



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Colchagua**





# 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	10
.5. Anexos	12
.Anexo 1: Identificación de la Institución	13
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	25
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	26
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	27
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	28
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	28
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	29
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	31
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	32
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	33
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	34
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	35

# **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 (SLEP) Colchagua 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 desde el 1 de enero de 2021 en el nuevo sostenedor de 69 establecimientos educacionales de las comunas de San Fernando, Chimbarongo, Nancagua y Placilla. Cumple este rol a través de los establecimientos de su dependencia de estas comunas, debiendo orientar su acción en conformidad a los principios de la Educación Pública establecidos en el artículo 5 de la ley 21.040.

Dentro de sus principales funciones se encuentra el entregar apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos a su cargo, considerando sus proyectos educativos institucionales y las necesidades de cada comunidad escolar, con especial atención a las características de sus estudiantes y las particularidades del territorio en que se emplazan. Asimismo, debe respetar la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos educativos y sus planes de mejoramiento. A su vez, el objeto de los establecimientos educacionales dependientes del servicio Local de Colchagua es proveer educación de calidad e inclusiva que contribuya a los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes en las distintas etapas de su vida.

El Servicio Local de Educación Pública Colchagua tiene como misión brindar educación pública de calidad a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, favoreciendo la equidad en todos los Establecimientos Educacionales y Jardines Infantiles, fortaleciendo y desarrollando los conocimientos, valores, tradiciones, habilidades socioemocionales de todos nuestros niños, jóvenes y adultos pertenecientes al Servicio Local.

Su visión es ser un referente de Educación Pública en el país, líder en proveer educación pública de calidad, equitativa e inclusiva para los estudiantes del territorio, mediante la mejora integral de sus competencias y habilidades para el siglo XXI a través de una eficiente gestión pedagógica, curricular y administrativa, para el desarrollo de sus intereses, necesidades y aspiraciones.

Entre sus principales valores destacan: Ética, Moral, Inclusión, Respeto, Probidad, Tolerancia y Transparencia.

Nuestros usuarios son todos aquellos que conforman la comunidad educativa, es decir, niños, niñas, jóvenes, adultos, padres y madres de familia, egresados, docentes y asistentes de los 58 establecimientos educacionales y 11 jardines infantiles del territorio que comprende el Servicio Local de Educación Pública de Colchagua.

# 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

---

Como lo establece la ley 20.500 de participación ciudadana, el Servicio Local de Educación Pública Colchagua entregó a las autoridades regionales, comunidades educativas y ciudadanía, su Primera Cuenta Pública Participativa, instancia donde el Director Ejecutivo de la institución, Leonardo Fuentes Román, presentó una completa revisión de la gestión desarrollada el año 2020, destacándose la habilitación de oficinas y adquisición de vehículos de la institución, la selección por Alta Dirección Pública de subdirectores(as), concursos abiertos y cerrados de personal, simulaciones de sueldos a docentes y asistentes de la educación, capacitaciones a equipos directivos con la finalidad de recuperar la confianza y la valoración de nuestro sistema educacional, realización de jornadas de difusión y sensibilización durante el 2020 con representantes de las comunidades educativas, y la ejecución de diferentes reuniones que dieron como fruto un trabajo articulado con los municipios de San Fernando, Chimbarongo, Nancagua y Placilla para que la etapa de traspaso se llevara cabo de la mejor forma.

El año 2021 se elaboró el Plan Estratégico Local del Servicio Local de Colchagua, el cual estableció los objetivos, prioridades y acciones que el Servicio Local deberá realizar para la mejora permanente de la calidad de la educación pública en su territorio durante los próximos 6 años, contribuyendo a que la Estrategia Nacional de Educación Pública pueda dar cumplimiento a sus objetivos. Este trabajo está destinado a fortalecer la educación pública, para que sea una opción de calidad para las familias, asegurando la implementación efectiva de la nueva institucionalidad y potenciando los recursos y capacidades del sector.

En el ámbito pedagógico, hubo acompañamiento a los establecimientos mediante un Modelo de Asesoría de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico (UATP), asimismo, se realizaron capacitaciones pertinentes y aplicadas en los contenidos y metodologías propios de los desafíos actuales de la educación a los docentes y asistentes de la educación.

