



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Punilla Cordillera**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	25
.5. Anexos	29
.Anexo 1: Recursos Humanos	30
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	38
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	39
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	40
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	41

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 Punilla Cordillera es un organismo público funcional y territorialmente descentralizado, con personalidad jurídica, dependiente del Ministerio de Educación; encargado de velar por la calidad, la mejora continua y la equidad del servicio educacional, considerando las necesidades de cada comunidad educativa y las características de los estudiantes y las particularidades del territorio.

El Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera, en adelante Servicio Local, es el primero en conformarse en la Región de Ñuble y estará a cargo de la gestión y administración de 98 establecimientos educacionales - 72 de ellos se encuentran en la ruralidad -, con más de 11 mil estudiantes distribuidos en cinco comunas: Coihueco, Ñiquén, Pinto, San Carlos y San Fabián. La misión del Servicio Local es “Garantizar y velar por una Educación Pública de calidad pertinente al territorio que favorezca el desarrollo integral de los niños, niñas, jóvenes y adultos del sistema educativo a través de una propuesta pedagógica inclusiva, laica y equitativa que potencie aprendizajes significativos y de calidad para el desarrollo de habilidades del siglo XXI.”

En el año 2022 el Servicio Local dispuso de un presupuesto vigente de M\$ 342.384.-, ejecutándose un 88% cumpliendo con la meta establecida del 80%, esta ejecución implicó un total del gasto de M\$ 302.407.-, con una dotación al 31 de diciembre de 11 funcionarios y funcionarias, de los cuales el 45% corresponde a hombres y el 55% a mujeres.

La gestión del Servicio Local, durante los primeros 6 meses estuvo focalizada en la instalación física de las oficinas en la comuna de San Carlos y en la ejecución del Plan de Instalación, a través de la implementación de procesos legales, administrativos y financieros esenciales, para la operación de un nuevo Servicio Público de Educación. También elaboramos y presentamos para las recomendaciones del Comité Directivo y de la Dirección de Educación Pública, el primer Plan Anual Local, instrumento de planificación determinado en la Ley 21.040, donde se establecieron acciones relevantes del año 2023 para avanzar en las metas del Convenio de Gestión Educacional y en el

proceso del traspaso del servicio educativo, el mismo fue aprobado y publicado en diciembre del 2022.

Paralelo a lo anterior, trabajamos en el Plan Estratégico de Vinculación Territorial, el que llevó a realizar un despliegue en terreno ejecutando 34 actividades, traducidas en encuentros y reuniones con actores estratégicos de la zona, entre ellos: Delegado Presidencial, SEREMI de Educación, Delegada Presidencial Provincial Punilla, Alcaldes y Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, Directores de Establecimientos, Docentes, Asistentes de la Educación, Funcionario/as y Asociaciones de Funcionario/as de las 5 comunas de nuestro territorio, entre otras entidades públicas, favoreciendo así la activación de las redes de apoyo en pos de la facilitación del traspaso educativo y la difusión territorial como primer Servicio Local de la región.

Por otra parte, se realizó un diagnóstico en terreno, para obtener conocimiento contextualizado de las comunidades educativas en aspectos de operación, pedagógico, de infraestructura y de localidad, lo que fue complementado con la información de las bases de datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación, logrando así, la primera caracterización de los Establecimientos Educativos que componen el territorio del Servicio Local.

Otro de los hitos destacables, fue el inicio de un trabajo conjunto entre los equipos del Departamento Provincial de Educación de la región del Ñuble y la Unidad Técnica Pedagógica del Servicio Local, a través de la conformación de un comité técnico pedagógico para el año 2023 que acompañará a los Establecimientos Educativos en la elaboración de los objetivos estratégicos del Plan de Mejoramiento Educativo, en concordancia de los instrumentos de gestión creados por la Ley N° 21.040; y la **Política de Reactivación Educativa Integral - “Seamos Comunidad”**. Esta iniciativa es crucial para anticipar la articulación de la gestión pedagógica en función de la Estrategia Nacional de Educación Pública.

Durante el año 2023, en primera instancia estaremos enfocados en el traspaso adecuado del servicio educativo mediante la articulación y colaboración con los municipios y otros servicios relacionados. Estamos confiados en que la anticipación, cooperación, transparencia y despliegue territorial, facilitará el éxito del traspaso formal a partir del 1 de enero del 2024, garantizando en conjunto el acceso a la educación de todas las niñas, niños jóvenes y adultos del territorio, por ser éste un derecho de todas las personas.

