



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Atacama**





Índice

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

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

**Raúl Figueroa Salas
MINISTRO DE EDUCACIÓN**

2. Resumen Ejecutivo Servicio

Resumen Ejecutivo

El Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Atacama inicia su proceso de implementación (amparado bajo la Ley 21.040) el 1 de enero del año 2021 y asume como nuevo sostenedor de 19 jardines infantiles V.T.F., y 60 establecimiento educacionales (escuelas y liceos) públicos de las provincias de Copiapó y Chañaral.

El objetivo del SLEP es proveer el servicio educativo en los distintos niveles y modalidades para los estudiantes de las comunas de Chañaral, Diego de Almagro, Caldera, Copiapó y Tierra Amarilla, además, es responsable de velar por la calidad de la educación pública, particularmente por su mejoramiento continuo y su desarrollo equitativo, integral, desarrollado y pluralista.

Para cumplir su propósito, el SLEP de Atacama apoyará la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo, entregando colaboración y orientación técnico-pedagógica, desarrollando proyectos de mejoramiento a la infraestructura e impulsando la articulación con las redes y/o instituciones y actores de la educación en el territorio regional.

El SLEP de Atacama posee personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propios, es un organismo descentralizado y especializado en la gestión educativa, por consiguiente, puede tomar decisiones sobre la educación en el territorio a su cargo.

El director ejecutivo del SLEP de Atacama es Carlos Pérez Estay, profesor de Estado en Biología y Ciencias, nombrado en su rol y cargo, a través del Sistema de Alta Dirección Pública, el 16 de marzo del año 2021.

El Servicio Local de Educación Pública de Atacama desarrolla y ejecuta sus labores, bajo el marco de los contenidos y lineamientos de la Estrategia Nacional de Educación Pública, por cierto, con una bajada territorial a través de su Plan Estratégico Local (PEL), el que ya fue elaborado por el director ejecutivo y aprobado por el Comité Directivo Local el año 2021,

La Estrategia Nacional de Educación Pública busca garantizar la calidad de la educación como un derecho; recuperar la Educación Pública como un espacio de calidad, convivencia y formación ciudadana; junto con permitir que la Educación Pública contribuya al desarrollo integral de los y las estudiantes.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

Resultado de la Gestión - Asociados al Programa de Gobierno

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.

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

Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

Los resultados se presentan de acuerdo a los productos estratégicos declarados en la Ficha de Definiciones Estratégicas 2019-2022 (Formulario A1) del Servicio Local de Educación Pública Atacama.

3.2.1 Servicio Educativo

Este producto estratégico está relacionado con la provisión de un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.

Bajo este marco, se destacan las siguientes acciones realizadas el año 2021:

a. Redes de Mejoramiento Educativo (RME)

- Red de Directores y Equipos Directivos
- Red de Docentes
- Red de Asistentes profesionales de la Educación
- Red de Convivencia Escolar
- Red de Jardines y Salas Cuna.

a. Acompañamiento Técnico Pedagógico a equipos de gestión

Diseño e implementación del Plan Global de Apoyo Técnico Pedagógico mediante asesoría directa y en red en modalidad remota y presencial.

a. Procesos de elegibilidad para Directores de EE del Territorio.

Levantamiento de datos para la elaboración de perfiles de cargo y convenios, actividad realizada por medio de talleres participativos con representantes de los consejos escolares de las unidades educativas que van a concurso.

Diseño de Perfiles de cargo expresado en las bases de cada concurso, además de la elaboración técnica de Convenios componente ADP de Directores mediante jornadas participativas y análisis de información territorial.

Procesos de Inducción desde UATP en temáticas de funcionamiento de la unidad técnica pedagógica del SLEP ATACAMA a los Directores en proceso de ingreso.

a. Convivencia Escolar: Jornadas de Trabajo con los encargados de convivencia escolar del territorio, generando líneas de trabajo base para la promoción de la convivencia escolar positiva, trabajando los siguientes ámbitos.

- Bulling y Cyberbulling
- RIE
- PGCE
- PFC
- Aprendizajes socioemocional
- Inclusión.

