



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Iquique**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	15
.5. Anexos	19
.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31

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 Iquique es un organismo público funcional y territorialmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Su rol es prestar el servicio educacional en los niveles y modalidades que corresponda, de acuerdo con el establecimiento educacional, siendo responsable de los aprendizajes y desarrollo integral de las y los estudiantes de su territorio.

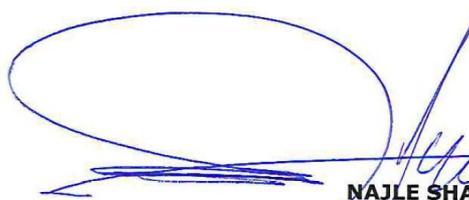
Al término del 2022 cuenta con una dotación de 13 funcionarios, los que se dividen en estamentos de la siguiente manera: 3 Directivos, 7 profesionales, 1 Técnico y 2 Administrativos con una distribución por sexo de un 61,6% de Hombres y un 38,4% de mujeres en el servicio. El presupuesto designado en la ley de presupuestos 2022 es de M\$ 265.483

Este servicio abarca las comunas de Iquique y Alto Hospicio. En el territorio de su competencia hay 40 establecimientos educacionales públicos, de los cuales 28 son liceos y escuelas y 12 jardines infantiles, los que comprenden una matrícula de 18.894* estudiantes. De ellos, 17.732 corresponden a Establecimientos Educacionales y 1.162 a Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF).

Dentro de sus principales funciones están las de entregar apoyo técnico- pedagógico y apoyo 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, respeta la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos y planes de mejoramiento.

Su Misión es “proveer un servicio educacional de calidad, integral, equitativo e inclusivo para todos los y las estudiantes del territorio, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos, docentes, educadores(as) y asistentes de la educación, desarrollando y fortaleciendo la mejora continua, la sustentabilidad, el trabajo colaborativo, la pertinencia local, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio del Servicio”.

En cuanto a los principales resultados de la gestión 2022, destacan: el cumplimiento en un 100% del Convenio de Gestión Educacional 2022 (cumplimiento proyectado y en revisión); la ejecución Presupuestaria del Servicio Local de Iquique de un 91% durante el 2022, correspondiente a M\$ 241.226 de un total de M\$ 265.483; el cumplimiento del Plan de Instalación; la habilitación de las primeras oficinas del servicio; la compra del 50% del mobiliario y equipamiento informático; el nombramiento de tres cargos de Alta Dirección Pública; el cumplimiento del Plan de Vinculación Territorial; las reuniones con el 100% de los gremios, sindicatos y asociaciones de la Educación; la creación del Organigrama; y la compra de dos vehículos motorizados, entre otros logros del Servicio Local.



NAJLE SHARIFF MAJLUF MORALES
DIRECTOR EJECUTIVO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE

*Esta cifra fue calculada según la matrícula 2023 de los establecimientos públicos de Iquique y Alto Hospicio, informada por los PADEM de ambos municipios.

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

En junio de 2022 comenzó una etapa histórica de la educación en nuestra región con la creación del Servicio Local de Educación Pública de Iquique. El desafío impulsa a reflexionar y aplicar un sistema altamente especializado que sitúa como objetivo principal la mejora continua de la calidad, con el fin de asegurar que cada niño, niña, adolescente y adulto de nuestro territorio reciba una educación pública integral que nos llene de orgullo.

Al cierre del 2022, hemos logrado avanzar creando una cultura de gestión de puertas abiertas, transparente, con foco en lo educativo, generando además los primeros lazos como Servicio Local con los establecimientos educacionales, gremios, sindicatos y asociaciones de la educación, autoridades y otros grupos de interés de nuestro territorio, mediante un acompañamiento constante, cercano y con énfasis en la evidencia disponible. Comenzamos a crear nuestras redes de trabajo y colaboración, y estamos compartiendo expectativas comunes.

