



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Huasco**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	23
.5. Anexos	26
.Anexo 1: Recursos Humanos	27
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	35
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	36
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	37
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	39

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MARCO ÁVILA LAVANAL

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Huasco, es un Servicio Público descentralizado y con identidad territorial, que tiene como foco principal el fortalecimiento de la educación pública. Actualmente el SLEP Huasco tiene bajo su administración a 61 establecimientos educacionales en funcionamiento, ubicados de cordillera a mar, en las comunas de Alto del Carmen, Vallenar, Freirina y Huasco, de los cuales ocho (8) son jardines infantiles, veintiuna (21) escuelas básicas urbanas, veintidós (22) escuelas básicas rurales, una (1) escuela especial, una (1) escuela en contexto de encierro, y ocho (8) liceos.

La matrícula actual del SLEP Huasco corresponde a 13.080 (corte diciembre de 2022) niñas, niños, jóvenes, adolescentes y adultos, lo que representa sobre un 80% de la matrícula total del territorio.

El presupuesto para el año 2022 fue de M\$ 42.816.390 (Programa 01 y 02), equivalente a un 3,42% del total de recursos asignados al Ministerio de Educación, y correspondiente al 0,06% del gasto público.

Durante el año 2022, el Servicio Local de Educación Pública de Huasco contó con una dotación 1.044 docentes y de 1.004 asistentes de la educación, de los cuales 1.552 funcionarias y 496 funcionarios; además los jardines infantiles tienen una dotación total de 117 funcionarias y funcionarios, teniendo todos ellos como foco principal de su accionar contribuir a que las y los estudiantes del territorio logren aprendizajes de calidad integral.

A nivel de administración central, el SLEP Huasco contó con una dotación de 105 funcionarias y funcionarios, de los cuales 72 pertenecen al Programa 01 (estatuto administrativo) y 33 al Programa 02, distribuidos entre funcionarias y funcionarios contratados con cargo al 10% de administración central de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (27) y seis (6) docentes traspasados.

Establecimiento	Programa	Hombres	%	Mujeres	%	Total general
Administración Central - dotación	P01	29	40%	43	60%	72
	10% SEP	10	37%	17	63%	27

	DOCENTES TRASPASADOS	4	67%	2	33%	6
Establecimientos educacionales y jardines infantiles - dotación	P02 - AAEE	207	21%	797	79%	1004
	P02 - DOCENTES	289	28%	755	72%	1044
	P02 - JARDINES INFANTILES	2	2%	115	98%	117
Total general		541	24%	1729	76%	2270

A principios del año 2022, el SLEP Huasco desarrolló acciones de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico y de generación de condiciones necesarias para que las y los estudiantes del territorio pudiesen aproximarse de manera efectiva al aprendizaje en entornos protectores y seguros y con esto mantener la provisión del servicio educativo, bajo la modalidad de clases presenciales, de manera adecuada, después de dos años de pandemia.

Considerando el contexto educativo, postpandemia el Servicio Local de Educación Pública de Huasco, con el fin de generar las condiciones necesarias para que las y los estudiantes puedan alcanzar aprendizajes de calidad integral, implementó acciones que apuntaron directamente a la concreción de los ejes asociados a la **Política de Reactivación Educativa Integral - Seamos Comunidad**, tales como:

- Encuentros contención y gestión emocional para equipos directivos, profesores encargados de escuelas rurales de establecimientos del territorio; talleres de prevención del Bullying y Cyber Bullying y la conformación de la primera red territorial de Encargados/as de Convivencia Escolar de escuelas básicas, estando todas estas vinculadas al eje de **Convivencia, Bienestar y Salud Mental**.
- Monitoreo y seguimiento a los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, especialmente en cuanto a las competencias lectoras de niñas y niños que cursan segundo año básico, y acompañamiento técnico pedagógico a equipos de gestión orientado en la identificación de estrategias que permitan el desarrollo de las habilidades de comprensión lectora de las y los estudiantes, estando ambas vinculadas al eje de **Fortalecimiento y Activación de Aprendizajes**.

- Ejecución de 18 proyectos de conservación de la infraestructura de distintas escuelas, jardines infantiles y liceos por una inversión total de \$ 2.356.373.605, contribuyendo con esto al mejoramiento de la infraestructura de jardines, escuelas y liceos (**Plan Nacional de Infraestructura**).
- Generar condiciones para que los equipos directivos puedan reconocer las fortalezas de los docentes a través del registro en su hoja de vida, implementación de sesiones de trabajo colaborativo entre equipos de gestión, docentes y asistentes de la educación a través de la implementación del trabajo en redes temáticas y de liderazgo escolar, además de talleres pedagógicos, las que están directamente relacionadas con el **Fortalecimiento y Desarrollo de la Profesión Docente**.
- Monitoreo y seguimiento a las trayectorias educativas de las y los estudiantes, además de la implementación de redes de convivencia escolar de escuelas y liceos donde se aborda la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la asistencia y re-vinculación de las y los estudiantes de los distintos niveles educativos (**Asistencia y Re-vinculación**).

