



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio de  
Educación

**Servicio Local de  
Educación Andalién Sur**





# 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	12
.5. Anexos	15
.Anexo 1: Identificación de la Institución	16
.Anexo 2: Recursos Humanos	19
.Anexo 3: Recursos Financieros	30
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	38
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	39
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	40
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	40
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	41
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	43
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	44
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	45
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	46
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	47

# 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

**De conformidad a la ley, se determinó para el año 2020 la conformación del Servicio Local de Educación Andalíen Sur, que asumirá la responsabilidad de encargarse de la trayectoria educativa de los alumnos y alumnas que asisten a los 12 jardines infantiles y 71 establecimientos que componen las Comunas de Concepción, Chiguayante, Hualqui y Florida. Los Servicios Locales de Educación son una pieza fundamental en el sistema escolar chileno, denominado “nivel intermedio”, que conecta las políticas nacionales con la gestión educativa local y organiza su trabajo a través de redes funcionales que operan en el territorio.**

---

Son múltiples los desafíos que debe enfrentar el país y los Servicios Locales en materia de educación pública, los que no sólo surgen de las demandas propias de la sociedad del siglo XXI, sino también de los problemas que se han suscitado durante la administración municipal de los establecimientos educacionales y que se configuran mayoritariamente en torno a la calidad y a los indicadores de matrícula del sistema.

**El Servicio Local Andalíen Sur deberá promover una gestión que asegure la calidad, inclusión y desarrollo integral educativa de los 83 establecimientos educacionales, garantizando un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando un traspaso exitoso de las instituciones educativas. Fomentando procesos participativos que velen por la calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades.**

---

Finalmente, el desafío permanente será posicionarse como nueva institucionalidad cuya visión, misión y sellos educativos sean compartidos por la comunidad educativa. Esto implica no sólo estar físicamente presente en los establecimientos educacionales, sino transformarse en una fuente creíble y de referencia para el apoyo y la colaboración constante. Para posicionar al servicio local es relevante establecer redes de colaboración entre niveles los educativos de la educación pública y con algunos organismos estratégicos cuyo aporte a la “escuela” es vital.

---

Para el SLEP AS, el gran desafío de estos primeros años será el avance a pie seguro y gradual, partiendo con procesos base de implementación, consolidación de antecedentes base, recopilación de las características de cada comuna del territorio. Con esta base y posterior al traspaso debemos ser capaces de poner en marcha este año 2020 los procesos críticos, evaluando las mejoras a aplicar al sistema educativo al corto, mediano y largo plazo.

# 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

---

Durante el 2020 El SLEP Andalién Sur, en adelante SLEPAS, ejecutó un presupuesto total de M\$ 49.137.000.- lo que corresponde a un 85,8% del presupuesto asignado. En lo referido a los presupuestos manejados por el Servicio correspondieron a M\$ 3.572.874 .- en el programa 01 y M\$ 53.679.500 .- en el programa 02.

Respecto de ambos programas, se informa que fue ejecutado por concepto de gastos en personal M\$ 44.858.355 equivalente a un 78,35%; gastos en bienes y servicios de consumo por un monto de M\$ 2.682.972 equivalente a un 4,6% y gastos en activos no financieros por un total del M\$ 119.828 equivalentes a un 0,2%.

Se destaca que, si bien el servicio comienza con el funcionamiento del Servicio Educativo (Programa 02) en enero del año 2020.

### **Recursos Humanos:**

En materias de recursos humanos, para el programa 01 el SLEPAS alcanzó en 2020 una dotación efectiva de 81 personas, de las cuales 46 son mujeres y 35 son hombres. De ese total 17% pertenecen a la planta (Director Ejecutivo, Subdirectores y concursos), un 83% a contrata.

Para el programa 02, el Servicio Educativo del SLEPAS alcanzó en 2020 una dotación efectiva de 5382 personas, de las cuales 3.972 son mujeres y 1.410 son hombres. De ese total 17% . Estos datos son obtenidos de la matriz de dotación, con corte a diciembre de 2020.

**Como demandas específicas el desafío fue incorporar a los establecimientos educativos técnico-profesionales a la estrategia de desarrollo local y regional, mejorando las tasas de titulación y generando nuevas alternativas formativas. En lo que respecta a la educación inicial, el desafío está en la calidad de la formación y en dar respuesta a las demandas de las familias del territorio, en cobertura y atención.**

---

Para el año 2021 a nivel de propuesta técnica se deben generar estrategias inclusivas y de formación integral, partiendo por la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales e incorporando gradualmente temáticas de migración, multiculturalidad, interculturalidad, talento académico y género. Esto demanda que, en el proceso de apoyo y acompañamiento a los establecimientos educacionales, los objetivos, acciones y procedimientos sean diseñados e implementados con rigurosidad técnica, para instalar capacidades en los equipos de los establecimientos educacionales y hacer sustentable la propuesta de cambio.

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

---

Producto 1 \_Servicio de Educación Pública: los subproductos son los diversos tipos o niveles educativos que posee el SLEP en el territorio, estos son la educación prebásica, básica, media, adultos, especial y en contexto de encierro. Para estos subproductos se establece como meta el “Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red”.

Esto se logra mediante la transversalidad y universalidad como propósito fundamental del Servicio Local, a través de la conformación de una estructura permanente e igualitaria encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas, con el fin de avanzar en una educación pública de calidad e inclusiva, que permita el desarrollo integral y equitativo de niños, niñas y jóvenes del territorio.

Producto 2 \_Acceso a información y participación de la comunidad educativa en el territorio: en este caso los subproductos son los medios a disposición de las comunidades educativas y el territorio para informarse y generar asociatividad y colaboratividad entre las partes. Para ello El servicio implementó sus redes sociales, pagina web, transparencia activa y actualmente se encuentra en proceso de creación de una OIRS y finalmente propone capacitar y fomentar el trabajo en red con la comunidad.

El servicio debe “Entregar la Información a la comunidad educativa de forma oportuna y veraz, a través ciertos medios de difusión, con el fin de promover los espacios de participación de la comunidad en el territorio”.

Fortaleciendo el concepto de igualdad y universalidad en el acceso a la información, mediante la integración e inclusión de la comunidad como participante central, otorgándole las herramientas y capacidades para la toma de decisiones y asegurando el derecho a participación de todos, sin importar el género, etnia o condición socioeconómica, transformando a la comunidad del territorio en protagonista de la nueva educación pública.

#### **Logros Producto 1:**

A partir de esto mencionar que este SLEP inicio la ejecución de este Producto de manera integral, en enero del 2020, a partir del “traspaso del servicio educativo” o año 1 del Programa 02 del SLEP.

Por lo tanto el cumplimiento de los Logros se establece en haber provisto educación de calidad en un contexto de pandemia y con las dificultades lógicas del inicio del sistema educativo con el SLEP como nuevo sostenedor.

