



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Andalién Sur**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	14
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	19
.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 Andalién Sur inicia su proceso de implementación (Ley 21.040) el 1 de enero del año 2019 y asume como nuevo sostenedor de 12 jardines infantiles y 70 establecimiento educacionales públicos de las provincias de Concepción. El total de estudiante del Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur sobrepasa los 16.000 estudiantes.

El objetivo del SLEP es proveer el servicio educativo en los distintos niveles y modalidades para los estudiantes de las comunas de Concepción, Chiguayante, Hualqui y Florida, además, es responsable de velar por la calidad de la educación pública, particularmente por su mejoramiento continuo y su desarrollo equitativo, integral, desarrollado y pluralista.

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

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

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur posee una estructura organizacional para el “programa 01” definido como el Servicio Administrativo y que tiene por función coordinar y administrar el servicio educativo del territorio. El organigrama define al director ejecutivo a la cabeza como jefe de Servicio, asesorado por gabinete, comunicaciones, unidad jurídica, auditoría interna y la unidad de participación y vinculación territorial, luego existen las subdirecciones de Administración y Finanzas, Apoyo técnico pedagógico, Gestión de personas, Gestión territorial y finalmente Planificación y Control de Gestión.

Para el Programa 01 existe una dotación aprobada por glosa de ley de presupuestos de 87 funcionarios.

El programa 02 , que corresponde al Servicio educativo del territorio, esta compuesto por los equipos Directivos, docentes y asistentes de la educación, quienes forman parte de las diversas comunidades educativas del territorio en nuestras 4 comunas y que en total ascienden a aproximadamente 3.035 funcionarios.

P01 - 2022								
Tipo contrato	Sexo	Aux.	Admin.	Técnicos	Prof.	Jefatura	T	Remuneraciones \$ M
Plazo Fijo	Mujeres	1	6	3	32	0	42	\$ 2.387.056
	Hombres	1	3	2	24	0	30	
Indefinido	Mujeres	0	0	1	4	1	6	
	Hombres	0	3	1	1	4	9	
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	

P02 - 2022						
Tipo contrato	Sexo	A. Educ.	Docentes	JUNJI	T	Remuneraciones \$ M
Plazo Fijo	Mujeres	149	286	7	442	\$ 48.062.050
	Hombres	74	121	0	195	
Indefinido	Mujeres	691	975	98	1764	
	Hombres	342	290	2	634	
	<b>Total</b>	<b>1256</b>	<b>1672</b>	<b>107</b>	<b>3035</b>	

La Institución cuenta con un presupuesto anual aprobado por ley, para cada programa (01 y 02) y para el año 2021 se estimó en M\$ 65.600.000.-De los cuales cerca del 96.5% del presupuesto es destinado a financiar el costo anual del programa 02 a nivel de gastos en personal y bienes y servicios de consumo.

## **Sobre resultados de desempeño de la institución (logros):**

1.-La instalación oportuna y respondiente del Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur (SLEP AS), cuya institucionalidad y orgánica es conocida y reconocida por el territorio y sus agentes. Esto es de vital importancia pues no solo permite el despliegue de iniciativas pedagógicas, sino que también confiere sentido a la implementación del mandato legal descrito en la ley 21.040.

2.-El desarrollo de iniciativas técnico pedagógicas que se ajustan a las circunstancias y efectos de la pandemia y a las Políticas Públicas postpandémicas. En efecto, la Política de Reactivación Educativa ha significado que parte de los esfuerzos de los equipos técnicos se orienten a los ejes descritos en ésta, con pertinencia territorial y en base a datos generados por el Servicio, el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública. Lo anterior ha permitido anticipar acciones y propuestas consensuadas con las comunidades escolares, tales como el plan de fomento lector, plan de aseguramiento de las trayectorias escolares, acciones de convivencia escolar, autocuidado y salud mental, activación de la red de matemática y pensamiento matemático, acciones de aprendizaje profundo y acompañamiento al aula.

En materia de “asistencia y revinculación”, se han implementado estrategias e iniciativas que resguardan y potencian las trayectorias escolares de los alumnos del territorio, a través de la gestión de datos y su puesta en contexto con los establecimientos. Además, se instalan 2 nuevas aulas de reintegro para recibir aquellos estudiantes que han visto sus trayectorias interrumpidas.

En el caso del “Plan Nacional de Transformación Digital y Conectividad”, a nivel de Servicio se han incorporado medidas de digitalización de procesos (bajo el rótulo “Papel 0”) como la adquisición de softwares para gestión de RRHH y solicitudes de compras. A nivel de establecimientos educacionales se busca la transformación de los instrumentos de gestión educativa mediante la adquisición de soportes informáticos que reemplacen los registros por escrito, además de la entrega de kits tecnológicos (tablets, planes de internet para escuelas especiales, etc.).