Por otra parte, en materia de infraestructura hubo ejecución de planes de mantenimiento permanente y correctivo a los establecimientos, además de la generación y ejecución de una cartera de proyectos que son parte del objetivo 4 de la ENEP y 5 del Plan Estratégico Local del territorio.

Sobre el área de administración y finanzas, el SLEP Colchagua alcanzó un alto porcentaje de ejecución presupuestaria (96%) y se implementó un proceso por medio de una plataforma denominada "Simple", destinada a ejecutar los requerimientos de los establecimientos educacionales.

En el área de Gestión de personas se realizaron planes de capacitaciones para ambos programas 01 y 02, con la finalidad de fortalecer las capacidades de los funcionarios, además de promover el servicio de bienestar, cuya entidad es contribuir al bienestar de los funcionarios del Servicio Local de Colchagua cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida.

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

---

El Servicio Local de Educación Pública Colchagua tiene dos productos estratégicos. Uno de ellos es el “Servicio de Educación”, el cual compromete sus esfuerzos a 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. Para cumplir con este propósito, el Servicio cuenta con 5 objetivos estratégicos que apuntan a definir cuales son las prioridades que trabajará para garantizar un efectivo resultado.

1. El primer objetivo que tiene el servicio es mejorar la calidad de los aprendizajes y formación integral de los estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, debido a esto es que se realizaron planes de acompañamiento para los establecimientos, como el de mejoramiento de resultados académicos que se aplicó en los 58 establecimientos al igual que el de convivencia, así mismo se efectuaron asesorías en las áreas de lenguaje y matemáticas por parte de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico también a los 58 establecimientos del territorio, como una herramienta que promueve la reflexión pedagógica apuntando a la mejoras didácticas en el aula.
2. Otro de los objetivos es Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema, para esto se estableció un plan de capacitación que contemplaba la ejecución de actividades de inducción al 100% de los funcionarios del programa 01 que no contaban con el curso de administración del estado, las actividades del área técnico-pedagógica como el manejo de TICs a todos los establecimientos educacionales , con la finalidad de fortalecer y construir capacidades en todos los funcionarios del servicio, y así favoreciendo el desempeño de las unidades educativas y de gestión. También se realizaron actividades que fomentan el buen trato laboral donde participo el 72% de los funcionarios del programa 01 y 69% de los directivos de los establecimientos.
3. El tercer objetivo es desarrollar una eficaz gestión de liderazgo en los diferentes niveles procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, igualmente todos los establecimientos fueron asesorados tanto en la elaboración de su Plan de Mejoramiento Educativo como en su ejecución. Para esto, la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico designo asesores por establecimientos y generó instancias con las otras subdirecciones del servicio, para optimizar la eficiencia en la compra de los requerimientos de los establecimientos para la implementación de sus acciones. Asimismo, se instauró un sistema de concursabilidad y selección para 11 cargos de directores de los establecimientos educacionales, con la participación directa de Alta Dirección Pública, cuyo propósito es optimizar la gestión y administración de la educación del Servicio Local de Educación de Colchagua en su

- conjunto, enfatizando la necesidad de fortalecer y mejorar el desempeño del nivel directivo.
4. Además, en su cuarto objetivo, plantea mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos, para esto, el servicio presentó una cartera de proyectos e inversión de 2.400 millones. Además, se realizaron planes de mantenimiento de la infraestructura para los 69 establecimientos ejecutándose un 97% de los hitos para los establecimientos escolares del territorio.
  5. Y por último en la sostenibilidad financiera, el servicio se planteó estrategias para aumentar los ingresos de sus establecimientos, como aumentar la matrícula por establecimiento, lo cual se logró en un 55% del total los establecimientos del territorio en comparación al 2020 y también de reducir el gasto, se realizó un análisis minucioso del ajuste de dotación, que responde a aquella que fue traspasada desde las cuatro comunas pertenecientes al territorio, trabajo que se llevó en conjunto con los equipos directivos de los establecimientos y que se describió en detalle en el Plan Anual Local 2022, además de gestionar de manera eficiente y transparente el uso de los recursos públicos preocupándose que todos los funcionarios de adquisiciones que realizan compras públicas en el servicio se acreditaran en ChileCompra.

