



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio de  
Educación

**Servicio Local de  
Educación Atacama**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
.3. Resultados de la Gestión año 2020	8
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	11
.5. Anexos	12
.Anexo 1: Identificación de la Institución	13
.Anexo 2: Recursos Humanos	15
.Anexo 3: Recursos Financieros	25
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	31
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	32
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	33
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	33
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	34
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	36
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	37
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	38
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	39
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	40

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de Educación

Nuestra misión como Ministerio es 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 se abran ante ellos y sus familias más y mejores oportunidades.

Siempre con este objetivo como fin último, el 2021 nos tuvimos que enfrentar al segundo año de una pandemia que desafió los sistemas educativos a nivel mundial, obligando a la mayoría de las comunidades educativas a adaptarse a sistemas remotos o híbridos. Desde el Ministerio de Educación, este año seguimos apoyando la educación a distancia con recursos, asesoría, acompañamiento y diversos programas; y al mismo tiempo las alentamos y ayudamos a retomar actividades presenciales siempre que las condiciones sanitarias lo permitieron, elemento clave para que nuestros estudiantes puedan recibir una educación integral.

Dado el tiempo que niños, niñas y jóvenes no pudieron asistir presencialmente a sus escuelas, a través de la Agencia de Calidad en la Educación aplicamos el Diagnóstico Integral de Aprendizajes para dimensionar el impacto que tuvo el aprendizaje remoto en los alumnos, en los ámbitos académico y socioemocional. Los resultados arrojaron una realidad poco alentadora, como el hecho de que los alumnos de enseñanza media no alcanzaron el 60% de los aprendizajes necesarios durante el 2020, o que el 70% dice tener dificultades para expresar sus emociones.

Con el diagnóstico en mano, seguimos fortaleciendo e impulsando nuevos planes de apoyo para las comunidades educativas, como el programa Escuelas Arriba que entrega acompañamiento y apoyo a los establecimientos para avanzar en la recuperación y nivelación de aprendizajes a través de distintos recursos y estrategias de apoyo a los docentes. Paralelamente, ya evidenciado el impacto de la suspensión de clases presenciales, continuamos con todos los apoyos que los establecimientos necesitaban para recibir a sus alumnos de manera presencial.

Conscientes de que la recuperación de los aprendizajes perdidos será una tarea de largo aliento, impulsamos el plan “Juntos, Chile se recupera y aprende”, con el objetivo de generar una hoja de ruta para los próximos cuatro años, a través de un trabajo participativo y colaborativo con las comunidades educativas y expertos del área. El plan contó con tres etapas diferenciadas de levantamiento de información, que consideraron una consulta ciudadana, cabildos con distintos miembros de las comunidades educativas, y mesas de expertos.

“Juntos, Chile se recupera y aprende” se sustentó en tres ejes principales. El primero de estos ejes fue la mitigación del impacto de la pandemia a través de medidas que permitan restaurar los aprendizajes y el bienestar socioemocional de las comunidades escolares. En segundo lugar, adecuar el sistema a una nueva realidad de funcionamiento, entregando mayores flexibilidades y herramientas más contextualizadas a las comunidades educativas; y en tercer lugar el levantar sistemas de información oportunos.

Paralelo a todo el trabajo que se ha hecho para hacer frente a los efectos de la pandemia en el sistema educativo, se ha seguido trabajando continuamente en mejorar la calidad y el acceso a la educación en todos sus niveles, desde la primera infancia hasta la educación superior, velando siempre por el bienestar y los aprendizajes de niños, niñas y jóvenes, con la convicción de que la educación es el principal motor del desarrollo para las personas, las familias y el país.

**RAÚL FIGUEROA SALAS**

**MINISTRO DE EDUCACIÓN**

**Raúl Figueroa Salas**  
**MINISTRO DE EDUCACIÓN**



## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

### **RESUMEN EJECUTIVO SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA**

Los Servicios Locales de Educación Pública son organismos públicos descentralizados y especializados con identidad territorial, personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo rol es prestar el servicio educacional en los niveles y modalidades que correspondan, convirtiéndose en los nuevos sostenedores que construyen la Educación Pública del futuro.

Dentro de sus principales funciones se encuentra el entregar apoyo técnico- pedagógico y a la gestión de los establecimientos a su cargo, considerando 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, deben respetar la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos educativos y sus planes de mejoramiento.

