



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Chinchorro**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	4
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	5
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	9
.5. Anexos	11
.Anexo 1: Identificación de la Institución	12
.Anexo 2: Recursos Humanos	16
.Anexo 3: Recursos Financieros	24
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	25
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	26
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	27
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	27
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	28
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	30
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	31
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	34
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	35
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	36

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 de Chinchorro es un organismo público descentralizado y especializado con identidad territorial, personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo rol es prestar el servicio educacional en los niveles y modalidades que correspondan, convirtiéndose en uno de los nuevos sostenedores que construyen la Educación Pública del futuro.

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

Su misión es “Gestionar un servicio educacional de calidad y equidad, dirigido a los estudiantes y sus familias que, mediante la implementación de la Planificación Estratégica Territorial en los Establecimientos Educacionales Públicos de la Región de Arica y Parinacota, incentive el aprendizaje en la diversidad de estudiantes del territorio, en contextos socialmente articulados, utilizando herramientas tecnológicas y promoviendo las necesarias actitudes, conocimientos y habilidades”.

La oferta educativa del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro está compuesta por 64 Establecimientos Educacionales y 11 Jardines Infantiles VTF.

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

Durante el periodo 2020, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro inicia una nueva etapa como institucionalidad educativa en la Región de Arica y Parinacota, destacada por el traspaso de 75 establecimientos educacionales, desde la administración municipal hacia el servicio, a partir del 01 de enero de 2020.

Este nuevo sistema de educación pública, creado a partir de la Ley 21.040, tiene por objeto otorgar una educación pública gratuita, de calidad y laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y pluralista, que promueva la inclusión social y cultural, la equidad, la tolerancia, el respeto a la diversidad y la libertad, considerando las particularidades locales y garantizando el ejercicio del derecho a la educación, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile.

Para ello, y en materia estratégica, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro elabora durante el año 2020, su primer Plan Estratégico Local (PEL) 2020-2026, con el solo fin de potenciar el desarrollo de la educación pública y la mejora permanente de su calidad en el territorio, mediante el establecimiento de objetivos, prioridades y acciones para lograr dicho propósito. De esta manera se proyecta desarrollar una serie de líneas de acción para implementar y evaluar una gestión curricular que resguarde la inclusión y los derechos de los estudiantes, generando una convivencia escolar positiva y con respeto a la diversidad, que acorte las brechas de género y mejore la calidad y la equidad del servicio educativo, entregado por los establecimientos educacionales, asegurando una educación para todos a lo largo de las trayectorias educativas, y procurando que los estudiantes desarrollen las habilidades requeridas para el siglo XXI, y así alcanzar los objetivos de la educación pública.

En este contexto, y para una correcta implementación del Plan Estratégico Local, se elaboran los dos primeros planes anuales del Servicio Local (PAL 2020 y PAL 2021), difundidos y disponibles a través de la página web del servicio para toda la comunidad. Cada uno de ellos contiene el estado de avance de los objetivos y metas contenidas en el convenio de gestión educacional, así como aquellos contenidos en el plan estratégico local y los proyectos educativos institucionales de cada unidad educativa. Asimismo, considera la dotación de docentes y asistentes de la educación requerida para el ejercicio de las funciones administrativas y pedagógicas necesarias para el desarrollo del proyecto educativo institucional, según corresponda, en cada establecimiento. Finalmente, se exponen las acciones de apoyo técnico-pedagógico a desarrollar para cada uno de los establecimientos, determinando la periodicidad y contenidos generales de éstas.

En cuanto a los proyectos de infraestructura, durante el periodo 2020 y 2021 se desarrollan las primeras carteras de proyectos elegibles del servicio acorde con los criterios y lineamientos establecidos por la Dirección de Educación Pública, generando un total de 17 iniciativas de inversión para la región asociadas al subtítulo 31, además de iniciar las primeras acciones destinadas a velar una adecuada mantención de los establecimientos educacionales de la región.

De acuerdo con el diagnóstico realizado, se asume como prioritario mejorar las condiciones de infraestructura y equipamiento de las escuelas. Esto incluye tanto el mantenimiento y la reposición oportuna en aquellas que así lo requieren, como el desarrollo de nuevas inversiones para establecimientos que lo necesitan, además de innovaciones que a veces no representan mayor costo, pero sí disposición y un uso adecuado de los recursos disponibles.

