

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Superintendencia de Educación





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Superintendencia de Educación

I.- Presentación de la Superintendencia de Educación

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Superintendencia de Educación

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Superintendencia de Educación

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Loreto Orellana Zarricueta, superintendente de Educación	Nicolás Cataldo Astorga, ministro de Educación Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia Alejandra Arratia Martínez, subsecretaria de Educación Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior

MISIÓN
Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Superintendencia de Educación correspondió a un 0,2% del total del Ministerio de Educación.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Superintendencia de Educación

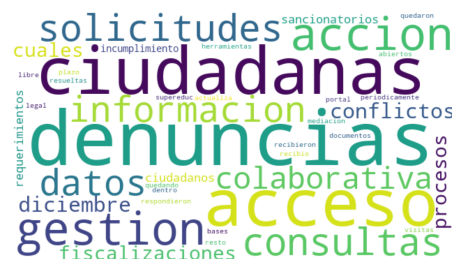
Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar una estrategia de concientización y promoción, a través de distintos canales de información e instancias participativas, para que quienes forman parte de la comunidad educativa conozcan y ejerzan en plenitud sus derechos educacionales, apliquen correctamente la normativa educacional y hagan buen uso de recursos públicos, según corresponda.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se realizaron capacitaciones en el ámbito de convivencia a 672 entidades sostenedoras alcanzando a 4.980 establecimientos (45% del país), que concentran el 54% de la matrícula. La oferta se focalizó en entidades con procesos administrativos sancionatorios asociados a situaciones de conflicto, así como a Servicios Locales de Educación.	
ACCIÓN 2	
Se realizaron seminarios, webinars y ciclos formativos sobre normativa escolar y de educación parvularia orientados a diversos actores del sistema educativo como equipos directivos, docentes, educadores, funcionarios públicos y de la Superintendencia, entre otros. Participaron 15.890 personas de forma presencial y online.	
ACCIÓN 3	
Visitas técnicas focalizadas a 140 jardines infantiles, salas cuna y establecimientos escolares con niveles de transición para fortalecer el conocimiento y aplicación de la normativa en el marco del Programa de Apropiación Normativa en Educación Parvularia (PANEP).	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Para la consecución del Objetivo Estratégico N°1, la Superintendencia de Educación aborda la concientización por diversos medios complementarios los cuales consisten en: 1. Capacitaciones (Acción 1) 2. Formación a través de ciclos formativos presenciales e híbridos por medio de semanarios y webinars (Acción 2) 3. Visitas de acompañamiento técnico in situ orientadas a autodiagnóstico institucional, orientaciones normativas y compromisos de mejora (Acción 3) Cada una de las acciones consisten en modalidades de transmisión de conocimientos diferentes que son complementarias entre sí y que permiten atender a las necesidades y diferentes públicos objetivos.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

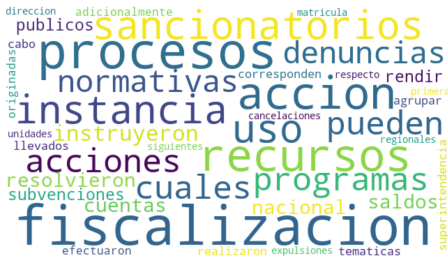
ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

