

2024

# Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION  
Subsecretaría de Educación Parvularia





**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 Subsecretaría de Educación Parvularia**

**I.- Presentación de la Subsecretaría de Educación Parvularia**

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

**III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Educación Parvularia**

**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 Subsecretaría de Educación Parvularia

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia	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

Posicionar el rol coordinador de la SdEP, para así velar por el desarrollo y la articulación de las políticas educativas que permitan el fortalecimiento del nivel, mediante el trabajo colaborativo entre distintos actores relevantes, la gestión de datos e información para la toma de decisiones pertinentes y con contexto territorial, velando por avanzar equitativamente y reducir las diferencias estructurales existentes entre sostenedores. Además, repositionar la importancia de asistir a la educación inicial, en el marco de la reactivación educativa, y promover un sistema de educación inclusivo, equitativo y con perspectiva de género, desde el ingreso a sala cuna, hasta el paso a la enseñanza básica.

## 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	Sí

**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 Subsecretaría de Educación Parvularia correspondió a un 2,7% 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 Subsecretaría de Educación Parvularia

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

Generar lineamientos, recursos y/o procedimientos que fortalezcan la implementación de los referentes curriculares de educación parvularia, con perspectiva de trayectoria educativa, para potenciar el desarrollo y el bienestar integral de los niños y niñas del nivel.

### ACCIÓN 1

### NUBE DE PALABRAS

Se elaboraron orientaciones sobre principios pedagógicos, juego y participación, junto con recursos como fichas de apoyo para la comunicación integral y cápsulas de prácticas transformadoras, con el propósito de promover una pedagogía situada, ética y transformadora para el desarrollo integral en la primera infancia. Estos recursos fueron socializados mediante webinars y jornadas regionales.



### ACCIÓN 2

Se promovió el fortalecimiento de la asistencia y permanencia en Educación Parvularia, reconociéndola como clave para el aprendizaje y el bienestar. Para ello se elaboraron y socializaron, mediante jornadas en las distintas regiones, orientaciones sobre asistencia y transiciones educativas, con énfasis en el vínculo con las familias y la acogida, fomentando una cultura de corresponsabilidad.

### ACCIÓN 3

Se implementaron 4 cursos auto instructivos, 27 webinars y 5 seminarios nacionales y regionales para fortalecer capacidades técnicas y prácticas pedagógicas en Educación Parvularia, abordando temáticas como inclusión, transiciones, género, innovación y derechos de la infancia. 48.000 personas han participado en estas acciones formativas, orientadas a la calidad, equidad y transformación educativa.

### JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones desarrolladas contribuyeron al Objetivo Estratégico al fortalecer la implementación de los referentes curriculares con una perspectiva de trayectoria educativa. Las orientaciones y recursos elaborados promovieron experiencias pedagógicas integrales, situadas y éticas, centradas en el juego, la participación y la comunicación integral. Las acciones sobre asistencia y transiciones educativas fomentaron la permanencia, el vínculo con las familias y la corresponsabilidad, asegurando continuidad y bienestar en las trayectorias. La formación continua, mediante cursos, webinars y seminarios, fortaleció capacidades técnicas y pedagógicas en más de 48.000 participantes, abordando inclusión, género, innovación y derechos de las infancias. De forma articulada, estas iniciativas promovieron una educación parvularia de calidad, equitativa y transformadora desde la primera infancia.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar lineamientos, recursos y/o procedimientos que promuevan contextos de aprendizaje participativos, inclusivos y responsivos a las particularidades socioculturales de las comunidades educativas para potenciar el desarrollo y bienestar integral de los niños y niñas del nivel.

## ACCIÓN 1

## NUBE DE PALABRAS

Se desarrollaron 3 maletines pedagógicos (socioemocional, salud integral y diversidad funcional) con recursos prácticos para equipos educativos y familias, cuyo objetivo es fortalecer capacidades y promover prácticas inclusivas desde la primera infancia. Han sido difundidos por redes sociales, webinars y jornadas regionales; además, se entregaron 600 ejemplares físicos en jardines.