En materia de definiciones y conducción estratégica, el Director Ejecutivo firmó el Convenio de Gestión Educacional 2022 que se cumplió en un 100% (cumplimiento proyectado y en revisión) y forjó los primeros lineamientos e indicadores de la Nueva Educación Pública en las comunas de Iquique y Alto Hospicio, de los cuales destacan una ejecución Presupuestaria del Servicio Local de Iquique de un 91% durante el 2022, correspondiente a M\$ 241.226 de un total de M\$ 265.483, el cumplimiento del Plan de Instalación, la habilitación de las primeras oficinas del servicio, la compra del 50% del mobiliario y equipamiento informático, el nombramiento de tres cargos de Alta Dirección Pública, el cumplimiento del Plan de Vinculación Territorial, las reuniones con el 100% de los gremios, sindicatos y asociaciones de la Educación y la creación del Organigrama, entre otros logros de la institución.

Además, en el marco de la instalación del servicio y el Plan de Vinculación Territorial, se ha logrado evidenciar enormes desafíos en materias de

aprendizajes, convivencia escolar e infraestructura de los establecimientos y jardines infantiles, que requieren del apoyo y sabiduría de los cuerpos directivos, profesores, asistentes de la educación, estudiantes, de las educadoras de párvulos y los actores de los sectores público y privado de la región, para que los liceos, escuelas y jardines logren convertirse en referentes de calidad con foco en la inclusión, formación ciudadana e integración con el entorno y la comunidad.

Además, nuestra gestión en el marco de la instalación de nuestro servicio, estuvo alineada a los cinco ejes de la política Seamos Comunidad, del Ministerio de Educación: convivencia, bienestar y salud mental; fortalecimiento y activación de aprendizajes; revinculación y garantía de las trayectorias educativas; transformación digital y conectividad; y por último, el mejoramiento de la infraestructura de los colegios y jardines infantiles. Este año, el SLEP sigue obedeciendo los lineamientos gubernamentales para mitigar y superar los efectos de dos años de no presencialidad en la convivencia, salud mental, aprendizajes y vinculación de las y los estudiantes y sus familias con los establecimientos educativos, mediante el Plan de Reactivación Educativa que releva tres ámbitos clave: convivencia y salud mental; fortalecimiento de aprendizajes; y revinculación y asistencia.

La educación de nuestro territorio tiene grandes oportunidades de mejora que empezamos a visualizar por medio de los encuentros con las comunidades educativas, gremios de la educación y las experiencias de otros Servicios Locales, en que logramos detectar tres factores críticos de gestión que debemos abordar desde la etapa de la instalación para un correcto funcionamiento del servicio, estas son: las compras y el abastecimiento; la infraestructura y el mantenimiento; y las remuneraciones y condiciones laborales de los funcionarios de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

Estos factores críticos de gestión están siendo abordados por los distintos departamentos y unidades del Servicio Local, generándose acciones e hitos a cumplir para conocer los resultados y avances de los trabajos realizados. Además, hemos logrado una relación positiva con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique (Cormudesi) y el Departamento de Educación Municipal de Alto Hospicio, que ha permitido conocer sus buenas prácticas en estas labores de compras y abastecimiento, infraestructura y mantenimiento, y remuneraciones y condiciones laborales de los funcionarios de los establecimientos educacionales y jardines infantiles, entre otras materias relevantes para el buen funcionamiento del servicio educacional.

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

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

En el área de Educación, si bien aún no se ha concretado el traspaso educativo, ya creamos el primer instrumento de diagnóstico técnico-pedagógico que contempla criterios, dimensiones y metodologías diagnósticas para los establecimientos educacionales y jardines infantiles que serán parte del servicio, lo anterior, con el objeto de caracterizar y conocer en profundidad los diversos proyectos educativos a traspasar.

En el área de Vinculación, Participación y Comunicaciones construimos nuestro primer Plan de Vinculación Territorial con los principales grupos y actores de interés del entorno del servicio, lo anterior, con el objeto de forjar junto a ellos una relación sistemática y bidireccional de mutuo apoyo. Este instrumento de gestión fijó como uno de sus principales objetivos el reunirnos con el 100% de los gremios, sindicatos y asociaciones de la Educación, Comité Directivo Local, autoridades, instituciones gubernamentales y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad y organizaciones de los sectores públicos y privados.

En el área de Infraestructura y con base en el estado actual de los establecimientos educacionales y jardines infantiles, desde el 2022 el Servicio Local ha iniciado un camino de relacionamiento y trabajo en conjunto con la SECREDUC para la elaboración de futuras carteras de proyectos de inversión, con el objetivo de brindar un servicio educativo con espacios dignos, seguros, confortables, iluminados, inclusivos y aptos para las prácticas académicas.