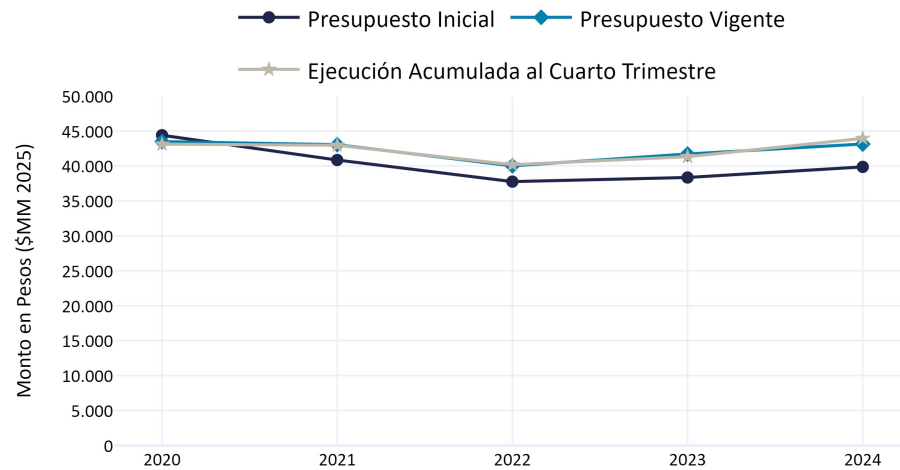
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Verificar el cumplimiento de la normativa vigente y el buen uso de recursos públicos por medio de la realización de fiscalizaciones con enfoque de derechos y la tramitación de procesos administrativos educacionales pertinentes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se realizaron 21.563 acciones de fiscalización, de las cuales 11.173 corresponden a programas de fiscalización llevados a cabo por la Superintendencia, que se pueden agrupar en normativas (7.825), uso de recursos (3.256) y otras temáticas (92). Adicionalmente, se efectuaron 10.390 acciones de fiscalización originadas por denuncias.	
ACCIÓN 2	
En 2024 se instruyeron 7.286 procesos sancionatorios: 4.210 por denuncias, 2.272 por programas y 804 por expulsiones o cancelaciones de matrícula. Se resolvieron 3.455 en primera instancia (unidades regionales). Respecto a las instancias siguientes (dirección nacional y cortes), se consideran reclamaciones del año 2024 y anteriores que se resolvieron en segunda (1.532) y tercera instancia (171).	
ACCIÓN 3	
En 2024, 4.980 entidades sostenedoras (99% del total nacional) presentaron procesos de rendición de cuentas del uso de recursos y saldos de subvenciones. Se instruyeron 1.323 procesos sancionatorios por no rendir, rendir fuera de plazo o no entregar la información solicitada.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Debido a la naturaleza del Servicio, existen diferentes procedimientos que permiten asegurar el cumplimiento normativo, entre los que destacan: 1) Fiscalización de establecimientos educativos (Acción 1) 2) Inicio de procesos administrativos sancionatorios ante incumplimientos detectados, los cuales pueden derivar en multas u otras sanciones (Acción 2) 3) Fiscalización de recursos públicos, a través de la revisión de rendiciones de cuentas y saldos de subvenciones estatales (Acción 3). Cada acción contribuye de forma independiente a abordar procesos de fiscalización y sanción frente a infracciones normativas y uso inadecuado de recursos públicos.	

Funcionamiento de la Superintendencia de Educación

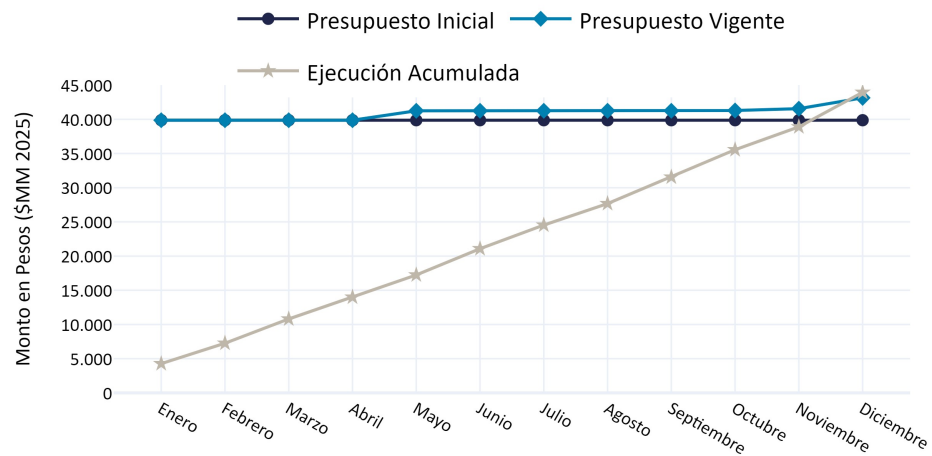
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



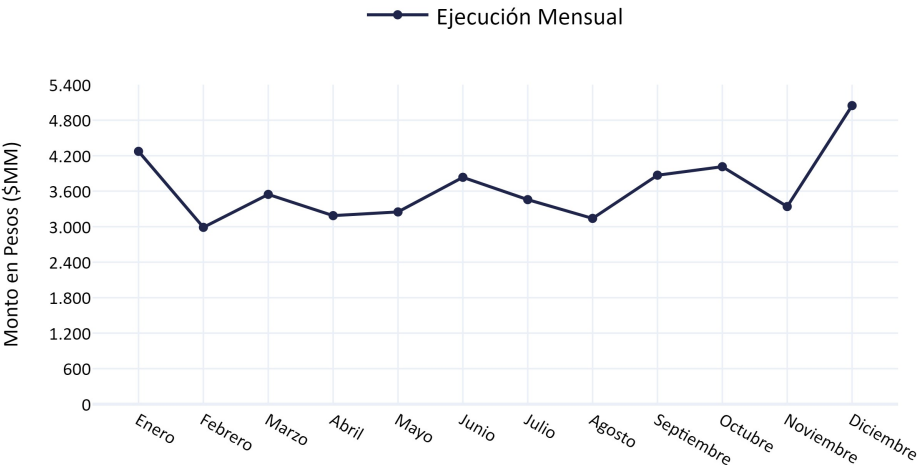
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