Por último, a nivel de Infraestructura se ha procurado el mejoramiento de los establecimientos educativos en relación a cubiertas, revestimientos y aspectos sanitarios a través de la ejecución de siete proyectos de conservación. Además, se ejecutan mantenimientos preventivos en los establecimientos no considerados en los proyectos referidos.

3.- El reconocimiento del efecto del acompañamiento técnico pedagógico, con base en un modelo flexible de desarrollo de capacidades que permite un rango de acción y cobertura que va más allá de los equipos Directivos y de gestión y que, por tanto, avanza en la orgánica de los establecimientos educacionales.

4.- Un Desarrollo Organizacional interno del Servicio, que comprende las dinámicas emergentes de los establecimientos educacionales, sus necesidades y complejidades.

5.- El Servicio, a través de la Subdirección Gestión de Personas, ha priorizado el diseño, implementación y actualización (según corresponda), de diversos estándares de operación y manuales de procedimiento, a partir de los cuales avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos suscritos por la Subdirección. Entre algunos de dichos estándares, se encuentran: Estándar operación para la implementación de dotación funcionaria, docente y asistente de la educación, Estándar operación para la gestión del reemplazo, por ausencias funcionarias, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional docente, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional asistente de la educación.

### **Sobre resultados de desempeño de la institución (no logros):**

1.- No hemos logrado como SLEP desarrollar iniciativas sistemáticas en el ámbito de la participación ciudadana y las acciones vinculadas a género, no habiendo generado planes o líneas de trabajo concretas y respondientes a las necesidades del territorio.

2.- No hemos logrado dar respuesta a los requerimientos de los establecimientos en materia de compras, considerando el PME, acciones vinculadas y tiempos planificados.

3.- No contamos con datos actualizados en materia de estudiantes en situación de tránsito o inmigrantes, de manera que las iniciativas de los PEI no se ajustan a los requerimientos de estas personas. En este mismo ámbito se deben anticipar situaciones, por ejemplo, en el caso del cálculo del IVE en establecimientos educacionales, el porcentaje disminuye considerablemente pues buena parte de la matrícula es extranjera y no cuenta con registro social de hogares, lo que da cuenta de un indicador no representativo.

### **Principales circunstancias o factores que afectan el desempeño institucional:**

1. La falta de dotación para suplir las distintas labores que se han asignado en el traspaso desde el sistema de administración municipal a la Nueva Educación Pública (NEP). Anteriormente, las plantas de funcionarios eran proporcionalmente más robustas que las del Servicio Local, con una menor cantidad de establecimientos bajo su dependencia (toda vez que el Servicio agrupa establecimientos de cuatro comunas).

2. El reacomodo de las rutinas escolares de parte de establecimientos y familias en la vuelta a la presencialidad, después de dos años de régimen telemático. Esto significó la pérdida de hábitos, como la asistencia regular o el compromiso general de la familia con el establecimiento.

3. La reorganización administrativa y financiera de la NEP, que ha modificado los tiempos de respuesta en las adquisiciones solicitadas por establecimientos.

4. Alta tasa de licencias medicas dentro de los establecimientos, en un contexto de postpandemia, que no pueden ser cubiertas en su totalidad porque no hay recursos para los reemplazos suficientes.

Medidas a adoptar. Sobre los puntos presentados anteriormente, se sugieren las siguientes medidas:

1. Modificación de perfiles de cargo y reacomodo organizacional en la distribución de funciones, para suplir y responder oportunamente a los requerimientos.

2. Énfasis de los procesos de acompañamiento y mejora continua sobre la revinculación estudiante-familia-establecimiento, soportado además por la ejecución de distintos programas que abordan la temática de manera focalizada.

3. Una mayor especialización de funciones, el desarrollo de plataformas digitales que agilizan los procedimientos y el enriquecimiento de los perfiles de cargo relacionados.