En relación con los instrumentos de gestión, se puede destacar los siguientes niveles de cumplimiento:

Nivel Educativo

- **Plan Estratégico Local (PEL)**, cumplimiento de 76,92 % de las metas proyectadas.
- **Plan Anual Local (PAL)**, cumplimiento de 93,55% de las metas proyectadas.

Nivel Institucional

- **Convenio de Desempeño Colectivo (CDC)**, cumplimiento global del 100% de las metas comprometidas.
- **Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**, cumplimiento de un 99,84% de las metas.

Finalmente en cuanto a los desafíos que deberán ser abordados durante el año **2023**, estos tienen relación con el fortalecimiento de la implementación de acciones orientadas a la recuperación de aprendizajes, asegurar la asistencia y la re-vinculación de las y los estudiantes, propiciar el bienestar y la salud mental de estudiantes, docentes y asistentes de la educación; para lo cual se incorporan acciones concretas en el Plan Anual Local 2023, además del mejoramiento de la

gestión de las compras asociadas al Plan de Mejoramiento Educativo, tanto desde la provisión de los recursos a los establecimientos educacionales como de la ejecución del presupuesto asociado a la ley SEP, los que serán abordados a través de la elaboración de procedimientos y/o instructivos que permitan generar las condiciones necesarias para que las y los estudiantes logren aprendizajes de calidad integral.



Javier Obanos Sandoval

Director Ejecutivo

Servicio Local de Educación Pública de Huasco

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

El Servicio Local de Educación Pública de Huasco, desarrolló durante el año 2022 diferentes líneas de acción orientadas a:

Fortalecimiento de la Educación Pública.

Durante el año 2022 se establece, a través de la Resolución Exenta N° 136, del 2 de febrero el Convenio entre la Dirección de Educación Pública y el Servicio Local de Educación Pública de Huasco, en el marco del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP), el cual otorga recursos adicionales a este Servicio, con el fin de implementar acciones referidas a la mejora de la provisión de servicio educativo y la revitalización de los establecimientos educacionales.

Cabe destacar que los fondos ingresados a través de esta vía de financiamiento ascienden a un total de \$ 1.552.102.000, los que fueron invertidos principalmente en los componentes asociados a “Administración y Normalización de los Establecimientos” (pago de remuneraciones; contratación de servicios de aseo, sanitización y seguridad), “Participación de la Comunidad Educativa” (compra de insumos para resguardar la salud de las comunidades educativas); entre otras.

Política de Reactivación Integral de Aprendizajes.

En relación con el eje de **convivencia, bienestar y salud mental**, durante el año 2022 se implementaron acciones dirigidas a la socioemocional para equipos directivos y docentes encargados de escuelas rurales, además de talleres de prevención del acoso escolar en sus distintas modalidades y la conformación de comunidades de aprendizaje de encargadas/os y equipos de convivencia; a través de los cuales se potenciaron las capacidades de estos para apoyar el cuidado de la salud mental de los miembros de las comunidades educativas y la implementación de los establecimientos educacionales de estrategias que propiciaran la asistencia y permanencia de las y los estudiantes en el sistema educativo.

Además, de implementar a través de las distintas modalidades de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico acciones orientadas al **Fortalecimiento y Activación de Aprendizajes**, como por ejemplo: la generación de estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias lectoras de las y los estudiantes, aplicación del Diagnóstico Integral de Aprendizajes en sus áreas académicas y socioemocional, vinculación de las familias en el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes, fortalecimiento de capacidades en los profesionales de apoyo a los

estudiantes con NEE en estrategias de diversificación de la enseñanza y la implementación de planes de apoyo a estudiantes que muestran resultados de aprendizaje descendidos.

Finalmente, se puede indicar que con el fin de contribuir a la concreción de las orientaciones entregadas en torno al **Plan Nacional de Infraestructura** se implementaron proyectos orientados a preservar o restituir las condiciones físicas de infraestructura de los establecimientos educacionales del territorio, a través del área de Mantenimiento y Gestión de Proyectos de Infraestructura, durante el año 2022 se implementaron a nivel territorial un total de 18 proyectos de conservación de la infraestructura, los cuales fueron financiados a través de “Recursos propios del servicio” (10), ascendiendo esta inversión a \$1.130.723.762; “Fondos de Apoyo y Recuperación de la Educación Pública (FRAEP)”, por un total de \$347.817.462, beneficiándose con estos fondos dos (2) establecimientos educacionales y el “Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) del Gobierno Regional de Atacama, por un total de 877.832.381, los que fueron invertidos en el financiamiento de seis (6) proyectos.