La infraestructura escolar es un factor determinante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por este motivo, mejorar las condiciones de infraestructura y de equipamiento, así como el acceso a materiales adecuados a los requerimientos de las escuelas y a las necesidades de los estudiantes, como soporte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, constituyen un desafío central para el Servicio Local.

Respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales, estos se han logrado satisfactoriamente según lo programado. El PMG presenta un grado de cumplimiento global institucional de un 100% en el año 2020 y un 100% en el año 2021. Asimismo, el Convenio de Desempeño Colectivo presenta un 99% de cumplimiento en el año 2020 y un 100% en el año 2021.

Finalmente, durante los periodos 2020 y 2021 se conforman y se desarrollan correctamente los trabajos colaborativos con el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, con el propósito de que el Servicio Local se nutra de las necesidades y apreciaciones de toda la comunidad educativa, a objeto de favorecer e impulsar su participación en esta nueva educación pública, permitiendo recuperar la confianza y valoración de nuestro sistema educacional.

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

Producto 1: Servicio de Educación Pública.

Descripción: 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.

Durante el periodo 2021, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro administra un total de 64 establecimientos educacionales (34 en zona rural y 30 en zona urbana), con una matrícula total de 18.216 estudiantes (datos.mineduc.cl; base de datos 2021). Asimismo, su dotación se encuentra compuesta por 1.555 docentes y 1.618 asistentes de la educación (al mes de diciembre 2021).

El total de matrícula antes señalada, se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Matrícula Educación Parvularia (sólo EE)	1.726
Matrícula Enseñanza Básica Niños	10.021
Matrícula Educación Básica Adultos	563
Matrícula Educación Especial	247
Matrícula Enseñanza Media Humanístico-Científica Jóvenes	2.097
Matrícula Educación Media Humanístico-Científica Adultos	395
Matrícula Enseñanza Media Técnico Profesional y Artística, Jóvenes	2.820
Matrícula Educación Media Técnico Profesional y Artística, Adulto	347

Respecto a los jardines infantiles, el Servicio Local administra un total de 11 jardines (3 en zona rural y 8 en zona urbana), con una matrícula total de 650 estudiantes.

Para el mejoramiento de este servicio educativo, el Servicio Local en materia de infraestructura ha concretado a la fecha la ejecución de 17 iniciativas de inversión asociadas al subtítulo 31, con más de 3.000 millones de inversión durante el periodo 2020-2021, que incluyen la implementación de 10 aulas colaborativas y beneficiando a más de 5.500 estudiantes.

Finalmente, en términos de formación, los procesos de capacitación para docentes y asistentes de la educación realizados durante el 2021 han beneficiado a 4.320 funcionarios del Programa 02 de los 75 establecimientos educacionales administrados por el Servicio Local.

Producto 2: Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.

Descripción: 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.

Durante el periodo 2021, se desarrollan correctamente los trabajos colaborativos con el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, con el propósito de nutrir el trabajo del Servicio con las necesidades y apreciaciones de toda la comunidad educativa, a objeto de favorecer e impulsar su participación. Se dan cumplimiento a las 8 sesiones con el Comité Directivo Local y 6 sesiones con el Consejo Local de Educación.

Respecto a la página web del Servicio, durante el mes de marzo 2021 se establece la mayor cantidad de accesos a la plataforma registrando más de 2.500 visitas de la comunidad.

Asimismo, se logran realizar más de 150 actividades durante el periodo 2021, entre jornadas de capacitación, charlas, talleres, trabajo en red con las comunidades educativas, entre otras actividades.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

En materia estratégica el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro espera dar cumplimiento progresivo a su Plan Estratégico Local 2020-2026 destinado al desarrollo de la educación pública y la mejora permanente de su calidad en la Región de Arica y Parinacota, generando acciones de monitoreo y seguimiento sistemático a los objetivos, prioridades y metas comprometidas.