En el área de Gestión de Personas se han elaborado una serie de acciones destinadas a mejorar la gestión interna del Servicio Local y la de aquellos procesos que impactan directamente en nuestro personal, entre las cuales destacan la incorporación del servicio al Sistema de Control e Información del Personal (SIAPER), incorporación al Sistema de Apoyo y Gestión de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidios (SIAGF) e incorporaciones del Servicio Local a los distintos prestadores de salud.

Otro hito importante de esta área fue la presentación de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) y Mutualidades en beneficio de los funcionarios de nuestro servicio, en donde logramos una mayor representatividad durante el proceso al invitar a los representantes de los gremios, sindicatos y asociaciones de la Educación y de los distintos estamentos de profesores, asistentes, educadoras y cuerpos directivos de los establecimientos públicos de Iquique y Alto Hospicio.

En lo que respecta al área de Administración y Finanzas, se logró una ejecución Presupuestaria del Servicio Local de Iquique de un 91% durante el 2022, correspondiente a un total de M\$ 241.226. En materia de adquisiciones, se formalizó el Manual de Procedimiento de Compras y se concretó la compra de dos vehículos motorizados, además de la instalación de las primeras oficinas del Servicio Local.

Resultados Producto Estratégico N°2 “Acceso a la 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.

La participación del SLEP Iquique, a través de las visitas a los establecimientos educacionales y jardines infantiles, ha permitido establecer vínculos cercanos con las comunidades educativas del territorio, generando nexos que permiten levantar sus requerimientos y necesidades, de todo ámbito, que nos servirán para la toma de decisiones al momento del traspaso educativo en 2024.

Con la finalidad de fortalecer la transparencia y la probidad en las relaciones del Servicio Local como órgano del Estado, durante el año 2022 se asumió la tarea de registro y coordinación de agenda de audiencias en el marco de la Ley del Lobby, sumando un total de 11 reuniones ejecutadas al cierre del año 2022.

Además de lo anterior, se realizaron nueve sesiones del Comité Directivo Local, órgano que resulta clave para el adecuado funcionamiento del servicio. El ministro de fe del SLEP realizó para ello, un registro de cada sesión por medio de un acta aprobada por los miembros del mencionado órgano representativo.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Los principales desafíos del Servicio Local de Educación Pública de Iquique para el año 2023 son los siguientes:

Área de Apoyo Técnico Pedagógico

- Realizar un levantamiento y análisis de los perfiles de los directores de los EE que dependerán del Servicio Local.
- Definir instrumento de diagnóstico y sus criterios, dimensiones y metodología de aplicación, estableciendo el número de establecimientos a diagnosticar.

Área de Vinculación, Participación y Comunicaciones

- Identificar y priorizar los grupos de interés del sector público y/o privado, definiendo un listado, para la generación y suscripción de convenios de colaboración para la gestión institucional del SLEP.
- Construcción del Plan Anual de Comunicación Estratégica con los grupos de interés del entorno clave del servicio.
- Levantamiento, análisis y diagnóstico del CDL para el año 2023 con el objetivo de generar el plan de trabajo anual según lineamientos de la DEP

Área Administrativa – Financiera

- Adquisición de un Sistema de Tramitación de Adquisiciones y la elaboración de un procedimiento que aseguren la correcta ejecución de las compras del servicio, con el objetivo de un posterior proceso de compra simulado que permita levantar y corregir errores, para abastecer correctamente a los establecimientos educacionales.
- Adquisición de un Sistema de Gestión de Inventarios
- Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad Financiera.
- Cumplir el porcentaje de ejecución presupuestaria.

- Construir el Plan Anual de Compras 2024 para los EE y Casa Central.