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

Su visión es “Reconocidos por propiciar la igualdad de oportunidades, el desarrollo integral para todos los estudiantes del territorio del SLEP-Atacama, a través de una sólida formación valórica y cívica, el desarrollo de habilidades, capacidades y considerando el desarrollo socioemocional en un ambiente de respeto”.

El Servicio Local de Educación Pública SLEP Atacama inicio su proceso de implementación con el nombramiento de don Carlos

---

Pérez Estay como Director Ejecutivo del Servicio Local de Atacama en el mes de marzo 2020, siendo el traspaso del servicio educativo a partir del año 2021

# 3. Resultados de la Gestión año 2020

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

---

### **Principios del nuevo Sistema de Educación Pública.**

La Ley 21.040 crea un Sistema de Educación Pública que busca garantizar una educación de calidad, entregando oportunidades y herramientas a las y los estudiantes, que les permita desarrollarse durante su trayectoria educativa, centrándose en aprendizajes para el siglo XXI y en una convivencia sana e inclusiva dentro de la comunidad educativa.

En primer lugar, la ley establece como fin de la educación pública el pleno desarrollo de sus estudiantes, de acuerdo con sus necesidades y características, poniendo énfasis en su formación integral y el desarrollo de la creatividad, la capacidad crítica, la participación ciudadana y los valores democráticos.

En segundo lugar, se señala que el objeto del sistema será que el Estado provea, a través de los establecimientos educacionales de su propiedad y administración que formen parte de los Servicios Locales, una educación gratuita y de calidad, fundada en un proyecto educativo público, laico y pluralista, que promueva la inclusión social, la equidad, la tolerancia, el respeto a la diversidad y la libertad, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República.

### **Servicio Local de Atacama (SLEP-Atacama).**

El SLEP-Atacama depende directamente del Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Pública (DEP) y comprende las comunas de Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral y Diego de Almagro. Este servicio local se instaló en el 2020 siendo el traspaso efectivo, del servicio educativo, en el año 2021.

Dentro de los compromisos de gestión está el indicador: “Porcentaje de cumplimiento del plan de instalación para el primer año de gestión”, para lo cual la Dirección de Educación Pública elaboró un plan de instalación el cual fue entregado al Director ejecutivo del SLEP Atacama, cumpliéndose el 100% al 31.12.2020.

El traspaso del Servicio Educativo se realizó centrado en 4 grandes hitos:

**Traspaso personal docente y AAEE.** Constitución comisión técnica, validación de nóminas, emisión REX de traspaso, emisión decreto desde Mineduc.



**Traspaso y regularización de bienes.** Licitación de inventarios, entrega de recomendaciones de regularización, emisión REX de traspaso, inscripción bienes traspasados.

**Traspaso de contratos y convenios.** Recepción DA, analizar pertinencia contratos y convenios a traspasar, definir líneas presupuestarias y nuevas alianzas.

**Traspaso de servicios prestados dentro de la comuna.** Levantamiento de información, formalización de convenios, elaboración de comodatos.

---

[\[1\]](#) Se debe indicar el nombre del archivo al cual hace referencia

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

---

## **4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022**

El Servicio Local de Educación Pública Atacama tiene como objetivo delinear la estrategia educacional y sus planes de acción, de manera de poner a disposición de todos nuestros alumnos, una educación pública de calidad, con adecuada cobertura, más inclusiva y equitativa; lo anterior, en un contexto de sana convivencia escolar, igualdad de oportunidades, colaboración y trabajo en red.

En el actual escenario de pandemia mundial, la educación, en todos sus niveles, se ha vuelto un desafío aún mayor, debido a las diversas y complejas circunstancias que nos han tocado vivir y para las cuales hemos debido realizar adecuaciones a nuestro sistema de enseñanza, es por esa razón que, es importante hacer una invitación a todos los miembros de las distintas comunidades educativas a ser parte de este nuevo desafío, porque la mejora continua de la calidad de la educación es una labor de todos nosotros, teniendo como prioridad, el aprendizaje integral de los niños, niñas, jóvenes y adultos de nuestro territorio.

El propósito institucional, que guiará al SLEP-Atacama durante los próximos años será, el proveer un servicio educacional de alta calidad con una adecuada cobertura y equidad en todos sus niveles, que permita el aprendizaje y el desarrollo integral de cada estudiante del territorio. He de destacar que, para alcanzar el logro de estos objetivos comunes del sistema de educación pública, debemos reforzar temas valóricos, tanto al interior de nuestras comunidades educativas como en cada uno de los ámbitos de nuestras vidas, teniendo como eje central el respeto por todas las personas que son parte del sistema educativo.