En complemento de lo anterior, seguiremos desplegándonos como equipo en el territorio, a través de las actividades programadas en nuestro plan de vinculación territorial 2023, el que incluye una serie de instancias participativas con parlamentarios, autoridades locales y las comunidades educativas, con el propósito de dar a conocer el proceso de instalación del servicio y fortalecer la red de apoyo del local y regional. Asimismo, gestionaremos espacios con medios de comunicación y prensa para acercarnos a los territorios y comunidades por distintas vías, informando e invitando a las familias, apoderados/as, vecinos/as a ser parte de la nueva Educación Pública.

Finalmente, como Servicio Local estaremos trabajando en el diseño y en la implementación de los sistemas de información, la actualización de funciones, definición y diagramación de procesos y sus flujos claves para el funcionamiento, para dar soporte sólido a los procesos pedagógicos y asegurar la continuidad de todo el servicio educativo de nuestra responsabilidad, acompañado de una eficiente gestión de recursos; todos estos elementos serán la clave para desarrollar confianzas y capacidades en las unidades educativas que se traduzcan en autonomía pedagógica y, por ende, una esperanza para la Educación Pública de los/as habitantes de nuestras cinco comunas que buscan un mejor futuro.


SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PUNILLA CORDILLERA
DIRECTORA EJECUTIVA
ANDREA SABATTINI MANCHEGO
Directora Ejecutiva
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera

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

La gestión del Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera del año 2022 estuvo orientada en la ejecución del Convenio de Gestión Educacional (primer año de gestión); la instalación del Servicio Local y en el conocimiento acabado del territorio. Es así como, posterior al nombramiento de la Dirección Ejecutiva, 27 de mayo del 2022, se trabajó en los siguientes hitos:

■ **Funcionamiento de las Oficinas**

Contar con instalaciones para el funcionamiento del Servicio Local, no fue una tarea fácil de lograr, durante los primeros meses nos abocamos en la búsqueda de oficinas en la Comuna de San Carlos, que permitieran por una parte, acoger a una dotación proyectada de más de 100 personas para el año 2024, y por otra, que cumpliera con estándares mínimos de seguridad e higiene, de manera de disponer de un lugar de trabajo donde los funcionarios y las funcionarias se sientan cómodos, se relacionen y se identifiquen con el Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera; que la Comunidad Educativa y la Ciudadanía reconozca las instalaciones del nuevo Servicio. Fue así que a partir del 22 de diciembre del año 2022 comenzamos a funcionar en las oficinas ubicadas en Arturo Prat Norte N° 460 - Comuna de San Carlos, Región de Ñuble.

■ **Plan de Instalación del Servicio**

Los indicadores comprometidos en el Convenio de Gestión Educacional para el primer periodo gestión, año 2022, implicó la ejecución de distintas actividades, las que fueron desarrolladas en un periodo de 6 meses una vez nombrada la Dirección Ejecutiva, en un trabajo arduo se inició el proceso de instalación del SLEP, a través de la ejecución del Plan de Instalación el que contenía un total de siete (7) actividades, las mismas permitieron avanzar en la definición de la estructura

organizativa; la incorporación de personal crítico a funciones; la formulación de los instrumentos de gestión correspondientes al Plan Anual Local en cumplimiento de lo establecido en el art 46. de la Ley 21.040 y la definición de los Convenios de Desempeño Colectivo para el año 2023, de acuerdo con la Ley 19.553.

El Plan Anual Local, se elaboró con los lineamientos de la Dirección de Educación Pública y con las recomendaciones del Comité Directivo Local, con un total de 39 acciones conducentes al cumplimiento del Convenio de Gestión Educacional y al Traspaso del Servicio Educativo en materias financieras, de vinculación, articulación, capacitación y de diagnóstico en ámbitos pedagógico y de infraestructura de nuestros establecimientos, entre otros. Asimismo, se elaboró el primer Convenio de Desempeño Colectivo para el año 2023, herramienta de gestión orientada a incentivar el trabajo en equipo a través de seis (6) metas institucionales que deben ser ejecutadas en dicho periodo.

■ Aspectos Financieros

En coordinación con la Dirección de Educación Pública y a pesar de la alta complejidad que implica la instalación de un nuevo Servicio Público, la ejecución presupuestaria del Servicio Local alcanzó más del 88% (80% era la meta), lo que implicó un gasto total de M\$ 302.407.- desglosado en M\$ 182.865.- en gasto en personal - subtítulo 21; M\$ 11.976 en gasto de bienes y servicios - subtítulo 22; y M\$ 107.566 en adquisición de activos no financieros - subtítulo 29, este último incluye la adquisición de 2 (dos) vehículos institucionales, los que nos permitirá disponer de un medio de transporte propio para el traslado del personal en el territorio.

También se logró avanzar en la elaboración y formalización de procedimientos críticos tales como: Manual de Compras y Contrataciones Públicas; Manual de Fondos Fijos y la definición del Plan Anual de Compras y del Plan de Sostenibilidad Financiera para el año 2023.