Por otra parte, como nuevo organismo público, se considera continuar con el fortalecimiento y desarrollo de procesos al interior del servicio, con el propósito de robustecer la gestión institucional y, de este modo, cumplir con la planificación estratégica, avanzando hacia una mejor educación pública para todos los estudiantes del territorio.

Asimismo, se espera avanzar en la presencialidad en las comunas de Putre y General Lagos principalmente, mediante la instalación de oficinas locales que permitan un acercamiento con la comunidad y la atención de sus necesidades, inquietudes y aportes de manera oportuna.

En materia pedagógica, se pretende continuar potenciando el trabajo colaborativo con profesores a objeto de conocer y difundir metodologías didácticas y pedagógicas articuladas que permitan desarrollar las habilidades de los estudiantes y, del mismo modo, optimizar el quehacer docente dado el contexto sanitario.

De igual manera, se espera favorecer el trabajo en red con todos los actores clave del sistema, considerando directores, directoras, equipos técnicos, orientadores, encargados de convivencia, docentes, estudiantes y todas las instituciones y organizaciones con quienes se vincula el Servicio Local a fin de potenciar la cooperación y el trabajo colaborativo.

Se enfatizará el trabajo pedagógico en educación parvularia, aprendizaje socioemocional, los procesos de lectoescritura y el trabajo en enseñanza básica, media y técnico profesional.

Respecto a los recursos financieros, educativos y de infraestructura, el Servicio Local pretende por un lado, continuar mejorando las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales y por otro, asegurar una sostenibilidad financiera según los recursos disponibles, ambos como una señal concreta del derecho a contar con un lugar digno y de calidad para los niños, niñas, jóvenes y profesionales que trabajan por la educación.

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el servicio, se asume como prioritario continuar mejorando las condiciones de infraestructura y equipamiento de las escuelas. Esto incluye tanto el mantenimiento y la reposición oportuna en aquellas que así lo requieren, como el desarrollo de nuevas inversiones para

establecimientos que lo necesitan, además de innovaciones que a veces no representan mayor costo, pero sí disposición y un uso adecuado de los recursos disponibles. La infraestructura escolar es un factor determinante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Por este motivo, mejorar las condiciones de infraestructura y equipamiento, así como el acceso a materiales adecuados a los requerimientos de las escuelas y a las necesidades de los estudiantes como soporte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, constituyen un desafío central para este servicio.

Finalmente, se espera continuar con el fortalecimiento del trabajo colaborativo con el Consejo Local y Comité Directivo Local, con el propósito de que el Servicio Local se nutra de las necesidades, apreciaciones y aportes de toda la comunidad educativa, a fin de favorecer e impulsar su participación.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	12
.Anexo 2: Recursos Humanos	16
.Anexo 3: Recursos Financieros	24
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	25
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	26
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	27
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	27
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	28
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	30
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	31
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	34
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	35
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	36

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

Gestionar un servicio educacional de calidad y equidad, dirigido a los estudiantes y sus familias que, mediante la implementación de la Planificación Estratégica Territorial en los Establecimientos Educacionales Públicos de la Región de Arica y Parinacota, incentive el aprendizaje en la diversidad de estudiantes del territorio, en contextos socialmente articulados, utilizando herramientas tecnológicas y promoviendo las necesarias actitudes, conocimientos y habilidades.