**Carlos Pérez Estay**

**Director Ejecutivo**

**Servicio Local de Educación Pública de  
Atacama**

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	13
.Anexo 2: Recursos Humanos	15
.Anexo 3: Recursos Financieros	25
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	31
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	32
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	33
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	33
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	34
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	36
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	37
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	38
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	39
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	40

## **Anexo 1: Identificación de la Institución**

---

### **a) Definiciones Estratégicas 2018-2022**

**Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución**

**Misión Institucional**

#### **Objetivos Ministeriales**

No se han cargado los Objetivos Ministeriales

#### **Objetivos Estratégicos**

No se han cargado los Objetivos Estratégicos

#### **Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos**

No se han cargado los Objetivos Estratégicos

#### **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

No se han cargado los Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

No se ha cargado el Organigrama

## **Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio**

No se ha cargado el Organigrama

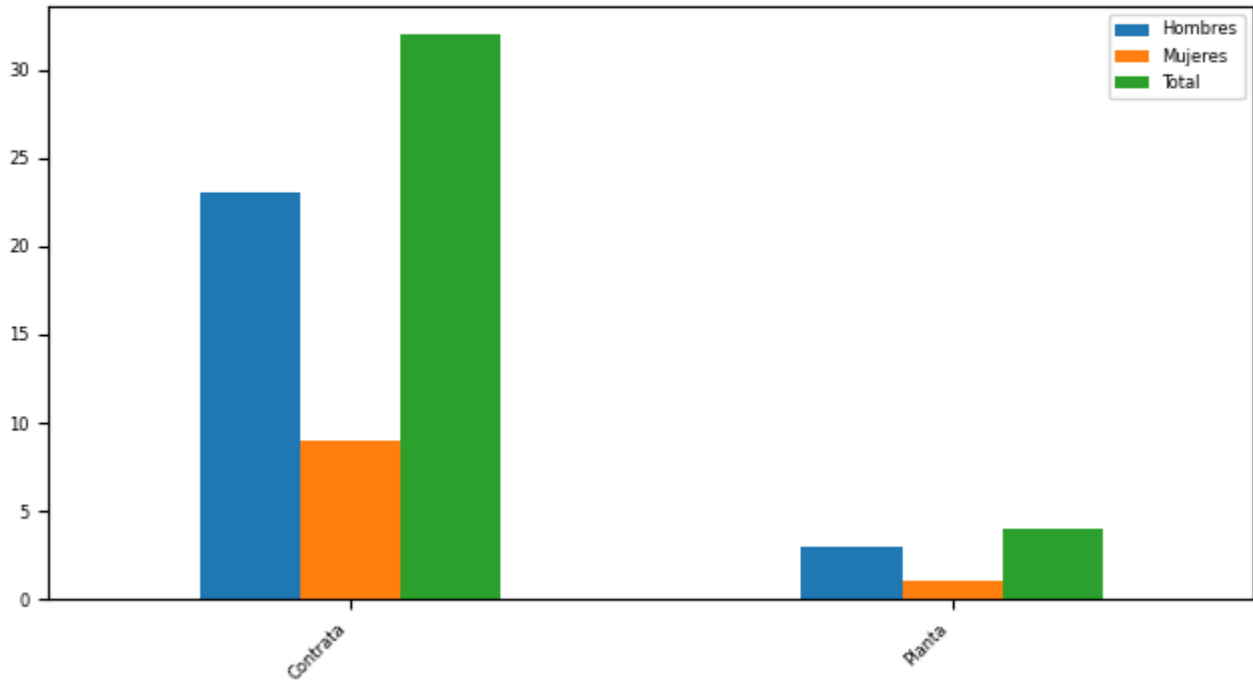
## **c) Principales Autoridades**

---

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Director Ejecutivo SLEP Atacama	Carlos Pérez Estay
Jefe de Planificación y Control de Gestión	Pedro Carrizo Polanco
Jefa Unidad Técnica Pedagógica	Carolina Milla Milla
Jefe de Administración y Finanzas	Luis Olmos de Aguilera Varas