El otro de producto estratégico del Servicio Local de Colchagua es el “Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio”, el cual se compromete a Fomentar la participación de la comunidad educativa. En base a ello, el servicio generó planes de difusión de sus sellos, objetivos y misión, además de un plan donde comunicó de manera oportuna a la comunidad escolar, los pormenores del traspaso de los establecimientos educacionales a los servicios locales en cumplimiento con la ley 21.040. Además de la creación del Plan Estratégico local y el Plan anual local 2022 instrumentos publicados con banner destacados en la página del servicio.

Por otro lado, el servicio preocupado de la integración y participación de las comunidades educativas, pone énfasis en la creación del proceso eleccionario del Consejo Local, entidad que busca ser la voz ante el SLEP Colchagua de los diferentes estamentos, entre los cuales destacan: estudiantes, padres y apoderados, asistentes de la educación, docentes y equipos directivos, además se consideran representantes de Universidades, Centros de Formación Técnica (CFT) o Institutos Profesionales (IP) del territorio de Colchagua. Este proceso fue llevado a cabo con éxito dentro del territorio, por la participación de las comunidades educativas en la elección presencial de sus representantes.

El servicio además cuenta con servicios a la comunidad como es la generación online de los certificados de alumno regular o la disposición de banners de acuerdo con la ley 20.285 que permite a la comunidad escolar y a cualquier persona **acceder a la información pública**.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

El Servicio Local de Educación Pública Colchagua ha ido cumpliendo los desafíos propuestos cada año, destacándose algunos como la elaboración del Plan Estratégico Local 2021-2026, el Plan Anual Local 2022 y la instalación de Internet Fibra óptica y telefonía IP en los 69 establecimientos educacionales del territorio.

Se considera dentro de los nuevos desafíos, la ejecución del Plan Estratégico Local como una herramienta de gestión, donde se declaran los objetivos y líneas de acción del servicio que están alineados a los desafíos de la Estrategia Nacional de la Educación Pública que son la hoja de ruta que guiará por 8 años la conducción estratégica del servicio. Por otra parte, con el objeto de concretar lo anterior, se elaboró un Plan Anual Local con acciones conducentes para operacionalizar las metas comprometidas en el PEL.

Uno de los objetivos de la Estrategia es mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes mediante un eficiente desarrollo de la gestión pedagógica, para ello se diseñará un Plan de Alfabetización Digital para fortalecer el quehacer pedagógico de los docentes, se implementará proyectos de aprendizaje situados y/o basado en proyectos en los establecimientos educacionales del territorio, además asesorará a los establecimientos en la implementación de planificaciones que incluyan las 10 prácticas intransables de Ed. Parvularia, se realizará acompañamiento en el diseño de la implementación del Plan de Habilidades Comunicativas y desarrollará un Plan del Pensamiento Lógico Matemático enfocada a la habilidad de modelar entre otras acciones.

En el ámbito de gestión de personas y desarrollo profesional se elaborará y ejecutará un plan de formación y desarrollo de capacidades para la entrega de educación de calidad del programa 02 al igual que un plan de inducción en la formación en la administración del estado para los funcionarios del programa 01 además se continuará con la convocatoria de concursos para la selección de directores(as) en los establecimientos educacionales del SLEP de Colchagua, todos ellos seleccionados a través de Alta Dirección Pública.

Por otra parte, para fortalecer el liderazgo y la gestión estratégica el servicio desarrollará, una red de jefes de UTP en el territorio con foco en lo pedagógico, se hará acompañamiento en la elaboración del PME y también realizará acciones para fortalecer la articulación enseñanza media técnica profesional y enseñanza superior técnica profesional.

Otro gran desafío del servicio es tener una alta participación de la comunidad educativa que fomenten una convivencia escolar positiva, por lo que se implementarán acciones como ampliar la participación de la Red de

Convivencia Escolar en el territorio, se diseñará e implementará un Plan de Líderes Escolares Estudiantiles en Convivencia Escolar, igualmente se diseñarán planes de trabajo con Centros de padres y Centros de estudiantes y por último se hará un seguimiento de las sesiones del Consejo Local del territorio en el cual se aborde técnicas de manejo conductual en el territorio.