El trabajo fue desarrollado a través de redes, acompañamiento en grupos, de forma remota y presencial, despliegues territoriales; contando con la presencia de los encargados de convivencia escolar de cada establecimiento educacional. Por otra parte, se realizaron jornadas tipo seminarios web (webinarios) abordando temáticas referidas al bienestar socioemocional y la sensibilización frente a la inclusión educativa. Hubo participación de las comunidades educativas y asistencia de apoderados.

Trabajo coordinado con departamento de departamento de GDP en temáticas referidas al Clima escolar (clima organizacional)

a. Despliegue territorial de apoyo técnico pedagógico en comunidades educativas.

Jornadas de Análisis de ENEP: Estrategia Nacional de Educación Pública, PEL: Plan Estratégico Local, PAL: Plan Anual Local, Convivencia Escolar Territorial y Lineamientos Generales para la planificación del año escolar 2022.

- a. Revisión de inventario en establecimientos educacionales del territorio.**
- b. Análisis de ajuste de dotación de docentes y asistentes de la educación.**
- c. Cumplimiento del plan de compras.**
- d. Capacitación en Observación y Retroalimentación para docentes del territorio.**
- e. Monitoreo de indicadores de eficiencia interna.**
 - a. Monitoreo en reportes SIGE
 - i. Asistencia
 - i. Matricula
 - b. Monitoreo de estudiantes en peligro de repitencia
 - c. Monitoreo de estudiantes no lectores.
- b. Seguimiento a programas de apoyo.**
 - a. Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO)
 - b. Planes de Superación Profesional (PSP)
 - c. Recursos de reposición.

- d. Evaluación docente
- e. Desarrollo profesional docente
- c. **Participación en Red de coordinadoras del Nivel de Educación Parvularia**

Jornadas de participación con Directoras de Jardines Infantiles VTF del territorio tratando temáticas sobre el proceso para la obtención de Reconocimiento Oficial de sus establecimientos, generando la revisión de las carpetas técnico-pedagógicas.

- a. **Acompañamiento técnico-pedagógico en el 1er. año del plan de mejoramiento educativo de Educación Parvularia (PME EP).**

Jornadas de acompañamiento a las comunidades educativas en las etapas de planificación, implementación y evaluación del PME EP de los Jardines Infantiles VTF del territorio, lo anterior por medio encuentros de manera remota y/o presencial para guiar el entregar información de esta herramienta de gestión, uso de plataforma y revisión de los avances.

- a. **Participación en Red de Microcentro Rural**
- b. **Estandarización del proceso de contrataciones.**
- c. **Programa de Integración Escolar y Escuelas Especiales:**

- a. Postulación de estudiantes NEET y NEEP por establecimiento en plataforma de Comunidad Escolar.
- b. Postulación de estudiantes excepcionales por establecimiento en plataforma Comunidad Escolar.
- c. Elaboración y Reporte de Informe Técnico de Evaluación Anual (ITEA) PIE por establecimiento.
- d. Acompañamiento Técnico Pedagógico a Coordinadores/as PIE.
- e. Acompañamiento Técnico Pedagógico a Equipos Directivos.
- f. Postulación de estudiantes al Incremento a la Subvención de Educación Especial Diferencial (ISEED) de escuelas especiales diferenciales.
- g. Postulación Proyectos SENADIS para Escuelas Especiales Diferenciales.

3.2.1 Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio

Este producto estratégico se vincula con el fomento de 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.

A continuación, se mencionan las actividades asociadas al producto estratégico señalado en el año 2021:

- a. **Proceso de Elección Consejo Local de Educación Pública, difusión del proceso, candidatura, publicación en RR.SS, elecciones Consejo Local.**
- b. **Plan de trabajo con consejos escolares y consejos de educación parvularia.**
- c. **Participación del Director Ejecutivo en entrevistas en medios de comunicación locales.**
- d. **Jornada Virtual para consejos escolares y de Ed. Parvularia.**

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Desafíos para el período 2018 - 2022

En el marco del proceso de cambios estructurales que vive el país y, particularmente en materia de educación, como Servicio Local de Educación Pública de Atacama, hemos asumido el desafío e iniciado el camino que forjará los cimientos, el desarrollo y la ejecución de un nuevo rumbo, para hacer de la educación pública, una obra más justa, equitativa, integral, desarrollada y pluralista en el territorio.