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 que permitan enfrentar mejor los desafíos del siglo XXI.
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 los niveles de aprendizajes y la formación integral de los y las estudiantes, su asistencia y permanencia en sus trayectorias educativas, mediante el apoyo técnico-pedagógico en la gestión curricular-pedagógica de calidad, innovadora y pertinente a las necesidades del siglo XXI, implementando metodologías de diagnóstico, monitoreo y evaluación educativa permanente con la participación activa de los profesionales de los establecimientos.
2	Fortalecer las capacidades de los Directivos, Docentes y Asistentes de Educación de los establecimientos educacionales y funcionarios del Servicio, a través de la generación de un clima laboral que facilite la administración eficiente del personal, su evaluación, selección y capacitación para la mejora de las prácticas.
3	Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante la planificación estratégica y operacional y una visión compartida para lograr un trabajo colaborativo que permita generar en nuestros directores un liderazgo en los procesos de enseñanza-aprendizaje que contemple monitoreo y gestión de resultados en todos los niveles y trayectoria de los estudiantes, así como sistemas de información permanente.
4	Asegurar sostenibilidad financiera según los recursos disponibles mediante seguimiento riguroso de la asistencia escolar y trayectorias educativas, apoyo a planes de mejora, postulación a fondos públicos y privados, optimización del uso de la infraestructura educacional y alianzas locales, con el objetivo de brindar las condiciones materiales adecuadas en equipamiento, materiales educativos y recursos digitales para el desarrollo de los procesos educativos y las funciones del SLEP.
5	Gestionar un servicio de educación pública con identidad que genere ambientes educacionales en que todos y todas las estudiantes en sus trayectorias educativas aprendan y se desarrollen en espacios de participación, formación ciudadana, sana convivencia, inclusión, respeto, seguridad, inclusividad e interculturalidad, a través de Planes y Programas vinculantes y colaborativo con organizaciones sociales y civiles, centros de educación superior y áreas del sector productivo.

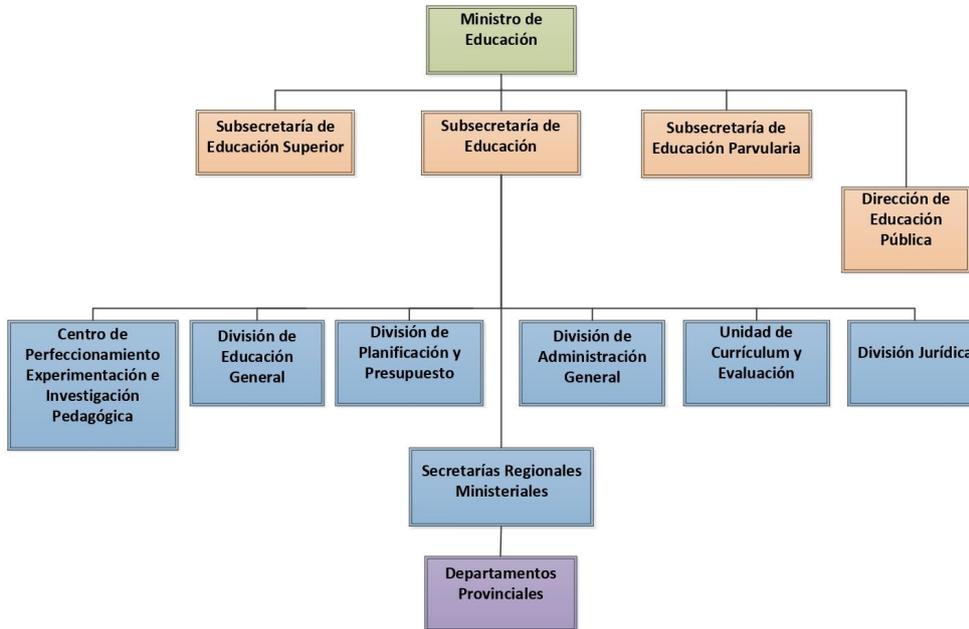
Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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	1, 2, 3, 4, 5
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	1, 2, 3, 4, 5