4. Lamentablemente, este punto no puede ser abordado pues excede el alcance de las funciones del Servicio (o UATP)

### **Desafíos para el siguiente periodo:**

- Fortalecer las funciones del equipo de Convivencia Escolar, aumentar a los integrantes de la Unidad de Monitoreo, aumentar los asesores técnicos UATP; generar cambios en los procesos de transferencia de fondos (especialmente en educación inicial),
- Revisar la normativa de Reconocimiento Oficial,
- Desplegar iniciativas, proyectos y programas en torno al fortalecimiento de aprendizajes, apoyo pedagógico al hogar (en casos excepcionales) o apoyo en aula, fortalecer el trabajo cohesionado del área parvularia con la educación rural,
- Implementar un subsistema de "desarrollo organizacional" para implementar mejores en el desempeño de los equipos de trabajo del SLEP,
- Implementar mejoras en la calidad y acceso a datos para disponer a nivel central en el SLEP,
- Mejorar la gestión administrativa a nivel territorial para atender a los requerimientos de los establecimientos en torno a las condiciones materiales y organizacionales,
- Implementar mejoras o instalar nuevas plataformas informáticas en torno a temas como la evaluación docente o la comunicación con los establecimientos,
- Mantener y reforzar la ejecución de programas de alta importancia que amplian la cobertura de las capacidades del Servicio



FIRMA Y TIMBRE

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
DIRECTOR EJECUTIVO  
ANDALIÉN SUR

# 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

---

Principios del nuevo Sistema de Educación Pública.

Fortalecer la educación pública para que sea una opción de calidad para las familias, asegurando la implementación efectiva de la nueva institucionalidad y potenciando los recursos y capacidades del sector.

“Recuperar la confianza y valoración de nuestro sistema educacional”. b “Reconocer y valorar el aporte docente, entregándoles capacitación pertinente y aplicada en los contenidos y metodologías propios de los desafíos actuales de la educación”. b “Apoyar a los directivos y docentes en su actualización y desarrollo continuo, perfeccionando los programas de capacitación y formación continua”. b “Establecer un sistema de alerta temprana para detectar, anticipar y apoyar las vulnerabilidades de la infancia”.

Logros:

- Renovación de personalidad jurídica del centro de padres
- Elecciones de los centros de padres, madres y apoderado
- Elecciones de centro de alumnos
- Constituciones de consejos escolar
- Convenios con entidades públicas y privadas
- Elección de consejo local
- Capacitaciones para los estamentos de la comunidad educativa
- Encuentro territorial con los apoderados

No Logros:

Se ha realizado las planificaciones anuales y se ha dado el 100% del cumplimiento de estas.

La Institución cuenta con un presupuesto anual aprobado por ley, para cada programa (01 y 02) y para el año 2021 se estimó en M\$ 65.600.000.-De los cuales cerca del 96.5% del presupuesto es destinado a financiar el costo anual del programa 02 a nivel de gastos en personal y bienes y servicios de consumo.

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

---

- Servicio Educativo: Este producto que se provee en el territorio por medio de los distintos niveles educacionales existentes en las 4 comunas, logra un gasto estimado cercano al 96.7 % del total de los recursos disponibles del programa 02, según ley de presupuestos vigente cada año. El servicio educativo es el motor principal de la provisión de la educación pública y de asegurar el cumplimiento de la ley 21.040, con la conducción de los Servicios locales, establece como medida de cumplimiento en cuanto al gasto, le hecho de ejecutar dicho porcentaje asumiendo gastos en personal y bienes de consumo, adquisición de activos no financieros, recursos materiales educativos, entre otros. Beneficiando con esto de manera integral a las comunidades educativas del territorio.

- Acceso a la información y participación de la comunidad educativa del territorio: el servicio local ofrece diversas formas de provisión para el cumplimiento de este producto, mediante todos los canales de apoyo y vinculación que se mantienen entre los equipos del Servicio local y sus unidades, los equipos directivos, docente y asistentes de cada EE, para lograr que las comunidades educativas y del territorio asociados a los servicios educativos, logren recibir la información requerida y necesaria. Es por eso que el servicio local a través de sus indicadores de CDC y PMG se da el cumplimiento en lo antes mencionado, llegando a toda la comunidad educativa y nuestros estudiantes, logrando un 100% de los compromisos establecido en los instrumentos.

Ejemplo de estos insumos disponibilizado para las comunidades, son las herramientas de redes sociales, OIRS, y procesos de capacitación y participación ciudadana implementados estos últimos 4 años. El gasto asociado a la ejecución de este producto se estima en un 1% del total presupuestado por ley cada año.

Finalmente, y ante el constante cambio y factores eternos que evolucionan cada año, se considera que debemos adaptarnos gradualmente a las nuevas solicitudes y requerimientos que la comunidad exige del servicio, por lo tanto, debemos analizar y planificar mejorando cada año, actualizando nuestras herramientas entregadas a la comunidad y cumplir por tanto con la provisión de los productos estratégicos.