Sin embargo, el servicio logra avanzar mediante el constante apoyo a las redes y equipos de los establecimientos y en base a la gestión técnica, financiera y pedagógica desplegada en el territorio.

Por otra parte la ejecución presupuestaria del Programa 02 esta orientada casi en totalidad a la gestión y desarrollo de este producto, por lo tanto la totalidad de las partidas presupuestarias, como son las remuneraciones, bienes y servicios de consumo, adquisición de activos no financieros y conservación de la infraestructura, entre otros, inciden directamente en dicha gestión.

Este producto estratégico tiene asociado un 84,99 % del presupuesto de los programas 01 y 02 asociado. Según reporte Dipres de corte diciembre año 2020, se logró ejecutar cerca de M\$ 49.200.000 (entre todos los gastos asociados al producto estratégico), lo que equivale al 98% del monto estimado según formulario A1 2020.

En este caso y debido a la pandemia, podemos afirmar que lo pendiente por lograr es el correcto desempeño de la gestión integral del SLEP en los establecimientos en el contexto pleno del servicio educativo en sus respectivos establecimientos con aforo completo y con la operatividad completa. Esto debido a que este año se tuvo que reorientar y adaptar el sistema educativo a un contexto nuevo y nunca antes implementado, debido al Covid 19.

Junto a esto se asume como pendiente los procesos de lograr las mejoras de infraestructura tan anheladas por la mayoría de los establecimientos, entendiéndose que si bien existen avances a la fecha, queda mucho por hacer. Junto a esto terminar los procesos de normalización y reconocimiento oficial de nuestros establecimientos.

### **Logros Producto 2:**

Para este producto el presupuesto contempla un 1% del presupuesto del año, valor que fue ejecutado en totalidad y en mayor razón debido a las múltiples actividades realizadas con la comunidad, aún en situación de pandemia.

En este caso, queda aún pendiente la creación de la OIRS para el SLEP y además potenciar las actividades de capacitación y acercamiento en terreno con la comunidad, estas últimas se mejorarán una vez disminuyan las restricciones debido al covid 19.

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

Para el SLEP AS, el gran desafío de estos primeros años será el avance a pie seguro y gradual, partiendo con procesos base de implementación, consolidación de antecedentes base, recopilación de las características de cada comuna del territorio. Con esta base y posterior al traspaso hemos sido capaces de poner en marcha el año 2021 los procesos críticos, evaluando las mejoras a aplicar al sistema educativo al corto, mediano y largo plazo.

Entre los desafíos a afrontar durante el periodo 2021 se encuentran:

1.- Responder a las demandas de la comunidad educativa, respecto de esta nueva institucionalidad. Esto será abordado a través de la difusión de los principios orientadores y metas objetivo señalados en el Plan Anual del Servicio Local, a través de una correcta difusión en los medios, pero además demostrando profesionalismo y diligencia en el abordaje de las problemáticas emergentes.

2.- Trabajar en torno al proyecto de Trayectorias Escolares Positivas, entendido como el seguimiento individualizado de los logros de aprendizaje de cada estudiante, la prevención de la deserción y la promoción de la satisfacción escolar.

**3.- Como demanda específica se debe incorporar a los establecimientos educativos técnico-profesionales a la estrategia de desarrollo local y regional, mejorando las tasas de titulación y generando nuevas alternativas formativas.**

---

**4.- En lo que respecta a la educación inicial, el desafío está en la calidad de la formación y en dar respuesta a las demandas de las familias del territorio, en cobertura y atención. Para ello, la formación de las educadoras en las bases curriculares y el reconocimiento oficial de un número determinado de jardines infantiles es pieza clave.**

---

**5.- Para el año 2021 a nivel de propuesta técnica se deben generar estrategias inclusivas y de formación integral, partiendo por la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales e incorporando gradualmente temáticas de migración, multiculturalidad, talento académico y género. Esto demanda que, en el proceso de apoyo y acompañamiento a los establecimientos educacionales, los objetivos, acciones y procedimientos sean diseñados e implementados con rigurosidad técnica, para instalar capacidades en los equipos de los establecimientos educacionales y hacer sustentable la propuesta de cambio.**

---

6.- Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativas, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente será de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica y/o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administran establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

7.- En materias de infraestructura el gran desafío abordado consistió en la ejecución presupuestaria en cuanto a la cartera de Inversiones 2021, la que consideraba presupuestariamente alrededor de M\$ 1,770 disponibles en el subtítulo 31 para la ejecución de programas de conservación, eficiencia energética, aulas colaborativas, inclusión, entre otras, lo que revitalizará la imagen al corto plazo de nuestra infraestructura educacional.

8.- En materia de Participación y Vinculación Territorial, apoyo en la creación y actualización de los consejos escolares y potenciar el trabajo colaborativo y coordinación con el Comité Directivo.

9.- En cuanto a temas de orden estratégico y de Planificación del SLEPAS, se planteó dentro de sus metas el desarrollo del Plan Estratégico Local, en condición de cumplir además lo estipulado en la ley 21.040. Finalmente, para los años 2021-2022, ya con el Servicio plenamente desplegado, incorporar las mejoras planificadas y darles fiel

cumplimiento a nuestros objetivos estratégicos plasmados junto a nuestra Misión y Visión del SLEP AS.

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	16
.Anexo 2: Recursos Humanos	19
.Anexo 3: Recursos Financieros	30
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	38
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	39
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	40
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	40
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	41
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	43
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	44
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	45
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	46
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	47

## Anexo 1: Identificación de la Institución

---

### a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

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

Ley N° 21.040, del 24 de noviembre de 2017, que crea el Sistema de Educación Pública y sus respectivos Transitorios.

#### Misión Institucional

Entregar Educación Pública de calidad de manera transversal a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, con enfoque en la calidad como un concepto cuantitativo y cualitativo de mejora progresiva, que rescate la identidad territorial y la promueva fortaleciendo la participación activa del cuerpo docente, asistente de la educación, directivo, apoderado y la ciudadanía en general.