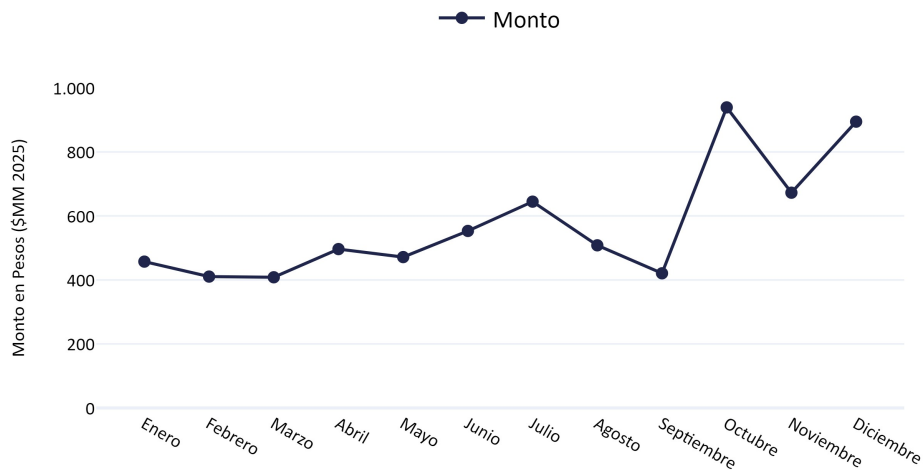
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

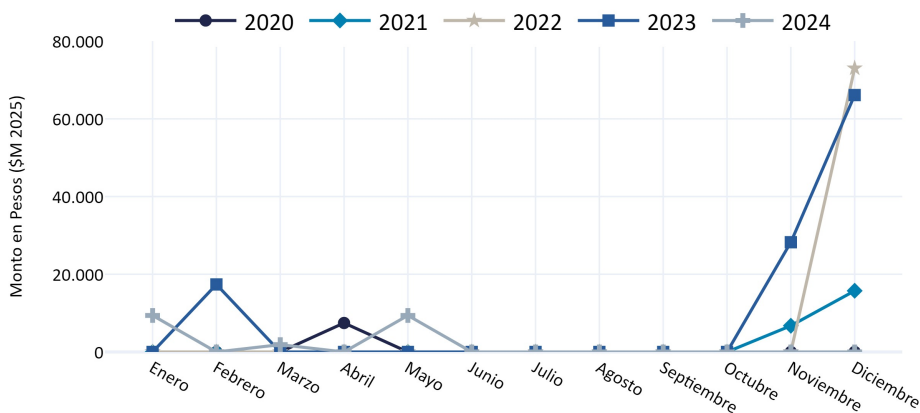
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

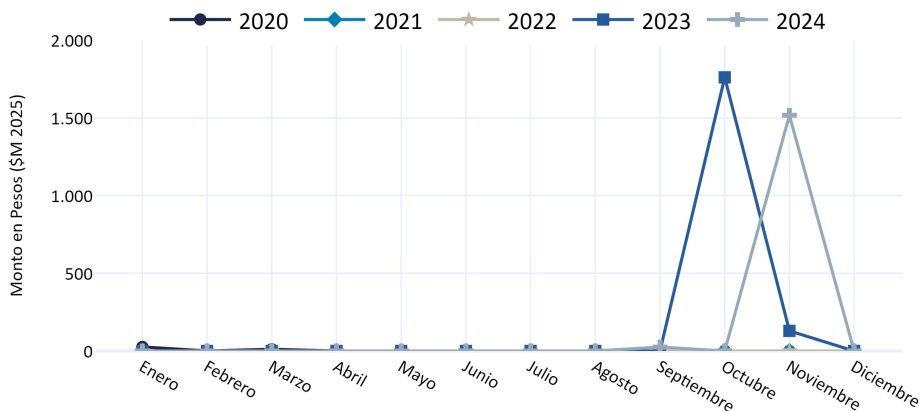


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

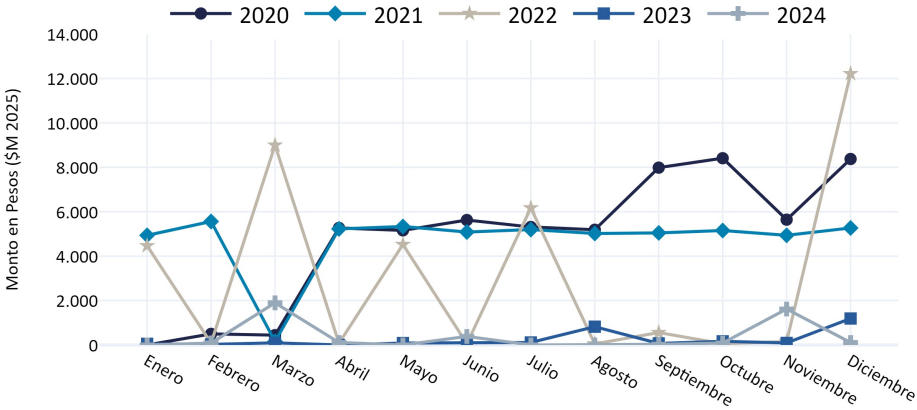
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