■ Plan Estratégico de Vinculación Territorial

Dentro de los principios orientadores de la ley que crea el Sistema de Educación Pública, se encuentra la pertinencia local, diversidad de proyectos educativos, la participación de la comunidad (art. 5, letra g) así como la colaboración y el trabajo en red (art. 5, letra e). En este contexto el Servicio Local ejecutó el Plan Estratégico de Vinculación Territorial, que significó un despliegue territorial de la Dirección Ejecutiva

y el equipo, en distintas reuniones y visitas en terreno con autoridades regionales, alcaldes, jefe DAEM, gremios, directores/as de establecimientos educacionales y otros actores, como se puede apreciar el Cuadro N° 1. El objetivo fue sentar las bases y generar instancias de trabajo conjunto, crear confianza relacional con todas y todos los actores de la región, un total de 34 acciones ejecutadas de 37 comprometidas, logrando más del 90%.

Cabe indicar que, las tres (3) actividades no realizadas se debe principalmente al ajuste de agenda de los participantes, por los que serán abordadas en los primeros meses del año 2023 a través del Plan de Vinculación Territorial.

Cuadro N° 1: Ejecución del Plan de Vinculación Territorial del año 2022

N°	Ámbito	Autoridad/otros	Acción	Fecha de ejecución
1	DPR	Delegado Presidencial Regional	presentación de directora de servicio local de educación frente a la autoridad presidencial.	03-ago-22
2	Educación	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación frente a la autoridad ministerial.	23-jun-22
3	DEPROV	Directora	Presentación de directora de Servicio Local de Educación frente a la autoridad regional.	06-dic-23
4	DPP Punilla	Delegada Presidencial Provincial Punilla	Presentación de directora de Servicio Local de Educación frente a la autoridad territorial	09-ago-22
5	Contraloría	Contralor Regional	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y conversación de proceso de instalación de SLEP en la provincia.	24-ago-22

6	JUNAEB	Director regional	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo.	19-jul-22
7	Superintendencia	Director regional (s)	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo.	19-jul-22
8	Junji	Director regional (s)	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo.	19-jul-22
9	Desarrollo Social y Familia	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación	12-dic-22
10	Transportes y Telecomunicaciones	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo con respecto a transporte de los niños a los establecimientos	15-dic-22
11	Deporte	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo	15-dic-22
12	Salud	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo con respecto a Salud	15-dic-22
13	MSGG	Seremi	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo	No realizada

14	SUBDERE	SUBDERE	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo de posibles proyectos	19-dic-22
15	Gobierno Regional	Gobernador	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo de posibles proyectos	15-jul-22
16	Gobierno Regional	Comisión de Vialidad, Transporte y Comunicaciones CORE	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo de posibles proyectos	No realizada
17	Gobierno Regional	Comisión de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología CORE	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de mesas de trabajo de posibles proyectos	No realizada
18	Municipalidad San Carlos	Alcalde	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de reuniones con los distintos jefes DAEM para facilitar traspaso de decretos alcaldicios.	12-jul-22
19	Municipalidad San Fabián	Alcalde	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de reuniones con los distintos jefes DAEM para facilitar traspaso de decretos alcaldicios	27-jun-22
20	Municipalidad Coihueco	Alcalde	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de reuniones con los distintos jefes DAEM para facilitar traspaso de decretos alcaldicios.	30-jun-22

21	Municipalidad Ñiquén	Alcalde	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de reuniones con los distintos jefes DAEM para facilitar traspaso de decretos alcaldicios.	28-jun-22
22	Municipalidad Pinto	Alcalde	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de reuniones con los distintos jefes DAEM para facilitar traspaso de decretos alcaldicios.	24-jun-22
23	FENADEP Ñuble	Presidente	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimientos de mesa de trabajo para esta asociación.	23-jun-22
24	Colegio de Profesores de Ñuble	Presidente	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimientos de mesa de trabajo para esta asociación.	05-sept-22
25	Asociaciones de funcionarios DAEM Ñuble	Presidente	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimientos de mesa de trabajo para esta asociación	23-jun-22
26	Comité directivo	Presidente	Presentación de directora de Servicio Local de Educación y establecimiento de lineamientos de trabajo con el Comité Directivo.	14-sept-22
27	Jefe DAEM de San Carlos	Jefe DAEM	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	26-sept-22
28	Jefe DAEM de San Fabián	Jefe DAEM	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	26-sept-22
29	Jefe de DAEM de Coihueco	Jefe DAEM	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	26-sept-22