-Materias de PMG 2019-2020-2021-2022:

El Servicio Local de Educación Pública Andalíen Sur en el año 2019 no presentó PMG, ya que ese año el Servicio entró en funcionamiento. En el año 2020 el servicio debe medir el PMG, el cual cumplió en forma y plazo todos sus indicadores, logrando un cumplimiento de 99.16%, El PMG 2022 logrando un cumplimiento de 96.25%

- CDC 2019-2020-2021-2022:

El Servicio Local de Educación Pública Andalíen Sur en el año 2019 presentó un cumplimiento del 100% en el CDC. En el año 2020 el servicio cumplió en forma y

plazo todos sus indicadores, logrando un cumplimiento de 99.52%. El CDC 2021 logrando un cumplimiento de 98.92%, para el año 2022 el CDC se logró un cumplimiento de 98.68%

## TABLAS Y GRAFICOS

<b>2022</b>			
<b>INSTRUMENTO DE GESTION</b>	<b>EQUIPO DE TRABAJO O CR</b>	<b>TOTAL DE INDICADORES</b>	<b>% CUMPLIMIENTO POR CR</b>
CDC	Administración y Finanzas	4	100%
CDC	Apoyo Técnico Pedagógico	4	100%
CDC	Dirección	4	100%
CDC	Gestión de Personas	4	100%
CDC	Planificación y Control de Gestión	4	100%
CDC	Vinculación y Participación Territorial	4	100%
PMG	Gestión de Personas	2	100%
PMG	Planificación y Control de Gestión	2	100%
PMG	Dirección	1	100%
PMG	Administración y Finanzas	2	100%
PMG	Apoyo Técnico Pedagógico	3	100%

## % CUMPLIMIENTO POR CR



El Servicio Local de Educación Pública Andalíen Sur, presentó un total de 34 indicadores el año 2022, entre los instrumentos de gestión CDC y PMG, EL Servicio Local de educación Pública Andalíen Sur, logró cumplir en un 100% los indicadores en forma y plazo. Los indicadores se basan en los canales de apoyo y vinculación que se mantienen entre los equipos del Servicio local y sus unidades, los equipos directivos, docente y asistentes de cada EE, para lograr que las comunidades educativas y del territorio asociados a los servicios educativos, logren recibir la información requerida y necesaria

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

2.1.1.A. Un cambio en la dotación funcionaria del Servicio, que conforme a lo establecido en el DFL 61 /2018 se fijó en un total de 89 funcionarios, cuya proporcionalidad es insuficiente para atender las necesidades y demandas de los establecimientos educacionales del territorio, para ello:

- Se deben **fortalecer las funciones del equipo de Convivencia Educativa Territorial**, con el fin de mejorar procesos de acompañamiento y monitoreo efectivo en todas las comunidades educativas y pasar de una estrategia remedial hacia iniciativas preventivas y de promoción.
- **Aumento de integrantes en la unidad de monitoreo**, para establecer ciclos de mejora en relación al levantamiento y análisis de datos, como también dar respuesta a las necesidades de información por parte otros agentes (DEP, Ministerio, Seremias, etc.).
- **Aumento de asesores técnicos UATP**, en la actualidad el equipo técnico de la UATP está confirmado por los siguientes profesionales, apoyo administrativo y jefaturas de área:

	<b>Estatuto Administrativo</b>	<b>Art.39 Transitorio</b>	<b>Comisión de Servicio</b>	<b>Total</b>
<b>Escuelas, liceos y colegios</b>	7	3		10
<b>Jardines Infantiles</b>	1		1	2
<b>PIE</b>		1	2	3
<b>Enriquecimiento Curricular</b>	1	3		4
<b>Monitoreo y Datos</b>	3			3

<b>Convivencia</b>	1		1	2
<b>Apoyo Administrativo</b>	1		1	2
<b>SEP</b>		1		
<b>Jefe Mejora Continua</b>		1		
	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>28</b>

Del anterior cuadro se desprende que la conformación inicial de la UATP (estatuto administrativo) cuyas funciones son el asesoramiento y soporte técnico y administrativo de los 81 establecimientos educacionales, es insuficiente, si se piensa en un modelo de desarrollo de capacidades y visitas quincenales.

2.1.1.B. Es un desafío normativo generar un **cambio en la transferencia de fondos desde JUNJI** a los Servicios Locales, procurando que éste sea haga de manera directa y evitando la fórmula de cálculo de la transferencia en función de la asistencia.

2.1.1.C. Se sugiere revisar la **normativa de RO**:

- En **salas cuna PEC** (programa para que estudie contigo), centros educativos de primera infancia que se encuentran dentro de establecimientos educacionales regulares (liceos).
- En materia de **oferta educativa**, no todos cuentan con el reconocimiento oficial necesario para garantizar una educación de calidad. La falta de reconocimiento oficial puede afectar negativamente la atención a las necesidades de la comunidad. Es importante tener en cuenta que la normativa sobre infraestructura establece ciertos requisitos que deben ser cumplidos por los establecimientos educativos para garantizar un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje. En este sentido, es necesario verificar que los cursos que se ofrecen en un establecimiento cumplan con dicha normativa, ya que esto puede impactar en la calidad de la educación que se brinda.