#### 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 que permitan enfrentar mejor los desafíos del siglo XXI.
9	Promover ambientes educativos sanos y con equidad de género.
10	Desarrollo y fortalecimiento docente y directivos.
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	Conformar un equipo técnico-administrativo del Servicio idóneo, resultante de un proceso de selección de perfiles capacitados y calificados. Esto se logrará mediante la confección de bases de concurso y procesos de selección acordes con la necesidad del territorio.
2	Fortalecer y empoderar el recurso humano del servicio educativo, mediante la entrega de recursos de perfeccionamiento, habilidades y capacitación, acompañamiento psico-educativo, entregando recursos tecnológicos y medios de infraestructura para el aseguramiento de la mejora como complemento a las bases educativas y administrativas ya instauradas en el territorio.
3	Mejorar la calidad educativa, asegurando de manera concreta la disposición de inmuebles con estándares óptimos para el adecuado desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, mediante un Plan Maestro de Infraestructura y Mantención.
4	Fomentar la colaboración entre la comunidad educativa perteneciente al Servicio Local y redes estratégicas, para concretar el logro progresivo de los indicadores de la calidad educativa, mediante acciones planificadas y sistemáticas que derivan de los objetivos del plan anual de desarrollo y del Plan Estratégico Local.
5	Potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes, mediante la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras, para formar personas con las habilidades propias del siglo XXI, en ambientes educativos sanos, inclusivos y con equidad de género, instalando procesos evaluativos que permitan recoger evidencias concretas de las prácticas desarrolladas.

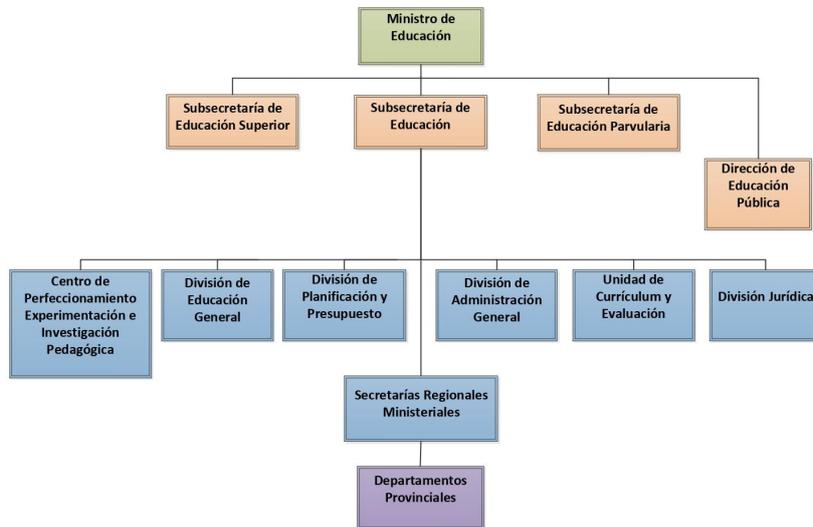
## Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Servicio de Educación Pública	Proveer de educación gratuita y de calidad a los alumnos y alumnas del territorio, en jardines, escuelas y liceos que forman parte del Servicio Local.	1, 2, 5
2	Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio	Entregar la Información a la comunidad educativa de forma oportuna y veraz, a través ciertos medios de difusión, con el fin de promover los espacios de participación de la comunidad en el territorio	3, 4

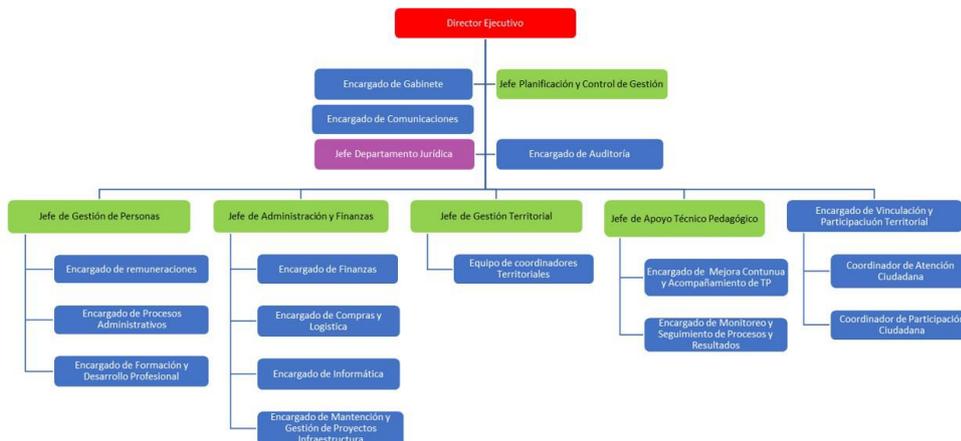
## Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes que forman parte del Servicio Local de Educación Pública	17.810
2	Padres y Apoderados que forman parte del Servicio Local de Educación Pública	35.620

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



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

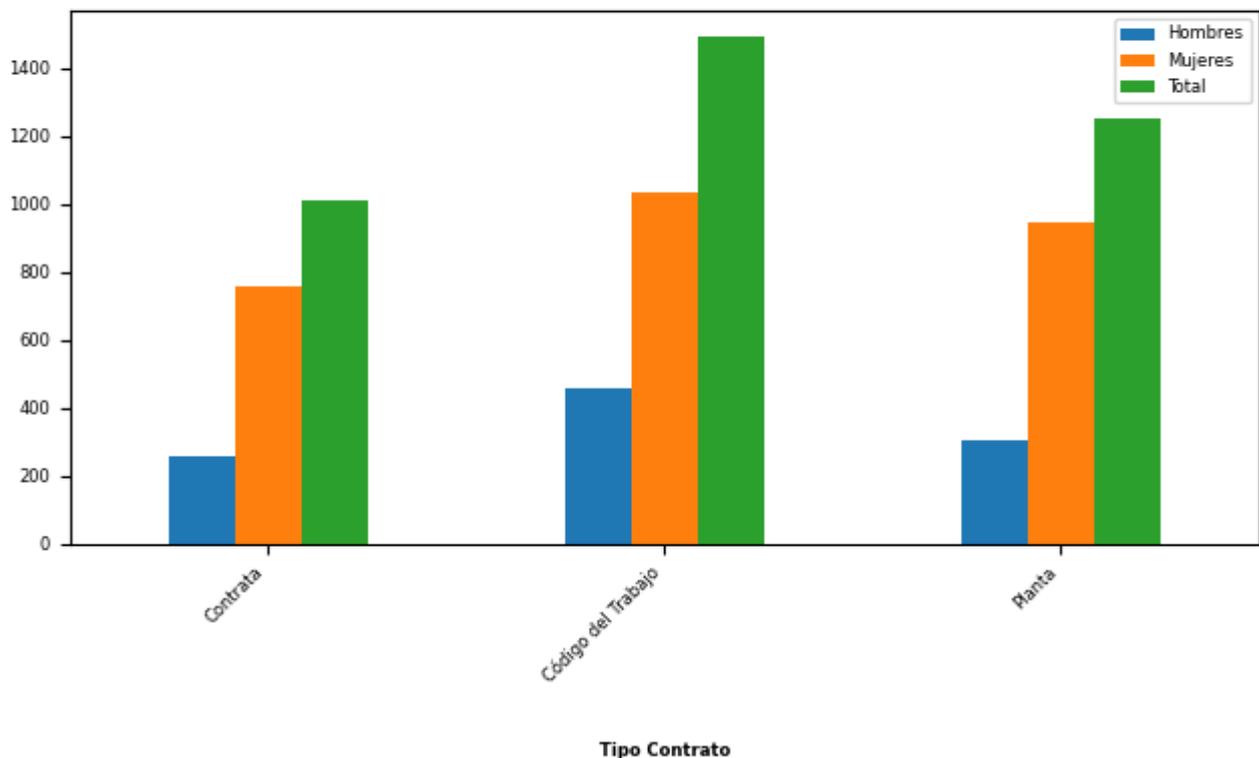


## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Gonzalo Araneda Ruiz
Subdirectora de Apoyo Técnico Pedagógico	Giulietta Vaccarezza
Subdirector de Administración y Finanzas	Fabián Silva
Subdirector de Gestión de Personas	Hugo Baeza
Subdirector de Gestión Territorial	Luis Ulloa
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Cristian Larenas