30	Jefe DAEM de Ñiquén	Jefe DAEM	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	26-sept-22
31	Jefe DAEM de Pinto	Jefe DAEM	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	26-sept-22
32	Universidades de Ñuble	Chillán	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	21-dic-22
33	Directores de establecimientos	Distintas comunas del territorio	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	02-nov-22
34	Funcionarios DAEM	Distintas comunas del territorio	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	30-nov-22
35	Profesores	Distintas comunas del territorio	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	12- oct y 26 oct - 2022
36	Asistentes de la educación	Distintas comunas del territorio	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	24-ago-22
37	VTFs	Distintas comunas del territorio	Presentación de directora de Servicio Local de Educación.	11-nov-22

■ Reuniones con la mesa de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC)

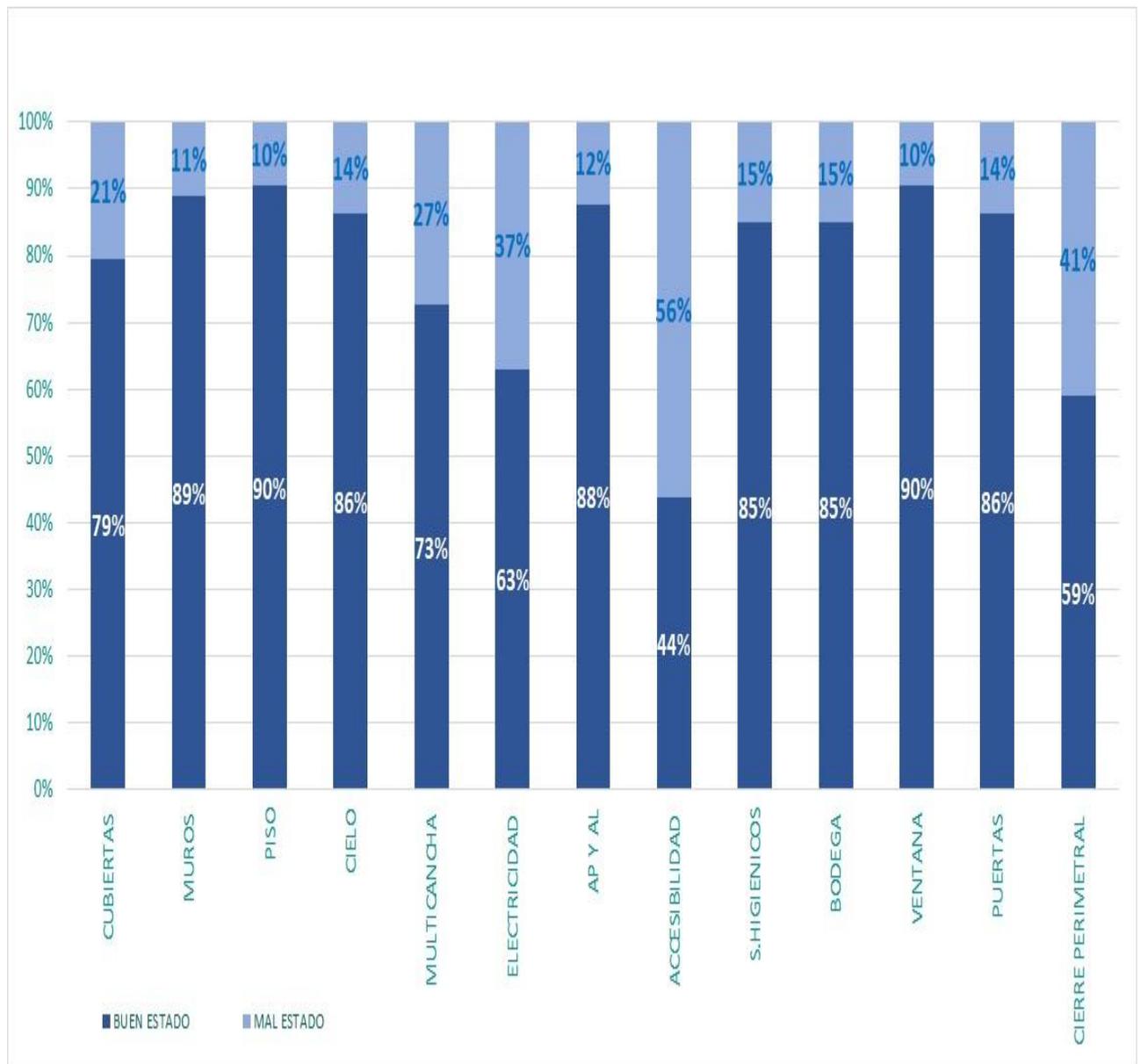
Durante el último trimestre del año 2022 se llevaron a cabo un total de tres (3) reuniones con los integrantes de la Mesa de Aseguramiento de la Calidad, compuesta por la Secretaría Regional Ministerial de Educación Ñuble, la Agencia de Calidad de la Educación macrozona Sur y la Superintendencia de Educación. El objetivo de las reuniones fue levantar información educativa de los sostenedores y de los establecimientos del territorio, en materias como: revisión del Plan Sistema de Aseguramiento de la Calidad 2022 y el listado de centros educativos priorizados para el año 2023; el alcance de la aplicación de la evaluación integral de aprendizaje DIA en escuelas del territorio del año 2021 y 2022; funcionamiento de la Superintendencia de Educación, datos y casos del

