y responsable de asegurar la calidad educativa del nivel.                |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Otros asistentes de la educación | Los asistentes de la educación en jardines JUNJI apoyan directa e indirectamente el proceso educativo, contribuyendo al funcionamiento diario de los espacios de aprendizaje y al bienestar de los párvulos. Entre sus funciones se incluyen apoyar a la educadora en la implementación de experiencias pedagógicas, colaborar en rutinas diarias (alimentación, higiene, seguridad, descanso), mantener ambientes seguros y organizados, favorecer interacciones cálidas y respetuosas, apoyar la inclusión y participación de todas y todos, y contribuir a la comunicación con las familias. Su rol es esencial para garantizar el funcionamiento operativo del jardín y el desarrollo integral de los niños conforme a los estándares JUNJI. Aquí se incluyen cargos técnicos de aula, auxiliares de servicios, apoyos, etc. |
|----------------------------------|--|

## **1. Anexos**

- 1.1. Informe SICDE del Convenio de Gestión Educacional del Director Ejecutivo del SLEP.**
- 1.2. Informe Estado avance PEI\_PME mc**
- 1.3. Iniciativas anuales**
- 1.4. Elementos para determinar de la Dotación de Docentes y Asistentes de la Educación.**
- 1.5. Continuidad-No renovación**