Definiciones estratégicas

Según las definiciones estratégicas definidas en el Formulario A1 del Servicio Local de Educación Pública de Huasco, del presupuesto total M\$ 43.115.954 para el año 2022, un 95,01% (M\$40.963.858) fue asociado a los productos estratégicos “Servicio de Educación Pública” y “Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio”.

El 4,99% restante, correspondiente a M\$ 2.152.096, fue asignado a la “Gestión Interna” del Servicio.

Gestión de personas

Durante el año 2022 los avances del Área de Gestión y Desarrollo de Personas se refieren a:

- Aplicación del reglamento especial de calificaciones.
- Socialización e implementación del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS).
- Identificación de Riesgos Psicosociales, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21. Además de la aplicación de medidas que favorecen su mitigación.
- Implementación de sesiones de trabajo colaborativo entre funcionarias y funcionarios de la Administración Central y establecimientos educacionales y la Mutual de Seguridad, las que estuvieron orientadas a fortalecimiento del Bienestar, liderazgo y prevención de la violencia.

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

Resultados asociados al Producto Estratégico N°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, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.

Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico

- **Planes de Mejoramiento Educativos alineados con la Política de Reactivación Educativa Integral**

N° total E.E con PME	E.E. que integran acciones para la recuperación de aprendizajes	E.E. que integran acciones para el involucramiento de las familias
51	51	51
Resultado 2022		100%

Los datos presentados indican que un 100% de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) de escuelas y liceos del territorio cuentan con acciones orientadas a la recuperación de aprendizajes postpandemia y a involucrar a las familias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

- **Acompañamiento Técnico Pedagógico**

Focos abordados por ATP	N° total E.E.	N° EE que reciben acompañamiento	Resultado 2022
Elaboración de Planes Locales de Desarrollo Profesional docente	61	53	86,88%

Fortalecimiento de prácticas pedagógicas de gestión y de aula.	61	24	39,34%
Implementación de acciones conducentes a optimizar la transición educativa de las y los estudiantes de este nivel a educación básica	23	23	100%
Fortalecimiento de estrategias de diversificación de la enseñanza (Decreto N° 83/2005).	39	39	100%
Fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar y el clima laboral.	61	29	47,54%

Los datos presentados en la tabla dan cuenta que los principales focos del Acompañamiento Técnico Pedagógico abordados por la UATP del SLEP Huasco son: elaboración de Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente; fortalecimiento de prácticas de gestión y de aula, estrategias de transición educativa; estrategias para la diversificación de la enseñanza y el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar y el clima laboral, lo que da cuenta del vínculo de las acciones de apoyo ejecutadas con las orientaciones emanadas del Ministerio de Educación a través de la Política de Reactivación Educativa Integral.

• **Trabajo Colaborativo y en Red**

Modalidad de trabajo	N° total de prácticas estrategias priorizadas	N° de prácticas priorizadas implementadas	Resultado 2022
Redes de Mejoramiento y Temáticas	9	5	55,56%
Talleres Pedagógicos	5	4	80,0%

Los datos presentados dan cuenta de la ejecución de un alto porcentaje tanto de redes de mejoramiento y temáticas programadas, con el fin de fortalecer prácticas estratégicas de gestión y de aula, destacándose por ejemplo, el 55,5% y el 80% de las prácticas abordadas en redes de mejoramiento y temáticas y talleres pedagógicos fueron implementadas directamente en los establecimientos educacionales.

• **Convenios de Desempeño de directores y directoras seleccionados por Alta Dirección Pública**

Acompañamiento realizado	N° total de Convenios	Resultado 2022
Directores y Directoras elegidos por ADP que actualizan sus Convenios	24	100%

Los datos indican que el 100% de los directoras y directores del territorio actualizan sus Convenios de Desempeño, alineándolos a los instrumentos de gestión institucional y educativa del SLEPH. Cabe destacar que el promedio en cuanto al cumplimiento global 2022 de sus convenios fue de un 88,8%.

• **Acciones formativas para el desarrollo de capacidades**

Acompañamiento realizado	N° total EE	Resultado 2022
EE que reciben acompañamiento en la elaboración de sus Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente.	53	100%

Los datos presentados en la tabla indican que el 100% de los establecimientos priorizados reciben apoyo de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico para la elaboración de sus Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD), lo que permitió que 600 docentes y asistentes de la educación potencien sus prácticas profesionales con el fin de aportar al logro de los aprendizajes de calidad integral por parte de las y los estudiantes.