2.1.2. Se requiere desplegar iniciativas, proyectos y programa:

- Para el **fortalecimiento de aprendizajes** a través del desarrollo de proyectos de innovación científica y tecnológica que sean

- atractivos para los estudiantes. Es relevante instalar metodologías activas de aprendizaje, como el ABP, STEAM y APP. Es importante revitalizar la formación ciudadana en los liceos y colegios del territorio, generando espacios de diálogo en las comunidades. En términos de salud mental y autocuidado se deben potenciar actividades de deporte y cultura.
- Es necesario establecer un **programa de apoyo al hogar** para niños/as que mantengan inasistencia prolongada por motivos de salud, esto para asegurar la trayectoria educativa.
  - Fomentar el **programa de apoyo al aula**, preparando a diversos actores de la comunidad como monitor educativo, principalmente a las familias usuarias,
  - Fortalecer el trabajo cohesionado del área Parvularia SLEP AS con educación rural y sus encargados/as.
  - A nivel de Servicio Local se requiere consolidar el **diseño y gestión de una malla de beneficios y servicios sociales** para los funcionarios del SLEP, considerando las necesidades e intereses de estos (Servicio Bienestar). Es importante fortalecer la ejecución de los procesos para la Gestión de Ambientes de Trabajo y Calidad de Vida Laboral y por último, se debe finalizar la implementación de los procesos de Definición de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, con el objeto de alinear condiciones laborales, desempeño y necesidades estratégicas del Servicio.
  - La Subdirección Gestión de Personas, ha previsto la necesidad de **implementar el subsistema “Desarrollo Organizacional”**, a través del cual implementar mejoras en el desempeño y resultados de los equipos de trabajo que forman parte del Servicio.

**2.1.3. Introducir mayor inteligencia a los procedimientos:** Se sugiere implementar mejoras en la calidad del acceso a los datos para disponer de estos de manera centralizada en el SLEP. Esto implicaría establecer convenios con otras instituciones del sistema educativo (CEM, Agencia de la calidad, Superintendencia, subsecretaría de Educación Superior) y modernizar las plataformas como SIGE, incorporando interfaces amigables de manejo y exportación de datos -en distintos niveles- para el rol de sostenedor.

Uno de los principales desafíos es **mejorar la gestión administrativa** a nivel territorial, articulando las capacidades disponibles en el Servicio (y aumentándolas cuando se requiera) para atender a los requerimientos de los establecimientos en torno a las condiciones materiales y organizacionales para una buena implementación de estrategias pedagógicas y de mejora educativa.

## **2.2. Mejorar, modernizar u optimizar aspectos relacionados a las áreas de soporte de la institución que permitirán una mayor eficiencia y/o eficacia en la gestión del Servicio.**

**2.2.1. Sobre soportes de plataforma Docente Más:** actualmente, el sistema de reconocimiento y la evaluación docente son procesos que presentan confusión, tanto en su normativa, como en los instrumentos que corresponden a cada uno. En el territorio sólo se destina a una persona a la atención y ejecución de las etapas que corresponden realizar al sostenedor, como inscripción de los profesores y profesoras, asignación de evaluador par, recepción de solicitudes de eximición y suspensión, recepción y envío a Docente más de módulo 2, entrega de informes de evaluación, entre otros; lo que sólo permite tener una respuesta ante la contingencia y no una formación continua hacia los docentes para enfrentar de mejor forma los procesos evaluativos.

A modo de ejemplo, el año 2022 se trabajó en la inscripción de 854 docentes, la etapa de suspensión y eximición requirió de una revisión diaria de un volumen superior a 25 solicitudes, donde, además con el cambio de administrador de docente mas, la plataforma sufrió muchos inconvenientes y generó mayor trabajo a un proceso que puede ser optimizado.

<b>Estado del Proceso</b>	<b>Número de Docentes</b>
Suspendido/Eximido	602
Validado	252
<b>Total general</b>	<b>854</b>

2.2.2. Incorporar una plataforma de soporte y comunicación con establecimientos: se sugiere la creación de una plataforma de contacto informático que pueda categorizar la solicitud de los establecimientos según su tipo (administrativa, infraestructura, RRHH, técnico-pedagógico, normativo), derivándose automáticamente a la subdirección o unidad específica relacionada, con plazos pre-establecidos para su respuesta, generando así un ticket asociado a la consulta que puede ser seguido por las partes involucradas.

