



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Aysén**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	11
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	15
.5. Anexos	19
.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de Educación

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MARCO ÁVILA LAVANAL

**MINISTRO DE EDUCACIÓN**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

### El Servicio Local

El Servicio Local de Educación Pública de Aysén, es un servicio público en proceso de instalación, que desde el año 2024 será el sostenedor de todos los establecimientos educacionales públicos y jardines infantiles VTF de la región de Aysén. Así, su razón de ser es garantizar y velar por una Educación Pública de calidad para el desarrollo integral e inclusivo de los niños, niñas, jóvenes y adultos de la Región de Aysén, mediante un modelo de gestión que impulse el desarrollo de habilidades, la participación ciudadana, el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades educativas, el liderazgo directivo y la innovación pedagógica, considerando el sentido de pertenencia local, sus costumbres y tradiciones.

### Funciones

Las principales funciones del Servicio Local de Educación Pública de Aysén son:

- Acompañamiento y asesoría técnico pedagógica a los establecimientos educacionales.
- Gestión del Personal: correcto pago de remuneraciones, gestión de contrataciones, reemplazos, desvinculaciones, pago de indemnizaciones por retiro, capacitaciones, cuidado psicolaboral de docentes, asistentes de la educación, directivos y colaboradores del nivel central del servicio.
- Administración Financiera: gestión presupuestaria, administración de subvenciones escolares, rendiciones de cuentas, correcta contabilización de gastos, informe financieros, ejecución del presupuesto.
- Mantenimiento de Infraestructura y equipamiento escolar.
- Implementar acciones de trabajo en red para impulsar la mejora continua de procesos de enseñanza y aprendizaje de los establecimientos educacionales.



## **Estructura organizativa**

La estructura organizacional se distribuye en las siguientes unidades y departamentos:

- Director Ejecutivo.
  
- Gabinete: Departamento Jurídico; Comunicaciones y Participación Ciudadana y Vinculación con el medio.
  
- Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico: Monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos; Mejora continua y acompañamiento técnico pedagógico a establecimientos educacionales y jardines infantiles; Formación y desarrollo profesional y Programas y convenios educativos.
  
- Gestión de Personas: Remuneraciones; Administración de personas; Desarrollo de personas y Unidad de Gestión de Personas.
  
- Administración y Finanzas: Departamento de Finanzas y Departamento de Operaciones y logística.
  
- Infraestructura y Mantenimiento: Gestión de Proyectos y Gestión de Mantenimiento.
  
- Planificación y Control de Gestión: Control de gestión; Presupuesto; Gestión de Proyectos Informáticos y Gestión Territorial.

## **Tamaño del servicio**

El año 2022 la institución contó con un presupuesto de \$409.040.000

El año 2022 la dotación finalizó contando con 14 funcionarios, todos los cuales se desempeñan en una oficina central del servicio.

3 funcionarios de planta elegidos por concurso de Alta Dirección Pública y 11 funcionarios a contrata. De los 14 funcionarios, 4 son mujeres y 7 son hombres.

## **Logros y no logros**

Los principales logros son el comienzo de la instalación del servicio incluyendo la incorporación de los primeros funcionarios, la instalación en la oficina definitiva, la formalización de los primeros procedimientos y el proceso de vinculación territorial exitoso a través de toda la región que incluyó a todas las municipalidades, todas las unidades educativas y entidades públicas y privadas que estarán involucradas en la gestión educacional.

## **Desafíos**

Para el año 2023 existen dos grandes desafíos para el servicio en todas las áreas.

El primero es la preparación del traspaso del servicio educativo que implica levantamiento de información, contrastar información para las diferentes áreas del servicio.

El segundo desafío es la instalación misma del servicio en cuanto a la contratación de la dotación completa del servicio por medio de concursos abiertos y cerrados, la formalización de los principales procesos del servicio, la instalación de plataformas de gestión que permitan un correcto desempeño de la administración de personal y de recursos físicos y financieros.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned in the lower-left quadrant of the page.