## Anexo 2: Recursos Humanos

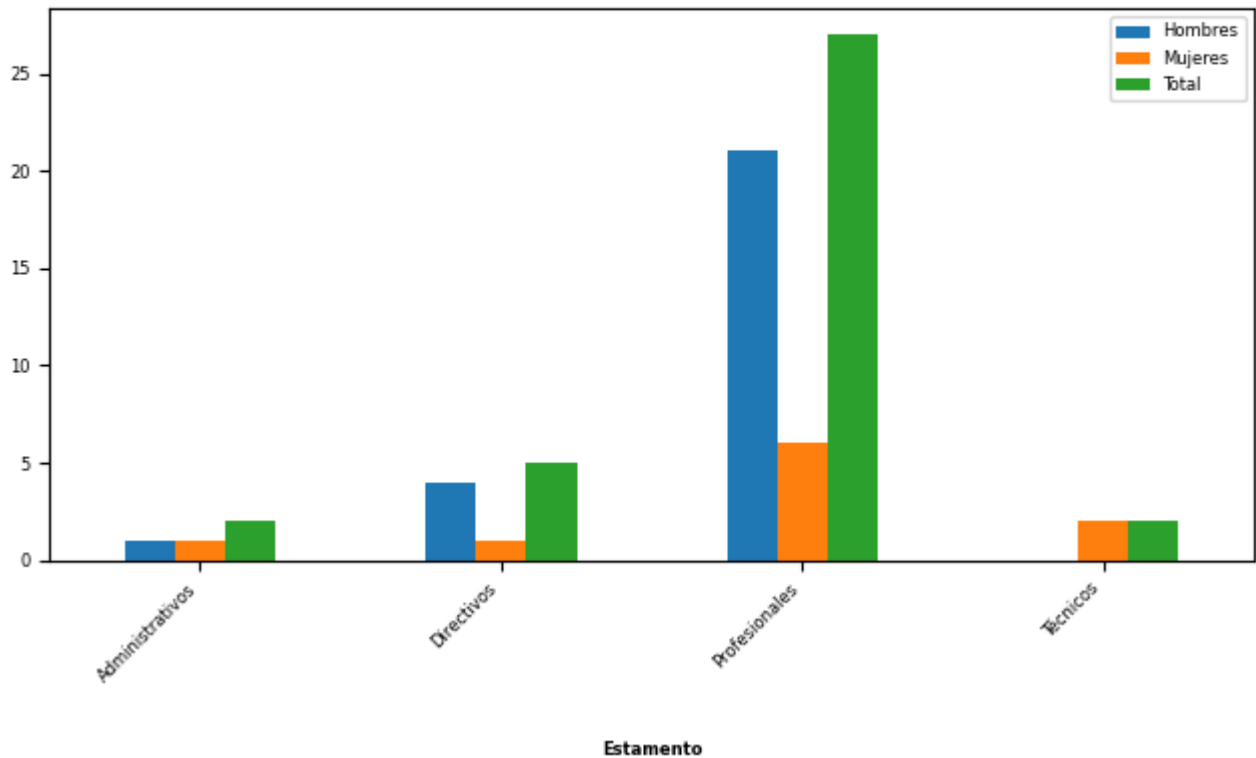
### Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	9	90,0	23	88,46	32	88,89
Planta	1	10,0	3	11,54	4	11,11
Total	10		26		36	
Porcentaje	27,78		72,22			

