



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Huasco**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	4
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	6
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	11
.5. Anexos	13
.Anexo 1: Identificación de la Institución	14
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	26
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	27
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	30
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	31
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	31
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	32
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	34
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	35
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	36
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	37
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	38

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

**Raúl Figueroa Salas
MINISTRO DE EDUCACIÓN**

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública Huasco, es el encargado de administrar la educación pública del territorio, el cual tiene 53 establecimientos educacionales en funcionamiento ubicados entre las comunas de Alto del Carmen, Vallenar, Freirina y Huasco, y 8 jardines infantiles VTF ubicados en Vallenar y Freirina. Nuestro Servicio tiene una matrícula de más de 13.300 estudiantes, lo que representa más del 80 % de la matrícula total del territorio.

El SLEP Huasco tiene como 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".

En el ámbito de las personas, en marzo de 2021 nuestro Servicio contó con 1.000 docentes y 934 asistentes de la educación, los que se han dispuesto para cubrir las necesidades de aprendizajes y apoyo a los diferentes estudiantes del territorio. En el caso de las personas que forman parte de la administración central, el Servicio contó con 64 funcionarios y funcionarias pertenecientes al estatuto administrativo.

A inicios del año 2021, el SLEP Huasco desarrolló diversas acciones para garantizar el retorno seguro a clases, elaborando y difundiendo los Planes de Funcionamiento de cada establecimiento, este trabajo se realiza de manera conjunto entre el SLEP Huasco y los Consejos Escolares de cada comunidad educativa, dichos planes cumplen con los protocolos y medidas, acorde a las definiciones y orientaciones del Ministerio de Educación y del Ministerio de Salud.

Por su parte, se ejecutaron múltiples acciones, entre ellas se destacan, medidas de limpieza y desinfección de los establecimientos, medidas de protección personal e higiene, medidas de protección preventiva para organización de la jornada, planificación de actuación ante caso sospechoso o confirmado de COVID-19, y medidas para supervisar el servicio de transporte escolar.

Un hito significativo fue la aprobación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas con perspectiva de género, la cual fue construida participativamente, a través de mesas de trabajo, conversatorios y focus group, con la permanente asesoría técnica y acompañamiento por parte del Servicio Civil.

Además, el Servicio desarrolla obras de conservación de infraestructura en 35 establecimientos educacionales del territorio, de los cuales 16 corresponden a proyectos financiados por el Fondo Nacional de Desarrollo Regional y 19 proyectos

de inversión con recursos propios del SLEP Huasco, beneficiando a más de 7.500 estudiantes.

Respecto a los instrumentos de gestión educacional, el Plan Anual Local (PAL) 2021 se destaca con un alto porcentaje de logro, alcanzando más del 99% de cumplimiento ponderado en relación a las metas comprometidas, por su parte a nivel institucional, el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) 2021, presenta un cumplimiento global del 100%.

Por su parte, el Departamento de Participación y Vinculación Territorial, realizó diferentes jornadas con los Centros de Madres, Padres y Apoderados y Centros de Estudiantes, se destaca el conversatorio "COVID-19" en las 4 comunas del territorio, que fue realizado de manera conjunta con los Departamentos de Salud de cada Municipio.

Finalmente, la Subdirección de Administración y Finanzas dio cuenta de una ejecución presupuestaria del 85% en los programas 01 Gastos Administrativos, 02 Servicio Educativo y 50 Fondo de Emergencia Transitorio.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

El Servicio Local de Educación Pública de Huasco, ha desarrollado durante el año 2021 diferentes líneas de acción que se describen a continuación:

Fortalecimiento a la Educación Pública

El Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) 2021 contempló un monto total de \$3.080.140.000, distribuido en diversos componentes que nos permitieron gestionar requerimientos de los establecimientos educacionales y jardines infantiles del territorio. Estos recursos fueron destinados en su gran mayoría para pago de remuneraciones de funcionarias y funcionarios de los establecimientos educacionales y jardines infantiles VTF, servicios de seguridad, aseo y sanitización, compra de insumos para resguardar la salud en las comunidades educativas y transporte escolar, entre otros.