## Anexo 2: Recursos Humanos

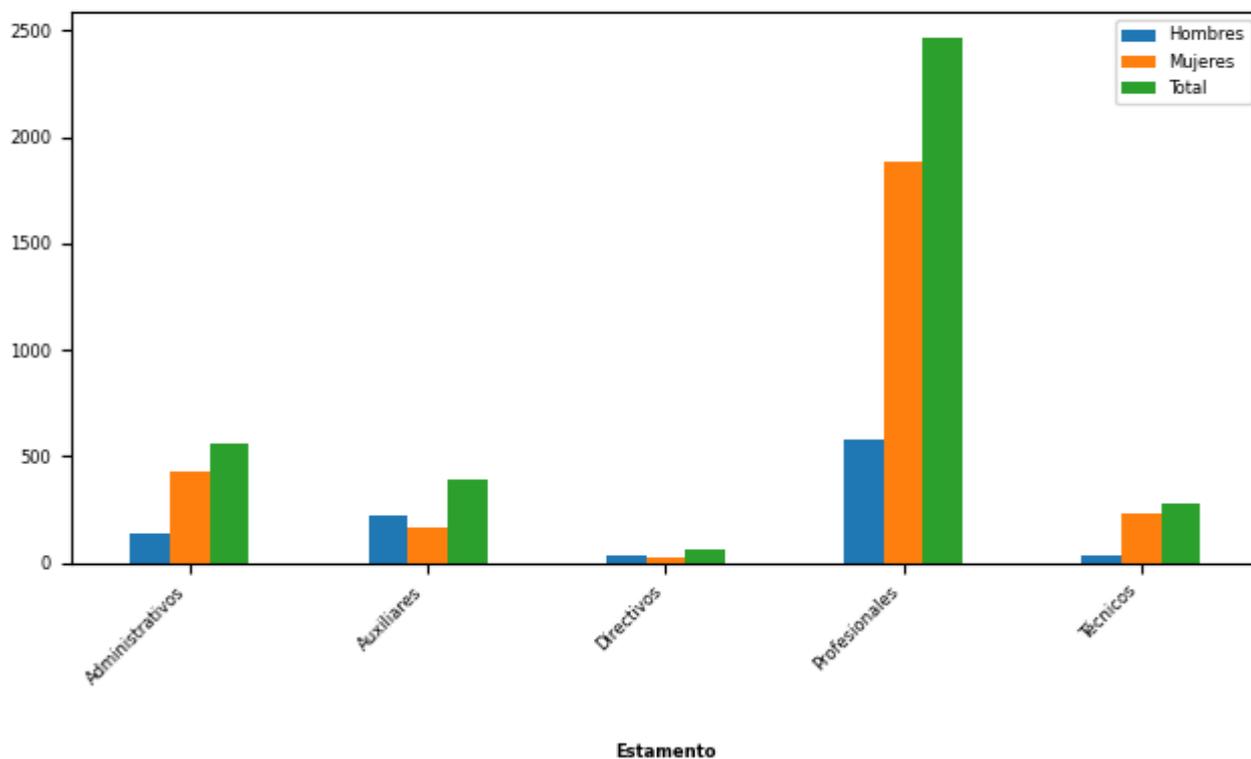
### Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	756	27,59	257	25,25	1.013	26,96
Código del Trabajo	1.037	37,85	458	44,99	1.495	39,78
Planta	947	34,56	303	29,76	1.250	33,26

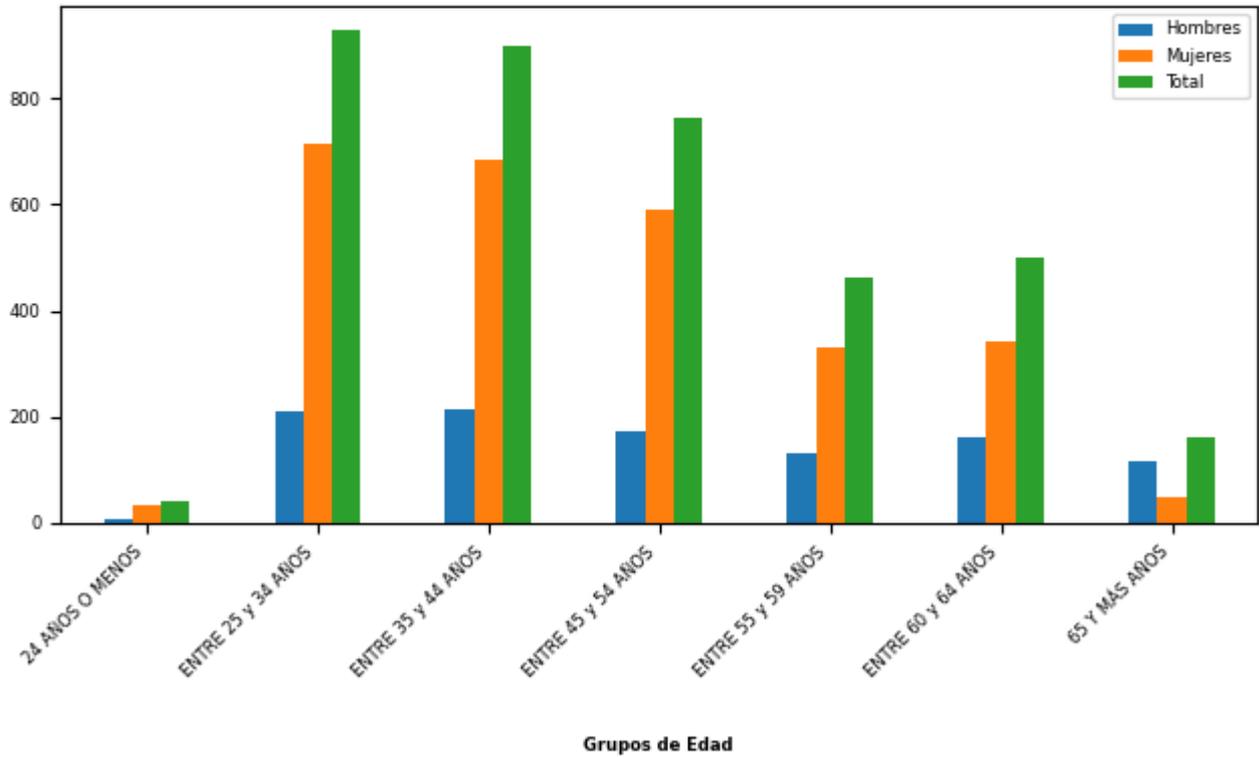
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	2.740		1.018		3.758	
Porcentaje	72,91		27,09			