## ACCIÓN 2

Se elaboraron 5 orientaciones y 15 documentos técnicos para fortalecer comunidades educativas inclusivas, abordando autismo, migración, salud mental, derechos y ciudadanía. Estas herramientas promueven entornos que valoran la diversidad y el bienestar integral de niños y niñas desde una perspectiva de derechos, socializadas en webinars y jornadas regionales.

## ACCIÓN 3

Se promovió la transversalización del enfoque de género en Educación Parvularia mediante orientaciones, cartillas pedagógicas y la actualización del reglamento interno. Difundidos por RRSS del servicio y socializados en jornadas regionales y un webinar, estos recursos buscan eliminar estereotipos desde la primera infancia y fortalecer prácticas pedagógicas comprometidas con la equidad y buen trato

## JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones implementadas contribuyeron directamente al Objetivo Estratégico al generar recursos y orientaciones que fortalecen contextos de aprendizaje inclusivos, participativos y culturalmente pertinentes. Los maletines pedagógicos abordaron bienestar socioemocional, salud integral y diversidad funcional, promoviendo prácticas centradas en el desarrollo integral. Las orientaciones sobre autismo, migración, salud mental y ciudadanía fortalecieron comunidades educativas sensibles y respetuosas de los derechos de niños y niñas. La transversalización del enfoque de género, mediante materiales y formación, fomentó relaciones equitativas y libres de estereotipos. De forma articulada, estas acciones consolidaron entornos educativos que valoran la diversidad y potencian el bienestar integral desde la primera infancia.

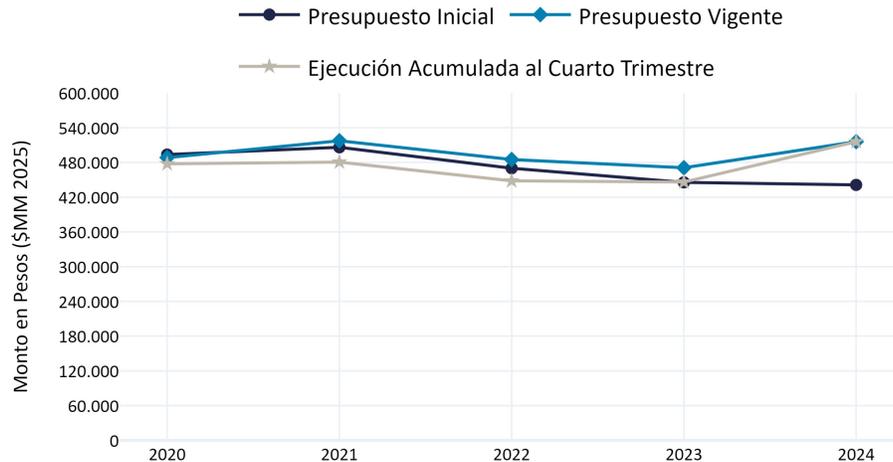




## Funcionamiento de la Subsecretaría de Educación Parvularia

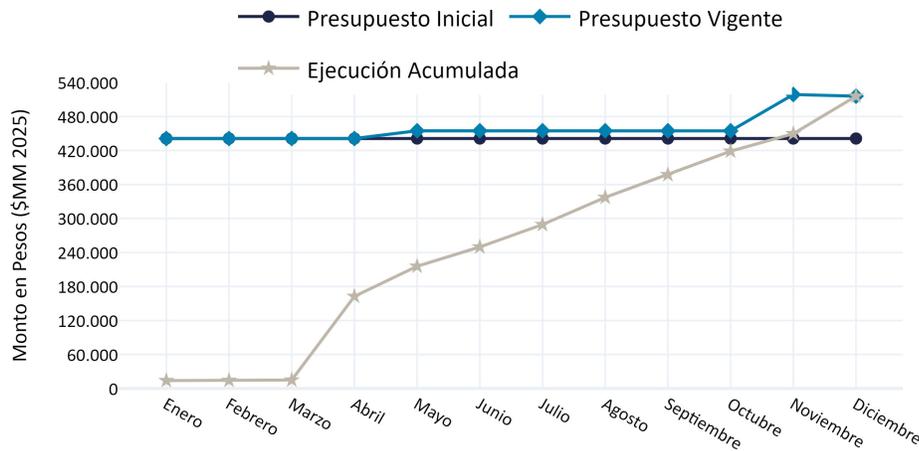
### III 1.- Aspectos presupuestarios generales