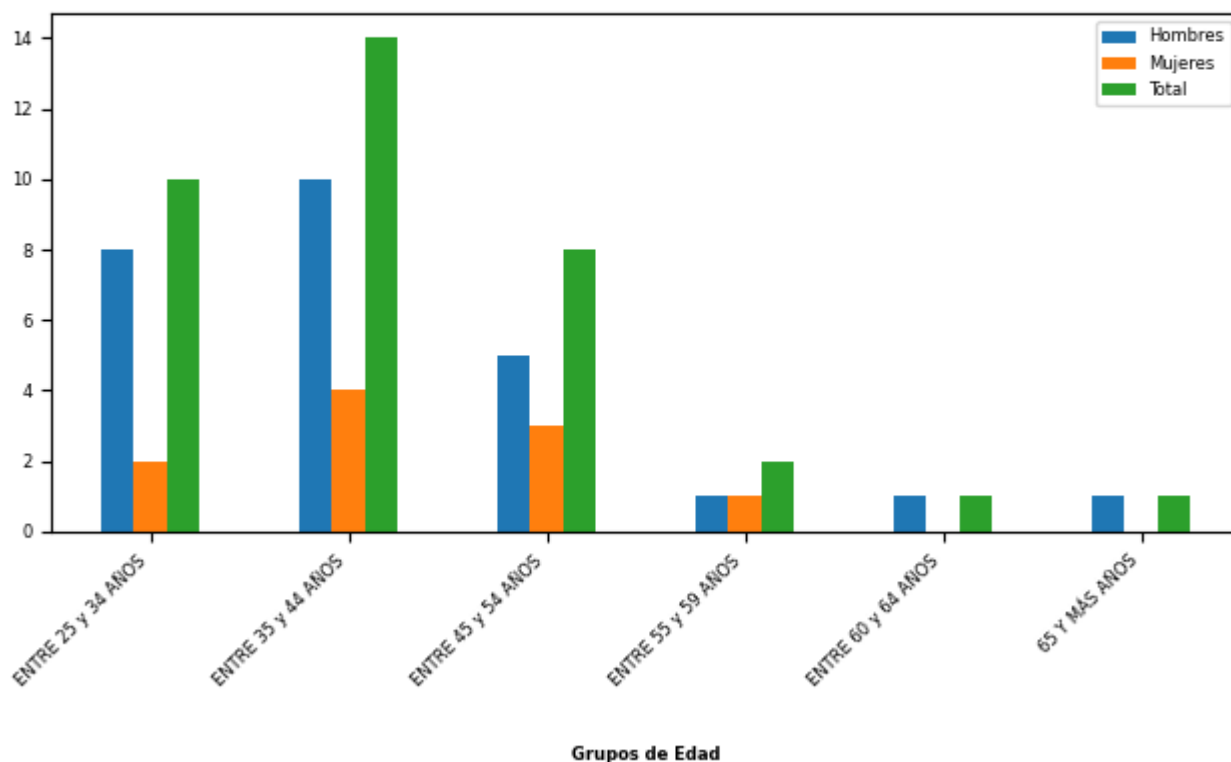
## Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	1	10,0	1	3,85	2	5,56
Directivos	1	10,0	4	15,38	5	13,89
Profesionales	6	60,0	21	80,77	27	75,0
Técnicos	2	20,0	0	0	2	5,56
Total	10		26		36	
Porcentaje	27,78		72,22			



## Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ENTRE 25 y 34 AÑOS	2	20,0	8	30,77	10	27,78
ENTRE 35 y 44 AÑOS	4	40,0	10	38,46	14	38,89
ENTRE 45 y 54 AÑOS	3	30,0	5	19,23	8	22,22
ENTRE 55 y 59 AÑOS	1	10,0	1	3,85	2	5,56
ENTRE 60 y 64 AÑOS	0	0	1	3,85	1	2,78
65 Y MÁS AÑOS	0	0	1	3,85	1	2,78
Total	10		26		36	
Porcentaje	27,78		72,22			

## Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Grafica Tipo Contrato No Dotacion

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	0		0		0	
Porcentaje	0		0			

## Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Grafica Honorarios segun Funcion

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	0		0		0	
Porcentaje	0		0			

## Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Grafica Personal Permanencia

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	0		0		0	
Porcentaje	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	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	0	34
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	34
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	%	%	100%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(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	34
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección			
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	%	%	100%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t			
(b) Total dotación efectiva año t			36
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)			

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
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	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros			

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	2
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t			
Porcentaje de recuperación (a/b)	%	%	%

## 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	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t			4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)			0,00%

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t			32
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)			0,00%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			36
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)			0,00%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(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)			

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(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)			

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	None	None	36
Porcentaje de becados (a/b)			0,00%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			36
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)			0,00

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			36
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)			0,00

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			36
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)			0,00

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			36
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)			0,00

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2018	2019	2020
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			36
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)			

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2018	2019	2020
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	0	0	No

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2018	2019	2020
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	0	0	No

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(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	34
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)			0,00%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(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)			

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(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)	%	%	%



## Anexo 3: Recursos Financieros

---

### a) Resultados de la Gestión Financiera

#### Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

Denom.	Año 2019 M\$	Año 2020 M\$	Notas
INGRESOS	0	732.955	
APORTE FISCAL	0	732.955	
GASTOS	0	607.348	
GASTOS EN PERSONAL	0	386.473	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	0	89.115	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	131.760	
RESULTADO	0	125.607	