# 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

---

Los logros del servicio durante el año 2022 dicen relación con el proceso de instalación entre los que se incluye la contratación de funcionarios, la instalación en la oficina definitiva del nivel central, la vinculación con el medio, el levantamiento de información de todo tipo de necesidades de las comunidades educativas, la formalización de procesos internos, entre otras gestiones que se resumen a continuación.

### Gestión de Personas

En materia de género se elaboró el Procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

Se incorporaron al servicio el Director Ejecutivo por Alta Dirección Pública, dos subdirectores por la misma modalidad completando 3 funcionarios de planta y 11 funcionarios a contrata. De esta forma el año 2022 se incorporaron 14 funcionarios al servicio.

Trabajo en conjunto con la Dirección de Educación Pública en la definición de perfiles de cargos para el concurso cerrado de ingreso a la planta. Se decidió concursar la totalidad de la planta por medio del concurso cerrado dirigido a los funcionarios de los Departamentos de Educación Municipal que traspasarán los establecimientos educacionales y jardines infantiles al Servicio Local.

### Infraestructura

Se realizó un diagnóstico preliminar del estado de la infraestructura escolar identificando desafíos respecto de aislación térmica, sistemas de calefacción, modernización de espacios de aprendizaje, mejora de servicio higiénicos, sistemas de ventilación, iluminación, pisos, sistemas eléctricos, entre otras variadas necesidades de infraestructura y equipamiento. Para poder levantar dicho diagnóstico se ha realizado un trabajo intersectorial aprovechando principalmente la experiencia y conocimiento de la Seremi de Educación.

Instalación en oficina definitiva del nivel central del Servicio Local en el mes de noviembre en calle Moraleda 437 en la ciudad de Coyhaique. Se avanzó en el proceso de instalación de dicha oficina en términos de equipamiento y

mobiliario adecuado para el correcto desempeño de los funcionarios del servicio.

### **Vinculación Territorial**

Se realizó recorrido completo de la región para vinculación con todas las municipalidades de la región, que son los actuales sostenedores de los establecimientos educacionales y jardines infantiles que el Servicio Local deberá administrar desde el año 2024. En ese mismo sentido, se visitó a todas las comunidades educativas de los 56 establecimientos escolares y 10 jardines infantiles presentando el Servicio Local de Educación, levantando principales necesidades de las comunidades, resolviendo dudas sobre el traspaso educativo, entre otras gestiones. Estas visitas implicaron recorrer 9.082 kilómetros.

También se realizaron gestiones de vinculación territorial con entidades públicas y privadas de la región que incluyen, asociación de municipalidades, gremio de productores de leña, Universidades, Seremi de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad y Gobierno Regional.

### **Unidad Técnico Pedagógica**

Se realizó un levantamiento de información de datos de la gestión educativa entre los cuales se consideran, los emplazamientos de los establecimientos educacionales, las modalidades de enseñanza, establecimientos con programa de integración escolar, los sellos educativos de los establecimientos educacionales y levantamiento de fortalezas y aspectos críticos identificados por los equipos de gestión de los establecimientos educacionales.

Se definió el modelo de acompañamiento técnico pedagógico denominado "Modelo de desarrollo de capacidades".

### **Informática**

Se realizó un levantamiento de la conectividad de telefonía e internet de cada una de las unidades educativas que se traspasarán al Servicio Local con el fin de poder planificar la forma de lograr que todos los establecimientos educacionales tengan una adecuada conectividad para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje y para la administración de dichos establecimientos.

Se desarrolló una aplicación móvil que permite visualizar los principales datos de los establecimientos educacionales públicos de la región, lo que favorece una mejor vinculación con dichos establecimientos ya que permite identificar en forma rápida y fácil su ubicación, los niveles educativos que imparte, la dotación de docentes y asistentes, nombre del director, matrícula, entre otros datos. Así mismo permite corroborar la precisión de la información con la que el servicio cuenta respecto de los establecimientos educacionales, información que será clave al momento del traspaso educativo.