Mejoramiento de infraestructura escolar

El SLEP Huasco durante el año 2021 desarrolla 35 proyectos de infraestructura en diversos establecimientos educacionales y jardines infantiles VTF del territorio, beneficiando a más de 7.500 estudiantes. De los cuales 16 proyectos, se financiaron gracias al convenio de colaboración con Gobierno Regional de Atacama, a través del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR).

Definiciones estratégicas

Según el formulario de definiciones estratégicas del SLEP Huasco, del presupuesto de M\$42.017.421 para el año 2021 un 95% fue asociado a los productos estratégicos del Servicio, del porcentaje señalado se asignó un 94% para el producto estratégico "Servicio de educación pública" y 1% al producto estratégico "Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio".

El 5% restante del presupuesto total fue asignado a "Gestión Interna" del Servicio, equivalente a M\$ 2.100.871.

Gestión de Personas

Construcción colectiva para una Política de Gestión y Desarrollo de Personas con perspectiva de género, aprobada por medio de la Resolución Exenta N° 1332, la cual fue construida participativamente, a través de mesas de trabajo, conversatorios y focus group, con la permanente asesoría técnica y

acompañamiento por parte del Servicio Civil, incluyó una campaña comunicacional masiva e informativa dirigida a las funcionarias y funcionarios del Servicio, y contó con la participación activa de la Comisión de Género.

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

Resultados asociados al Producto Estratégico N°1 “Servicio de educación pública”: Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.

Área Monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos

- 100% de los Equipos Directivos de establecimientos educacionales elaboran **su Plan de Trabajo 2021**.
- 100% de los directores elegidos por A.D.P. de escuelas y liceos actualizan sus **convenios de desempeño de acuerdo con la ley N° 21.040** siendo acompañados de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico en su elaboración.
- No existen establecimientos en categoría insuficiente, sin embargo, constituye un gran desafío **movilizar los resultados de los liceos dado que la mayoría se encuentra en una categoría Medio Bajo**.

Área Gestión Formativa

- 12 establecimientos obtienen **categoría DESTACADO** en el Programa de Asignación de Desempeño Colectivo (Ley N°19.993), el que define un incentivo para equipos directivos y técnicos pedagógicos, que cumplen con los objetivos y metas dispuestos para la mejora continua de las prácticas de la gestión institucional.

1. Liceo José Santos Ossa
2. Escuela Gabriela Mistral
3. Escuela Ignacio Carrera Pinto
4. Escuela Gregorio Castillo Marín
5. Escuela República de los EEUU
6. Escuela Arturo Pérez Canto
7. Escuela Luis Cruz Martínez
8. Escuela José Carocca Laflor
9. Escuela El Olivar
10. Escuela Capitán Rafael Torreblanca
11. Escuela Edmundo Quezada Araya
12. Liceo Politécnico

- 31% de los docentes del territorio se ubica en tramo **Avanzado, Experto 1 y Experto 2 en Carrera Profesional**.