Finalmente, otro gran desafío en el ámbito de recursos financiero, educativos y de infraestructura es mejorar las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales para cumplir con los estándares de la ENEP, se diseñará un plan de monitoreo de asistencia y un plan de monitoreo de matrícula en el territorio además de asegurar la sostenibilidad financiera mejorando la ejecución presupuestaria.

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	13
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	25
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	26
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	27
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	28
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	28
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	29
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	31
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	32
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	33
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	34
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	35

## 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

Brindar una educación integral y de calidad con equidad en todos los Establecimientos Educacionales y Jardines Infantiles del territorio del Servicio Local, que fortalezca y desarrolle el conocimientos, los valores, las tradiciones, las habilidades y competencias de todos(as) nuestros(as) niños(as), jóvenes y adultos(as), formando líderes y ciudadanos activos e integrados a la sociedad, en conjunto con sus familias y la comunidad educativa, en coherencia con las definiciones de la Estrategia Nacional de Educación Pública y los lineamientos de nuestro Plan Estratégico Local.

#### 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 estudiantes, 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.
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	Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema (docentes, educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación y funcionarios SLEP) a través de la mejora de sus prácticas y el desarrollo del liderazgo escolar, instalando una cultura de observación, acompañamiento y retroalimentación de sus prácticas. Esto con la elaboración e implementación de un plan de formación de capacidades y generación de alianzas con el entorno académico y asistencia de manera sistemática al docente, potenciando la innovación metodológica y las comunidades de aprendizaje.
2	Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, a través de la instalación de 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.
3	Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los establecimientos, a través de la provisión de infraestructura adecuada, mobiliario y equipamiento y obtener el reconocimiento oficial de los Jardines Infantiles VTF, mediante una gestión eficiente de los recursos financieros y un plan de inversión y mantenimiento.
4	Asegurar la sostenibilidad financiera en el mediano y largo plazo, teniendo como base fundamental la realidad local y un modelo de gestión presupuestaria que permita anticiparse y prever escenarios que pudieran afectar el servicio educacional, mediante un mejoramiento de la gestión financiera de recursos públicos o privados y asegurar una distribución acorde a las necesidades por medio de un plan de inversión y seguimiento exhaustivo de la asistencia escolar, más la generación de alianzas con privados y organismos públicos para la obtención de recursos adicionales.
5	Mejorar la calidad de los aprendizajes y formación integral de los estudiantes, a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante planificaciones efectivas, estrategias pedagógicas pertinentes, desarrollando habilidades y competencias para el siglo XXI, monitoreando los resultados de aprendizajes y asistencia y favoreciendo una convivencia positiva de aula.

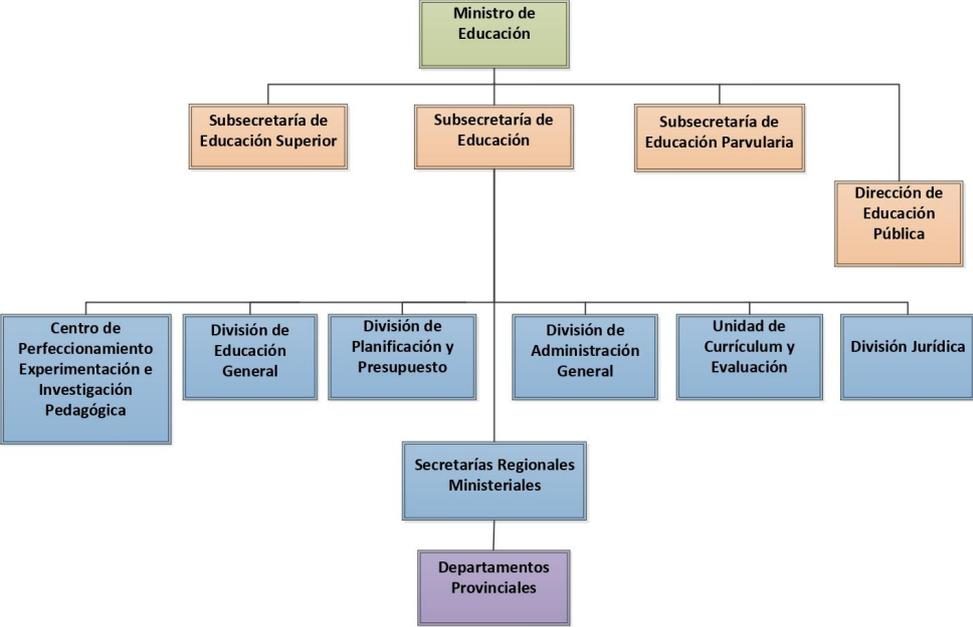
## Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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

