



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Atacama**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	16
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	27
.5. Anexos	32
.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	44

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación tiene como misión asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad, que contribuya a una formación integral para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, buscando siempre que sus talentos puedan desarrollarse al máximo, y que abra ante ellos y sus familias más y mejores oportunidades, bajo el principio de justicia educativa. Esto significa reforzar la garantía de la educación como un derecho social, con la educación pública en su centro.

El año 2022 se cumplió el tan anhelado retorno a la presencialidad, y con ello nos enfrentamos a las consecuencias de una pandemia que no hizo más que profundizar la dolorosa realidad de la desigualdad en la educación. Los efectos que hemos evidenciado en la salud mental y la convivencia, además de la merma en los aprendizajes, nos han dejado claro el importante e irremplazable rol que cumplen, para las y los estudiantes, los jardines, escuelas y liceos como espacios de aprendizaje, protección, socialización y bienestar socioemocional.

Ante esta situación, el 2022 el Ministerio de Educación desarrolló la **Política de Reactivación Educativa Integral - Seamos Comunidad**, que recoge las recomendaciones de diversos organismos internacionales para abordar la crisis socioeducativa. Su objetivo ha sido impulsar una respuesta comprehensiva y estratégica para la recuperación del sistema educativo, considerando los innumerables efectos del cierre prolongado de los establecimientos debido a la pandemia por COVID-19. Así, acciones de las diferentes instituciones, unidades y niveles del sistema educativo se reenfocaron hacia la reactivación educativa, articulando un conjunto de recursos, programas y dispositivos de política en un Plan que contenía 5 ejes estratégicos:

Un primer eje, de **CONVIVENCIA, BIENESTAR Y SALUD MENTAL**, cobró fuerza a partir de múltiples diagnósticos nacionales e internacionales que

han sido contundentes en señalar importantes signos de deterioro en el clima de convivencia y el aumento de la violencia entre niños, niñas y adolescentes. Nos propusimos al respecto atender con fuerza aspectos socioemocionales, convivencia, equidad de género y salud mental en las comunidades educativas, implementando un sistema intersectorial de apoyo y atención de la niñez y la adolescencia, y reforzando los equipos y estrategias escolares. Destacamos en este eje el Programa territorial de convivencia escolar y atención en crisis, iniciativa con llegada a 800.000 estudiantes de 60 comunas y 1.450 establecimientos educativos en 2022, y que se ampliará en 2023.

Un segundo eje, de **FORTALECIMIENTO Y ACTIVACIÓN DE APRENDIZAJES**, se ancla en la evidencia que muestra la alta pérdida de aprendizajes a nivel global, agravada en los primeros niveles educativos y en niveles socioeconómicos más bajos, evidenciándose una disminución importante en comprensión lectora en los niveles de 1° a 4° básico. Mediante un conjunto de iniciativas dirigidas a estudiantes y docentes, se busca fortalecer la acción pedagógica de las comunidades educativas, poniendo a disposición recursos y estrategias curriculares y pedagógicas pertinentes para una respuesta efectiva e integral a los efectos de la pandemia en el aprendizaje, en cada uno de los niveles y modalidades educativas. Una de nuestras medidas prioritarias es la Estrategia de reactivación de la Lectura, que pone a disposición un instrumento diagnóstico, de aplicación voluntaria y de carácter formativo, para estudiantes que requieren apoyo adicional a partir de los resultados de DIA-Lectura. Es importante en este eje destacar también el Plan de Tutorías, que convoca a tutores/as para desplegarse por todo el país apoyando la labor de las y los docentes en el desarrollo de habilidades de lectura, escritura y comunicación.

El tercer eje, de **ASISTENCIA Y REVINCULACIÓN**, se hace cargo del problema que supone el incremento en el porcentaje de estudiantes que presentan inasistencia grave entre 2019 y 2022 (menor a un 85% de las jornadas del año escolar), como factor predictor de exclusión educativa. Además, del diseño de estrategias para apoyar el regreso de los estudiantes actualmente fuera del sistema, enfocándonos en garantizar la continuidad de sus trayectorias educativas.

El cuarto y quinto eje apuntan a aspectos clave en la generación de condiciones para el aprendizaje. Por una parte, **el Plan Nacional de Transformación digital y conectividad**, para impulsar la transformación digital, asegurando recursos tecnológicos, conectividad y desarrollo de las habilidades digitales en las comunidades educativas, como condición para el fortalecimiento de los aprendizajes. Por otra, el **Plan Nacional de Infraestructura**, que asume la deuda pendiente de mejorar la infraestructura de la educación pública del país, aumentando su capacidad de matrícula y sus condiciones de habitabilidad. En la reformulación del Plan de Reactivación Educativa, estos ejes pasan a ser

contenidos por el eje de fortalecimiento de aprendizajes, pues se entienden como condiciones para el aprendizaje.

En cada eje se diseñaron y desplegaron de manera progresiva iniciativas que contribuyen a reducir las brechas acrecentadas en los años de pandemia. Estas iniciativas irán fortaleciéndose y creciendo durante los próximos años.

Por otro lado, mucho antes de comenzar este gobierno, Chile asumió el compromiso de avanzar decididamente hacia el **fortalecimiento de la educación pública**, creando un Sistema Nacional de Educación Pública establecido por Ley N° 21.040 del año 2017 a través del cual, los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios pasan gradualmente a formar parte de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Si bien con la instalación progresiva de los SLEP se han observado avances y mejoras significativas en el apoyo y acompañamiento a las escuelas, liceos y jardines infantiles; también sabemos que los procesos de traspaso y la propia instalación de los SLEP han sido complejos y se han evidenciado dificultades, documentadas en diversos estudios.

Como respuesta a esta situación, es que introdujimos una extensión en el plazo de traspaso de los establecimientos educativos desde la entrada en funcionamiento de cada SLEP, que favorece los procesos de instalación de los servicios que empezaron a funcionar en 2022. Por otra parte, estamos avanzando en un proyecto de ley que fortalezca el Sistema de Educación Pública en cuanto a su gobernanza, al proceso de traspaso y a la mejora de la gestión financiera de los SLEP.