Área Territorial

- 100% de establecimientos educacionales urbanos (Jardines, escuelas y Liceos) son acompañados por la UATP del SLEPH a través de **asesoría directa**.
- 25 establecimientos abordan la dimensión de Gestión Pedagógica, específicamente las sub dimensiones de **Gestión Curricular (18) y Enseñanza y Aprendizaje en el Aula (7)**.
- 10 establecimientos abordan la dimensión de Liderazgo, específicamente las subdimensiones de **Liderazgo del Director (7); Planificación y Organización de Resultados (1) y Conducción (2 Jardines Infantiles)**.
- 1 establecimiento abordó la dimensión de Formación y Convivencia, específicamente la subdimensión de **Convivencia**.
- 2 Jardines infantiles abordan la dimensión de **Familia y Comunidad**, específicamente la subdimensión de **Vínculo Familia y Establecimiento**.
- Diagnóstico Territorial de los niveles de vinculación de las y los estudiantes con el EE.
 - 9.585 estudiantes con **vinculación satisfactoria**.
 - 1.390 estudiantes con **vinculación intermedia**.
 - 1.044 estudiantes con **vinculación crítica**.
- Se implementaron las siguientes estrategias:
 - Plan para asegurar las trayectorias educativas y retención de estudiantes.
 - Subvención Pro-retención.
 - Estrategias psicosociales.
- 100% de los **Planes de Mejoramiento Educativo** monitoreados y retroalimentados en torno a la implementación de las acciones consignadas en su Planificación Anual.
- 89% de los establecimientos educacionales socializan con sus **Consejos Escolares** el Proyecto Educativo Institucional, específicamente sus Sellos, visión y Misión.
- 100% de los establecimientos del territorio elaboran sus **Planes de Aprendizaje**, para lo cual son acompañados por el equipo de Asesores Técnicos del SLEPH.

Resultados Producto Estratégico N°2 “Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio”: Fomentar la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados.

- Plan de participación de los Centros de Estudiantes, cuyo objetivo principal fue promover la **participación democrática** de las comunidades educativas en el sistema de educación pública, especialmente de los estudiantes, donde se organizaron **encuentros territoriales virtuales** que convocaron a representantes de los Centros de Estudiantes de los establecimientos de nuestro servicio.
- Plan de participación de los Centros de Madres, Padres y Apoderados, El objetivo principal fue promover la **participación democrática** de las

comunidades educativas en el sistema de educación pública, solventar dudas y acompañar a los Centros de Madres, Padres y Apoderados a conllevar la situación actual debido a la pandemia.

- Se realizaron **Conversatorios Covid-19** en 4 comunas en conjunto con los departamentos de salud de cada municipio.
- Capacitación Territorial **“Formulación de Proyectos”** en conjunto con División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno.
- Charla informativa **“Conformarse con Personalidad Jurídica”** en 4 comunas en conjunto con Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de cada municipio.
- Se apoyó en las **conformaciones de los Centro de Alumnos y Alumnas** de cada establecimiento educacional del territorio cada vez que lo requieran.
- Se entregó **material de apoyo** que fortalece el rol del Profesores Asesores en los Centro de Alumnos y Alumnas de cada establecimiento educacional del territorio.
- Se capacitaron a los Centros de Alumnos y Alumnas y sus Profesores Asesores respecto a la **elaboración o formulación de proyecto social** que les permita elaborar su plan de trabajo para un óptimo ejercicio de sus facultades.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Los principales desafíos del Servicio Local de Educación Pública de Huasco para el año 2022 son los siguientes:

Área de Apoyo Técnico Pedagógico

- Optimizar del modelo de asesoría directa basado en el desarrollo de capacidades.
- Potenciar talleres pedagógicos para aquellas asignaturas y niveles en las que se requiere apoyar a los docentes en la implementación de estrategias didácticas de aprendizajes claves del currículo.
- Alinear la planificación anual del PME 2021 a la ENEP y reducir el tiempo de elaboración de la fase anual.
- Alinear los convenios de desempeño de directores y directoras a las iniciativas de la ENEP.
- Mejorar la participación del sostenedor en los Consejos Escolares.
- Fortalecer la educación rural de escuelas multigrado.
- Alinear los instrumentos de planificación y gestión del Servicio Local: ENEP, PEL, PAL y PME.
- Fortalecer la elaboración y ejecución de los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente.
- Optimizar los procesos de uso de recursos SEP.
- Promover alianzas que promuevan la especialización para docentes de segundo ciclo de escuelas y para profesionales que imparten clases en las distintas especialidades de enseñanza media TP.
- Gestionar adecuadamente para avanzar en el reconocimiento oficial de las especialidades de enseñanza media TP.