## **2.3. Iniciativas, proyectos o programas de alta importancia y que se encuentran actualmente en ejecución, para los cuales se recomienda**

**mantener los esfuerzos institucionales que garanticen su correcta ejecución.**

2.3.1. Habilidades para la Vida I y II: programa orientado a trabajar temáticas relacionadas a convivencia y clima escolar, en trabajo directo con estudiantes y docentes. Se recomienda mantener la ejecución del programa y ampliar su cobertura hacia comunas del Servicio que no están incorporadas actualmente.

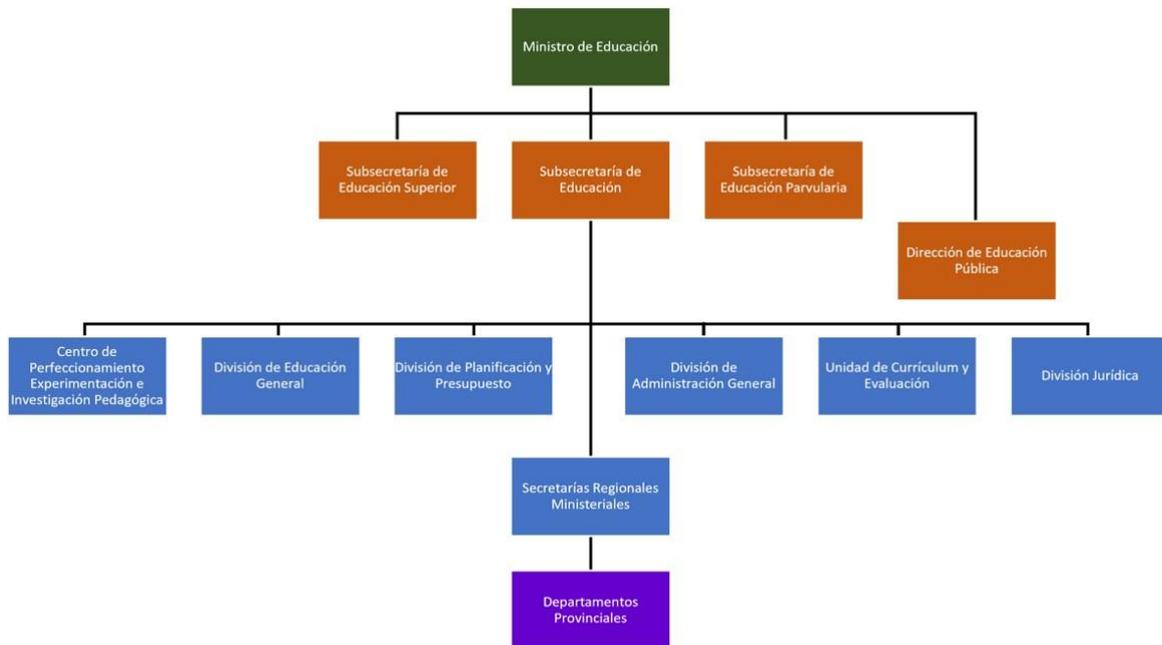
2.3.2. Talentos UdeC: programa de enriquecimiento curricular que acompaña los procesos de aprendizaje de un grupo de estudiantes de establecimientos del territorio, fomentando la adquisición y consolidación de competencias académicas que no son cubiertas del todo por los establecimientos de origen, generando oportunidades de mejora en términos de sus trayectorias escolares.

2.3.3. Dispositivo psicosocial: se recomienda mantener y ampliar los recursos asociados a esta iniciativa, que es uno de los temas prioritarios a nivel territorial y nacional, además de ser uno de los ejes de la política de reactivación educativa. En ese sentido, los distintos estamentos de las comunidades educativas han reconocido la importancia de contar con apoyo psicosocial para estudiantes, docentes y apoderados, pues en el contexto de retorno a la presencialidad se han visto episodios que deterioran la convivencia y el clima escolar, los que requieren de un mayor despliegue institucional.