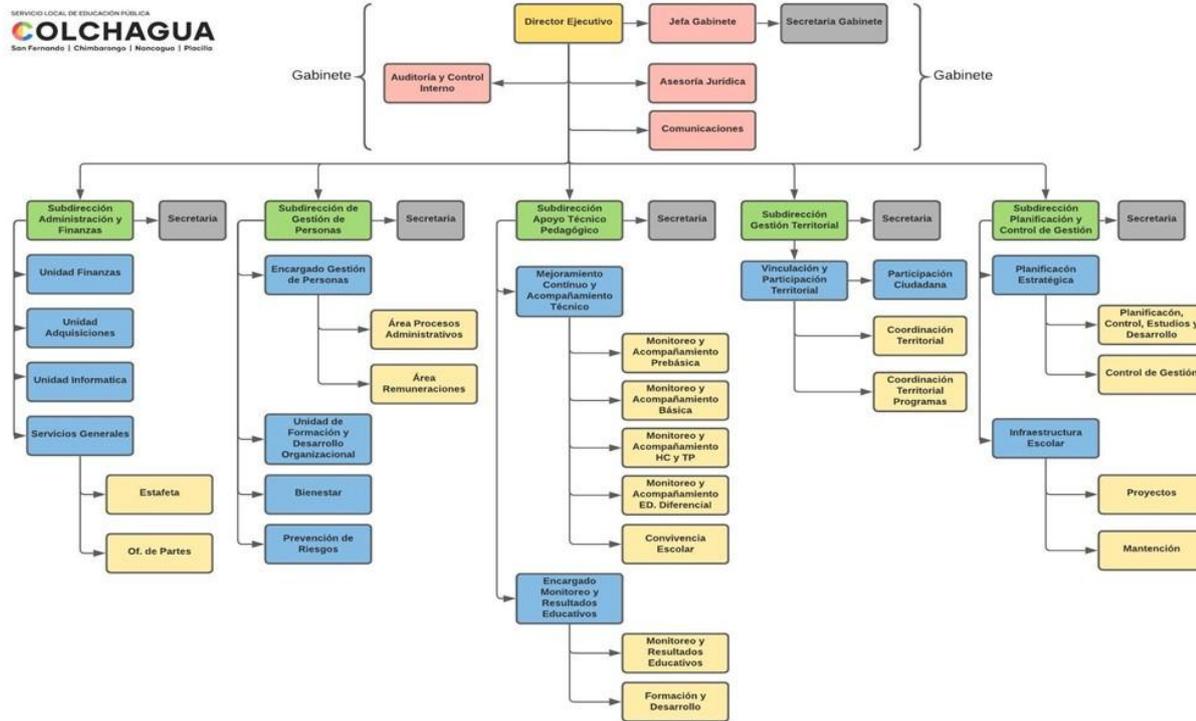
## Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes	13.654
2	Padres, Madres, Apoderados	12.289

**b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio**



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Oscar Leonardo Fuentes Román
Subdirector de Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico	Héctor Luis Saravia Molina
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Héctor Alejandro Fuentes Dobson
Subdirector de Administración y Finanzas	Carlos Arturo Poblete Lagos
Subdirector de Gestión de Personas	Gladys Andrea Jorquera Marchant
Subdirector de Gestión Territorial	Giselle Francisca Olea Matus

## 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	449	25.34%	173	28.50%	622
Planta	590	33.30%	215	35.42%	805
Código del Trabajo	733	41.37%	219	36.08%	952
Total	1.772	100.00%	607	100.00%	2.379