Cabe destacar que el SLEP Huasco además potenció el trabajo articulado con redes de apoyo externas (CPEIP y Universidad de Atacama), lo que contribuyó a que doscientos cuarenta (240) docentes y asistentes de la educación fortalecieran sus capacidades orientadas al resguardo del bienestar socioemocional y convivencia escolar.

Finalmente es importante indicar que el SLEP Huasco implementó 9 acciones formativas, a través de su Plan Global de Capacitaciones, logrando que

doscientos sesenta y nueve (269) docentes y asistentes de la educación fortalecieron sus prácticas de gestión y de aula.

- **Certificación de competencias**

N° total de estudiantes convocados	Resultado 2022
163	100%

Durante el 2022, 163 estudiantes de establecimientos educacionales que imparten educación media Técnico Profesional reciben certificación de empresa externa en competencias mineras, lo que abre un horizonte de oportunidades para los y las estudiantes beneficiarios/as.

- **Elaboración de dotaciones docentes y de asistentes de la Educación**

Fortalecimiento del proceso de elaboración de dotaciones docentes y de asistentes de la educación, lo que permite el resguardo de tiempos asociados a reemplazos y una adecuada gestión de las actividades complementarias de los establecimientos educacionales.

Con el fin de fortalecer este proceso el SLEP Huasco implementó acciones de acompañamiento a los equipos directivos de la totalidad de establecimientos educacionales del territorio, además de elaborar guía metodológica para orientar el proceso considerando las directrices entregadas para la elaboración del Plan Anual Local, específicamente en los apartados dotación de docentes y asistentes de la educación.

- **Evaluación de desempeño laboral de docentes y asistentes de la educación**

N° de E.E. urbanos	N° E.E. que implementan sistema de evaluación del desempeño.	Resultado 2022
29	15	51,72%

De los equipos directivos de establecimientos educacionales urbanos (escuelas y liceos), un 51,72% implementan un sistema de evaluación del desempeño laboral de docentes y asistentes de la educación, propiciando con esto el registro de fortalezas y áreas de crecimiento en la hoja de vida de las y los funcionarios.

Unidad de Planificación y Control de Gestión

- **Vínculo de las definiciones estratégicas institucionales con orientaciones ministeriales**

Como resultado, el 100% de las definiciones estratégicas institucionales vinculadas a las orientaciones estratégicas ministeriales.

- **Instrumentos de gestión institucional y educacional monitoreados**

Trabajo realizado	N° total	Resultado 2022
Monitoreo y seguimiento de indicadores gestión	131	100%
Centros de responsabilidad acompañados	4	100%
Definición de responsables titulares y suplentes para cada indicador	131	100%

Los datos presentados en la tabla indican que el 100% de los centros de responsabilidad del Servicio fueron acompañados y monitoreados, tanto en el logro de los indicadores de instrumentos de gestión educacional e institucional, como en la reportabilidad de éstos. Además, se da cuenta que la totalidad de los indicadores comprometidos cuentan con responsables titulares y suplentes definidos por resolución.

- **Promoción de la participación de los estamentos en la elaboración del Plan Anual Local**

N° total estamentos convocados	N° total de estamentos participantes	Resultado 2022
4	4	100%

En el proceso del Plan Anual Local 2023, se convocó a representantes de estamentos (estudiantes, docentes, apoderadas/os y funcionarias/os de la administración central) para la elaboración participativa y con perspectiva de género, el 100% de éstos participa en las sesiones a las que fueron convocados.

- **Proceso de Gestión de Riesgos Institucional**

N° total centros de responsabilidad	Unidades representadas en el Comité de Gestión de Riesgos	Resultado 2022
4	4	100%

En el proceso de gestión de riesgos, el 100% de las unidades del SLEP Huasco son representadas en el Comité de Riesgos, lo que favorece la actualización de la Matriz de Riesgos con un enfoque participativo.

• Mejoramiento de la infraestructura

N° total EE	N° EE que ejecutan proyectos de mejoramiento de la infraestructura	Resultado 2022
61	18	29,51%

Respecto a infraestructura, durante el 2022 un 29,51 % de los establecimientos educacionales del territorio ejecutaron proyectos de mejoramiento de la infraestructura, los que fueron financiados a través de fondos propios, Fondo de Recuperación y Apoyo para la Educación Pública (FRAEP) y del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) del GORE Atacama.