territorio Punilla Cordillera en los que interviene la Superintendencia de Educación y alcances de la ley que involucra el trabajo de la Superintendencia de Educación y el Servicio Local.

■ **Diagnóstico de Infraestructura de los Establecimientos Educativos**

Si bien el diagnóstico de infraestructura no estaba establecido como meta para el 2022, era importante conocer en terreno la situación y problemáticas que afrontan los establecimientos educativos de nuestras comunas, principalmente del ámbito rural, es por ello que, a partir de octubre del año 2022 y luego de la priorización de contratación crítica que solicitó la dirección ejecutiva, se dispuso de un profesional del área y con ello se iniciaron las visitas en terreno, logrando concretar más del 70% de establecimientos educativos visitados. Este hito es importante ya que se consigue sistematizar el cien por ciento (100%) de datos levantados, reconociendo así los sectores críticos para ser priorizados en el corto plazo y visibilizar seis (6) nudos críticos tal cual se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 1: Estado de situación de la Infraestructura de los Establecimientos Educativos visitados:



En el gráfico anterior se puede apreciar que el 56% de los establecimientos educativos visitados tienen brechas de accesibilidad; 41% en cierre perimetral; 37% en sus sistemas eléctricos; 27% de multicancha 21% de cubiertas y 13% en aislación térmica (puertas, ventanas y revestimiento).

Una vez finalizada las visitas durante el mes abril 2023, se elaborará la primera cartera de proyecto en relación con los nudos críticos y su valorización, con el fin de identificar las líneas de financiamiento y su priorización.

■ Primera caracterización del territorio y trabajo de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógica

A partir de reuniones con los equipos de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, los Departamentos de Educación Municipal y la información de las bases de datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación, se elaboró la primera versión de la caracterización de los establecimientos educacionales que componen el Servicio Local, en torno a datos de matrícula, ubicación, capacidad, modalidades de enseñanza, dotación docente y asistentes de la educación. A modo de resumen el Servicio Local se hará cargo de 98 establecimientos educacionales, entre los que se encuentran 21 jardines infantiles y 77 escuelas y liceos de los cuales el 73% son rurales; con más de 11 mil estudiantes y más de 3 mil trabajadores y trabajadoras (1.622 docentes y educadoras y 1.415 asistentes de la educación), esta información nos permitirá en una primera etapa conformar y organizar el equipo de la Unidad de Apoyo Técnico y Pedagógica para el acompañamiento pedagógico de acuerdo con la pertinencia territorial, determinando las necesidades de dotación docente y de los asistentes de la educación de forma anticipada, reduciendo el riesgo del normal funcionamiento de las unidades educativas al momento del traspaso e inicio de clases del año 2024.

Uno de los hitos más importantes que marcaron la agenda en el área técnico pedagógica del servicio, fue el inicio del trabajo con el equipo del Departamento Provincial de Educación de Ñuble, instancia en que comenzamos a diseñar el modelo de trabajo conjunto a fin de realizar una transición informada y participativa con las comunidades educativas respecto de los temas que tratará el servicio local desde el 01 enero 2024. En este espacio, se establecieron tres estrategias de trabajo conjunto, la participación del equipo del servicio en las reuniones de microcentro, en las asesorías directas a los establecimientos y las redes de establecimientos dirigidas al trabajo en temáticas como convivencia educativa, ruralidad, entre otras. En este contexto, se pretende acompañar al equipo DEPROV en las sesiones de trabajo con el Plan de Mejoramiento Educativo y el diseño de sus objetivos estratégicos, en concordancia con los principios de la Educación Pública y los ejes **del Plan de Reactivación Política de Reactivación Educativa Integral - “Seamos Comunidad” de Aprendizaje**, lo que nos permitirá un alineamiento estratégico entre los instrumentos de gestión del sistema educativo.

Asimismo, y en el marco de la instalación de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógica esta se integró como miembro del trabajo en red de la Seremi de Educación a través de la participación de Jornadas y reuniones (Educación Rural, Educación para la ciudadanía, Convivencia Escolar, entre otras.), permitiendo conocer la participación de los establecimientos del Servicio Local, en las distintas redes

pedagógicas que lidera la Seremi de Educación Ñuble, aportando a la etapa del involucramiento con los establecimientos educacionales que forman parte de Punilla Cordillera.