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



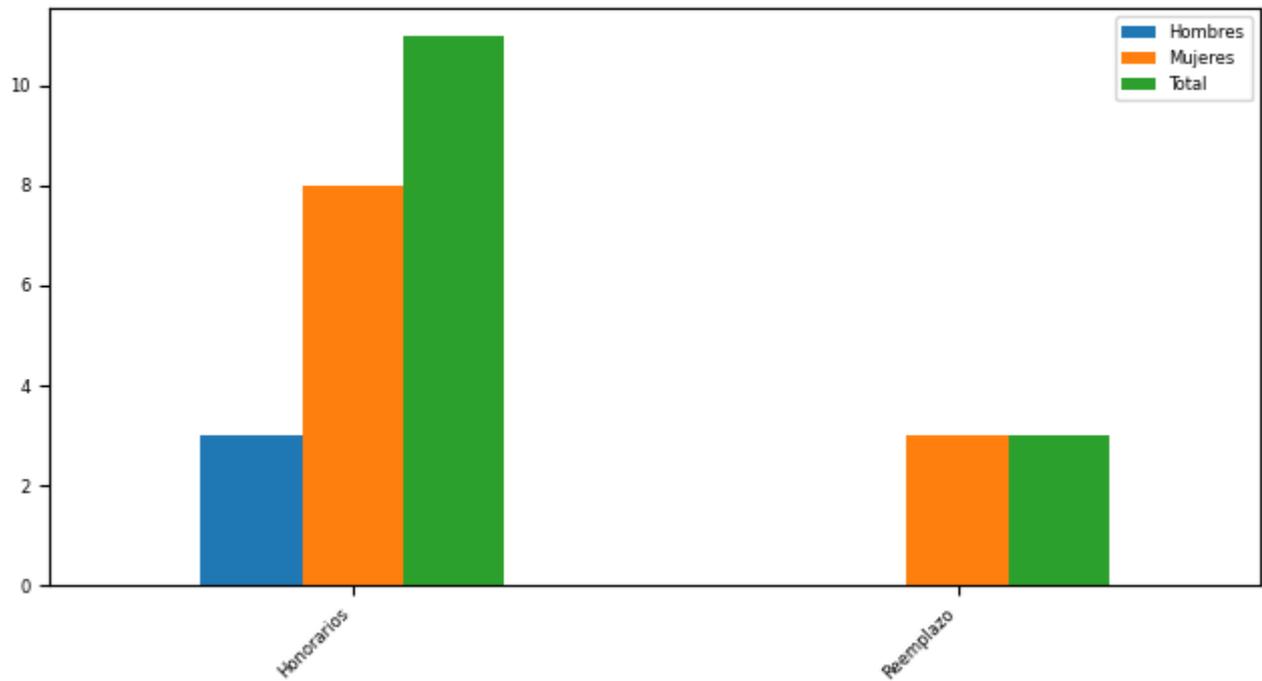
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativos	430	15,69	134	13,16	564	15,01
Auxiliares	169	6,17	226	22,2	395	10,51
Directivos	23	0,84	36	3,54	59	1,57
Profesionales	1.882	68,69	583	57,27	2.465	65,59
Técnicos	236	8,61	39	3,83	275	7,32
Total	2.740		1.018		3.758	
Porcentaje	72,91		27,09			

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



Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
24 AÑOS O MENOS	33	1,2	8	0,79	41	1,09
ENTRE 25 y 34 AÑOS	716	26,13	212	20,83	928	24,69
ENTRE 35 y 44 AÑOS	683	24,93	216	21,22	899	23,92
ENTRE 45 y 54 AÑOS	589	21,5	173	16,99	762	20,28
ENTRE 55 y 59 AÑOS	330	12,04	133	13,06	463	12,32
ENTRE 60 y 64 AÑOS	342	12,48	160	15,72	502	13,36
65 Y MÁS AÑOS	47	1,72	116	11,39	163	4,34
<b>Total</b>	<b>2.740</b>		<b>1.018</b>		<b>3.758</b>	
Porcentaje	72,91		27,09			

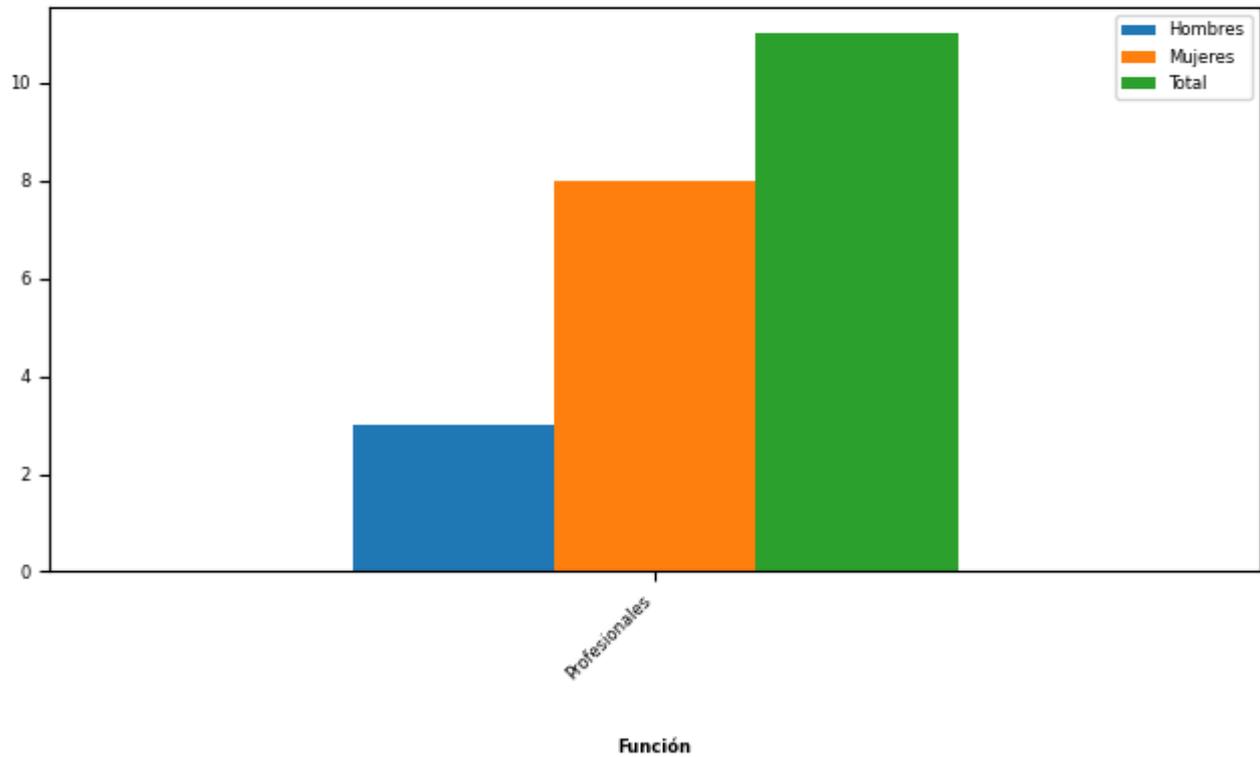
## Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