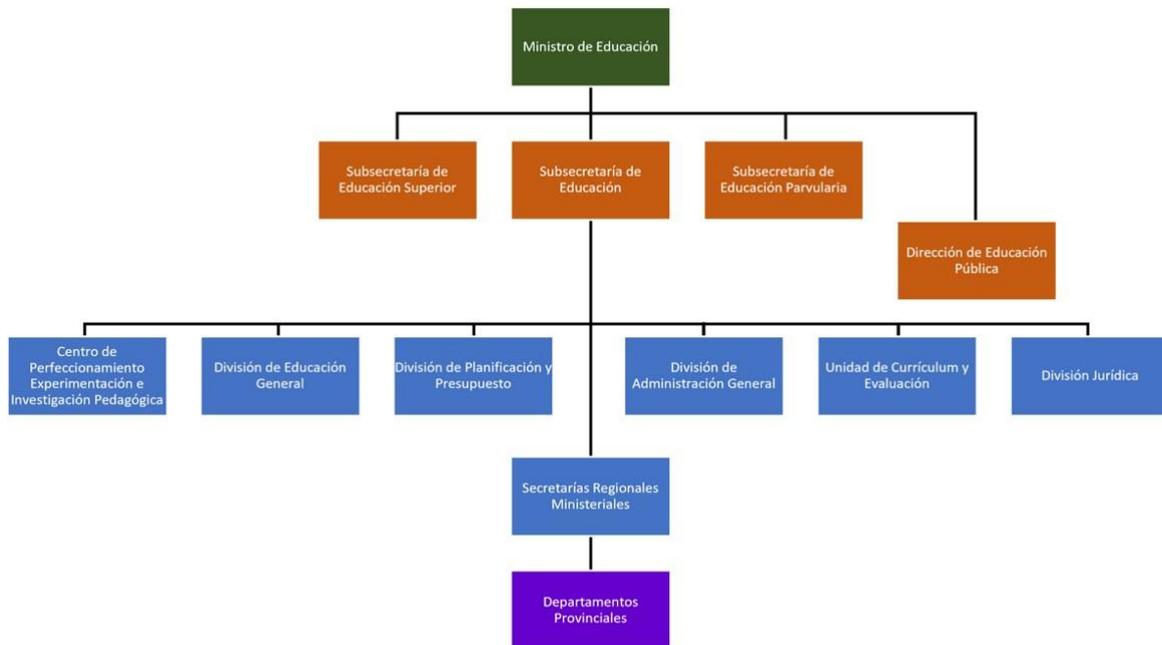
Área de Infraestructura y Mantenimiento

- Realizar una estimación del rango porcentual de establecimientos a diagnosticar en el territorio de competencia del SLEP y concretar un levantamiento de las condiciones de infraestructura de los EE.
- Construcción de cartera de proyectos con base en el diagnóstico realizado.