Sobre el **fortalecimiento y desarrollo de la profesión docente**, nos hemos propuesto avanzar estableciendo un nuevo trato con el profesorado en un proceso de diálogo, reparación y confianza profesional, y abordando a su vez la actual escasez crítica de docentes, haciendo más atractiva la carrera con mejores condiciones para ejercer la docencia y más colaboración y aprendizaje profesional. Tenemos la convicción de que sólo podemos impulsar la reactivación educativa y el proyecto transformador que nos hemos propuesto, con docentes ejerciendo una buena docencia y en condiciones dignas. De esta manera, ingresamos un proyecto de ley que consolida un único sistema de evaluación de la docencia, evitando la duplicidad de evaluaciones y la consiguiente sobrecarga para las profesoras y profesores. Al fortalecer los procesos de inducción y la colaboración docente, la preocupación principal de las y los profesores será la

reactivación educativa, con énfasis en el desarrollo integral de los y las estudiantes.

En **Educación Parvularia**, entre junio de 2022 y el 31 de diciembre del 2022, 103 establecimientos obtuvieron su certificación de Reconocimiento Oficial, avanzando en su cumplimiento de certificación desde un 35,56 por ciento a un 40,46 por ciento. En paralelo, para comprender lo que ha ocurrido con la inasistencia de niños y niñas de este nivel, se están realizando diversos estudios para precisar los cambios en las preferencias de las familias, para, sobre la base de evidencia, construir una estrategia para el aumento de coberturas y diversificar la oferta en relación a las modalidades que actualmente se ofrecen.

En **Educación Superior**, el robustecimiento de los 15 centros de formación técnica (CFT) estatales creados por la ley N°20.910 constituye uno de los principales objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Educación Superior. Para cumplir este objetivo se elaborará el Plan de Fortalecimiento de CFT estatales para el periodo 2022 - 2026, que considera aspectos de financiamiento, mejoramiento de infraestructura, calidad y gobernanza, en conjunto con sus autoridades y otros actores claves del subsistema.

Por otra parte, se busca avanzar hacia un sistema de financiamiento de la educación superior que supere las lógicas de mercado, estableciendo mejoras al sistema de acceso y gratuidad, becas y créditos y condonación de deudas por estudiar. La evidencia muestra que existen más de dos millones de endeudados por estudiar, que 57% de las personas deudoras del CAE son mujeres y que 52% proviene de los dos primeros quintiles de ingresos. Para avanzar en este compromiso se está trabajando en un marco de acuerdo sobre Plan de Condonación (componente global y progresivo) y Nuevo Sistema de Financiamiento (sistema de contribución solidaria vía Operación Renta).

En la tarea de avanzar en la recuperación del sistema educativo y el fortalecimiento de la educación pública, en nuestro rol de articulación del sistema nos hemos puesto la tarea de convocar la más amplia participación de actores e instituciones. Un buen ejemplo de ello es que hemos convocado a un Consejo para la Reactivación Educativa, que contribuirá a generar recomendaciones, enriquecer propuestas y favorecer la coordinación con otras instituciones para la reactivación educativa, con la mirada especializada y la experiencia en terreno de 23 reconocidos referentes educativos que acompañarán este propósito país.

La reactivación educativa y el fortalecimiento de la educación pública constituye un **desafío país** que no puede ser abordado sino a través del compromiso corresponsable y trabajo conjunto del Ministerio y los diferentes organismos de nuestro ecosistema educativo. Con una épica convocante y sentido de urgencia, Chile avanzará en la recuperación y mejora del sistema educativo.

MARCO ÁVILA LAVANAL

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública de Atacama, o SLEP Atacama, es un organismo especializado en la gestión educativa y descentralizado, que puede tomar decisiones sobre la educación en el territorio a su cargo: abrir escuelas, por ejemplo. Además, tiene personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propios.

El SLEP de Atacama es dirigido por un Director Ejecutivo e incluye en su estructura un Comité Directivo Local, formado por representantes de los municipios del territorio, el gobierno local y los centros de padres y apoderados. Asimismo, considera un Consejo Local de Educación Pública, un espacio de participación que representa el interés de las comunidades educativas del territorio.

El SLEP Atacama se creó en el marco de la Ley 21.040 de 2017 y se instaló en el año 2020 siendo el traspaso efectivo del servicio educativo a partir del año 2021. Depende directamente del Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Pública (DEP) y comprende las comunas de Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral y Diego de Almagro, con un total de 79 establecimientos, incluyendo 19 jardines infantiles.

Este Servicio guiará sus acciones por la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP), que tiene una bajada territorial en el Plan Estratégico Local, elaborado por el Director Ejecutivo (S) y aprobado por el Comité Directivo Local, para el período 2021-2027.

De acuerdo a lo definido, a continuación, se presentan la misión, el propósito y los sellos, los cuales están establecidos en nuestro Plan Estratégico Local 2021-2027.

Misión

Proveer un servicio educacional de calidad, integral y equitativo, que permita el aprendizaje y el desarrollo pleno de los estudiantes del territorio de Atacama, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos y docentes, el trabajo colaborativo y la participación e inclusión de todos los integrantes de las comunidades educativas.

Propósito

La calidad del servicio educativo es suficiente para entregar igualdad de oportunidades a los niños, niñas, jóvenes y adultos estudiantes del territorio de Atacama.

Sellos

1. Vida saludable y educación a través del movimiento
2. Preservación del medio ambiente, cuidado ecológico y del patrimonio de la tierra de Atacama
3. Desarrollo de la cultura, las artes y el patrimonio cultural de Atacama
4. Patrimonio natural del cielo, astronomía, tecnología y ciencias para la vida y la formación de ciudadanos

Descripción del SLEP Atacama

El Servicio Local de Educación Pública Atacama, comprende las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla en la provincia de Copiapó, así como Chañaral y Diego de Almagro en la provincia de Chañaral, teniendo su domicilio en la comuna de Copiapó, en la Región de Atacama.

SLEP Atacama tiene a su cargo 79 establecimientos educacionales, que se distribuyen en 19 jardines infantiles, 48 escuelas y 12 liceos, que corresponden al 58,1% del total de establecimientos educacionales presentes en las 5 comunas del territorio.

Distribución de Establecimientos Educacionales SLEP Atacama por comuna.

Comuna	Jardín Infantil	Escuelas/Liceos	Total Establecimientos
Copiapó	15	31	46
Tierra Amarilla	1	10	11

Caldera	3	6	9
Chañaral	0	8	8
Diego de Almagro	0	5	5
Total	19	60	79

Fuente: PEL SLEP Atacama

Respecto a la matrícula de los establecimientos dependientes de este Servicio Local, en los últimos 5 años el detalle es el siguiente:

AÑO	MATRICULA
2019	30.949
2020	29.975
2021	31.147
2022	29.853
2023 (inicio año escolar)	29.771

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGE.