Área Administrativa - Financiera

- Implementar la automatización de los procedimientos internos del área.
- Implementar la automatización de aquellos trámites que la comunidad realiza en nuestra institución.
- Diseño, financiamiento y construcción de las dependencias Administrativas del SLEP HUASCO en la provincia.
- Consolidar la identidad e imagen del Servicio, a través de una gestión eficiente y orientada a la satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa de la provincia.
- Adecuada provisión de los recursos, con especial atención de la Subvención SEP.

Área Planificación y Control de Gestión

- Procurar la mejora permanente de las infraestructuras de los establecimientos educacionales.

- Consolidar el Sistema de Control de Gestión Institucional.
- Fortalecer el desarrollo del proceso de Gestión de Riesgos.
- Desarrollo e implementación de un Sistema de Mejora Continua.
- Avanzar en el diseño de proyecto para la obtención de un edificio para el Servicio.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	14
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	26
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	27
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	30
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	31
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	31
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	32
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	34
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	35
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	36
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	37
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	38

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°21,040, del 24 de noviembre de 2017 (CREA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA).

Misión Institucional

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.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles.
2	Mejorar las condiciones de equidad en el acceso a la educación en sus distintos niveles.
3	Recuperar la confianza y valoración del sistema educativo, potenciando a los padres su derecho a elegir la educación de sus hijos, entregando más y mejor información a sus hijos.
4	Reforzar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en todos sus niveles.
5	Fortalecer la educación pública para que sea una opción de calidad para las familias.
6	Implementar la nueva institucionalidad del sistema escolar y en el sistema de educación superior.
7	Contribuir a que niños, jóvenes y adultos permanezcan en el sistema escolar y completen su trayectoria educativa.
8	Implementar métodos de enseñanza innovadores y nuevas prácticas pedagógicas para apoyar a los alumnos, docentes y directivos, desarrollando competencias y tecnologías
9	Promover ambientes educativos sanos y con equidad de género, que faciliten el cuidado de la salud socioemocional y física de los alumnos.
10	Desarrollo y fortalecimiento docente y directivo.
11	Modernizar la Educación Técnico-Profesional, transformándola en una alternativa de excelencia, y a través del fortalecimiento de su articulación con la industria y con la educación superior técnica.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Mejorar la calidad del servicio educativo, a través del fortalecimiento de los equipos directivos y docentes, contando con programas de acompañamiento y de monitoreo de los procesos pedagógicos y resultados educativos de los establecimientos y sus estudiantes.
2	Fomentar la participación de las comunidades educativas, a través de planes de participación de centros de madres, padres y apoderados, centros de alumnos y velar por el correcto funcionamiento del Comité Directivo y Consejo Local.
3	Fortalecer la participación de las familias en los procesos de aprendizaje, implementando planes locales de trabajo con la familia.
4	Instalar la institucionalidad territorial, por medio de la vinculación con las redes de la sociedad civil y organismos públicos, la implementación de una gestión interna expedita y el desarrollo de una estrategia comunicacional efectiva.
5	Gestionar eficiente y eficazmente los recursos, por medio de la planificación y ejecución del presupuesto del servicio y la creación de planes de desarrollo y fortalecimiento organizacional.
6	Asegurar el buen estado de la infraestructura de los establecimientos de educación, por medio de un plan de mantención, mejoramiento, regularización e inversión.