Unidad de Administración y Finanzas

• Implementación de reparaciones menores en establecimientos educacionales

N° total EE	N° EE con ejecución de reparaciones menores	Resultado 2022
61	55	90%

Los datos presentados indican que el 90% de los establecimientos educacionales del territorio tienen reparaciones menores de la infraestructura existente, la cual se financió a través de Fondo de Recuperación y Apoyo a la Educación Pública (\$349.604.400); Programa de mantenimiento del SLEP Huasco (\$177.560.000) y Fondo de Apoyo la Educación Pública (\$100.000.000).

• Sistema de Bienestar del Servicio

809 funcionarias y funcionarios (Programa 01 y 02) son beneficiarios del Sistema de Bienestar del Servicio, entregando beneficios asociados a gastos médicos, por nacimiento de hijos e hijas, aportes sociales, aporte escolar, aguinaldos, entre otros, por \$ 92.809.513 al año. Además, se firmaron 5 convenios con redes externas con el fin de otorgar mayores beneficios a funcionarias/os.

- **Transporte Escolar**

\$ 850.400.000 pesos invertidos en transporte de niñas, niños, jóvenes y adolescentes que son parte de los establecimientos educacionales dependientes del SLEP Huasco.

- **Acciones orientadas al mejoramiento del bienestar de las y los trabajadores**

- Aplicación de ISTAS 21 en una de las dependencias del SLEP Huasco (Administración Central).
- Implementación de jornadas orientadas a fomentar el liderazgo, bienestar y prevención de la violencia con funcionarias/os tanto de la administración central como de establecimientos educacionales.
- Implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas Con Enfoque de Género
- Implementación del Reglamento Especial de Calificaciones y Protocolo MALS.

Resultados Producto Estratégico N°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.

Participación y Vinculación Territorial

- 100% de los municipios del territorio trabajan colaborativamente con el SLEP Huasco en la implementación de distintas acciones (festivales, ferias, talleres, entre otras.).

Gobernanzas del Sistema de Educación Pública

- **Consejo Local**

- 100% de las sesiones exigidas por normativa (6) son implementadas. En estas sesiones los estamentos representados presentan necesidades e intereses de sus comunidades educativas.
- 100% de los estamentos de las comunidades educativas representados (Equipos Directivos, Centros de Estudiantes, Profesionales de la Educación, Asistentes de la Educación, Centros de Estudiantes y Centros de Padres Madres y Apoderados).
- 100% de sus miembros reciben material de apoyo que los orienta en cuanto a la normativa que regula el funcionamiento de esta gobernanza y las facultades de cada uno de sus miembros.

- 100% de los estamentos propician el trabajo colaborativo y en red entre los establecimientos educacionales y redes de apoyo (internas y externas)

Acciones del Consejo Local	Establecidos por normativa	Resultado 2022
N° Sesiones realizadas	6	100%
N° Estamentos de comunidad educativa	6	100%

• **Comité Directivo**

- 100% de las sesiones exigidas por normativa (8) son implementadas durante el año 2022.
- 100% de los estamentos, definidos por ley, son representados en el Comité (representantes del Gobierno regional, representantes de los Municipios y representantes de apoderadas/os).

Comité Directivo	Establecidos por normativa	Resultado 2022
N° Sesiones realizadas	8	100%
N° Estamentos representados	3	100%

• **Centros de Estudiantes**

- 100% de los establecimientos de enseñanza básica y media conforman sus Centros de Estudiantes.
- 100% de los establecimientos de enseñanza básica y media designan un/a Encargada/a de Formación Ciudadana.
- 100% de las Directivas de Centros de Estudiantes son capacitados en temáticas asociadas a Sexualidad, Afectividad y Género.
- Implementación de talleres con representantes de los Centros de Estudiantes, en temáticas asociadas a liderazgo, equidad de género e inclusión, importancia de la participación ciudadana y Bullying y CyberBullying.
- Implementación de Conversatorio juvenil.

Acciones con Centros de Estudiantes	Total EE	Resultado 2022
Conformación de centros de estudiantes	53	100%
Designación de encargada/o de formación ciudadana	53	100%
Capacitación a directivas	53	100%

Centros de Madres, Padres y Apoderados

- 100% de hitos planificados son ejecutados, propiciando al mejoramiento de la gestión de éstos en sus respectivos establecimientos y la participación de sus miembros en las actividades programadas por el establecimiento educacional.
- 3 sesiones de trabajo participativo implementadas con el fin que las directivas de los Subcentros puedan plantear sus inquietudes, necesidades e intereses al director ejecutivo del SLEP Huasco.
- 100% de las Directivas de Centros Generales de Madres, Padres y Apoderados participan de talleres planificados por el área de Participación y Vinculación Territorial, en diversas temáticas, como por ejemplo: liderazgo; efectos de la pandemia en la salud mental de las familias; fortalecimiento relacional, familia, jardín y escuela; equidad de género e inclusión; Estrategia Nacional de Educación Pública y vínculo familia-escuela.
- Realización de reuniones con directivas de Subcentros de Madres, Padres y Apoderados, orientadas a aclarar dudas referidas a la implementación del proceso de aprendizaje de sus hijas/os.