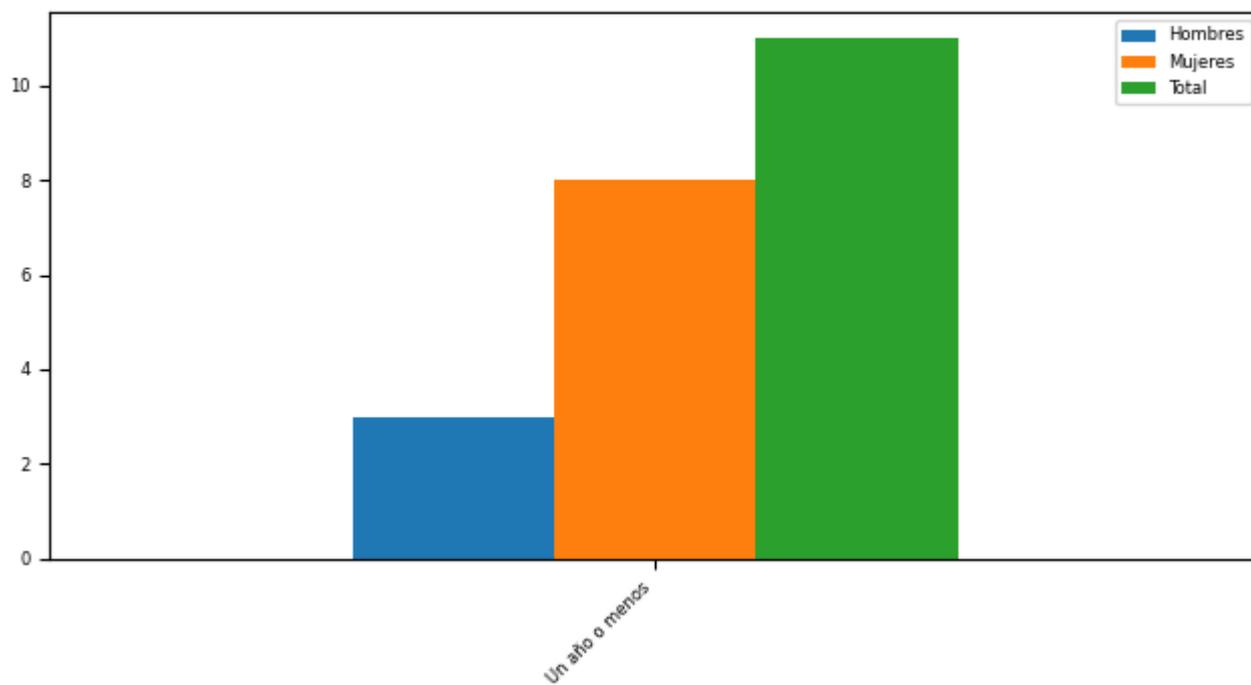
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	8	72,73	3	100,0	11	78,57
Reemplazo	3	27,27	0	0	3	21,43
Total	11		3		14	
Porcentaje	78,57		21,43			

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



Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Profesionales	8	100,0	3	100,0	11	100,0
Total	8		3		11	
Porcentaje	72,73		27,27			

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



Relación Laboral

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Un año o menos	8	100,0	3	100,0	11	100,0
Total	8		3		11	
Porcentaje	72,73		27,27			

## 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	8
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	26	1.306
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	%	0%	0%

#### 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	8
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	8
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			729
(b) Total dotación efectiva año t		28	3.758
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)			19,40%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	15
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	709

Causales	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros			729

### 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	30	159
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t			729
Porcentaje de recuperación (a/b)	%	%	21%

## 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	1
(b) Total Planta efectiva año t		4	1.250
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)		0,00%	0,08%

### 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	7
(b) Total Contratos efectivos año t		24	1.013
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)		0,00%	0,69%

## 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	564
(b) Total Dotación Efectiva año t		28	3.758
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)		0,00%	15,01%

#### 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	196
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	564
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)			0,35

#### 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	10
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)			0,00%

#### 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	28	3.758
Porcentaje de becados (a/b)		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	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	0	23.155
(b) Total Dotación Efectiva año t		28	3.758
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)		0,00	6,16

## 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	12.752
(b) Total Dotación Efectiva año t		28	3.758
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)		0,00	3,39

## 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		28	3.758
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)		0,00	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	336
(b) Total Dotación Efectiva año t		28	3.758
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)		0,00	0,09

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	0	0	11
Lista 2	0	0	8
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	19
(b) Total Dotación Efectiva año t		28	3.758
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)	No	No	Si

## 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)	No	No	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	26	1.306
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)		0,00%	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
<b>INGRESOS</b>	942.930	52.328.267	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	47.743.014	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	0	1.150.534	
APORTE FISCAL	942.930	3.434.719	
TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	0	0	
<b>GASTOS</b>	744.587	49.137.464	
GASTOS EN PERSONAL	290.096	44.858.355	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	161.414	2.682.972	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	306.450	
INTEGROS AL FISCO	0	192.482	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	293.077	125.707	
INICIATIVAS DE INVERSIÓN	0	971.498	
<b>RESULTADO</b>	198.343	3.190.803	