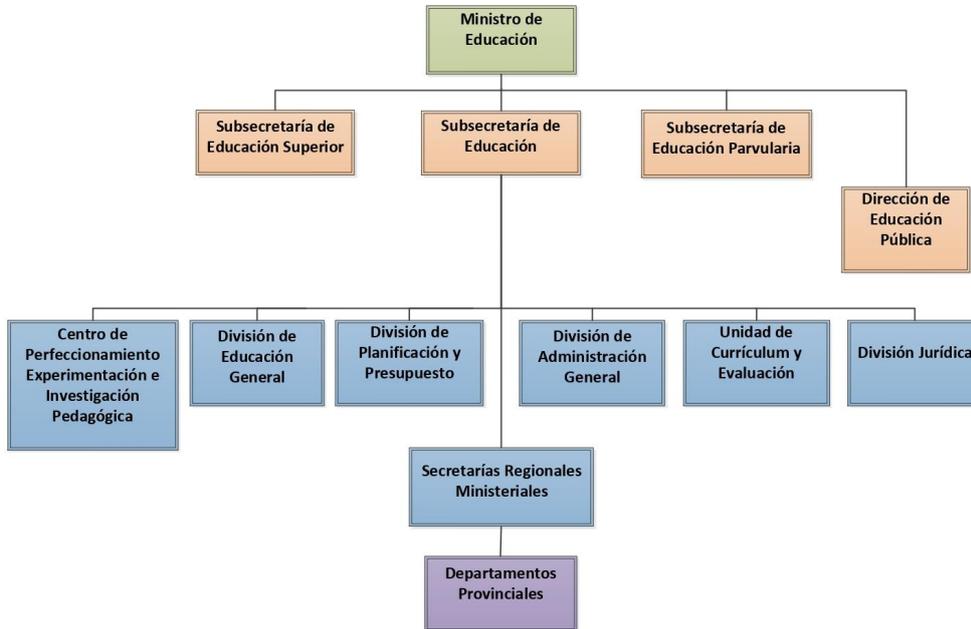
Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Servicio de educación pública.	Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red	3, 1, 4, 5, 6
2	Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.	Fomentar la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados	3, 4, 2

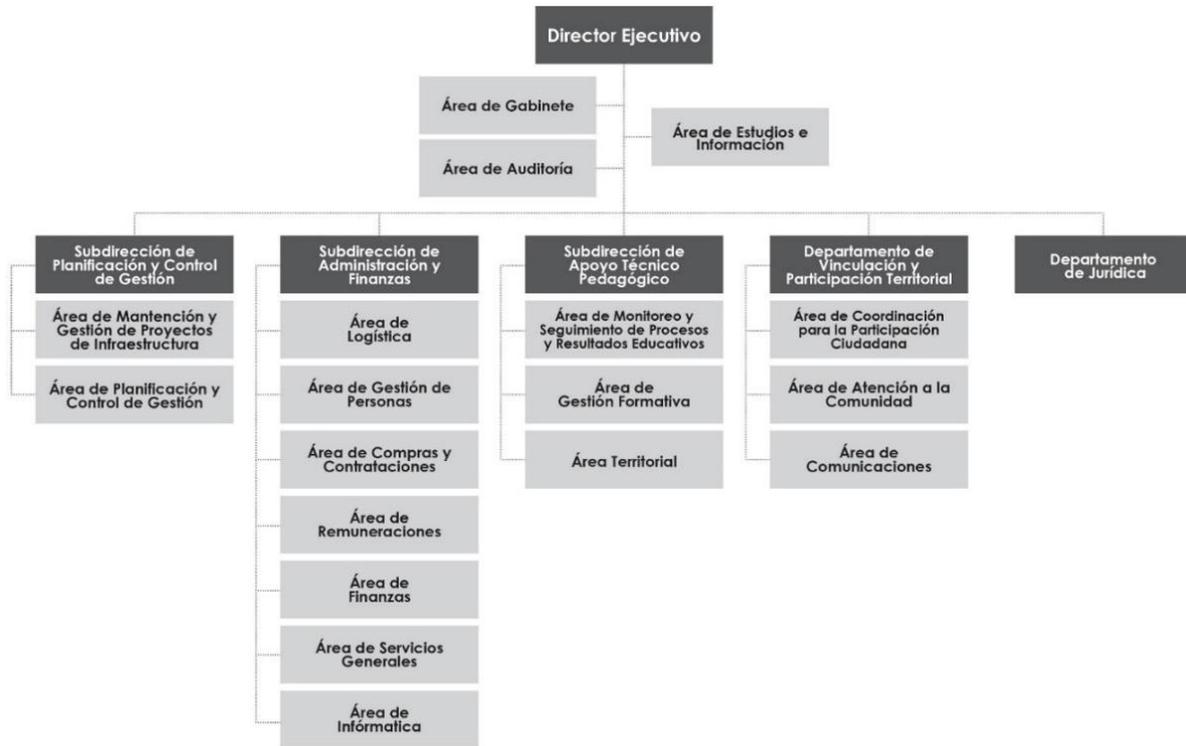
Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes de los establecimientos educacionales del territorio	13.331
2	Madres, padres y apoderados de los estudiantes del territorio	13.331