## **Planificación y Control de Gestión**

En materia de control de gestión se logró el cumplimiento del 100% del PMG 2022 así como la formulación del Convenio de Desempeño Colectivo para el año 2023, formulación y aprobación de convenios de Alta Dirección Pública.

Se entregó informe de cumplimiento de Convenio de Gestión Educativa con un 98% de cumplimiento a la espera de la revisión del Servicio Civil.

La ejecución presupuestaria alcanzada fue de 88,2%.

## **Jurídica**

Se emite la resolución que reglamenta un procedimiento para la tramitación de los cometidos funcionarios, permitiendo de este modo establecer precisión y certeza en tal materia.

Incorporación a la Red de Integridad del Consejo para la Integridad Pública y Transparencia, mediante la designación, en el mes de octubre pasado, de un funcionario como responsable de integridad y transparencia del servicio.

## **Comunicaciones**

Creación de redes sociales del servicio en Facebook y Twitter. Además, se creó la página web del servicio, espacio desde el cual se realizarán los comunicados oficiales, se cargará la información de transparencia activa y solicitudes de transparencia y se dispondrá de los instrumentos de gestión del servicio.

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

---

El Servicio Local de Educación Pública de Aysén empezó su funcionamiento en el año 2022 por lo para dicho año no existían productos estratégicos. Durante el 2022 se formularon por primera vez los productos estratégicos correspondientes al año 2023.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

El Servicio Local de Educación Pública de Aysén se encuentra en proceso de instalación por lo que los desafíos del servicio tienen relación principalmente con el correcto traspaso de los establecimientos educacionales, con la instalación propia del servicio y lograr un impacto positivo en la gestión educativa. A continuación, se presenta por áreas y respecto de los 3 ejes enunciados los principales desafíos del servicio.

### **Correcto traspaso**

#### Gestión de personas:

El principal desafío de traspaso en gestión de personas es lograr pagar correctamente las remuneraciones de todo el personal de los establecimientos educacionales para lo cual se necesita recabar información, implementar sistemas, realizar simulaciones de pago, entre otras gestiones.

Presupuesto de costo de la dotación de los establecimientos educacionales.

#### Administración y finanzas:

Levantamiento de presupuesto del Programa 02 que permitirá financiar las remuneraciones, compras y proyectos de inversión que necesitan los establecimientos educacionales.

#### Infraestructura:

Levantamiento de toda la información de la infraestructura que será traspasada incluyendo planimetría, títulos de dominio, medidores, estado de la infraestructura, proyectos de inversión en ejecución por parte de las Municipalidades e información en general que permita la administración de los inmuebles y su equipamiento.

#### Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico:

Correcto levantamiento de información educativa, niveles impartidos, matrícula, asistencia, deserción, encasillamiento de docentes, directores concursados por Alta Dirección Pública, categoría de desempeño y nivel socioeconómico de los establecimientos educacionales y toda información necesaria para poder realizar un acompañamiento técnico pedagógico orientado en las necesidades reales de las comunidades educativas.

## **Instalación del servicio**

### Gestión de personas:

Realización de concursos abiertos y cerrados que permitan completar la dotación de la administración central del servicio.

Formalización de procedimientos administrativos de gestión de personas: licencias médicas, permisos administrativos, procesos de calificaciones, entre otros.

Implementación de sistema de gestión de personas que incorpore liquidaciones de sueldos, licencias médicas, permisos administrativos, feriados, calificaciones, capacitaciones, entre otras gestiones de administración de personas.

### Administración y Finanzas:

Formalización de los procesos administrativos de compras, licitaciones, pagos, administración de fondos menores, implementación de sistemas de compras, gestión de inventarios y gestión presupuestaria.

### Jurídica:

Implementación de plataforma de transparencia.