■ Aspectos de Gestión y Desarrollo de Personas

En materias de gestión y desarrollo de personas, se instalaron los primeros procedimientos bases para la contratación de la dotación efectiva al 31 de diciembre, esto incluyó elaborar sus carpetas con todos los respaldos que debe cumplir un funcionario/a que ingresa a la administración pública para la elaboración de sus contratos y posterior registro en la Contraloría General de la República; además se apoyó en la elaboración de la Resolución Exenta que definió el organigrama institucional con los perfiles claves para su funcionamiento; también se implementó el manual de procedimiento de comisiones de servicios y cometido funcionario y se elaboraron las especificaciones técnicas para el llamado a licitación pública del servicio de arriendo del sistema informático de gestión de personas y remuneraciones.

Otro de los aspectos a destacar, es la participación del Servicio Local en el llamado a concurso público, selección y nombramiento de tres (3) primeros cargos a través del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) correspondientes a las Jefaturas: Planificación y Control de Gestión, Administración y Finanzas; y Gestión y Desarrollo de las Personas.

■ Programa de Mejoramiento de la Gestión

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos, en este sentido el Servicio Local de Educación Pública asumió los compromisos de gestión establecido para el año 2022 de los nuevos servicios públicos, correspondiente al Objetivo N° 1: Gestión eficaz con el Sistema de Planificación y Control de Gestión en su etapa 1 y el indicador “Informes de Dotación de Personal”, compromisos que fueron cumplidos y validados en un 100%.

Igualmente, durante el último trimestre del año 2022 se cumplió con el hito de formulación del PMG para el año 2023, el cual desafía al Servicio Local al cumplimiento de medición correcta de 6 indicadores estos son: Tasa de Accidentes Laborales; Medidas de Equidad de Género; Informes de Dotación de Personal; Concentración del Gasto del Subtitulo

22 y 29; Transformación Digital y Solicitudes de Acceso a la Información Pública y la implementación de dos (2) Sistema de Gestión de Planificación, Monitoreo y Evaluación y Sistema Estado Verde.

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

Durante el año 2022, en el marco de la formulación presupuestaria del año siguiente, el Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera elaboró la planificación estratégica de acuerdo con la normativa y la planificación ministerial, definiendo la misión, objetivos y productos estratégicos, los que se encuentran vigentes este 2023 (Formulario A-1 "Definiciones Estratégicas). Estas definiciones fueron difundidas en diciembre del 2022 por la directora ejecutiva y el equipo directivo a la totalidad de funcionarios y funcionarias que se encontraban en funciones, a través de una reunión de planificación y medios comunicacionales disponibles en el servicio.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Con la aprobación de la Ley N° 21.544 que extiende el traspaso del servicio educacional a los Servicios Locales a partir del 1 de enero de 2024, nos desafía a planificar y ejecutar todas las acciones necesarias para lograr el mejor proceso de instalación, estableciendo como focos prioritarios de trabajo, 5 hitos:

1. Los establecimientos cuentan con la dotación en las aulas y los cursos correspondientes al 2024.
2. Los y las estudiantes disponen de transporte para llegar a los establecimientos.
3. Los establecimientos disponen de sus materiales, insumos y programas educativos.
4. Los establecimientos están habilitados para recibir a los y las estudiantes en su primer día de clases.
5. Los/as funcionarios del SLEP reciben correctamente su pago de remuneración.

Para el cumplimiento de lo anterior, se realizarán jornadas de planificación participativas con los funcionarios y las funcionarias de todas las áreas, para construir y plasmar en una nueva herramienta de gestión interna denominada “Plan Operativo Anual (POA)” el detalle de las actividades que permitan realizar un proceso de traspaso adecuado y la implementación del modelo de gestión del Servicio Local. A modo de resumen se indican las principales actividades que serán ejecutadas:

- Formalizar y ejecutar el plan de trabajo colaborativo estipulado en los Convenios de Colaboración acordado con los alcaldes de los 5 municipios.
- Realizar y cumplir con el proceso de formulación presupuestaria 2024 con la estimación de ingresos, egresos y la debida imputación de gastos considerando la siguiente información: ingresos por subvención, por la línea de financiamiento; por Fondo de Apoyo a la Educación Pública; por JUNJI en el caso de jardines infantiles y salas cunas y rendiciones de las 5 comunas año 2022, entre otros.
- Adquirir en tiempo y forma materiales educativos, librería, oficina, higiene, etc. para todos los establecimientos considerando; el registro y plan de compras de los DAEM de las 5 comunas; la información de las compras de los establecimientos educacionales, con estos datos consolidar