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	277	15.63%	22	3.62%	299
Directivos	2	0.11%	4	0.66%	6
Auxiliares	126	7.11%	88	14.50%	214
Profesionales	1.163	65.63%	428	70.51%	1.591
Administrativos	204	11.51%	65	10.71%	269
Total	1.772	100.00%	607	100.00%	2.379

## 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	22	1.24%	3	0.49%	25
ENTRE 25 y 34 AÑOS	531	29.97%	149	24.55%	680
ENTRE 35 y 44 AÑOS	462	26.07%	123	20.26%	585
ENTRE 45 y 54 AÑOS	363	20.49%	118	19.44%	481
ENTRE 55 y 59 AÑOS	195	11.00%	73	12.03%	268
ENTRE 60 y 64 AÑOS	150	8.47%	80	13.18%	230
65 Y MÁS AÑOS	49	2.77%	61	10.05%	110
Total	1.772	100.00%	607	100.00%	2.379

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	7	17.95%	5	25.00%	12
Reemplazo	32	82.05%	15	75.00%	47
Total	39	100.00%	20	100.00%	59

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	3	7.69%	1	5.00%	4
Auxiliares	2	5.13%	2	10.00%	4
Profesionales	34	87.18%	17	85.00%	51
Total	39	100.00%	20	100.00%	59

### 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	7	100.00%	5	100.00%	12
Total	7	100.00%	5	100.00%	12

## 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	18	38
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	27	41
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	66,67%	92,68%

#### 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	18	None	None
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	18	38
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	%	92,11%

### 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	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	27	27
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	None%	0,00%	9,88%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	68
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	162

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	0%	0%	235%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	27	0	717
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	235
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	None%	305,11%

## 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	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	7	805
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	0,00%	0,00%

### 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	0	20	622
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	None%	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	0	0	1005
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	None%	0,00%	42,24%

#### 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)	0	0	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	None	None

#### 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	0	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	None%	None%

#### 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	0	27	2.379
Porcentaje de becados (a/b)	None%	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	5	5037
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	None	0,19	2,12

## 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	0	946
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	None	0,00	0,40

## 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	7	18
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	None	0,26	0,01

## 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	0	2	353
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	None	0,07	0,15

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	0	0	39
Lista 2	0	0	8
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	47
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	2.379
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0.00%	1.98%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

## 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

## 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	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	27	41
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	0,00%	0,00%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

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

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	None%	None%	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](http://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**

---

<b>Año</b>	<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
------------	-------------------	-------------------------

**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 Colchagua

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	60	52,5
2.- Eficiencia Institucional	2	35	35
3.- Calidad de Servicio	1	5	5
Total	7	100	92,5

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					60%	52,5%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 2 (Etapa 2) 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.	75,00 %	100.00 % (8.00 /8.00 )*100	133.33 %	5 %	5%
3	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.00 % (0.00 / 62.25 )*100	Cumple	5 %	5%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	12.50 % (1.0 /8.0 )*100	Cumple	20 %	20%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					35%	35%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	199.02 % (8312333.00 / 4176565.00)*100	Cumple	30 %	30%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	34.30 % (12.0 / 35.0)*100	Cumple	5 %	5%
<b>Objetivo 3: Calidad de los Servicios</b>					<b>5%</b>	<b>5%</b>
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	100.00 % (23.00 / 23.00)*100	Cumple	5 %	5%

## 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	17	5	97,4%	12.204

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

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Medida con 100% de cumplimiento a través de la participación de funcionarios/as en la actividad de capacitación Chile Elige Equidad - Inducción a las Políticas Pro equidad de género, la cual es impartida por MINMUMEG a través de plataforma on line de acuerdo a nómina de inscripción comprometida

### Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Conformación de la Mesa de Equidad de Género con representantes de las diferentes áreas	Se oficializa la creación de la Mesa Equidad de Género y designa integrantes del servicio de acuerdo con la resolución exenta N° 910-2021, teniendo su primera reunión el día 07-07-2021 , además se realizaron sociabilización de esta en redes sociales.
Políticas y Planes para atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer	Se elaboro Protocolo de Denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual con enfoque de género, el cual fue formalizado por resolución exenta n° 640 del 12 de abril 2021

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

---

## **Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021**

---

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021**

---

No aplica