En el año 2022, la dotación docente fue de 2008 profesores y profesoras, considerando a todos aquellos que cumplieron funciones directivas, UTP, inspectoría, orientación, aula y otras como encargados CRA, encargados de talleres, etc. Así mismo, se contó con 1957 asistentes de la educación con funciones administrativas, auxiliar, técnica y profesionales.

En cuanto a los Jardines Infantiles, tenemos 251 personas que trabajan en dichas unidades educativas, incluyendo Directoras, Educadoras de Párvulos, Técnicas de Educación Parvularia y Auxiliares.

En cuanto a la organización interna, el SLEP de Atacama es dirigido por su Director Ejecutivo (S), Sr. Pedro Lagos Arancibia, y se cuenta con una dotación de 86 funcionarios, los cuales se distribuyen en los siguientes Departamentos y Unidades:

- Dirección Ejecutiva, que incluye Gabinete, Unidad de Comunicaciones, Unidad Jurídica, Unidad de Auditoría Y Unidad de Prevención de Riesgos.
- Departamento de Planificación y Control de Gestión.
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico
- Departamento de Gestión de Personas
- Departamento de Gestión y Vinculación Territorial, incluyendo la Coordinación de Atención Ciudadana.

DEPARTAMENTO	UNIDAD	FUNCIONES
Dirección Ejecutiva	Dirección	Dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública, dentro del territorio de su competencia.
	Gabinete	Entregar apoyo especializado al Director Ejecutivo facilitando el normal desarrollo de las actividades atinentes al cargo, procurando salvaguardar que las decisiones se ajusten a la normativa vigente.

	Unidad Jurídica	<p>Resguardar el cumplimiento de la normativa legal del Servicio Local de Educación Pública Atacama, a través de la asesoría correspondiente al Director Ejecutivo y a las distintas áreas, unidades y establecimientos educacionales, y del control jurídico de los actos administrativos que emanen del funcionamiento de la Institución.</p> <p>Asumir la defensa de los intereses del Servicio Local ante los Tribunales de Justicia y los organismos de la Administración del Estado con facultades sancionatorias y de fiscalización.</p>
	Unidad de Comunicaciones	Canalizar las comunicaciones internas y externas actividades, eventos y en general toda instancia que lleve a cabo el Servicio Local y sus establecimientos educacionales y aquellas en que este participe, así como asesorar al Director Ejecutivo en materia de comunicaciones y relaciones públicas, proyectando la imagen pública del servicio.
	Unidad de Auditoría	Auditar determinados aspectos, que sean considerados críticos o de especial trascendencia, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en relación con este, elaborando posteriormente un informe final que contendrá las observaciones, opciones de mejora, sugerencias y medidas administrativas si corresponde.
	Unidad de Prevención de Riesgos	Velar por las adecuadas condiciones de seguridad e higiene ocupacional y el cumplimiento a la normativa legal vigente en materias de prevención de riesgos laborales para un correcto desempeño de los funcionarios del Servicio y establecimientos educacionales del territorio.
Apoyo Técnico Pedagógico	Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico	Asesorar y asistir a los establecimientos educacionales y comunidades educativas dependientes del Servicio Local, especialmente en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, de acuerdo al Plan Anual, Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los demás instrumentos de gestión para el mejoramiento educativo de cada establecimiento educacional.

Vinculación y Participación Territorial	Departamento de Vinculación y Participación Territorial	Promover y fortalecer el nexo con los distintos relevantes del territorio y de la región, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad del sistema educacional, buscando satisfacer las necesidades de los distintos grupos intermedios que interactúan en el ámbito del Servicio Local.
	Departamento de Gestión Territorial	Diseño e implementación de un sistema de levantamiento de información y acompañamiento colaborativo, tendiente al desarrollo de capacidades y al mejoramiento continuo de los procesos y los resultados, especialmente educativos, de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local.
Administración y Finanzas	Departamento de Administración y Finanzas	Administrar y gestionar los recursos materiales y financieros del Servicio Local, velando por la optimización de su uso.
Planificación y Control de Gestión	Departamento de Planificación y Control de Gestión	Colaborar con el Director Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria, para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local. Además, monitorear el cumplimiento de metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del Servicio Local y los establecimientos educacionales. Asimismo, a este departamento le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento, a los que se refiere la letra m) del artículo 18° de la Ley N°21.040, así como cautelar el adecuado estado de conservación y funcionamiento de los establecimientos educacionales del territorio, de acuerdo con las normas vigentes.
Gestión de Personas	Departamento de Gestión de Personas	Acompañamiento de los funcionarios a lo largo de su desempeño en el Servicio y todas las consecuencias administrativas del mismo, desde su inicio hasta su término de sus funciones, tendiendo al máximo desarrollo y bienestar posible.

De acuerdo a la Ley de Presupuesto del año 2022, el Servicio Local de Atacama contó con M\$2.741.128 en el Programa 01 “Gastos Administrativos Atacama” y M\$73.917.429 en el Programa 02 “Servicio Educativo Atacama”, con una ejecución presupuestaria total de 90,5%.

Dentro de los logros del año 2022, se destacan:

- Acompañamiento Técnico Pedagógico a los 77 Establecimientos Educativos en funcionamiento, en forma directa y/o en Red.
- Fortalecimiento de los comités de Asistencia a través del trabajo colaborativo con Fundación Presente y levantamiento de experiencias exitosas en nuestros establecimientos.
- Entrega de información de los ingresos por subvención a los equipos directivos de las escuelas y liceos, así como la entrega detallada de compras efectuadas.
- Capacitación a equipos directivos en gestión de compra.
- Implementación de 11 convenios de suministros para agilización de compras.
- Aumento de la ejecución Subvención Escolar Preferencial desde 55,9% en 2021 al 76% en 2022.
- Concurso ADP para la selección de nuevos Directores en 7 establecimientos.
- Casi 7.000 atenciones a ciudadanos por diferentes vías.
- Fortalecimiento del trabajo de los Centros de Madres, Padres y Apoderados de SLEP Atacama
- 51 convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para potenciar el trabajo de las comunidades educativas de SLEP Atacama
- Implementación de atención multiplataforma “Acercando al Territorio” para atender ciudadanos de las comunas de Caldera, Chañaral, Diego de Almagro y Tierra Amarilla
- Habilitación internado Liceo Manuel Magalhaes de Diego de Almagro (M\$100.000).
- Ejecución de 4 proyectos de conservación y 3 de mejoramiento de alcantarillado al interior de los establecimientos (M\$1.188.600).
- Inversión en mantención, aseo, control de plagas, limpieza de alcantarillados, elevadores, extintores en los establecimientos del territorio (M\$1.900.000).
- Habilitación de 4 elevadores en 3 establecimientos.
- Habilitación de cocinas en 20 establecimientos.
- 100% de establecimientos con certificación SEC
- Ejecución de 23 proyectos de by-pass de cámaras desgrasadoras en EE.EE.
- Reconocimiento Oficial de Jardín Infantil “Pueblito de San Fernando”.
- Implementación de servicio de transporte de acercamiento en las 5 comunas del territorio, beneficiando a más de 1.000 estudiantes de 27 establecimientos (M\$1.500.000).