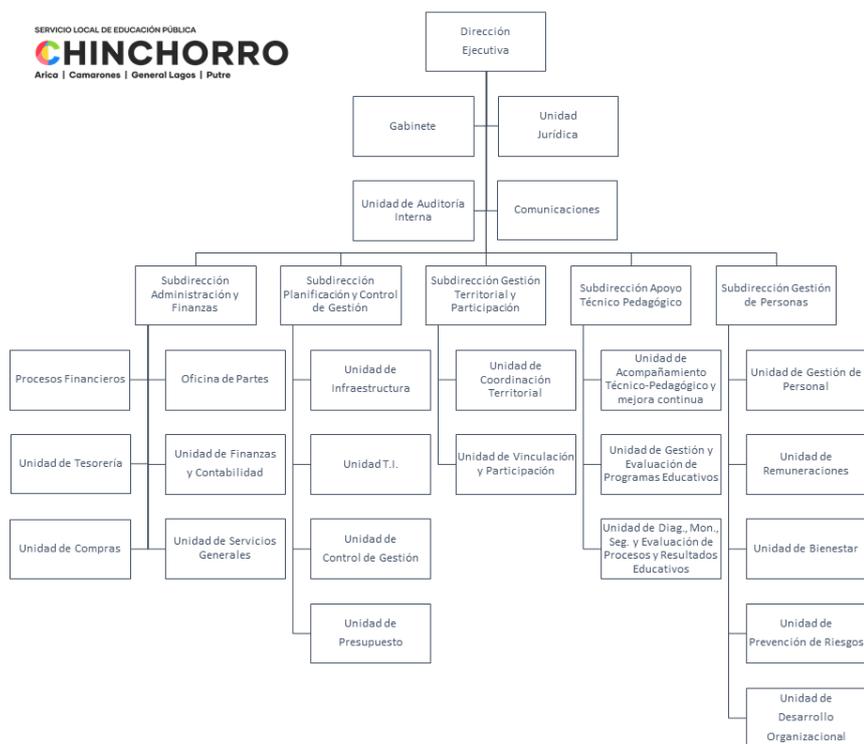
Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes de Educación parvularia, básica y media de los Establecimientos del Servicio Local de Educación Pública Chinchorro	18.000
2	Padres, Madres, Apoderados y Familias	26.999

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Ejecutiva (s)	Julia Oróstegui Beovic
Subdirectora de Gestión de Personas	Karla Villagra Rodríguez
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Francisco Cantero Riveros
Subdirectora de Administración y Finanzas	Paulina Espina Lizama
Subdirectora de Gestión Territorial y Participación	María José Urrutia Iglesias
Encargada de Apoyo Técnico Pedagógico	Gisella Domarchi Aguilera

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	616	24.47%	305	30.68%	921
Planta	636	25.27%	346	34.81%	982
Código del Trabajo	1.265	50.26%	343	34.51%	1.608
Total	2.517	100.00%	994	100.00%	3.511

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	524	20.82%	40	4.02%	564
Directivos	71	2.82%	51	5.13%	122
Auxiliares	156	6.20%	168	16.90%	324
Profesionales	1.477	58.68%	647	65.09%	2.124
Administrativos	289	11.48%	88	8.85%	377
Total	2.517	100.00%	994	100.00%	3.511

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	13	0.52%	5	0.50%	18
ENTRE 25 y 34 AÑOS	563	22.37%	129	12.98%	692
ENTRE 35 y 44 AÑOS	779	30.95%	262	26.36%	1.041
ENTRE 45 y 54 AÑOS	526	20.90%	183	18.41%	709
ENTRE 55 y 59 AÑOS	301	11.96%	99	9.96%	400
ENTRE 60 y 64 AÑOS	232	9.22%	158	15.90%	390
65 Y MÁS AÑOS	103	4.09%	158	15.90%	261
Total	2.517	100.00%	994	100.00%	3.511

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	21	51.22%	9	75.00%	30
Reemplazo	20	48.78%	3	25.00%	23
Total	41	100.00%	12	100.00%	53

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	10	24.39%	2	16.67%	12
Auxiliares	1	2.44%	0	0%	1
Profesionales	25	60.98%	8	66.67%	33
Administrativos	5	12.20%	2	16.67%	7
Total	41	100.00%	12	100.00%	53

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	90.48%	9	100.00%	28
Más de un año y hasta 2 años	2	9.52%	0	0%	2
Total	21	100.00%	9	100.00%	30

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.	0	13	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	36	100	13
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	13,00%	76,92%

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	0	13	13
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	13	10
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	100,00%	100,00%

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	0	319	319
(b) Total dotación efectiva año t	41	3.589	3.589
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,00%	8,89%	11,65%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	2	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	47
Otros retiros voluntarios año t	0	0	38
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	317	320

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	0%	319%	409%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	36	3245	266
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	319	409
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	1017,24%	65,04%

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	6	1.013	982
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,10%

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	6	1
(b) Total Contratos efectivos año t	35	886	921
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,00%	0,68%	0,11%

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	31	84	1797
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	75,61%	2,34%	51,18%

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)	40	32.400	82345
(b) Total de participantes capacitados año t	31	3.324	1797
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1,29	9,75	45,82