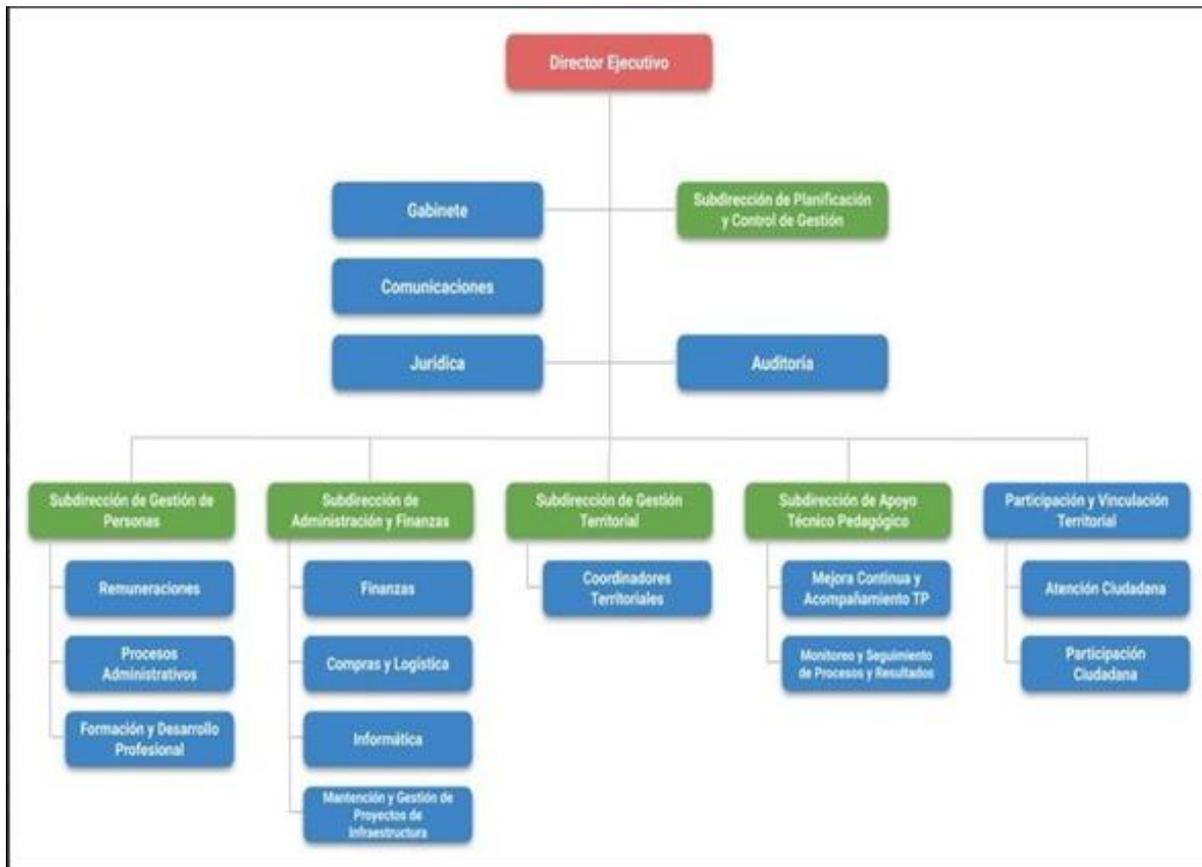
2.3.4. Centro de Innovación para Liderazgo Educativo (CILED): iniciativa orientada para establecimientos técnico-profesionales, donde se desarrollan capacidades de liderazgo a través de formación y apoyo. Se recomienda mantener esta iniciativa pues está focalizada en los establecimientos técnico-profesionales.

2.3.5. Educa Innova Biobío: un programa de formación y acompañamiento en estrategias innovadoras de aprendizaje activo, las competencias regionales y las habilidades para la ciudadanía, el desarrollo humano, social y económico, promoviendo las oportunidades que den acceso a una educación integral de calidad a las y los estudiantes de educación media.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Gonzalo Araneda Ruiz
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Gaston Mella Geraldo
Subdirectora de UATP	Giulietta Vaccarezza Garrido
Subdirector de Administración y Finanzas	Fabián Silva Matus
Subdirector Gestión Territorial	Luis Ulloa Bellemans
Subdirector de Gestión de Personas	Hugo Baeza Foitzick

# 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
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	253	11.3%	103	12.9%	356
Planta	1.016	45.6%	284	35.6%	1.300
Código del Trabajo	961	43.1%	411	51.5%	1.372
Total	2.230	100.0%	798	100.0%	3.028

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	272	12.2%	32	4.0%	304
Directivos	81	3.6%	47	5.9%	128
Auxiliares	159	7.1%	199	24.9%	358
Profesionales	1.400	62.8%	414	51.9%	1.814
Administrativos	318	14.3%	106	13.3%	424
Total	2.230	100.0%	798	100.0%	3.028

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	16	0.7%	5	0.6%	21
ENTRE 25 y 34 AÑOS	510	22.9%	154	19.3%	664
ENTRE 35 y 44 AÑOS	667	29.9%	175	21.9%	842
ENTRE 45 y 54 AÑOS	473	21.2%	142	17.8%	615
ENTRE 55 y 59 AÑOS	260	11.7%	93	11.7%	353
ENTRE 60 y 64 AÑOS	252	11.3%	133	16.7%	385
65 Y MÁS AÑOS	52	2.3%	96	12.0%	148
Total	2.230	100.0%	798	100.0%	3.028