A través de nuestros instrumentos de trabajo, estamos rescatando el sentido de identidad y pertinencia local de cada establecimiento educacional y estableciendo parámetros de apoyo técnico pedagógico para la realidad y condición de cada estudiante. Lo que buscamos es desarrollar una política pública de educación más cercana, descentralizada, representativa, con mayor celeridad de las respuestas frente a requerimientos y necesidades, más actualizada para enfrentar de mejor manera la era de la información, la tecnología y los desafíos del siglo XXI.

A través de nuestro Plan Estratégico Local y la Estrategia Nacional de Educación Pública, cuyo contenido refleja la hoja de ruta, planificación, metodología, desarrollo, proyección y desafíos para los próximos años, nos encargaremos de promover y garantizar el cumplimiento de las metas y velar por concretar las acciones pertinentes que nos permitirán contribuir a que nuestros estudiantes sean personas íntegras, con bases sólidas en materia de principios, valores y con herramientas técnicas pedagógicas que les permitirán enfrentar la vida desarrollando su máximo potencial.

En el actual escenario de pandemia mundial, mejorar la calidad de la educación, en todos sus niveles, se ha vuelto un desafío aún mayor, debido a las diversas y complejas circunstancias que nos ha tocado vivir y para las cuales estamos constantemente realizando adecuaciones a nuestro sistema de enseñanza. Es por esa razón, que, es importante convocar a todos los miembros de las distintas comunidades educativas a ser parte de este nuevo

desafío, trabajando con dialogo, respeto y responsabilidad, porque la mejora continua de la calidad de la educación es una labor que nos involucra a todos y todas, por cierto, considerando 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.

5. Anexos

Índice

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

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública

Misión Institucional

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

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles.
2	Mejorar las condiciones de equidad en el acceso a la educación en sus distintos niveles.
3	Recuperar la confianza y valoración del sistema educativo, potenciando a los padres su derecho a elegir la educación de sus hijos, entregando más y mejor información a sus hijos.
4	Reforzar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en todos sus niveles.
5	Fortalecer la educación pública para que sea una opción de calidad para las familias.
6	Implementar la nueva institucionalidad del sistema escolar y en el sistema de educación superior.
7	Contribuir a que niños, jóvenes y adultos permanezcan en el sistema escolar y completen su trayectoria educativa.
8	Implementar métodos de enseñanza innovadores y nuevas prácticas pedagógicas para apoyar a los alumnos, docentes y directivos, desarrollando competencias y tecnologías
9	Promover ambientes educativos sanos y con equidad de género.
10	Desarrollo y fortalecimiento docente y directivo.
11	Modernizar la Educación Técnico-Profesional, transformándola en una alternativa de excelencia, y a través del fortalecimiento de su articulación con la industria y con la educación superior técnica.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes del Territorio, a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante el monitoreo de aprendizajes y la implementación de las mejores prácticas educativas.

Nro.	Descripción
2	Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de los actores claves del sistema (asistentes de la educación, educadores de párvulos, docentes, directivos y funcionarios SLEP), mediante efectivos procesos de selección, evaluación, perfeccionamiento, así como, el desarrollo del trabajo colaborativo y la gestión de redes entre las comunidades educativas.
3	Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante la implementación de una Institucionalidad Pública, moderna, especializada, eficiente, eficaz y con identidad territorial, desarrollada e implementada, a través del Plan Estratégico Local (PEL) y el Plan Anual Local (PAL).
4	Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educativos, mediante la elaboración y ejecución de un Programa Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento.
5	Asegurar la sostenibilidad y el equilibrio financiero de los Establecimientos Educativos del Territorio, a través del diseño e implementación de un Modelo de Gestión Presupuestaria por establecimiento y por tipo de subvención.