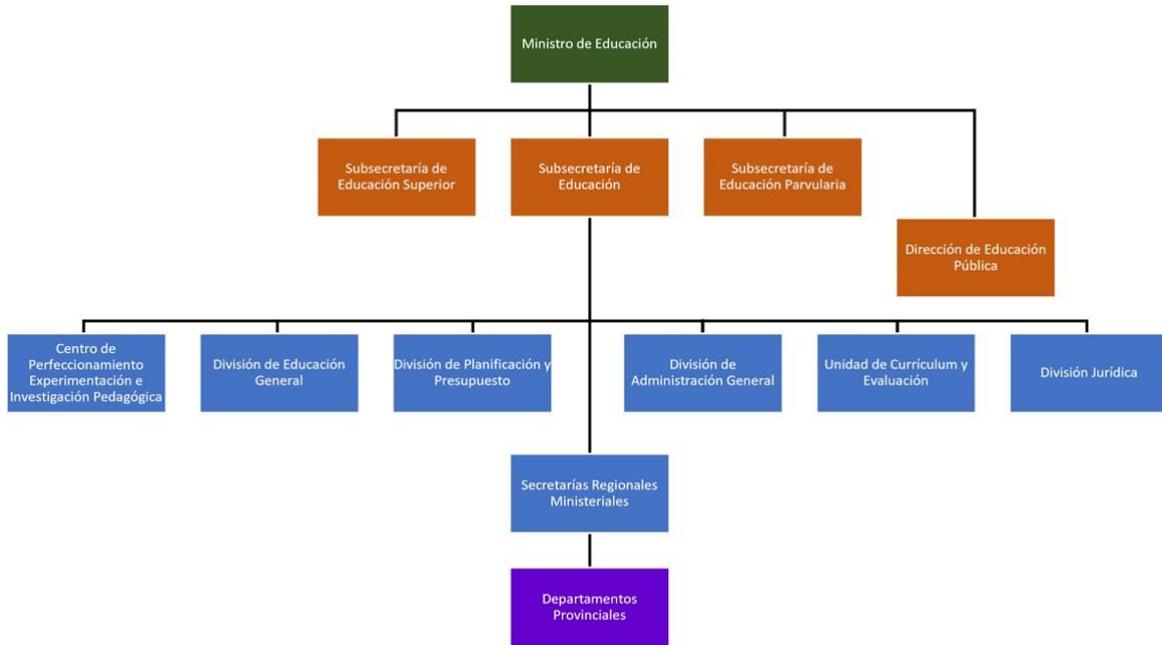
los requerimientos y gestionar el proceso de adquisición correspondiente.

- Estimar la demanda de solicitudes y dificultades del servicio de transporte en el territorio con el propósito de mejorar el proceso de compra y el financiamiento correspondiente para asegurar la continuidad del servicio.
- Implementar el Sistema de Gestión de Personas y de Remuneraciones el cual incluye las siguientes acciones: revisar y validar los archivos maestros de remuneraciones; realizar la carga masiva del sistema y al menos 6 simulaciones de pago; validar con los docentes y asistentes de la educación el piloto de las liquidaciones de sueldo y el proceso de difusión.
- Desarrollar las convocatorias de concursos de selección de personas cerrados (exclusivos para funcionarios/as DAEM) y abiertos (para todo público) con el propósito de garantizar la adecuada dotación del servicio acorde con las competencias y exigencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos, las funciones y los requerimientos institucionales en enero 2024.
- Levantar y sistematizar información respecto de los Proyectos Educativos de cada uno de los Establecimientos Educativos considerando sus PEI, PME, Plan de estudios, especialidades, programa de integración, jornada escolar completa y talleres.
- Levantar y sistematizar información respecto al plan de estudios, dotación docente y estructura curso de cada uno de los establecimientos educacionales del territorio.
- Conformar a partir de las características del territorio y nuestras unidades educativas, el equipo UATP y propuesta organizacional de acompañamiento técnico pedagógico con su respectiva estructura, funciones, procesos, control de los procesos críticos de UATP y el diseño de la matriz de riesgos.
- Levantar y sistematizar información respecto a los programas sociales y educativos que se ejecutan en convenio con otras instituciones; elaborar y formalizar convenios con las distintas instituciones públicas y privadas.
- Levantar y sistematizar las necesidades de mantención periódica en los edificios, instalaciones, mobiliario y equipo, para prevenir o evitar el deterioro y las roturas: mantención de extintores y red humedad; mantención de estufas; mantención de aire acondicionado mantención de mobiliario.
- Gestionar el proceso de adquisición de suministros correspondiente a ferretería; vidriería y aluminios y útiles de aseo.
- Generar una planificación de trabajo, representando las diferentes tareas con sus tiempos y personas responsables de control de plagas; desmalezar; sistemas de evacuación y drenaje de aguas lluvias M M
- Monitorear la ejecución de proyectos de infraestructura existentes y de los proyectos en etapa de revisión técnica.