Acciones con centros de Madres, Padres y Apoderados	Total EE	Resultado 2022
Participación en talleres y sesiones de trabajo participativo	53	100%

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Los principales desafíos que se propone el Servicio Local de Educación Pública de Huasco para el año 2023 son los siguientes:

Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico

- Elaborar e implementar un adecuado plan de reactivación de aprendizajes, que permita disminuir las brechas evidenciadas en los logros de aprendizajes, de manera transversal.
- Implementar adecuados planes de apoyo para contribuir en el cuidado de la salud mental de estudiantes, docentes y asistentes de la educación.
- Actualizar y darles mayor pertinencia a los protocolos internos de los establecimientos educacionales, sobre todo de aquellos asociados a Convivencia Escolar.
- Mejorar los procesos y procedimientos, asociados a la Unidad, que permitan proveer a tiempo los bienes y servicios que solicitan los establecimientos con recursos de SEP.
- Diversificar los proyectos pedagógicos de JEC con el fin de avanzar hacia una educación integral.
- Apoyar y fortalecer los climas laborales de aquellos establecimientos educacionales en que se registre una mayor incidencia, que afecte la adecuada provisión del servicio educativo.
- Mejorar la cobertura de la asesoría que se provee desde la UATP, de manera que se acompañe a todos los establecimientos educacionales del territorio.
- Elaborar e implementar un plan robusto de fortalecimiento de la lectura y escritura en la totalidad de los establecimientos educacionales del territorio, entendiendo que la lectura es un aprendizaje basal y que se requiere fortalecerla.

Unidad de Administración y Finanzas

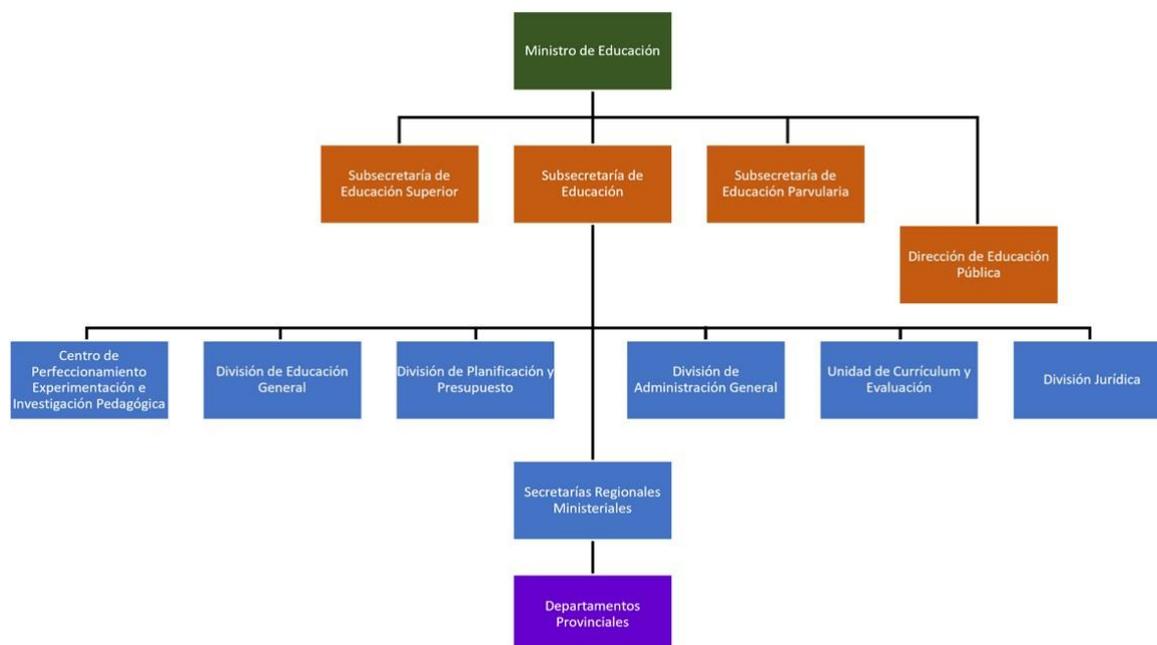
- Cumplir meta de ejecución presupuestaria de los programas.
- Cumplir meta de ejecución presupuestaria SEP.
- Implementar medidas de intervención por resultados ISTAS21.