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Javier Francisco Obanos Sandoval
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Lorits Esteban Hernández Rojas
Subdirector de Administración y Finanzas	Rodolfo Hernán Varas Montero
Subdirector de Apoyo Técnico Pedagógico	José Renato López Canales

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación N°
	N°	%	N°	%	
Contrata	332	20.46%	146	27.39%	478
Planta	415	25.57%	172	32.27%	587
Código del Trabajo	876	53.97%	215	40.34%	1.091

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Total	1.623	100.00%	533	100.00%	2.156

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	393	24.21%	41	7.69%	434
Directivos	47	2.90%	35	6.57%	82
Auxiliares	143	8.81%	89	16.70%	232
Profesionales	874	53.85%	324	60.79%	1.198
Administrativos	166	10.23%	44	8.26%	210
Total	1.623	100.00%	533	100.00%	2.156

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	25	1.54%	8	1.50%	33
ENTRE 25 y 34 AÑOS	478	29.45%	129	24.20%	607
ENTRE 35 y 44 AÑOS	439	27.05%	135	25.33%	574
ENTRE 45 y 54 AÑOS	374	23.04%	91	17.07%	465
ENTRE 55 y 59 AÑOS	153	9.43%	47	8.82%	200
ENTRE 60 y 64 AÑOS	110	6.78%	45	8.44%	155
65 Y MÁS AÑOS	44	2.71%	78	14.63%	122
Total	1.623	100.00%	533	100.00%	2.156

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	19	21.11%	17	60.71%	36
Reemplazo	71	78.89%	11	39.29%	82
Total	90	100.00%	28	100.00%	118

Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	21	23.33%	4	14.29%	25
Auxiliares	5	5.56%	2	7.14%	7
Profesionales	58	64.44%	19	67.86%	77
Administrativos	6	6.67%	3	10.71%	9
Total	90	100.00%	28	100.00%	118

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	19	100.00%	17	100.00%	36
Total	19	100.00%	17	100.00%	36

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	98	43	50
(b) Total de ingresos a la contrata año t	98	43	50
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,00%	100,00%	100,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	34	34	34
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	98	43	50
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	34,69%	79,07%	72,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	136	336	336
(b) Total dotación efectiva año t	2.292	2.317	2.317
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5,93%	14,50%	11,09%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	15	15	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	15	15	16
Otros retiros voluntarios año t	92	36	16
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	270	206

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	136%	336%	239%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	76	136	93
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	136	336	239
Porcentaje de recuperación (a/b)	55,88%	40,48%	38,91%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	1
(b) Total Planta efectiva año t	485	616	587
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,17%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	633	595	478
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	347	820	414
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	15,14%	35,39%	19,20%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	3.380	13.125	11078
(b) Total de participantes capacitados año t	347	820	414
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	9,74	16,01	26,76

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	9	9
(b) N° de actividades de capacitación año t	24	28	33
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,00%	32,14%	27,27%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	42.924	19.438	5566
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	18,73	8,39	2,58

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	11.102	8.059	465
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	4,84	3,48	0,22

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	142	685	109
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,06	0,30	0,05

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	4.393	4.014	77
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,92	1,73	0,04

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	39	15	15
Lista 2	14	5	5
Lista 3	2	2	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	55	22	22
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.292	2.317	2.156
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.40%	0.95%	1.02%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	SI	SI	SI

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	NO	NO	SI

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	98	43	50
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	6,98%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	2	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	150,00%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	21	3	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	2	0
Porcentaje (a/b)	None%	150,00%	None%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 76,4%

Servicio de educación pública.