## 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	3.595.269	3.380.392	2.313.667	1.066.725	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.056	1.056	14.352	-13.296	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	528	528	14.352	-13.824	
	99		Otros	528	528	0	528	
9			APORTE FISCAL	3.594.213	3.379.336	2.299.315	1.080.021	
	01		Libre	3.594.213	3.379.336	2.299.315	1.080.021	
			<b>GASTOS</b>	<b>3.595.269</b>	<b>3.571.874</b>	<b>2.441.871</b>	<b>1.130.003</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.891.785	2.716.166	1.684.483	1.031.683	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	629.689	625.236	552.455	72.781	
25			INTEGROS AL FISCO	0	192.483	192.482	1	
	99		Otros Integros al Fisco	0	192.483	192.482	1	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	72.795	36.989	12.451	24.538	
	03		Vehículos	31.806	0	0	0	
	04		Mobiliario y Otros	17.853	17.853	6.572	11.281	
	05		Máquinas y Equipos	5.284	5.284	198	5.086	
	06		Equipos Informáticos	13.389	9.389	3.938	5.451	
	07		Programas Informáticos	4.463	4.463	1.743	2.720	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	1.000	0	1.000	
	07		Deuda Flotante	1.000	1.000	0	1.000	

### Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 02 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	53.500.437	53.679.500	50.014.600	3.664.900	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
5			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	51.242.043	51.295.318	47.743.014	3.552.304	
	02		Del Gobierno Central	51.242.043	51.295.318	47.743.014	3.552.304	
		001	Subvenciones a los Establecimientos Educativos	44.357.907	44.357.907	39.833.734	4.524.173	
		002	Junta Nacional de Jardines Infantiles	1.137.734	1.137.734	1.142.637	-4.903	
		004	Dirección de Educación Pública Programa 02	5.746.362	5.746.362	6.737.584	-991.222	
		005	Subsecretaría de Educación	40	53.315	29.059	24.256	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.173	3.173	1.136.182	-1.133.009	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	1.588	1.588	1.069.588	-1.068.000	
	99		Otros	1.585	1.585	66.594	-65.009	
9			APORTE FISCAL	0	1.095.188	1.135.404	-40.216	
	01		Libre	0	1.095.188	1.135.404	-40.216	
13			TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	2.255.221	1.285.821	0	1.285.821	
	02		Del Gobierno Central	2.255.221	1.285.821	0	1.285.821	
		001	Subvenciones a los Establecimientos Educativos	263.969	263.969	0	263.969	
		002	Dirección de Educación Pública	1.991.222	991.222	0	991.222	
		005	Subsecretaría de Educación	30	30.630	0	30.630	
			<b>GASTOS</b>	<b>53.500.437</b>	<b>53.679.500</b>	<b>46.695.593</b>	<b>6.983.907</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	39.601.535	43.474.286	43.173.872	300.414	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	7.372.438	4.498.150	2.130.517	2.367.633	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	1.649.911	1.799.911	306.450	1.493.461	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
	01		Prestaciones Previsionales	0	150.000	150.000	0	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	1.649.911	1.649.911	156.450	1.493.461	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.000	10.000	0	10.000	
	03		A Otras Entidades Públicas	10.000	10.000	0	10.000	
		001	Convenios para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación	10.000	10.000	0	10.000	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	259.020	289.620	113.256	176.364	
	04		Mobiliario y Otros	153.900	153.900	55.110	98.790	
	05		Máquinas y Equipos	103	30.703	24.251	6.452	
	06		Equipos Informáticos	50.274	50.274	16.605	33.669	
	07		Programas Informáticos	54.743	54.743	17.290	37.453	
31			INICIATIVAS DE INVERSIÓN	4.607.533	3.607.533	971.498	2.636.035	
	02		Proyectos	4.607.533	3.607.533	971.498	2.636.035	

### c) Indicadores Financieros

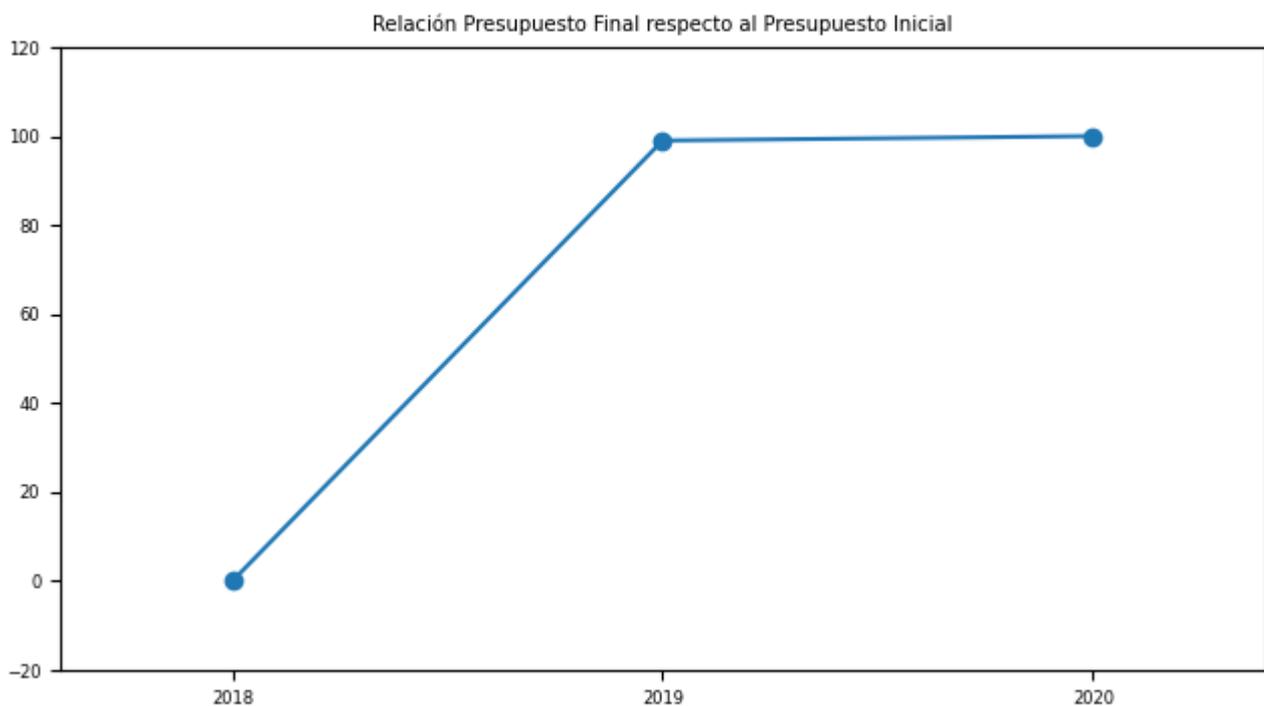
#### Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