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



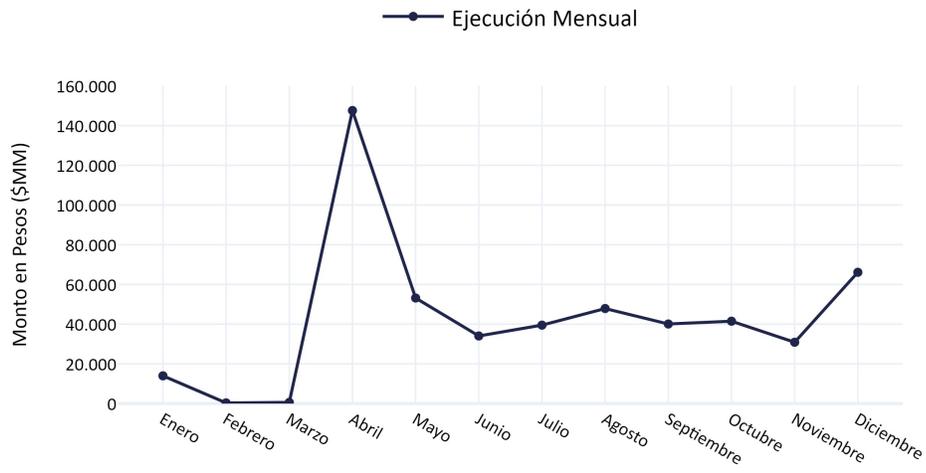
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

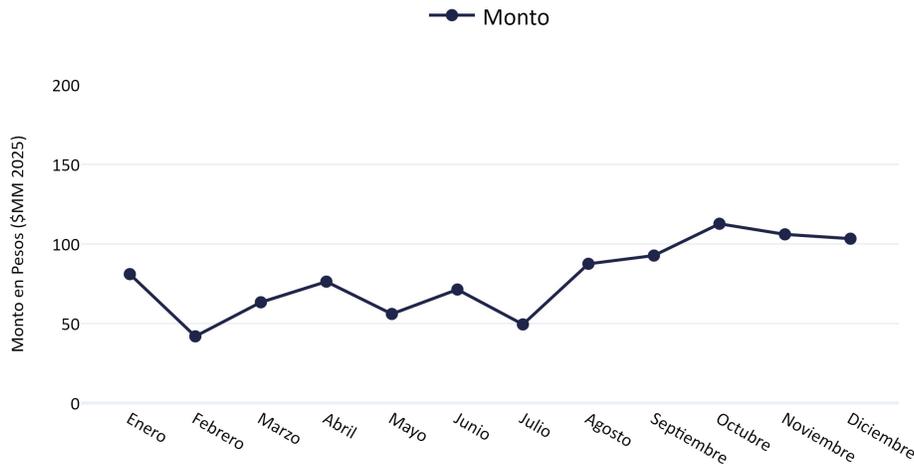
### Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