Para el 2023, nuestros principales desafíos serán::

- Implementar Plan de Reactivación Educativa
- Implementar Política Nacional de Convivencia Escolar
- Implementar metodología en aulas colaborativas como método de enseñanza en NT1 y NT2.
- Disminuir el ausentismo escolar, estimado en más de 15.000 estudiantes.
- Implementar nuevos contratos: internet, mantención de vehículos, mobiliario escolar, entre otros.
- Actualizar organigrama del servicio.
- Realizar concursos ADP para Directores de 28 establecimientos educacionales.
- Habilitar cocinas y comedores de los establecimientos.
- Licitación proyectos de conservación Liceos (M\$567.000).
- Lograr elegibilidad de proyectos de conservación (M\$1.021.100).
- Articular y gestionar proyectos de inversión con GORE Atacama
- Avanzar en el Reconocimiento Oficial de Jardines VTF y Especialidades TP
- Mejorar los tiempos de respuesta a los requerimientos de mantenimiento de los EE.EE.
- Aumentar cobertura de atención de mantenimiento de EE.EE.
- Disminuir sanciones por infraestructura
- Gestionar la habilitación de buses y minibuses traspasados
- Cambio de dependencias para la Administración Central



PEDRO LAGOS ARANCIBIA
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

Política de Reactivación Educativa Integral “Seamos Comunidad”

SLEP Atacama está alineado a la Política de Reactivación Educativa Integral “Seamos Comunidad” abordando desde 2022 con una mirada sistemática, contextualizada e integral, los efectos que ha dejado la pandemia y proyectando estratégicamente las transformaciones estructurales que el nuevo sistema de educación pública requiere. Por lo tanto, gran parte de las acciones anuales tributan, y seguirán haciéndolo, a los 5 ejes de esta política, a saber: convivencia, bienestar y salud mental; fortalecimiento y activación de aprendizajes; revinculación y garantía de trayectorias educativas; transformación digital y conectividad; y, por último, al mejoramiento de la infraestructura de la educación pública.

En este contexto, para nuestro Servicio Local de Educación Pública es y será prioridad, impulsar e instaurar una cultura en esta materia al interior de nuestras comunidades educativas. Por esta razón, hemos instaurado una mesa de trabajo en nuestro sistema, la que velará y orientará a nuestras funcionarias y funcionarios en el cumplimiento de la Normativa, además de generar instancias para promover acciones concretas enmarcadas en, el reconocimiento de la igualdad y la equidad como un derecho en la educación pública. Junto a la Secretaría Regional Ministerial de La Mujer y la Equidad de Género, hemos logrado que más de 150 funcionarias y funcionarios participen del curso: “Género en las Políticas Públicas 2022”, cuyo objetivo es profundizar en los mecanismos de cómo los funcionarios públicos son primordiales para avanzar en la justicia de género.

Respecto al presupuesto, SLEP Atacama tuvo un aumento de recursos para su gestión 2022 en más de M\$5.424.000, así como en su ejecución, pasando de 86,6% (M\$58.684.564.688) a 90,5% (M\$ 66.440.244.080). En el caso de los recursos SEP (Subvención Escolar Preferencial) y PIE (Programa de Integración Escolar), la ejecución fue de 76% y 100% respectivamente.

Estado de avance PEI y PME de los establecimientos del territorio

A la luz del proceso de levantamiento de datos y análisis de contenidos referidos a los 79 Proyectos Educativos Institucionales 2022 del territorio, se destacan los siguientes resultados:

- El 34% de los PEI fueron actualizados el año 2020 (n= 27).
- El 82% de los PEI fue elaborado y/o actualizado por el director/a actual.
- En relación a los encargados/as de su elaboración, el 13% incluyó exclusivamente al equipo directivo (n= 10), el 14% consideró al Equipo directivo y Consejo Escolar (n= 11) y el 73% incorporó a todos los estamentos de la comunidad educativa en su elaboración (n= 58).
- En relación con la difusión realizada, el 3% de los establecimientos educacionales no indica difusión alguna (n=2), mientras que en un 43% se señalan que utilizan las reuniones de apoderados/as para su difusión (n= 34), un 34% indica que se crea una instancia particular para la difusión del PEI (n= 27) y un 20% indica que hicieron la socialización mediante página web y redes sociales (n= 16).
- En términos del acompañamiento recibido para la construcción del instrumento, el 82% indica no haber recibido algún tipo de apoyo (n= 65). El 8% señala asesorías por parte del Departamento de Administración de Educación Municipal (en adelante DAEM) (n= 6) y el 10% apoyo por parte de un asesor externo al DAEM (n=8).
- Con respecto a la incorporación explícita de otros documentos institucionales de gestión, el 6% incorporó el Manual de Convivencia (n= 5), el 4% (n= 3) el Reglamento de Evaluación, el 29% (n= 23) consideró el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el 6% (n= 5) consideró el Manual de Convivencia Escolar y Reglamento de Evaluación, el 5% (n= 4) consideró el Manual de Convivencia Escolar y Plan de Mejoramiento Educativo, el 1% (n= 1) consideró el Reglamento de Evaluación y Plan de Mejoramiento Educativo y el 48%(n= 38) consideró el Manual de Convivencia Escolar, Reglamento de Evaluación y Plan de Mejoramiento Educativo.

Respecto al cumplimiento del PME, el 91% de los establecimientos cumplen con las etapas del PME, que se tenemos a 52 EE de educación general (básica y media) y 19 jardines infantiles; que suman 71 EE.