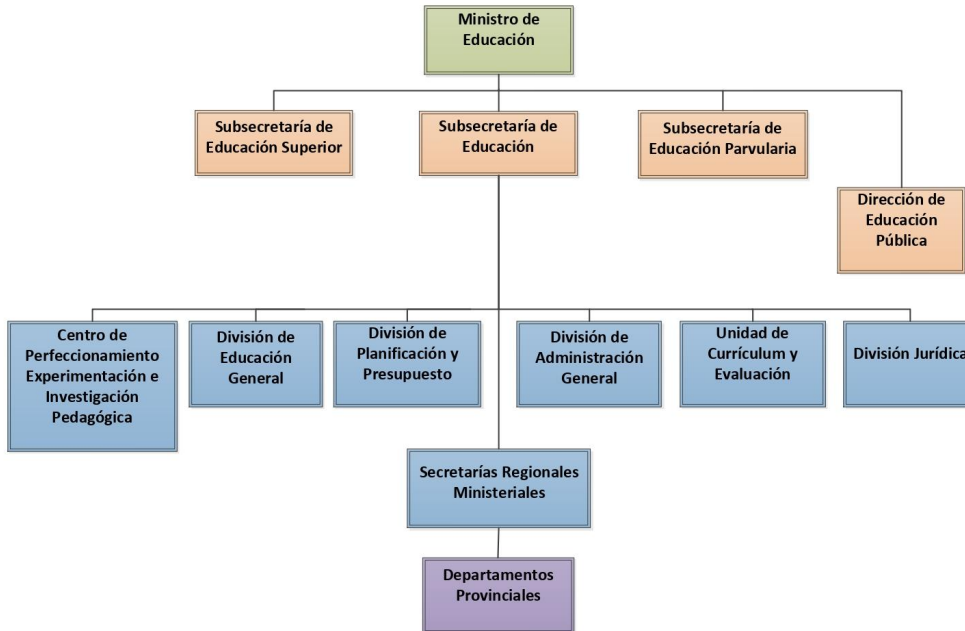
Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Servicio de educación pública.	Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, docentes, técnicos y asistentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red	2, 1, 3, 4, 5
2	Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.	Fomentar la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados	1, 3

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes de los establecimientos educacionales del territorio	30.821
2	Familias y apoderados	30.821

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	547	16.96%	317	30.54%	864
Planta	904	28.03%	398	38.34%	1.302
Código del Trabajo	1.774	55.01%	323	31.12%	2.097
Total	3.225	100.00%	1.038	100.00%	4.263

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	377	11.69%	36	3.47%	413
Directivos	78	2.42%	64	6.17%	142
Auxiliares	291	9.02%	88	8.48%	379
Profesionales	1.914	59.35%	758	73.03%	2.672
Administrativos	565	17.52%	92	8.86%	657
Total	3.225	100.00%	1.038	100.00%	4.263

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	55	1.71%	14	1.35%	69
ENTRE 25 y 34 AÑOS	949	29.43%	266	25.63%	1.215
ENTRE 35 y 44 AÑOS	823	25.52%	232	22.35%	1.055
ENTRE 45 y 54 AÑOS	713	22.11%	153	14.74%	866
ENTRE 55 y 59 AÑOS	363	11.26%	127	12.24%	490
ENTRE 60 y 64 AÑOS	226	7.01%	114	10.98%	340
65 Y MÁS AÑOS	96	2.98%	132	12.72%	228
Total	3.225	100.00%	1.038	100.00%	4.263

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	53	39.85%	24	64.86%	77
Reemplazo	80	60.15%	13	35.14%	93
Total	133	100.00%	37	100.00%	170

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	26	19.55%	9	24.32%	35
Auxiliares	12	9.02%	2	5.41%	14
Profesionales	84	63.16%	23	62.16%	107
Administrativos	11	8.27%	3	8.11%	14
Total	133	100.00%	37	100.00%	170

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	53	100.00%	24	100.00%	77
Total	53	100.00%	24	100.00%	77

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	34	42
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	34	264
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	100,00%	15,91%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	34	34	34
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	34	42
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	100,00%	100,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	36	36
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	None%	0,00%	2,30%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	95
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	0%	0%	98%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	2	0	594
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	98
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	None%	606,12%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	18
(b) Total Planta efectiva año t	0	4	1.302
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	0,00%	1,38%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	4
(b) Total Contratos efectivos año t	0	32	864
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	None%	0,00%	0,46%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	470
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	None%	0,00%	11,03%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	0	186
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	470
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	None	0,40