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	14	13.5%	7	19.4%	21
Reemplazo	90	86.5%	29	80.6%	119
Total	104	100.0%	36	100.0%	140

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	12	11.5%	0	0%	12
Auxiliares	14	13.5%	7	19.4%	21
Profesionales	61	58.7%	27	75.0%	88
Administrativos	17	16.3%	2	5.6%	19
Total	104	100.0%	36	100.0%	140

### 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	14	100.0%	7	100.0%	21
Total	14	100.0%	7	100.0%	21

## 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.	8	0	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1.306	1120	7
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,6%	0,0%	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	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	0	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	None%	85,7%

### 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	729	71	71
(b) Total dotación efectiva año t	3.758	3.608	3.608
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	19,4%	2,0%	0,1%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	5	4	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	38	0
Otros retiros voluntarios año t	15	0	4
Funcionarios retirados por otras causales año t	709	29	0

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	729%	71%	4%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	1626	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	729	71	4
Porcentaje de recuperación (a/b)	0,0%	2290,1%	175,0%

## 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	1	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	1.250	1.331	1.300
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,1%	0,0%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	7	0	11
(b) Total Contratos efectivos año t	1.013	769	356
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,7%	0,0%	3,1%

## 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	564	938	83
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	15,0%	26,0%	2,7%

#### 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)	196	98.2	52000
(b) Total de participantes capacitados año t	564	1325	416
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,3		125,0

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	10	34	14
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	2,9%	7,1%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	23.155	5344	19.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	6,2	1,5	

#### 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	12.752	528	187.2
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	3,4	0,1	

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	0,0

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	336	0	3.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,1	0,0	

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	11	38	68
Lista 2	8	30	7
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	19%	68%	75%
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.758	3.608	3.028
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.5%	1.9%	2.5%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1.306	1120	7
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	0,1%	0,0%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

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

### 9.3 Índice honorarios regularizables

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

## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

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

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**Cuadro 11**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
6	15	4	98.68%	93.628 M\$

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

---

### Medidas

Medidas	Resultados
<p>Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</p>	<p>El desarrollo de las acciones realizadas, permitió reconocer la percepción de los funcionarios y funcionarias respecto a aspectos relacionadas con la temática de género. Se pudo visibilizar la comprensión conceptual y como se aplica a los procedimientos internos del Servicio Local. Se logró fortalecer y clarificar espacios de resguardo de derechos y bienestar. La revisión de estos instrumentos, permite incorporar aspecto en el diseño de políticas internas, que incluyan procesos de inducción, reclutamiento, capacitación y promoción. Se detectó la importancia de considerar a los funcionarios y funcionarias en sus características personales y situacionales. Estos aspectos, que fueron compartidos y socializados, permitió abordar las brechas detectadas y homogenizar procesos y beneficios, generando un clima de mayor equidad. Se logro concientizar las politicas y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de genero en un 100% dentro del SLEP P01. Toda esta concientizacion de la politica fue realizadas por varias actividades, informes, manuales, correo o REX que quedaron plasmadas durante el 2022, las cuales fueron las siguientes: 1. Reglamento Interno versión 1 y 2. 2. Correos informativos. 3. Informe Revisión de Instrumentos. 4. Informe Plan de Calidad de Vida Laboral 2022. 5. Protocolo Conciliación 2020-2021. 6. Correo aprueba Manual de Procedimientos de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. 7. Rex. 1425, del 13/04/2022 aprueba Manual de Procedimientos de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual 8. Protocolo MALS 202-2021. 9. Documento "Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual", 2018, del Servicio Civil. 10. Acta de constitución comisión mixta revisión de instrumentos de gestión. 11. Plan de Difusión de Instrumentos de Gestión 2022 Esta medida fue cumplida en un 100% en forma y plazo según lo establecido en la medida.</p>
<p>Capacitación a funcionarias /os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.</p>	<p>La Capacitación Avanzada permitió que funcionarios y funcionarias que cumplen roles de Jefaturas, pudieran adquirir conocimientos y herramientas aplicables a la gestión institucional educativa, con perspectiva de género; donde en su rol de líderes y actores estratégicos en el desarrollo de políticas internas del Servicio Local, sean promotores del buen trato y equidad; de esta forma se mejoran las competencias laborales de todos los funcionarios y funcionarias del Servicio. Según la medida planificada que se realizo para el año 2022, el SLEP AS capacito a 8 personas nivel avanzado llegando al 10 % de capacitación avanzada del total de los funcionarios . Esta medida acomulativa entre 2021 y 2022, llevamos un 50% de capacitación de todos los funcionarios entre capacitación avanzada y básica</p>

## Iniciativas

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

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

---

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

Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>