Para el cálculo se consideran los 79 establecimientos educacionales del territorio, incluyendo los jardines infantiles, educación básica, educación media, educación TP y educación en contexto de encierro.

Estado del Convenio de Gestión Educacional

En virtud de los artículos 39 y siguientes de la Ley 19.882, que regula la nueva política de personal de los funcionarios públicos, y la jurisprudencia relativa a directores que se han ausentado o no han ejercido el cargo, se entiende que el directivo será evaluado una vez que se restablezca en sus funciones, en atención a que el instrumento está relacionado con la persona nombrada en el cargo. De acuerdo a lo anterior, no se presenta evaluación del Convenio de Gestión Educacional del año 2022.

Estado de Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N°19.553 que concede Asignación de Modernización y otros Beneficios que indica, y en el Decreto Supremo N°1.232, de 2018, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño institucional, el Director de Presupuestos certificó que el grado de cumplimiento global del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) año 2022 del SLEP Atacama fue 98,33%, con el siguiente detalle de los indicadores:

Nombre del Indicador	Ponderador	Red de Expertos	META 2022	RESULTADO 31.12.2022
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	5%	SUSESO	Medir Correctamente Cumple Nota/Requisito Técnico	Si cumple (100%)
Medidas de Equidad de Género	5%	Min. Mujer y Eq de Género	Medir Correctamente Cumple Nota/Requisito Técnico	Si cumple (100%)
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 año t.	5%	DIPRES	Meta 100%	Si cumple (100%)
Sistema de Planificación y Control de Gestión	20%	DIPRES	Cumplir 100% Requisitos Técnicos	91.65%
Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	35%	DIPRES	Medir Correctamente Cumple Nota/Requisito Técnico	Si cumple (100%)
Licitación con dos o menos ofertas	5%	Dir. De Compras y Cont. Pública	Medir Correctamente Cumple Nota/Requisito Técnico	Si cumple (100%)

Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	25%	SEGPRES	Medir Correctamente Cumple Nota/Requisito Técnico	Si cumple (100%)
--	-----	---------	--	---------------------

Estado de Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Respecto al cumplimiento de los indicadores asociados al Convenio de Desempeño Colectivo 2022, los resultados

Centro de responsabilidad	Porcentaje de avance ponderado
Administración y Finanzas	79,90%
Apoyo Técnico Pedagógico	100%
Dirección	100%
Gestión de Personas	100%
Planificación y Control de Gestión	100%
Vinculación y Gestión Territorial	100%

No logros

- Actualización de organigrama y reestructuración de la orgánica interna del Servicio.
- Habilitación del 100% de cocinas y comedores de los establecimientos.
- Obtención de Reconocimiento Oficial de 10 especialidades de EMTP.
- Obtención de Reconocimiento Oficial de 16 Jardines Infantiles.
- Mejoramiento de la conectividad internet en los establecimientos.
- Ejecución del 100% de la Subvención Escolar Preferencial.
- Habilitación de vehículos institucionales destinados a los establecimientos educacionales.

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

La institución tiene en pleno funcionamiento el Sistema Integral de la Gestión (SIG), de acuerdo a las orientaciones y requisitos del Programa de Mejoramiento de la Gestión, que mide los indicadores de desempeño construidos y, para ello, operan todos los sistemas de recolección y sistematización de la información.

A continuación, se presentan los resultados de los principales indicadores de acuerdo a los diferentes instrumentos de gestión.

1. Formulario H: Instrumento definido por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) que entrega información cuantitativa respecto al logro o resultado en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro.

N°	Objetivo Estratégico Asociado	Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta 2022	Efecti vo 2022	Observaciones
-----------	--------------------------------------	------------------	---------------------------	------------------	-----------------------	----------------------

1	Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema (asistentes de la educación, educadores de párvulos, docentes, directivos y funcionarios SLEP), mediante efectivos procesos de selección, evaluación, perfeccionamiento, así como, el desarrollo del trabajo colaborativo y la gestión de redes entre las comunidades educativas.	Porcentaje de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos educativos del territorio en el año t.	(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) *100	25%	26% (12/46)	<p>1. La Agencia de la Calidad categoriza a los establecimientos educacionales anualmente, tanto para enseñanza básica y media por separado, pudiendo un mismo establecimiento tener dos categorías diferentes. Las posibles categorías de desempeño son Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente.</p> <p>2. El Ministerio de Educación no ha publicado las categorías de desempeño desde 2020, por lo que se mantiene la categorización desde ese año.</p> <p>3. Se entiende como número total de categorizaciones, la suma total de categoría de desempeño, de los niveles de enseñanza (básica y media) del territorio que fueron categorizados en el año t (2022).</p> <p>5. El denominador (46) corresponde a los establecimientos educacionales categorizables según la Agencia de la Calidad, en base al número de estudiantes según art. 18 Ley 20.529</p>
2	Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes del Territorio, a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante el monitoreo de aprendizajes y la implementación de las mejores prácticas educativas.	Porcentaje de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t.	(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)*100	40%	96%	<p>1. Para el cálculo se considerará la asistencia promedio entre marzo y noviembre del año t (2022), promedio simple.</p> <p>2. Se utiliza la asistencia entregada por SIGE.</p> <p>3. En caso de no registrar asistencia un mes (paro docente, contingencia nacional, u otro) se calcula el promedio con los meses restantes.</p> <p>4. El N° de establecimiento considera a todos los niveles escolares y modalidades de enseñanza (Ed. Parvularia NT1 y NT2, básica, media, especial-diferencial y adultos)</p>

3	3. Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante la implementación de una Institucionalidad Pública, moderna, especializada, eficiente, eficaz y con identidad territorial, desarrollada e implementada, a través del Plan Estratégico Local (PEL) y el Plan Anual Local (PAL).	Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año } t / N^{\circ} \text{ total de establecimientos del territorio en el año } t) * 100$	98%	92,1%	<p>1. Las sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia se realizan de manera presencial, salvo excepciones que impidan su realización para lo cual se podrán realizar de manera virtual.</p> <p>2. Según el Artículo 7º de la ley 19.979, cada Consejo Escolar deberá convocar al menos a cuatro sesiones al año. El quórum de funcionamiento será la mayoría de sus miembros.</p> <p>3. Según el Art. 79 ley 21.040, para los establecimientos que sólo impartan Educación Parvularia, no se va a denominar Consejo Escolar sino que Consejo de Educación Parvularia.</p>
---	--	--	--	-----	-------	--

1. PEL: Plan Estratégico Local, es una herramienta de gestión establecida por la Ley 21.040, cuyo objetivo es “el desarrollo de la educación pública y la mejora permanente de la calidad de ésta en el territorio respectivo, mediante el establecimiento de objetivos, prioridades y acciones para lograr dicho propósito.”