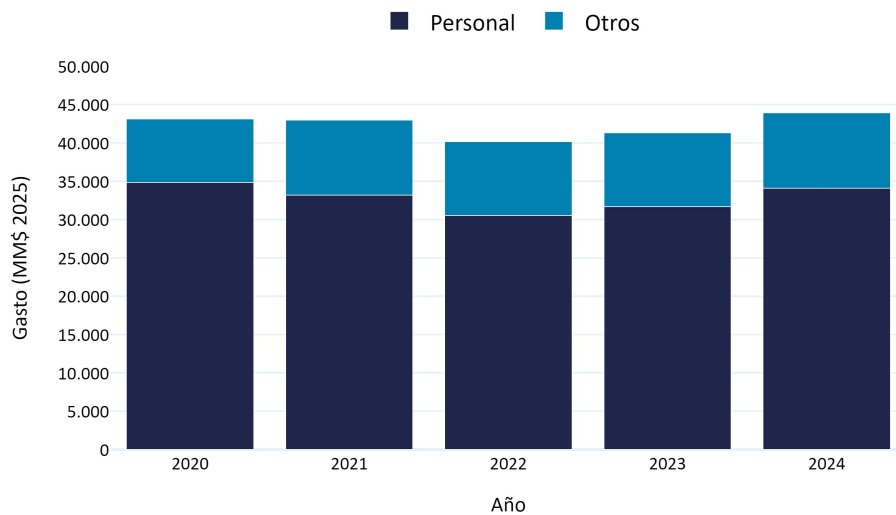


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación

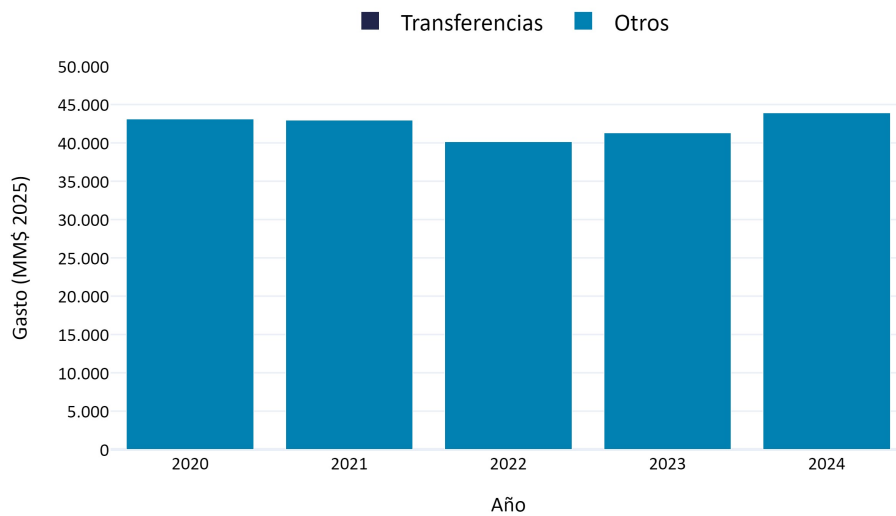


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

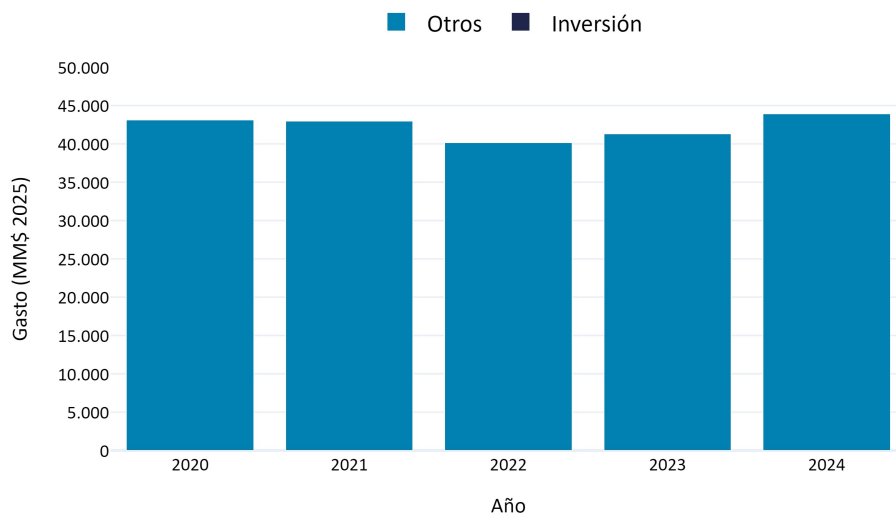
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