Porcentaje de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos educacionales del territorio en el año t.

Fórmula de cálculo: Número de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos del territorio en el año t / Número total de categorías de desempeño de establecimientos en el territorio en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	58,60	62,10	0,00	64,50	62,10	100,0%
Número de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos del territorio en el año t	17,00	18,00		20,00	18,00	
Número total de categorías de desempeño de establecimientos en el territorio en el año t	29,00	29,00		31,00	29,00	

Servicio de educación pública.

Porcentaje de directivos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación capacitados en el año t.

Fórmula de cálculo: Número de directivos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación capacitados en el año t / Número total de directivos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	12,50	0,00	17,20	14,40	100,0%
Número de directivos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación capacitados en el año t		287,00		380,00	320,00	
Número total de directivos, docentes, educadoras de párvulos y asistentes de la educación en el año t		2292,00		2207,00	2227,00	

Servicio de educación pública.

Porcentaje de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t.

Fórmula de cálculo: N de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t / N total de establecimientos del territorio en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	100,00	100,00	0,00	7,50	100,00	7,5%
N de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t	54,00	54,00		4,00	62,00	
N total de establecimientos del territorio en el año t	54,00	54,00		53,00	62,00	

Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.

Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o consejo de educación parvularia en el año

t.

Fórmula de cálculo: Número de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o consejo de educación parvularia en el año t / Número total de establecimientos del territorio en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	87,10	87,10	0,00	98,40	100,00	98,4%
Número de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o consejo de educación parvularia en el año t	54,00	54,00		60,00	62,00	
Número total de establecimientos del territorio en el año t	62,00	62,00		61,00	62,00	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

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

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio: Ministerio de Educación
 Servicio: Servicio Local de Educación Huasco

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	60	60
2.- Eficiencia Institucional	2	30	30
3.- Calidad de Servicio	1	10	10
Total	7	100	100

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					60%	60%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 7 (Etapa 4) 100 %	333.33 %	333.33 %	30 %	100%
2	Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres, respecto del total de informes de dotación de personal requeridos para el año t.	87,50 %	100.00 % (8.00 /8.00)*100	114.29 %	5 %	5%
3	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.00 % (0.00 / 114.17)*100	Cumple	15 %	15%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	25.00 % (2.0 /8.0)*100	Cumple	10 %	10%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					30%	30%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	98.20 % (6701376.00 / 6824181.00)*100	Cumple	20 %	20%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	16.70 % (6.0 / 36.0)*100	Cumple	10 %	10%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					10%	10%
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	Medir	78.79 % (26.00 / 33.00)*100	Cumple	10 %	10%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
4	16	5,5	99,67	M 71.772

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Cumplimiento a la medida "Política institucional incorporando perspectiva de género", en particular, la elaboración participativa y posterior aprobación de la Política de Gestión de Personas con perspectiva de género del SLEP Huasco, por medio de la Resolución Exenta N° 1332 de 2021, de acuerdo con lo declarado en el Programa de Trabajo 2021 y lo comprometido en el PMG 2021.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Cumplimiento a la medida "Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género", en participar el diseño del Plan Anual 2022 del SLEP Huasco con perspectiva de género, aprobado por la Resolución Exenta N° 1284 del 2021, de acuerdo con lo declarado en el Programa de Trabajo 2021 y lo comprometido en el PMG 2021.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado	Cumplimiento a la medida "Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado", en particular, una capacitación para funcionarias y funcionarios del Programa 01 en temática de relaciones laborales y género, comprometida en el Plan Anual de Capacitación mediante la Resolución Exenta N° 1296 de 2021, de acuerdo con lo declarado en el Programa de Trabajo 2021.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Cumplimiento a la medida "Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género", en particular, conversatorios en torno a la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer con funcionarias y funcionarios del programa 01 del SLEP Huasco; y la difusión y posicionamiento de la temática de género al interior del Servicio, de acuerdo con lo declarado en el Programa de Trabajo 2021.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

No aplica

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

No aplica

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021