De acuerdo a esto, el PEL vigente permite definir los lineamientos para el SLEP Atacama para los 6 primeros años de funcionamiento del Servicio, es decir, entre 2021 y 2027.

Dentro de los indicadores del PEL, destacamos los siguientes:

N°	Objetivo Estratégico Asociado	Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta 2022	Efectivo 2022	Observaciones
----	-------------------------------	-----------	--------------------	-----------	---------------	---------------

4	Fortalecer el liderazgo de los actores del sistema en los diferentes niveles del servicio (SLEP, EE, aula), con foco en lo pedagógico.	Porcentaje de equipos directivos que cumplen con las metas establecidas en su instrumento de gestión escolar (PME).	(N° de EGES acompañados para la eficiente implementación de los PME /N° Total de EGES de EE en PME) *100	98%	91%	Para el denominador se consideran los 78 establecimientos educacionales del territorio. De los establecimientos que cumplen con las etapas del PME, tenemos a 52 EE de educación general y 19 jardines infantiles; que suman 71 EE.
5	Proveer una infraestructura adecuada, digna y propicia para el aprendizaje.	Porcentaje de establecimientos que poseen una infraestructura que cumple con la normativa vigente	(Número de establecimientos que poseen una infraestructura que cumple la normativa vigente / Número total de establecimientos) *100	24%	78%	SLEP Atacama cuenta 62 establecimientos con Reconocimiento Oficial, lo que implica que cumplen con la respectiva normativa. En sentido contrario, los 17 establecimientos que no cuentan con RO son Jardines Infantiles VTF, los que tienen observaciones de infraestructura, administrativas y técnico pedagógicas, por lo que requieren un trabajo integral para resolverlas.

1. CDC: El Convenio Desempeño Colectivo es un instrumento definido por la Ley 19.553 de 1998, que establece un incentivo económico para los funcionarios y que organiza al Servicio en Centros de Responsabilidad para definir los objetivos y metas a cumplir. Dentro de los indicadores comprometidos durante 2022 tenemos los siguientes:

N°	Objetivo del Indicador	Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta 2022	Efectivo 2022	Observaciones
----	------------------------	-----------	--------------------	-----------	---------------	---------------

6	Asegurar la sostenibilidad financiera según los recursos disponibles.	Porcentaje de ejecución de los subtítulos 21, 22 y 29 del Programa 02 del servicio	(Monto ejecutado de los subtítulos 21, 22 y 29 del programa 02 del servicio en el año t / Monto total del ingreso percibido para los subtítulos 21, 22 y 29 del programa 02 en el año t) * 100	85%	93,6%	<p>1. Se consideran los subtítulos 21, 22 y 29 del programa 02 en el año t</p> <p>2. Los informes con registro SIGFE son con fecha de corte en los meses abril, agosto y diciembre</p> <p>3. Monto ejecutado en base a devengado</p> <p>4. Se entiende por ingresos percibidos asignados para los subt. 21, 22 y 29, los ingresos percibidos en los subt. 05, 09 y los establecidos por ley en el Subt. 08. del programa 02.</p>
7	Procurar por el correcto pago de las remuneraciones de los funcionarios del territorio	Porcentaje de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 90% de los funcionarios del Programa 02 en el año t	(Número de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 90% de los funcionarios del Programa 02 en el año t / Número de meses que se paga las remuneraciones de los funcionarios del Programa 02 en el año t)*100	82%	100%	Se entiende por pago correcto de la remuneración de un funcionario cuando se paga a tiempo y no requiere de ajustes ni reliquidaciones por causas atribuibles a la gestión del Servicio Local.

8	Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos.	Porcentaje de establecimientos educacionales con proyectos en ejecución o terminados	(N° de EE con proyectos en ejecución o terminados en el año t/ N° total de EE con proyectos planificados en el año t)*100	85%	100%	<p>1. Se entiende por proyecto en ejecución a aquel que cuenta con un acta de entrega de terreno.</p> <p>2. Proyecto terminado es aquel que cuenta con acta de recepción provisoria (RP) de obra.</p> <p>3. No se considerará para el cálculo del indicador aquellos establecimientos cuya licitación se haya declarado desierta.</p> <p>4. Se comprometieron 7 proyectos, de los cuales 6 estaban en ejecución al 31 de diciembre. El restante, su licitación fue declarada desierta.</p>
---	--	--	---	-----	------	--

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

El 1 de enero del año 2023, se cumplieron dos años desde que el Servicio Local de Educación Pública de Atacama asumió como nuevo sostenedor de los establecimientos educacionales y jardines infantiles en las comunas de Diego de Almagro, Chañaral, Tierra Amarilla, Copiapó y Caldera. Con aciertos y errores, los que asumimos con humildad y responsabilidad, con avances, progresos, acuerdos y aprendizajes, hemos logrado forjar los cimientos de una Educación Pública que proyecta más equidad, integración, igualdad y desarrollo.

Nuestros desafíos se relacionan con las definiciones realizadas en nuestro Plan Anual Local 2023:

1. Acompañar la labor docente y directiva para mejorar la calidad de sus prácticas, con el fin de lograr más y mejores aprendizajes en los estudiantes de la Educación Pública con énfasis en la observación y retroalimentación de aula
2. Generar un sistema de desarrollo de personas de acuerdo a perfiles (levantamiento de necesidades, evaluación, retroalimentación, capacitación, perfeccionamiento, entre otros) con foco en el desarrollo del Plan Global de Apoyo Técnico Pedagógico)
3. Implementar una gestión curricular inclusiva, equitativa, que disminuya las brechas por género, mejore la equidad y la calidad con sello en las competencias siglo XXI, formación ciudadana, socioemocional, de acuerdo con el currículum nacional.
4. Generar una convivencia escolar positiva, como una responsabilidad de toda la comunidad educativa, abordando la diversidad y atendiendo la particularidad de los pueblos originarios y migrantes que conforman el territorio.