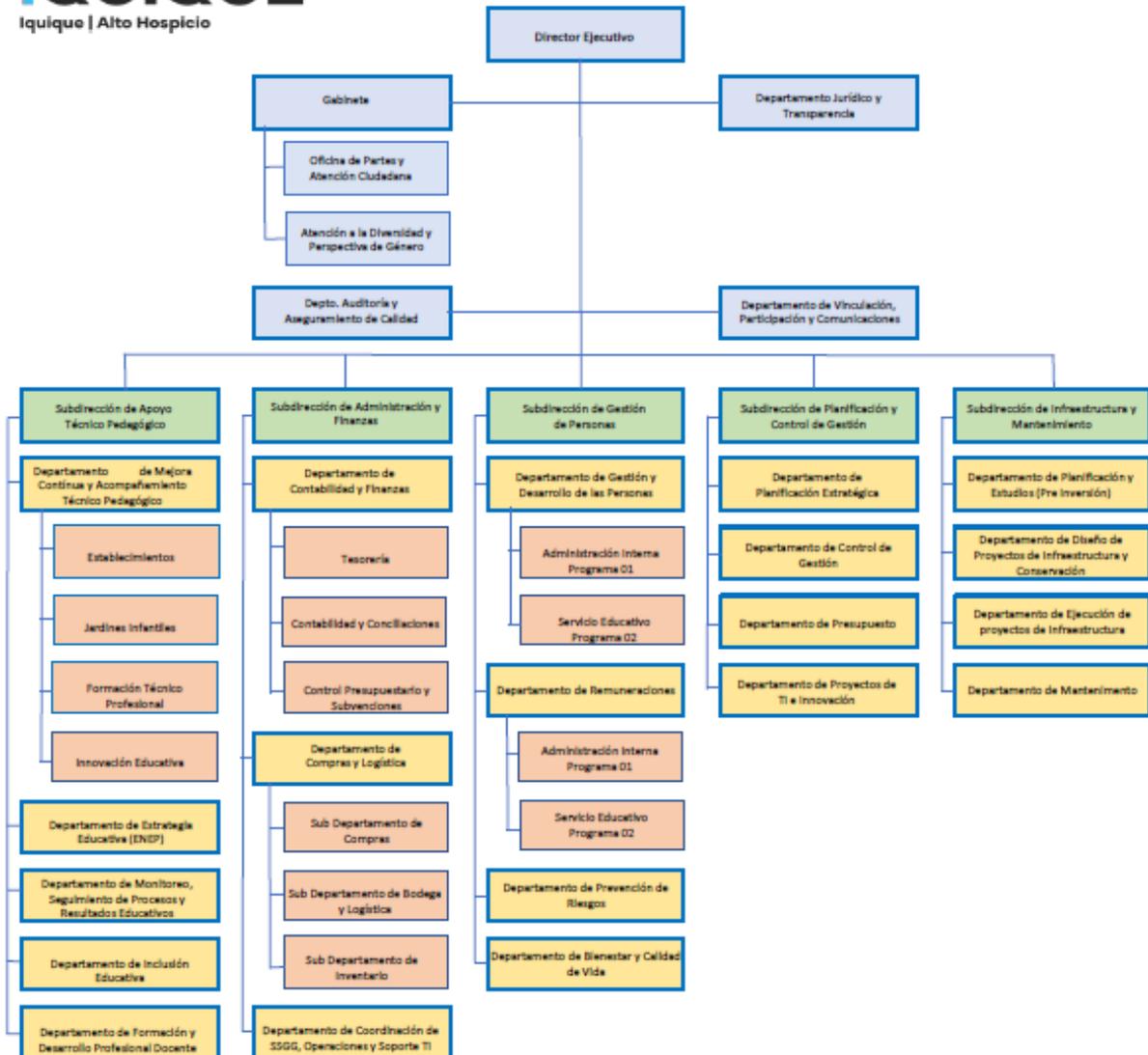
Área de Gestión de Personas

- Elaboración del Plan de Fortalecimiento de las capacidades del equipo directivo del nivel central del SLEP.
- Elaboración de procedimiento que asegure el correcto pago de las remuneraciones de los trabajadores del servicio, además de simular un proceso de pago de remuneraciones del P02 que permita levantar y corregir errores, para pagar correctamente las remuneraciones.
- Ejecutar concurso cerrado de ingreso a la planta y llamado a proceso de selección a contrata del SLEP con la elaboración de bases de convocatoria y perfiles para ambos concursos, además del envío y publicación en el portal de Empleos Públicos según corresponda, y la selección y /o deserción del proceso concursado.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Najle Majluf Morales
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Igor Devcic Luengo
Jefe de Gabinete	Reynaldo Zumarán

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31

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	5	100.0%	5	62.5%	10
Planta	0	0%	3	37.5%	3
Total	5	100.0%	8	100.0%	13

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	1	20.0%	0	0%	1
Directivos	0	0%	3	37.5%	3
Profesionales	3	60.0%	4	50.0%	7
Administrativos	1	20.0%	1	12.5%	2
Total	5	100.0%	8	100.0%	13

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	2	40.0%	2	25.0%	4
ENTRE 35 y 44 AÑOS	1	20.0%	2	25.0%	3
ENTRE 45 y 54 AÑOS	2	40.0%	4	50.0%	6
Total	5	100.0%	8	100.0%	13

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

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.	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	None%	None%

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

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

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0

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

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	0	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	None%	None%

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	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	0	3
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	None%	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	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	10
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	None%	None%	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	820	414	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	12
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	35,4%	19,2%	0,0%

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	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	2020	2021	2022
(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	28	33	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	0,0%	None%

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	0	0	13
Porcentaje de becados (a/b)	None%	None%	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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	None	None	0,0

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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	None	None	0,0

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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	None	None	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	0	0	13
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	None	None	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	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	0.0%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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

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	0	0	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	None%	None%

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
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

Medidas

Medidas	Resultados
---------	------------

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