## b) Comportamiento Presupuestario año 2020

### Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	1.093.997	1.049.427	732.955	316.472	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.056	1.056	0	1.056	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	528	528	0	528	
	99		Otros	528	528	0	528	
9			APORTE FISCAL	1.092.941	1.048.371	732.955	315.416	
	01		Libre	1.092.941	1.048.371	732.955	315.416	
			<b>GASTOS</b>	<b>1.092.997</b>	<b>1.048.427</b>	<b>607.348</b>	<b>441.079</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	698.181	676.761	386.473	290.288	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	231.499	208.349	89.115	119.234	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	163.317	163.317	131.760	31.557	
	03		Vehículos	31.806	31.806	27.744	4.062	
	04		Mobiliario y Otros	40.365	40.365	40.365	0	
	05		Máquinas y Equipos	11.706	11.706	10.291	1.415	
	06		Equipos Informáticos	73.346	73.346	47.535	25.811	
	07		Programas Informáticos	6.094	6.094	5.825	269	

### c) Indicadores Financieros

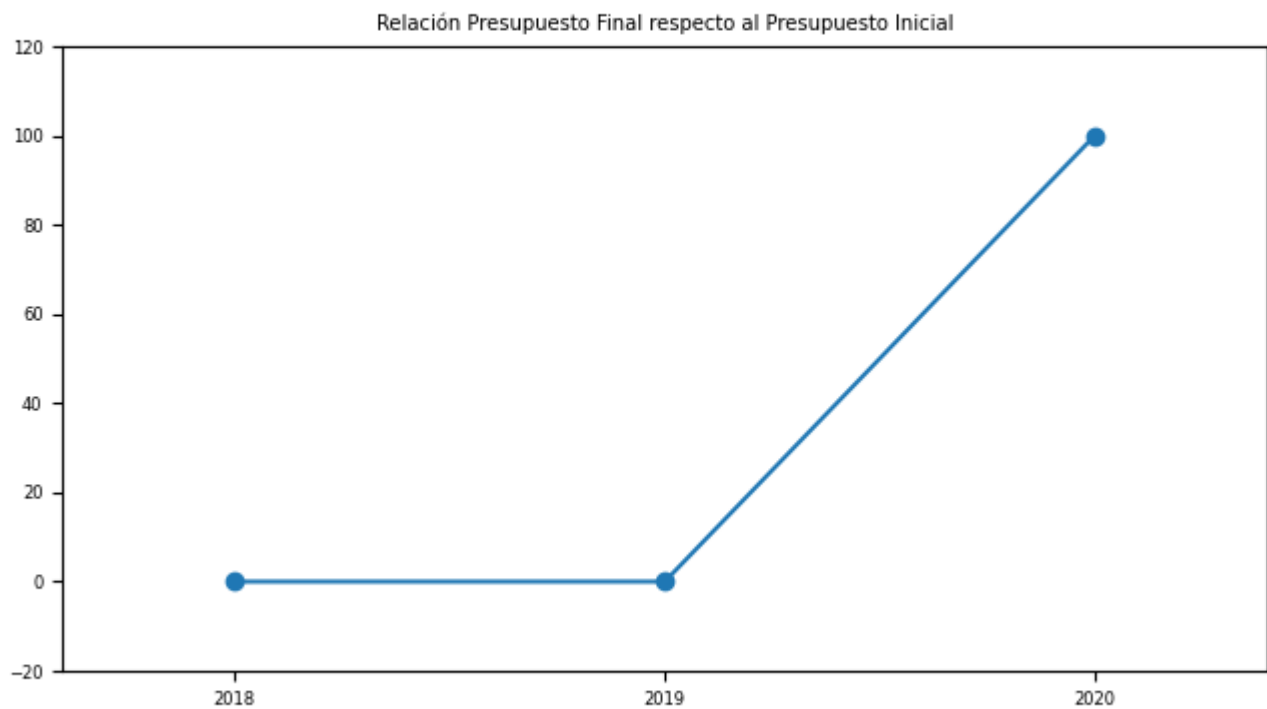
#### Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