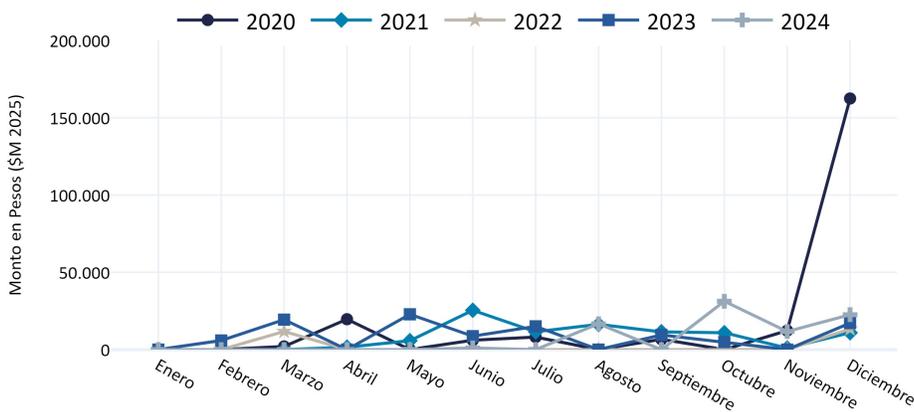
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría de Educación Parvularia, ejecutó el 11,0% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

#### Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

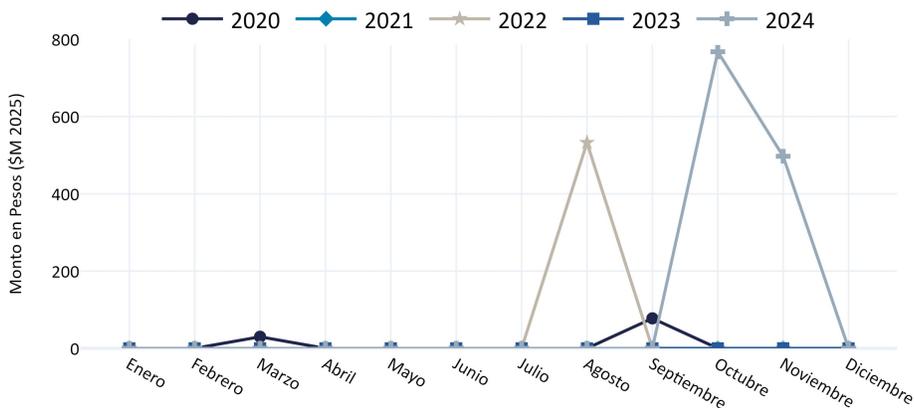
##### Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



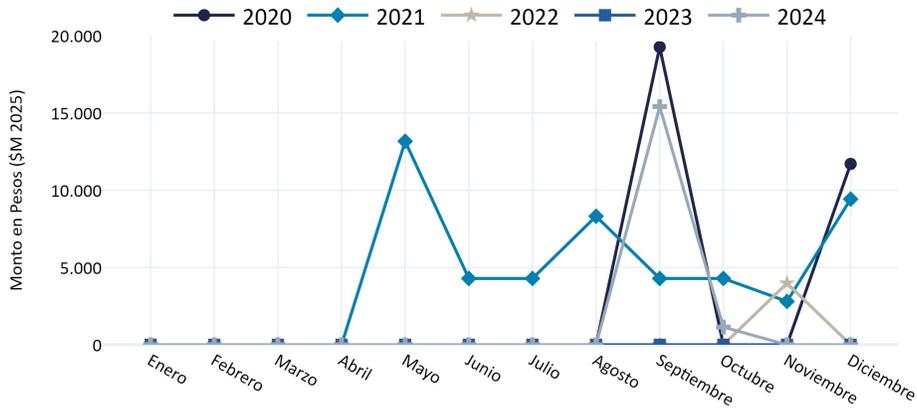
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