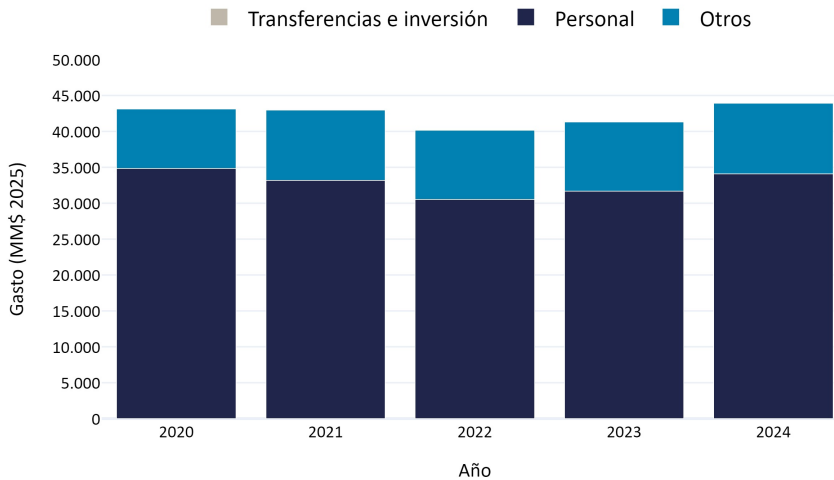
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

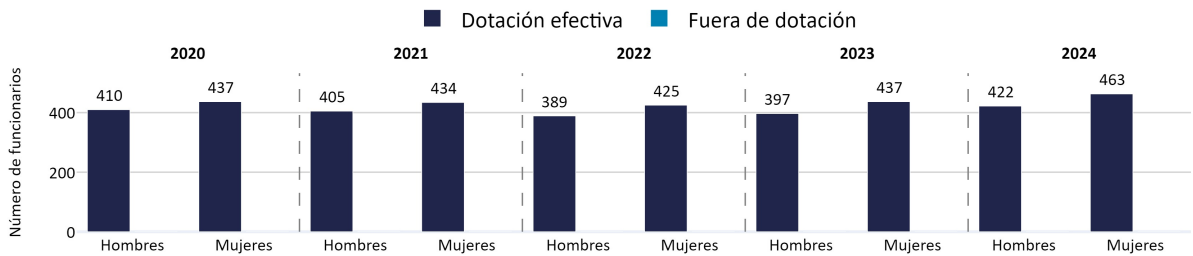
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación



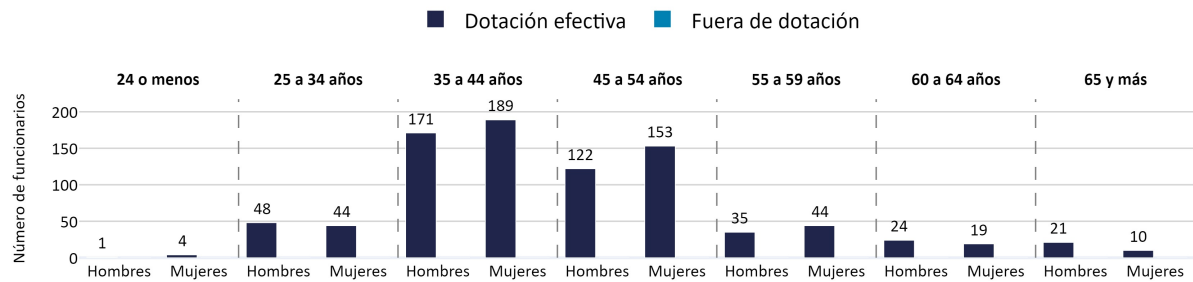
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