Adicionalmente, para nuestro Servicio Local de Educación Pública es, y será, prioridad, impulsar e instaurar una cultura de respeto y valoración por la equidad de género en nuestras comunidades educativas. Por esta razón, hemos instaurado una mesa de trabajo en nuestro sistema, la que velará y orientará a nuestras funcionarias y funcionarios en el cumplimiento de la Normativa, además de generar instancias para promover acciones concretas enmarcadas en, el reconocimiento de la igualdad y la equidad como un derecho en la educación pública.

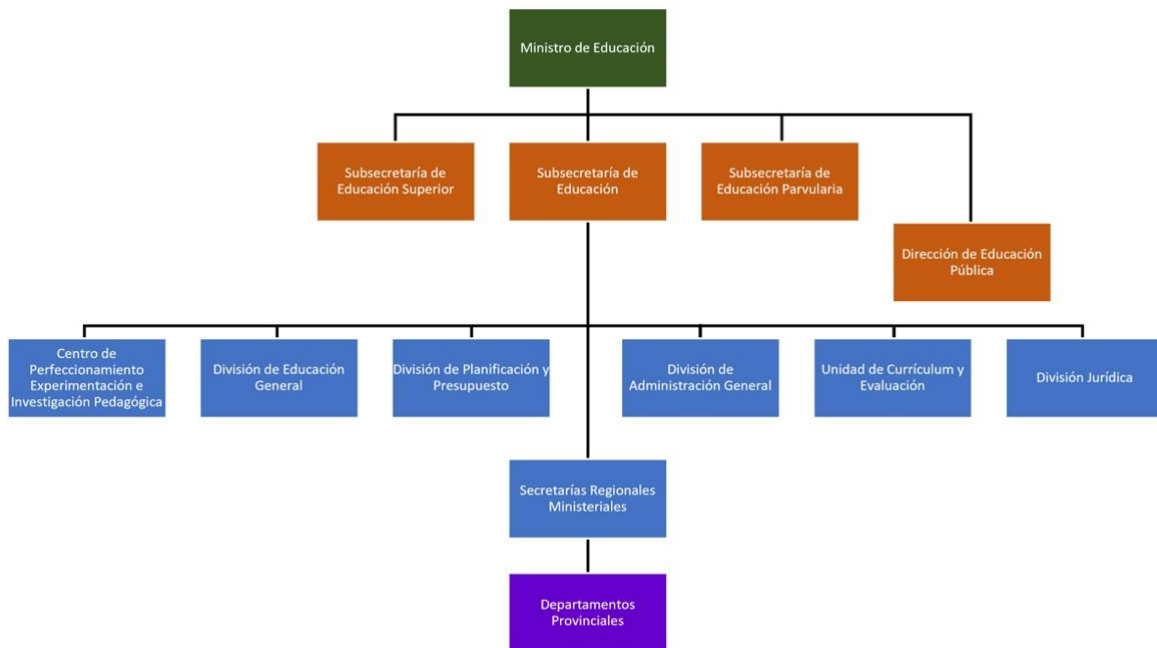
Indicadores de desempeño a medir

De acuerdo a los productos estratégicos (bienes y/o servicios) que el SLEP Atacama ha definido, a continuación se presentan los indicadores, identificando dimensiones y ámbitos de control; señalando la fórmula de cálculo; señalando el producto (bien y/o servicio) estratégico (o subproducto) al que se vincula.

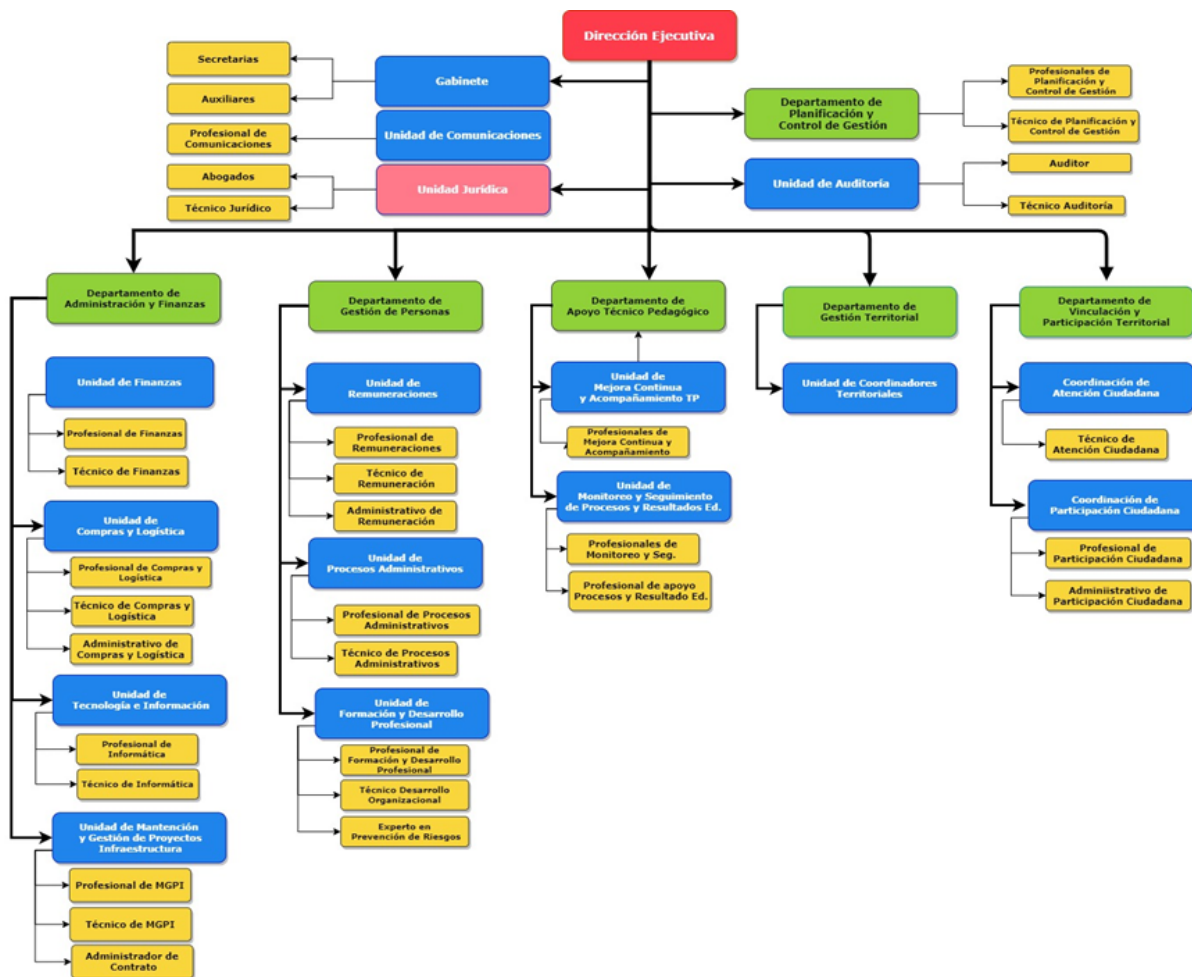
N°	Instrumento asociado	Nombre Indicador	Fórmula de cálculo	Producto o proceso al que se vincula	Dimensión	Ámbito de control	Meta estimada
1	H	Porcentaje de establecimientos educacionales que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico	$(N^{\circ} \text{ de EE que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico en el año } t / N^{\circ} \text{ total de EE del SLEP que imparten segundo básico en el año } t) * 100$	Monitoreo y Control	Calidad	Resultado Final	93,0%
2	H	Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación del servicio	$(\text{Número de actividades realizadas del plan de capacitación en el año } t / \text{Número total de actividades del plan de capacitación planificadas para el año } t) * 100$	Formación y Evaluación de los Actores Clave del Sistema	Calidad	Producto	90,0%
3	H	Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año } t / N^{\circ} \text{ total de establecimientos del territorio en el año } t) * 100$	Gestión Comunicacional	Calidad	Producto	74,7%
4	H	Porcentaje de proyectos de infraestructura en ejecución o terminados en el año t	$(\text{Número de proyectos de infraestructura en ejecución o terminados en el año } t / \text{Número total de proyectos de infraestructura planificados para ejecutarse o terminar en el año } t) * 100$	Infraestructura	Eficacia	Producto	85,7%