Implementación de procesos de auditoría.

### Infraestructura:

Correcta instalación en la oficina del servicio para todos los funcionarios que se van a incorporar.

### Planificación y Control de Gestión:

Formalización de instrumentos de gestión.

Implementación de plataforma de control de gestión.

## **Gestión educativa**

### Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico:

Lograr mejorar las prácticas de enseñanza, potenciar los liderazgos directivos, generación de trabajo en red de las comunidades educativas mejorar la cobertura de niveles educativos para las comunidades ubicadas en zonas rurales.

### Gestión de personas:



Contar con la dotación óptima de personal en los establecimientos educacionales que permita cubrir el plan de estudio y las necesidades de las comunidades educativas en general. Reducir la tasa de licencias médicas.

#### Infraestructura:

Abordar las múltiples necesidades que presentan los inmuebles escolares desde proyectos de conservación a reposición.

Mantenimiento de los inmuebles, de sistemas de calefacción, sistemas eléctricos, envolventes térmicas, pisos, techos, entre otros.

Habilitación de oficinas locales en emplazamientos estratégicos.

#### Planificación y Control de Gestión:

Construcción del Plan Estratégico Local contando con la participación activa de todos los estamentos de todas las comunidades educativas de la región.

Aumentar la base de directores de establecimientos educacionales elegidos por concurso de Alta Dirección Pública.

#### Administración y Finanzas:

Lograr proveer de los recursos de aprendizaje necesarios para las comunidades educativas en los tiempos requeridos.

Correcta administración de recursos financieros de los establecimientos educacionales.

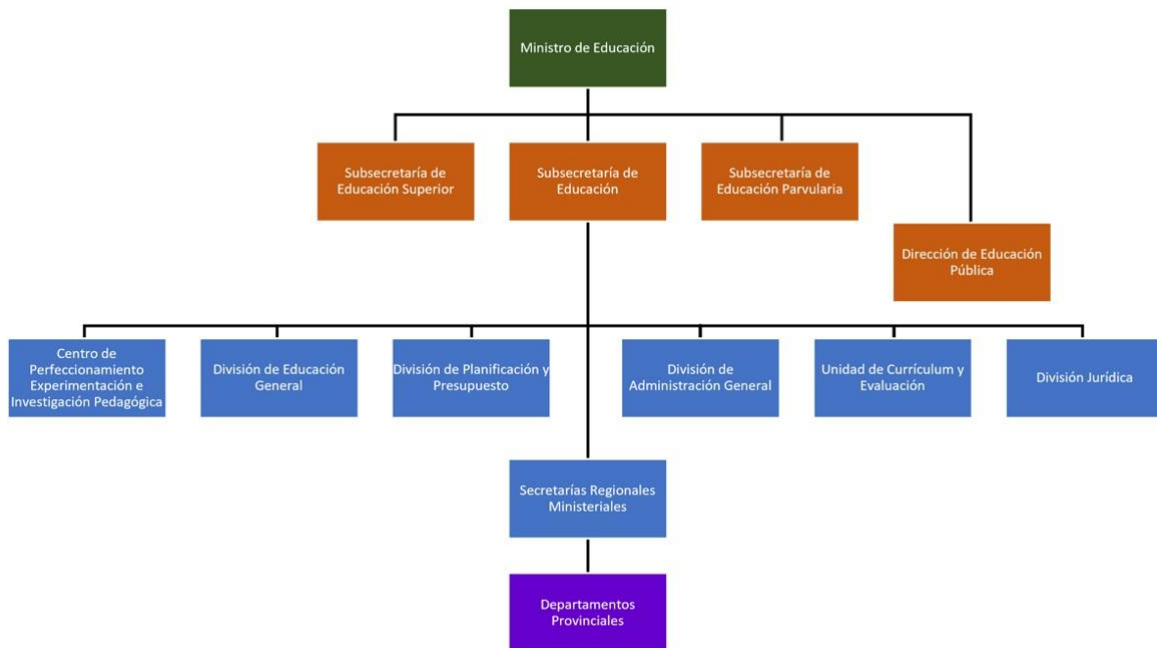
Proveer de transporte escolar a las comunidades educativas que lo requieran.