- Apoyar técnicamente el proceso de convocatoria 2023 a los Municipios (M\$ 7.000 millones), esto incluye diseño - postulación - levantamiento observaciones - firmas de convenio de los proyectos elegibles - ejecución (24 meses el proceso completo) y gestionar en conjunto los planes de contingencia de cada establecimiento educacional a intervenir.
- Posicionar al Servicio Local Punilla Cordillera como nuevo sostenedor de Educación Pública en el territorio, a través de la participación en medios de comunicación y prensa local y regional.
- Fomentar espacios de participación y diálogo con los/as vecinos/as, comunidades educativas, docentes, AAEE, apoderados/as y estudiantes, con el propósito de dar a conocer los principios de la nueva Educación Pública y el servicio local.
- Fortalecer la vinculación estratégica con los/as principales actores del territorio, a fin de establecer los apoyos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del servicio. Entre ellos, autoridades regionales, locales y representantes de instituciones públicas.
- Gestionar alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas con el fin de conseguir nuevas formas de financiamiento a través de postulaciones concursos u otras iniciativas destinadas para este fin.
- Gestionar y hacer seguimiento de los procesos de instalación y traspaso del Servicio Local a fin de asegurar la continuidad del servicio educativo y el cumplimiento de metas en enero del 2024.
- Cumplir al menos con el 85% de las acciones del Plan Anual Local.
- Cumplir con al menos el 90% de la ejecución presupuestaria en relación con la Ley de Presupuestos del Servicio Local vigente.
- Formalizar el Plan Anual de Compras y ejecutar al menos 90% de las líneas de compras programadas del Programa 01.
- Formalizar el Plan Anual de Capacitaciones y ejecutar al menos el 90% de las actividades de capacitación del Programa 01.
- Implementar el 100% de las actividades del Plan de Sostenibilidad Financiera.

Con todo, seguiremos propiciando espacios de vinculación con actores públicos, privados, sociedad civil y las comunidades educativas del territorio, a través de un plan de trabajo anual que facilite la participación, articulación, coordinación, vinculación y atención oportuna de las necesidades de las comunidades educativas respondiendo al contexto del territorio.

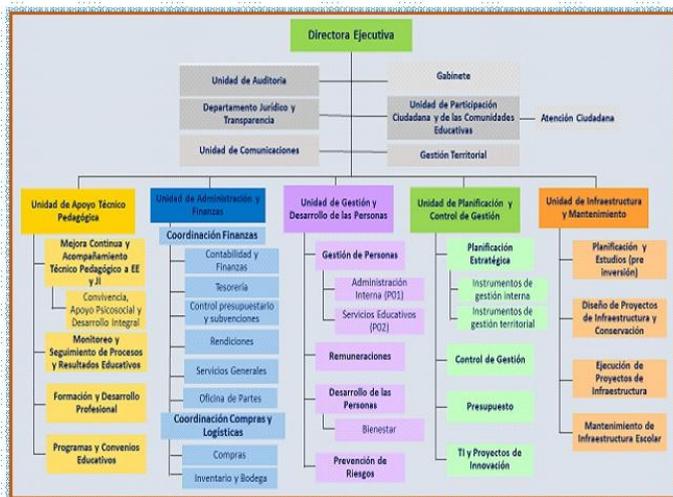
Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Organigrama 2022 - Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Ejecutiva	Karina Andrea Sabattini Manchego
Jefa de Planificación y Control de Gestión	Carolina del Carmen Alfaro Rain
Jefa de Administración y Finanzas	Ana Paola Correa Vivanco
Jefe de Gestión y Desarrollo de Personas	Fernando Andrés Vidal Muñoz

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	30
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	38
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	39
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	40
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	41

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	4	66.7%	6	100.0%	10
Planta	2	33.3%	0	0%	2
Total	6	100.0%	6	100.0%	12

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	2	33.3%	0	0%	2
Profesionales	4	66.7%	6	100.0%	10
Total	6	100.0%	6	100.0%	12

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	0	0%	1	16.7%	1
ENTRE 35 y 44 AÑOS	4	66.7%	4	66.7%	8
ENTRE 45 y 54 AÑOS	2	33.3%	1	16.7%	3
Total	6	100.0%	6	100.0%	12

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	23	23
(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	2
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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	None%	None%	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	0	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	None%	None%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12
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	12
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	12
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	12
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	12
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	12
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