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	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	5	12	6
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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	41	3.589	3.511
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	0	867	2870
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,00	0,24	0,82

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	0	976	976
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,00	0,27	0,28

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	0	124	460
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,00	0,03	0,13

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	172	325	780
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	4,20	0,09	0,22

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	0	0	42
Lista 2	0	0	14
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	57
(b) Total Dotación Efectiva año t	41	3.589	3.511
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.00%	0.00%	1.62%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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	1	5	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	36	100	13
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	2,78%	5,00%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	None%	0,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	2
Porcentaje (a/b)	None%	None%	100,00%

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

No se han cargado los Indicadores de Desempeño

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 Chinchorro

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	45	45
2.- Eficiencia Institucional	2	40	40
3.- Calidad de Servicio	1	15	15
Total	7	100	100

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					45%	45%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 4 (Etapa 3) 100 %	500.00 %	500.00 %	20 %	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 / 79.42)*100	Cumple	5 %	5%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	12.50 % (1.0 /8.0)*100	Cumple	15 %	15%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					40%	40%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	175.12 % (8143716.00 / 4650494.00)*100	Cumple	20 %	20%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	37.20 % (70.0 / 188.0)*100	Cumple	20 %	20%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					15%	15%
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	94.12 % (48.00 / 51.00)*100	Cumple	15 %	15%

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
05	17	04	100%	65180

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

Medidas

Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.

En el marco del cumplimiento de los compromisos establecidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG 2021) para los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), se implementó la medida: "Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género". Para ello se realizó un estudio respecto a la distribución por sexo, edad, cargo, función y área de trabajo de los funcionarios y funcionarias de los 75 establecimientos educacionales de las cuatro comunas que conforman el Servicio Local de Educación de Pública de Chinchorro, con la finalidad de identificar y difundir información respecto a las características y situación de mujeres y hombres en los establecimientos educacionales, además de identificar inicialmente las inequidades, brechas y barreras presentes a partir de la información cuantitativa obtenida. Al analizar de manera general la información recopilada en el presente estudio, es posible señalar que en los 75 establecimientos educacionales del Servicio Local se desempeñan en distintas labores y funciones un total de 3.193 funcionarios y funcionarias de los cuales 2.170 son mujeres lo que equivale a un 68% y 1.023 son hombres, es decir, un 32%. Se observa inequidad y brechas de género en los puestos de Administrativos, Directores/as, Inspector/a General, Docentes, Educadoras de Párvulos, Jefes/as de UTP y Orientador/a. De todas las unidades educativas que imparten enseñanza básica y media, las escuelas con mayor concentración de mujeres son la Escuela República de Israel con 73,7% y Escuela Gabriela Mistral con 76,3% mientras que los establecimientos con mayor equidad de género son los Liceos Antonio Varas de la Barra con un 51,8% de mujeres y 48,2% de hombres, Liceo Instituto Comercial de Arica con un 48,1% de mujeres y 51,9% de hombres y Liceo Politécnico con un 46,8% de mujeres y 53,2% de hombres. Por ejemplo, se comprobó a través de datos, que en los Jardines Infantiles VTF el 95% de las personas que trabajan son mujeres mientras que el 5% son varones. El estudio de las áreas y puestos de trabajo por género permitió identificar posibles brechas de género, así como la asignación de las tareas según género. Esta actividad permitió reflejar que puestos son generalmente masculinos o femeninos. Como resultado, se obtuvo una cuantificación de la masculinización y feminización de los diversos tipos de trabajo. Siendo el objetivo del estudio obtener información cuantitativa, respecto a la distribución por sexo, edad, cargo, función y área de trabajo de los funcionarios y funcionarias de los establecimientos educacionales que conforman el Servicio, se sistematizó la información con enfoque de género, es decir, considerando las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan, respecto a las características y situación de mujeres y hombres en los establecimientos educacionales; se logró la identificación inicial de las inequidades, brechas y barreras presentes a partir de la información cuantitativa obtenida. Este Servicio Local, al implementar el Programa de Equidad de Género mantiene como uno de sus objetivos prioritarios la promoción de un cambio cultural al interior de organizaciones públicas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

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