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

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

**Unidad de medida:** %

2018	2019	2020
0	99,49	100,2

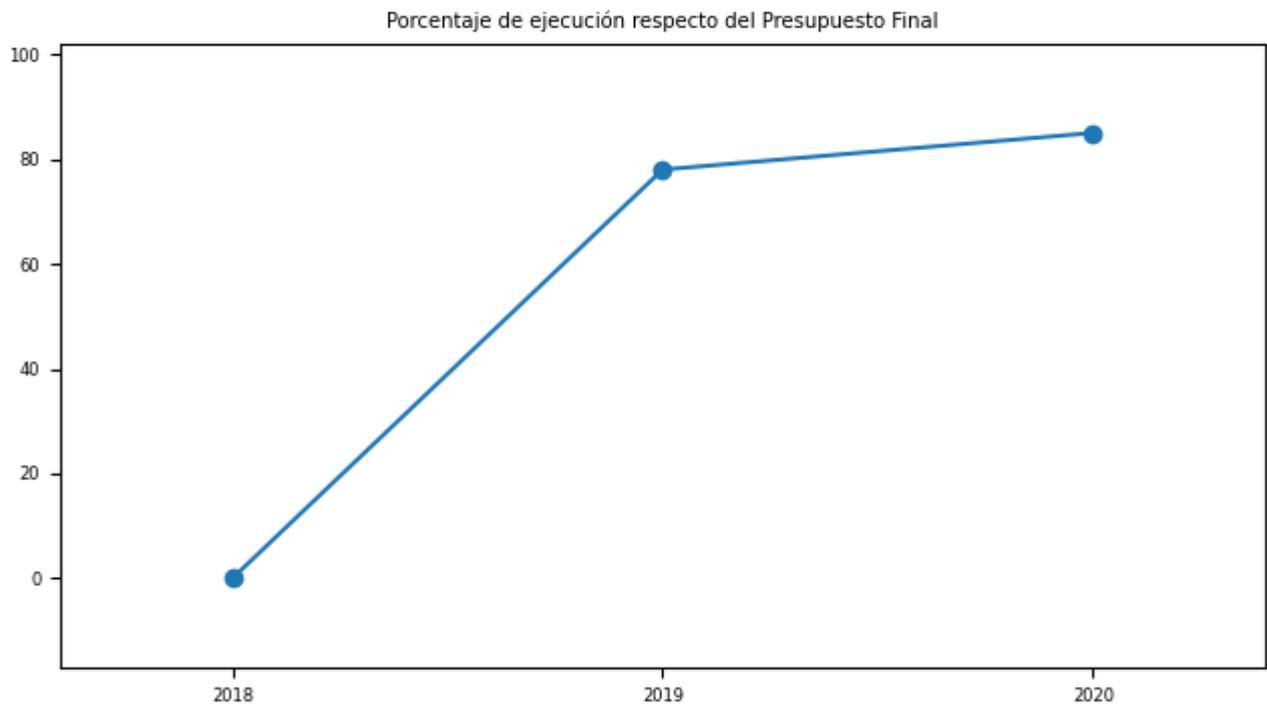


**Indicador:** Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

**Fórmula:** (Gastos devengados / Presupuesto Final) \* 100

**Unidad de medida:** %

2018	2019	2020
0	78,96	85,8



**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 \$)

Proyectos / Categorías	Presupuesto Final	Ejecución	Saldo No Ejecutado	Notas
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO LICEO DE NIÑAS		52.642		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO LICEO ECUADOR		27.204		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO LICEO COPIULEMU		141.856		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL LICEO LUIS DE ÁLAVA		76.582		ejecutado 2020
CONSERVACIÓN INTEGRAL COLEGIO MARINA DE CHILE		120.002		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL LICEO JOHN F. KENNEDY		108.532		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL LICEO JUAN BAUTISTA		98.038		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL ESCUELA MANUEL AMAT Y JUNIET		34.052		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL ESCUELA BÉLGICA		0		proyecto en ejecución 2021
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO JUAN GREGORIO		40.403		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
CONSERVACIÓN INTEGRAL ESCUELA NUEVA REPÚBLICA		33.926		proyecto en ejecución entre 2020 y 2021
PROYECTO AULAS COLABORATIVAS		99.984		

## **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 ANDALIÉN SUR	Capitulo Presupuestario	25
Dotación	0		

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	40	44,16
2.- Eficiencia Institucional	3	50	45,0
3.- Calidad de Servicio	1	10	10,0
Total	8	100	99,16

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					45%	44,16%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 2 (Etapa 2) 100 %	95.80 %	95.80 %	20	19,16
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.	77,78 %	88.89 % (8.00 /9.00 )*100	114.28 %	5	5,0
3	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.00 % (0.00 / 73.75 )*100	Cumple	10	10,0

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
4	Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t	Medir	100.00 % (3 / 3) )*100	Cumple	10	10,0
<b>Objetivo 2: Eficiencia Institucional</b>					<b>45%</b>	<b>45,0%</b>
5	Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	Medir	33.70 % (2808679. 00 / 8333942.0 0 )*100	Cumple	10	10,0
6	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	Medir	11.20 % (5504765. 00 / 49137464. 00 )*100	Cumple	15	15,0
7	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	Medir	0.00 % (0.0 / 38.0 )*100	Cumple	20	20,0
<b>Objetivo 3: Calidad de los Servicios</b>					<b>10%</b>	<b>10,0%</b>
8	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	93.48 % (86.00 / 92.00 )*100	Cumple	10	10,0
<b>Porcentaje de Cumplimiento Global</b>					<b>99,16%</b>	
<b>Porcentaje de incremento por desempeño institucional</b>					<b>7,6% (100% del Bono)</b>	

El servicio obtiene un 99,16% de cumplimiento global. Hubo procesos y subprocesos declarados en un cuadro resumen del informe de levantamiento SIG, que son omitidos en el mapa de procesos presentado, y viceversa, lo que denota una inconsistencia en el verificador presentado, con lo que no se pudo acreditar el cumplimiento de uno de los seis requisitos técnicos del objetivo N° 2 de la etapa 2 del del Sistema de Planificación y Control de Gestión en instalación, relacionado con el levantamiento de procesos en el marco del diseño del Sistema de Información para la Gestión (SIG).

## 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
2020	4	19,0	5,0	100,0	8,0

## 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.	Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género, se elabora el Plan de constitución de Protocolo ( 1er medio de verificación), aprobado por resolución 364 del SLEP AS; en dicho plan se definen 6 hitos a realizar. Su ejecución es acreditada en el contenido del informe de cumplimiento (2do medio de verificación).Además, dentro del contenido del Informe se recogen las "notas metodológicas", que forman parte del plan de trabajo 2020, siendo estas abordadas. Si bien el valor efectivo 2020 a cumplir es un 60%, el servicio alcanza el 100%.
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).	Capacitación a funcionarios/as del servicio en materia de género nivel avanzado, esta actividad se realiza de manera concreta, adjuntando los medios de verificación en informe consolidado de cumplimiento. Si bien el valor efectivo 2020 a cumplir es un 10% de asistencia, el servicio alcanza el 25% de la dotación del programa 01.
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**

---

**N° Ley:**

**Fecha de promulgación:**

**Fecha de entrada en Vigencia:**

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

No aplica