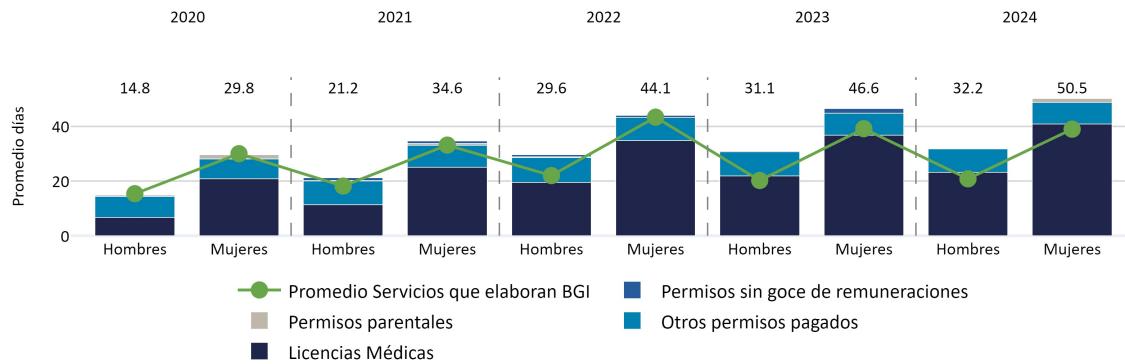
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



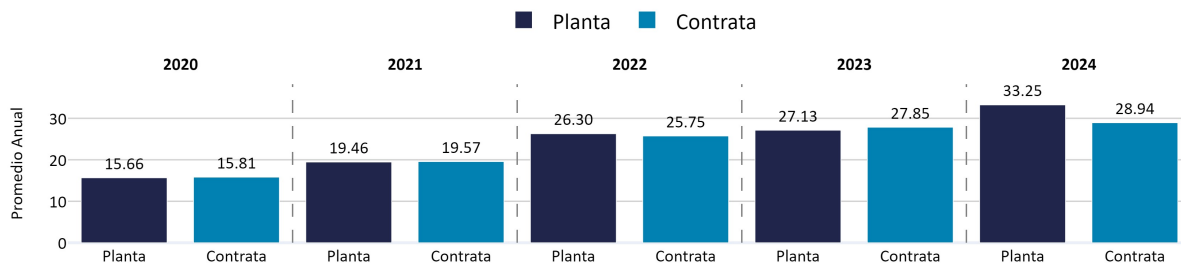
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

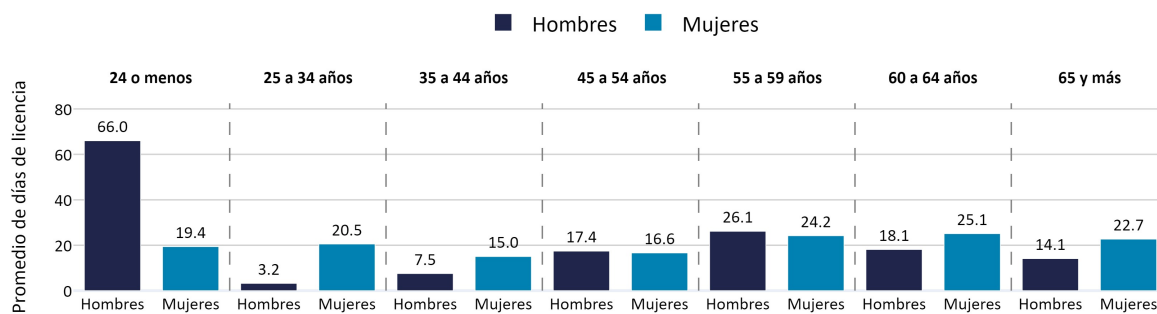
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 239.725 y M\$ 180.258 respectivamente.

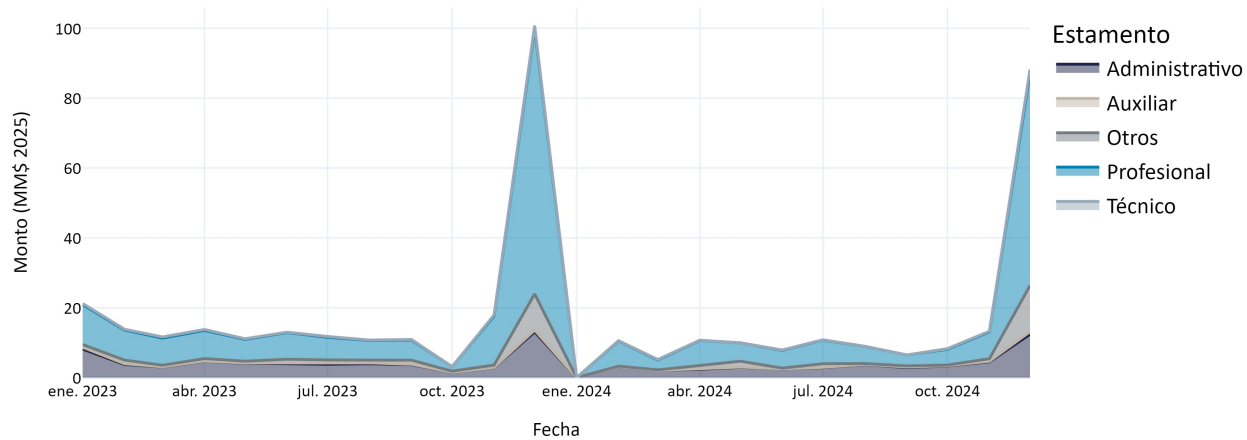
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	14,1%	12,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,9%	2,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,8%	0,6%