**Indicador:** Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

**Fórmula:**  $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

**Unidad de medida:** %

2018	2019	2020
0	0	100,96

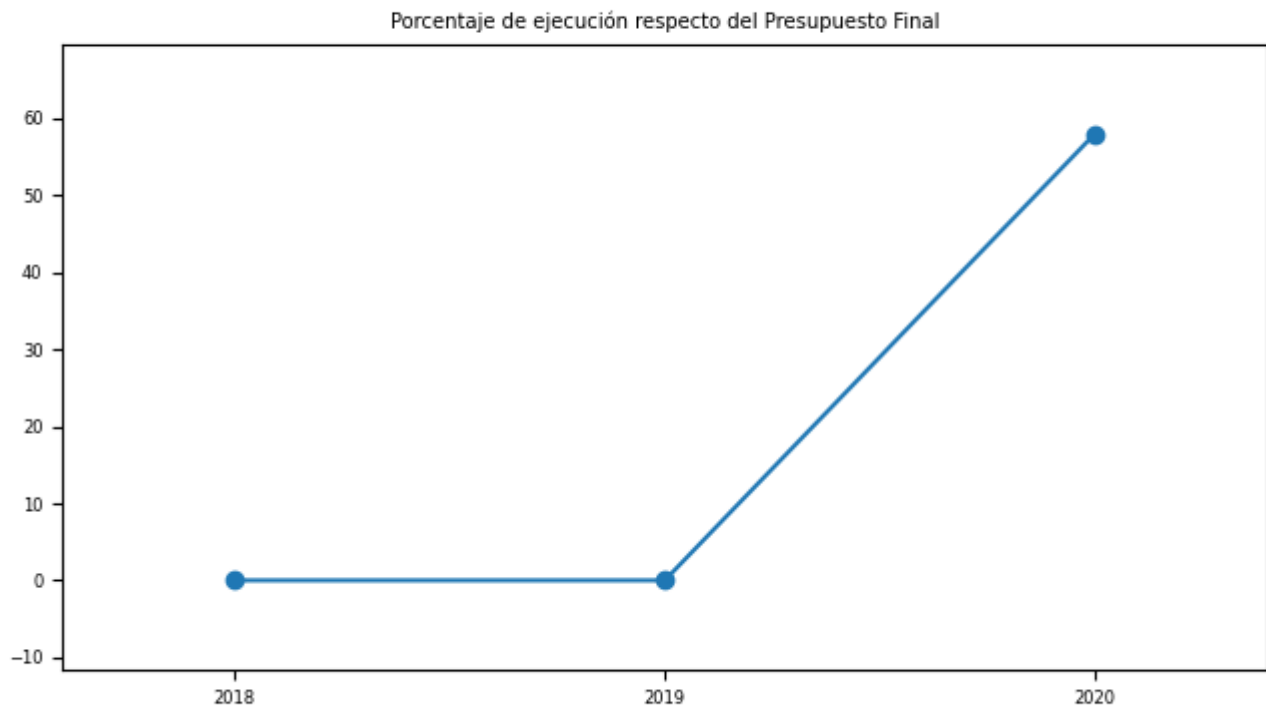


**Indicador:** Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

**Fórmula:**  $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$

**Unidad de medida:** %

2018	2019	2020
0	0	58



**d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)**

**Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)**

No aplica

## **e) Inversiones**

### **Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)**

No aplica

## **Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020**

---

No se han cargado los Indicadores de Desempeño

## **Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022**

---

No aplica



**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas  
(2019-2020)**

---

No aplica

**Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los  
Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas**

---

No aplica

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

### Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

Ministerio	MINISTERIO DE EDUCACION	Partida Presupuestaria	9
Servicio	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN ATACAMA	Capitulo Presupuestario	26
Dotación	36		

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	100	100,0
2.- Eficiencia Institucional	0	0	0,0
3.- Calidad de Servicio	0	0	0,0
Total	2	100	100,0

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					100%	100,0%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 1 (Etapa 1) 100 %	100.00 %	100.00 %	95	95,0
2	Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres, respecto del total de informes de dotación de personal requeridos para el año t.	22,22 %	22.22 % (2.00 /9.00 )*100	100.00 %	5	5,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					0%	0%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					0%	0%
Porcentaje de Cumplimiento Global					100,0%	

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
	Porcentaje de incremento por desempeño institucional				7,6% (100% del Bono)	

## **Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020**

---

**Cuadro 11**

Año	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 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

---

### Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	
iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género.	
iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género.	
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	
vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	
viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos.	
ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.	
x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo.	

### Iniciativas

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

## **Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022**

---

No aplica

## **Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020**

---

No aplica

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020**

No aplica