N°	Instrumento asociado	Nombre Indicador	Fórmula de cálculo	Producto o proceso al que se vincula	Dimensión	Ámbito de control	Meta estimada
5	H	Porcentaje de ejecución presupuestaria del Servicio	(Monto ejecutado del Presupuesto del servicio del año fiscal t cerrado / Monto total del Presupuesto vigente del servicio del año fiscal t cerrado) *100	Gestión de Recursos	Eficacia	Resultado Final	90,0%
7	CDC	Porcentaje de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95% de los funcionarios del Programa 02 en el año t	(Número de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95% de los funcionarios del Programa 02 en el año t / Número de meses que se paga las remuneraciones de los funcionarios del Programa 02 en el año t)*100	Gestión de Recursos	Eficacia	Resultado Final	100,0%

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo (S)	Pedro Lagos Arancibia
Jefa de Gabinete	María Alejandra Latorre Argandoña
Jefe de Administración y Finanzas (S)	Miguel Arévalo Palma
Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico (S)	Marcelo Quiroga Moreno
Jefe de Gestión de Personas (S)	Claudio Álvarez Robles
Jefa de Gestión Territorial (S)	Paula Aceituno Cortés
Jefe de Planificación y Control de Gestión (S)	Patricio Reyes Locatelli
Jefe de Unidad Jurídica	Miguel Carvajal Macaya

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	44

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	610	17.5%	298	28.7%	908
Planta	882	25.3%	380	36.6%	1.262
Código del Trabajo	1.997	57.2%	361	34.7%	2.358
Total	3.489	100.0%	1.039	100.0%	4.528

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	446	12.8%	38	3.7%	484
Directivos	80	2.3%	61	5.9%	141
Auxiliares	340	9.7%	96	9.2%	436
Profesionales	1.996	57.2%	742	71.4%	2.738
Administrativos	627	18.0%	102	9.8%	729
Total	3.489	100.0%	1.039	100.0%	4.528

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	86	2.5%	19	1.8%	105
ENTRE 25 y 34 AÑOS	1.006	28.8%	247	23.8%	1.253
ENTRE 35 y 44 AÑOS	926	26.5%	246	23.7%	1.172
ENTRE 45 y 54 AÑOS	731	21.0%	166	16.0%	897
ENTRE 55 y 59 AÑOS	373	10.7%	112	10.8%	485
ENTRE 60 y 64 AÑOS	259	7.4%	116	11.2%	375
65 Y MÁS AÑOS	108	3.1%	133	12.8%	241
Total	3.489	100.0%	1.039	100.0%	4.528

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	28	13.7%	16	28.6%	44
Reemplazo	176	86.3%	40	71.4%	216
Total	204	100.0%	56	100.0%	260

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	50	24.5%	8	14.3%	58
Auxiliares	33	16.2%	3	5.4%	36
Profesionales	92	45.1%	41	73.2%	133
Administrativos	29	14.2%	4	7.1%	33
Total	204	100.0%	56	100.0%	260

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	28	100.0%	16	100.0%	44
Total	28	100.0%	16	100.0%	44

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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	34	42	11
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	264	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,0%	15,9%	100,0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	34	42	42
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	34	42	11
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	100,0%	100,0%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	98	98
(b) Total dotación efectiva año t	36	4.263	4.263
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	2,3%	10,5%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	217
Funcionarios fallecidos año t	0	3	9
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	44
Otros retiros voluntarios año t	0	95	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	204

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	0%	98%	474%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	594	584
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	98	474
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	606,1%	123,2%

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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	18	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	1.302	1.262
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	1,4%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	4	0
(b) Total Contratos efectivos año t	32	864	908
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,0%	0,5%	0,0%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	470	75
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	11,0%	1,7%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	186	96
(b) Total de participantes capacitados año t	0	470	75
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	0,4	1,3

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	5	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	12	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	41,7%	9,1%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	963	771.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,2	

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	1601	99.4
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,4	

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	149	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	0,0

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,0

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	0	0	92
Lista 2	0	0	16
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	109%
(b) Total Dotación Efectiva año t	36	4.263	4.528
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.0%	0.0%	2.4%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		no	si

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		no	si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	264	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(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	2020	2021	2022
(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 2: Compromisos de Gobierno 2023

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

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

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
6	11	4	96.65%	\$166.638.644

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	El Servicio no cumple la medida comprometida, ya que, en la revisión documental de los antecedentes presentados, se verificó que la medida no fue implementada en su totalidad. Esto se debe a que no cumple con la cobertura comprometida en capacitación básica en género para el programa 02 "5% de la dotación de funcionarios y funcionarias de planta y contrata", alcanzando tan solo un 3% de personal capacitado en el programa 02 durante el año 2022.

Iniciativas

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

Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html