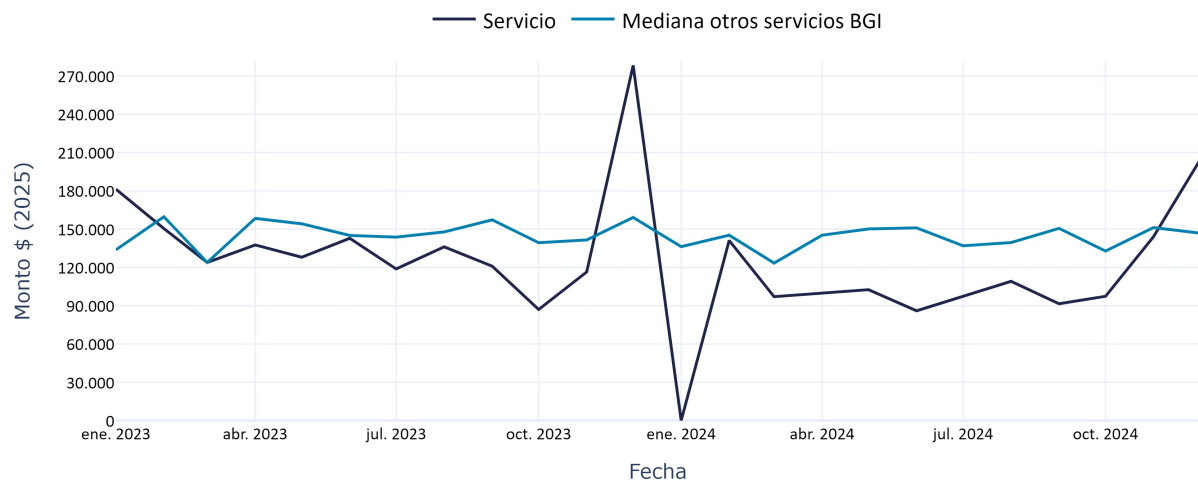
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	15 horas	13 horas
Promedio pagado por trabajador	\$171.232	\$139.088
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	29%	24%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	22%	23%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,2%	5,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