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	5
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	12
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	None%	41,67%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Porcentaje de becados (a/b)	None%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	0	963
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	None	0,00	0,23

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	0	1601
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	None	0,00	0,38

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	149
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	None	0,00	0,03

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	36	4.263
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	None	0,00	0,00

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
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	36	4.263
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0.00%	0.00%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			no

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	34	264
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	0,00%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

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

9.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

No se han cargado los Indicadores de Desempeño

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

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

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

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

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio: Ministerio de Educación
 Servicio: Servicio Local de Educación Atacama

Objetivos de Gestión

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

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					60%	60%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 2 (Etapa 2) 100 %	333.33 %	333.33 %	30 %	100%
2	Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres, respecto del total de informes de dotación de personal requeridos para el año t.	75,00 %	75.00 % (6.00 /8.00)*100	100.00 %	5 %	5%
3	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.00 % (0.00 / 68.83)*100	Cumple	5 %	5%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	12.50 % (1.0 /8.0)*100	Cumple	20 %	20%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					35%	35%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	196.72 % (15745562.00 / 8003941.00)*100	Cumple	30 %	30%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	60.00 % (27.0 / 45.0)*100	Cumple	5 %	5%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					5%	5%
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	Medir	39.53 % (17.00 / 43.00)*100	Cumple	5 %	5%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	14,8	4	98,3	16790

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

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Se capacitó a 10 participantes en “Inducción a las Políticas pro-equidad de género”, dictada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, durante el mes de Junio 2021. La asistencia a esta capacitación representa el 13,5% del personal vigente P01 a la fecha de realización (74 funcionarios)

Iniciativas

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

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

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021

Premios y reconocimientos

Dentro de sus logros y metas, durante el año 2021, el SLEP de Atacama logró constituir el Comité Directivo Local, cuyo objetivo es velar por el adecuado desarrollo estratégico del servicio, por la rendición de cuentas del director ejecutivo ante la comunidad local, y contribuir a la vinculación del servicio local, con las instituciones de gobierno de las comunas y la región. Este último, está conformado por representantes de los municipios, el gobierno regional y los centros de padres y apoderados.

Asimismo, durante su primer año de implementación, el SLEP de Atacama a través de un sistema (de elecciones) democrático y participativo logró conformar el Consejo Local de Educación Pública, cuyo objetivo es representar los intereses de las comunidades educativas en el territorio, a objeto de que el servicio educacional considere adecuadamente sus necesidades. Este último, es actualmente integrado por dos representantes de los centros de estudiantes; dos representantes de los centros de padres y apoderados; dos representantes de los profesionales de la educación; dos representantes de los asistentes de la educación; un representante de las universidades; un representante de los centros de formación técnica o institutos profesionales acreditados y que no persiguen fines de lucro y dos representantes de los equipos directivos o técnico-pedagógicos de los establecimientos dependientes del SLEP.

Según la Ley 21.040, el SLEP de Atacama debe contar con un Plan Estratégico Local (PEL) de educación pública, cuyo objetivo será el desarrollo y la mejora permanente de la calidad de esta última en el territorio, mediante el establecimiento de objetivos, prioridades y acciones para lograr dicho propósito.

El SLEP de Atacama cumplió el objetivo de redactar y elaborar su Plan Estratégico Local (PEL), el cual será ejecutado durante los próximos 6 años (a partir del año 2022). Así mismo, el Servicio Local de Educación Pública también redactó y elaboró

el Plan Estratégico Anual (PAL) para el año 2022. Ambos documentos fueron aprobados por el respectivo Comité Directivo Local.

Por último, cabe relevar que, durante su primer año de implementación, el SLEP de Atacama logró celebrar convenios de colaboración con todas las municipalidades del territorio educacional a su cargo. Estas son: Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla, Ilustre Municipalidad de Copiapó, Ilustre Municipalidad de Caldera, Ilustre Municipalidad de Diego de Almagro e Ilustre Municipalidad de Chañaral.