Proveer de material de aseo, oficina, mobiliario, combustible, entre otros.

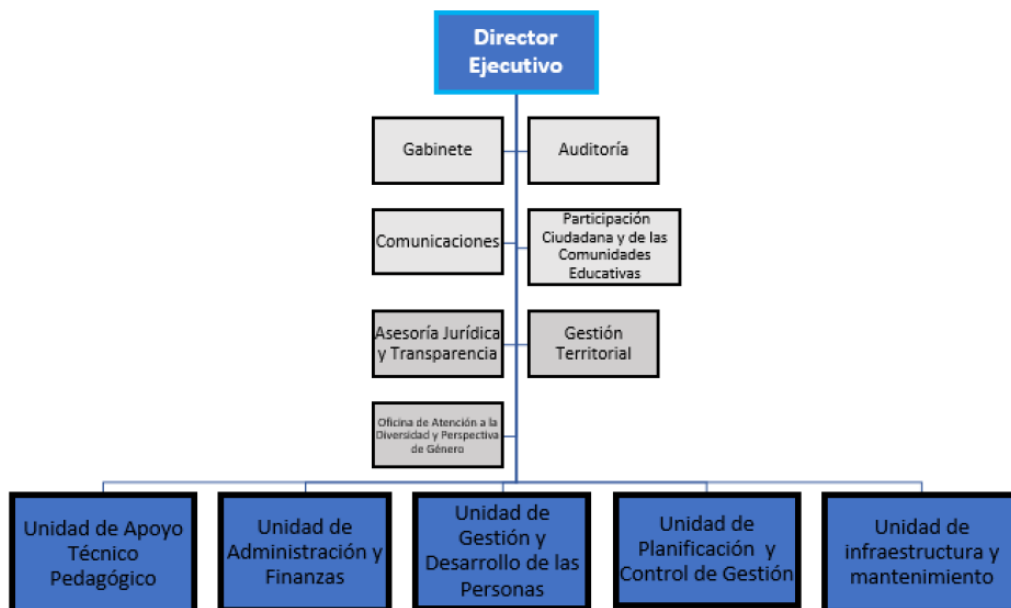
Realizar pronto pago de proveedores.

Realizar correcto proceso de rendición de cuentas del Programa 02 y correcta contabilización en SIGFE de ambos programas del presupuesto.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

---

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo I Nivel Jerárquico	Sebastián González Rogers
Directivo Jefe de Gestión de Personas II Nivel Jerárquico	Sebastián Sepúlveda Soulodre
Directivo Jefe de Planificación y Control de Gestión II Nivel Jerárquico	Gonzalo Torrejón Díaz

## 5. Anexos

### Índice

---

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

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	4	100.0%	7	70.0%	11
Planta	0	0%	3	30.0%	3
Total	4	100.0%	10	100.0%	14

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	0	0%	3	30.0%	3
Profesionales	4	100.0%	6	60.0%	10
Administrativos	0	0%	1	10.0%	1
Total	4	100.0%	10	100.0%	14

## 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%	2	20.0%	2
ENTRE 35 y 44 AÑOS	3	75.0%	4	40.0%	7
ENTRE 45 y 54 AÑOS	1	25.0%	4	40.0%	5
Total	4	100.0%	10	100.0%	14

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

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

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

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

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

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

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	None%	None%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	None%	None%

### 2 Rotación de Personal

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	0
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	None%	None%	0,0%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

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

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

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	None%	None%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	0	3
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	None%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	11
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	14
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	14
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	14
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	14
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	14
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	14
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	14
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**

---

<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
-------------------	-------------------------

## 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
2	7	4		

# 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 <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
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) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>