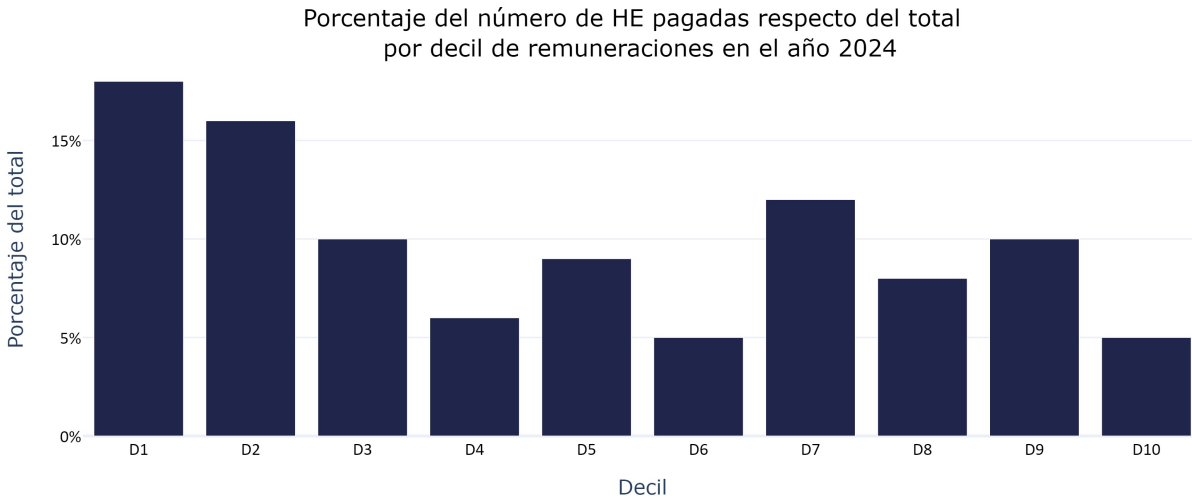
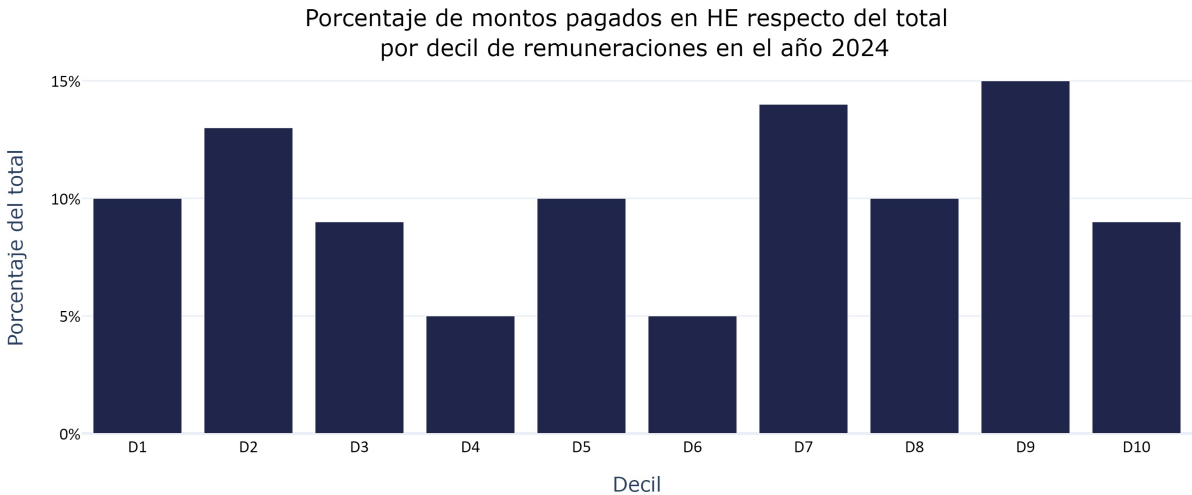
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 5% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 18% de las HE pagadas y recibe el 10% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Educación

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	54	11.66%	43	10.19%	97
Auxiliares	3	0.65%	23	5.45%	26
Directivos	8	1.73%	14	3.32%	22
Profesionales	267	57.67%	201	47.63%	468
Técnicos	8	1.73%	9	2.13%	17
Fiscalizadores	123	26.57%	132	31.28%	255
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	463	100%	422	100%	885

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	21	100%	7	100%	28
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	21	100%	7	100%	28

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	13	83
(b) Total de ingresos a la contrata año t	44	48	83
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	27.08%	100%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	13	72
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	13	83
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	86.75%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	68	42	88
(b) Total dotación efectiva año t	814	834	885
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.35%	5.04%	9.94%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	10	6
Otros retiros voluntarios año t	42	29	27
Funcionarios retirados por otras causales año t	20	3	53
Total de ceses o retiros	68	42	88

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	44	58	83
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	68	42	88
Porcentaje de recuperación (a/b)	64.71%	138.1%	94.32%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	164	169	168
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	557	491	606
(b) Total Dotación Efectiva año t	814	834	885
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	68.43%	58.87%	68.47%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	20401	13940	17078
(b) Total de participantes capacitados año t	557	703	966
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	36.63%	19.83%	17.68%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	51	36	43
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.92%	5.56%	2.33%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	814	834	885
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	811	801	837
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	811	801	837
(b) Total Dotación Efectiva año t	814	834	885
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	99.63%	96.04%	94.58%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	44	48	83
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	13.64%	4.17%	1.2%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	200%	66.67%	50%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	2	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	2
Porcentaje (a/b)	33.33%	66.67%	200%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Educación

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fortalecer y expandir la educación pública continuando con el proceso de desmunicipalización e instalación de la Nueva Educación Pública corrigiendo los problemas que se han identificado.	En tramitación
Reforzar el término del lucro en la educación subvencionada por el Estado.	No reportado satisfactoriamente

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Educación

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Educación

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Diseño y difusión de una campaña de prevención de la violencia de género para las comunidades educativas promoviendo el resguardo de derechos y el uso de la normativa, de alcance nacional, con enfoque interseccional e intercultural.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Diseño y aplicación de una encuesta a usuarios/as que hacen denuncias a la Superintendencia de Educación con la finalidad de evaluar nuestro servicio desde la perspectiva de género y establecer recomendaciones para la toma de decisiones institucionales.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborción y difusión de un informe de análisis de las denuncias ciudadanas recibidas por la Superintendencia de Educación, considerando las categorías de discriminación por género establecidas por el Servicio, e incluyendo datos desagregados por sexo con información del año 2023 y un comparativo de los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia de Educación

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, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.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		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