- Relación directa con establecimientos educacionales, proveedores e instituciones a fines.
- Rendiciones de cuentas en los tiempos establecidos.
- Talleres y jornadas para fortalecer control interno y reforzar conceptos de ética y probidad.

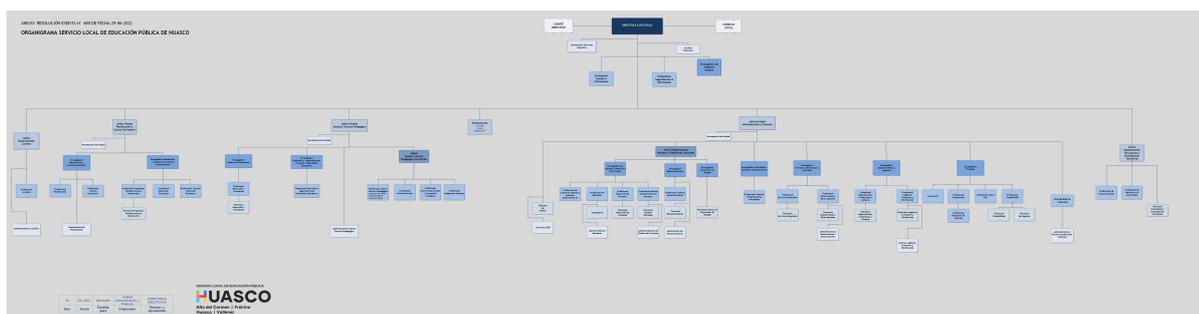
Unidad de Planificación y Control de Gestión

- Implementar acciones orientadas a la generación de visión compartida entre los miembros del Servicio.
- Instalar procesos participativos de planificación estratégica del Servicio (Formulario A1, Formulario H, entre otros)
- Consolidar sistema de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las metas comprometidas en los distintos instrumentos de gestión.
- Avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en los procesos y/o acciones implementadas por el Servicio.
- Potenciar espacios de participación en la elaboración del Plan Anual Local.
- Ejecución de la cartera de inversión proyectada.
- Obtención de Reconocimiento Oficial de Jardines Infantiles
- Obtención de Mobiliario Aulas Colaborativas.
- Obtención de recursos para construcción Liceo José Santos Ossa.
- Desafío para obtener recursos para nuevos proyectos de inversión FNDR.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Javier Francisco Obanos Sandoval
Jefe Unidad de Planificación y Control de Gestión	Lorits Esteban Hernández Rojas
Jefe Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico	José Renato López Canales

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	27
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	35
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	36
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	37
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	39

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	244	14.1%	85	15.9%	329
Planta	555	32.1%	228	42.8%	783
Código del Trabajo	932	53.8%	220	41.3%	1.152
Total	1.731	100.0%	533	100.0%	2.264

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	304	17.6%	31	5.8%	335
Directivos	27	1.6%	26	4.9%	53
Auxiliares	153	8.8%	85	15.9%	238
Profesionales	943	54.5%	324	60.8%	1.267
Administrativos	304	17.6%	67	12.6%	371
Total	1.731	100.0%	533	100.0%	2.264

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	35	2.0%	7	1.3%	42
ENTRE 25 y 34 AÑOS	493	28.5%	121	22.7%	614
ENTRE 35 y 44 AÑOS	482	27.8%	142	26.6%	624
ENTRE 45 y 54 AÑOS	400	23.1%	101	18.9%	501
ENTRE 55 y 59 AÑOS	157	9.1%	33	6.2%	190
ENTRE 60 y 64 AÑOS	115	6.6%	48	9.0%	163
65 Y MÁS AÑOS	49	2.8%	81	15.2%	130
Total	1.731	100.0%	533	100.0%	2.264

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	34	28.3%	17	51.5%	51
Reemplazo	86	71.7%	16	48.5%	102
Total	120	100.0%	33	100.0%	153

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	31	25.8%	4	12.1%	35
Auxiliares	7	5.8%	0	0%	7
Profesionales	73	60.8%	26	78.8%	99
Administrativos	9	7.5%	3	9.1%	12
Total	120	100.0%	33	100.0%	153

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	34	100.0%	17	100.0%	51
Total	34	100.0%	17	100.0%	51

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.	43	50	182
(b) Total de ingresos a la contrata año t	43	50	182
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,0%	100,0%	100,0%

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	34	36	36
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	43	50	182
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	79,1%	72,0%	78,6%

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	336	239	239
(b) Total dotación efectiva año t	2.317	2.156	2.156
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14,5%	11,1%	15,9%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	15	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	15	16	44
Otros retiros voluntarios año t	36	16	14
Funcionarios retirados por otras causales año t	270	206	298

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	336%	239%	360%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	136	93	352
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	336	239	360
Porcentaje de recuperación (a/b)	40,5%	38,9%	97,8%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	616	587	783
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,2%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	595	478	329
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,0%	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	820	414	1405
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	35,4%	19,2%	62,1%

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)	13.125	11078	42057
(b) Total de participantes capacitados año t	820	414	1602
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	16,0	26,8	26,3

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	9	9	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	28	33	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	32,1%	27,3%	20,0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,2%

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	19.438	5566	7477.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	8,4	2,6	

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	8.059	465	1211.42
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	3,5	0,2	

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	685	109	53.9
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,3	0,1	

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	4.014	77	140
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,7	0,0	0,1

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	15	15	32
Lista 2	5	5	19
Lista 3	2	2	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	22%	22%	51%
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.317	2.156	2.264
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.9%	1.0%	2.3%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	SI	SI	SI

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	SI	SI

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	3	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	43	50	182
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7,0%	0,0%	0,5%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	0	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	150,0%	None%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	0	0
Porcentaje (a/b)	150,0%	None%	None%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

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

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
4	17	4,25	100%	M\$ 81.069,751

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	En la acción "Jornadas de socialización del procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual", de dicha medida se realizaron jornadas virtuales y presenciales de socialización del Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, Acoso Laboral y Sexual, dirigido a las y los funcionarios del SLEPH y representantes de comunidades educativas (docentes, asistentes, padres, madres y/o apoderados y estudiantes) del territorio. Esta medida está asociada a la Barrera "Déficit en conocimiento de la temática de género" identificadas en el Plan de Trabajo 2020 abordada por la comisión Interna de Género por medio de variadas acciones realizadas desde el año 2021, pudiendo comprometer nuevas acciones en miras de profundizar y extender conocimientos. Estas jornadas, considero un espacio de socialización, dirigido funcionarios y funcionarias del programa 01 con foco en dar a conocer el instrumento MALS y su aplicación. Además, de dos espacios de socialización, uno de ellos dirigidos a docentes y asistentes de la educación del programa 02 y el otros a madres, padres, apoderados y estudiantes, ambos con foco en la vinculación de los instrumentos de gestión de los establecimientos educacionales de pertinencia. Las jornadas fueron planificadas por la Comisión Interna de Género del SLEPH y el material utilizado para las jornadas tuvo especial atención en las conceptualizaciones claves de la temática a abordar.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	En la acción "Jornadas webinar para promover el uso del lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género, en el marco de una educación con enfoque de género" de dicha medida, se desarrollaron jornadas webinar para representantes de las comunidades educativas (docentes, asistentes, padres, madres y/o apoderados y estudiantes) del territorio, para promover el uso del lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género, en el marco de una educación con enfoque de género. Considero el desarrollo de 2 webinar, los que además quedaron a disposición de las comunidades educativas en plataformas digitales del Servicio. Esta medida está asociada a la Barrera "Déficit en conocimiento de la temática de género" identificada en el Programa de Trabajo 2020 abordada por la Comisión Interna de Género por medio de variadas acciones realizadas desde el año 2021, pudiendo comprometer nuevas acciones en miras de profundizar y extender los conocimientos. Las jornadas o talleres se desarrollaron por coordinación y trabajo interno de la Comisión de Género y el material utilizado para las jornadas tuvo especial atención en las conceptualizaciones claves de la temática a abordar.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Perspectiva de Género en el quehacer institucional	<p>El SLEP Huasco ha instalado la perspectiva de género en la elaboración del Plan Anual, donde la Comisión interna de género contribuyó activamente en la realización de las instancias de participación de dicho instrumento, revisando el lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género en todo el proceso, además de chequear y validar mediante la aplicación de un instrumento, la inclusión de la perspectiva de género en el Plan. A lo anterior, se suma lo gestionado por la Comisión interna en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en el quehacer diario de las diferentes áreas, avanzando en la disminución de los estereotipos de género en cuanto a tareas o labores al interior del Servicio, permitiendo por ejemplo: acceder a permisos para labores de cuidado no sólo a madres, sino también a padres funcionarios del Servicio; y se solicitó a los equipos a trabajar en la revisión de formularios e informes con perspectiva de género y lenguaje inclusivo, donde no se limite la visualización del género masculino para generalizar el lenguaje. Además, es importante resaltar el avance de la incorporación de las temáticas de género en las comunidades educativas, sentando un precedente en esta materia entre los Servicios Locales instalados al 2022, siendo pioneros en realizar actividades en los establecimientos educacionales, con representantes de las y los diferentes actores de la educación en el territorio.</p>

Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html