##### Gasto Devengado - Representación y Protocolo

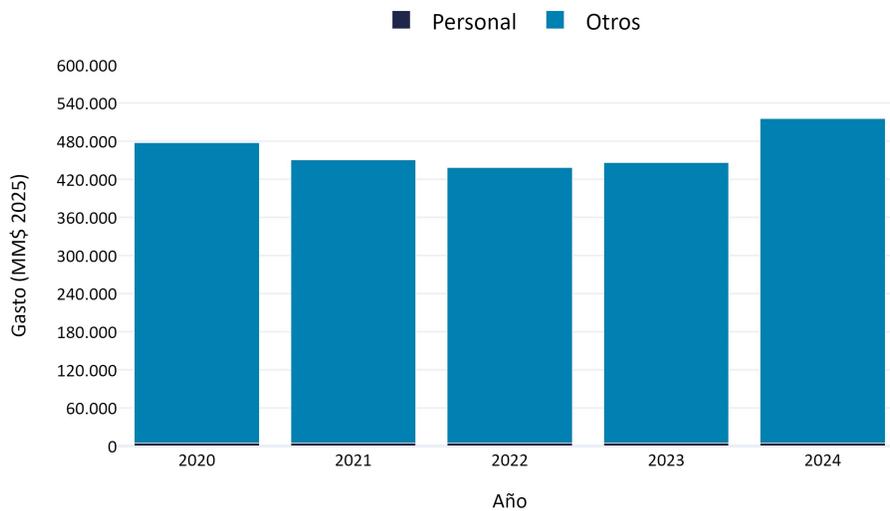


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



## Gasto en personal

### Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Parvularia

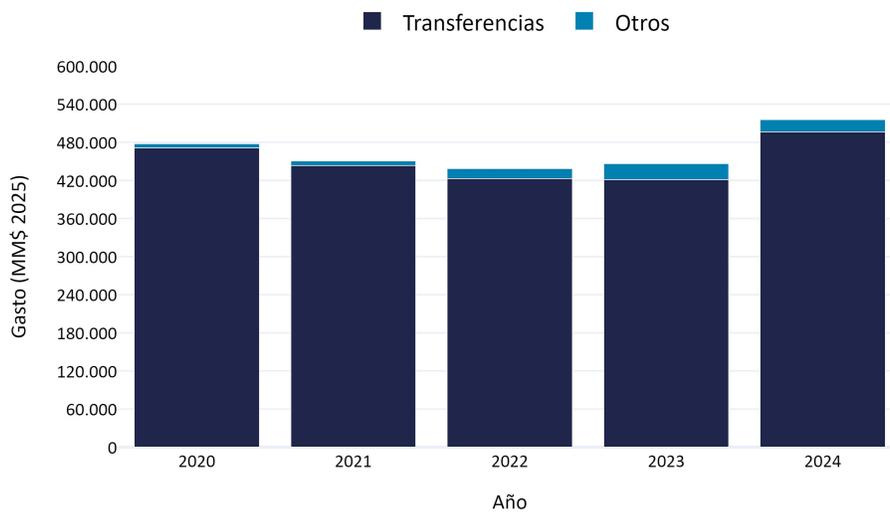


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 Subsecretaría de Educación Parvularia



¿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.

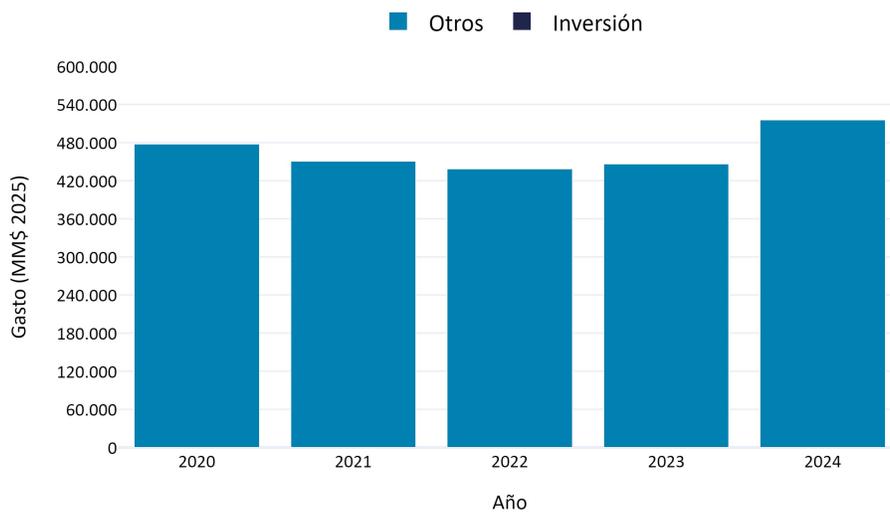
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Subsecretaría de Educación Parvularia



¿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.

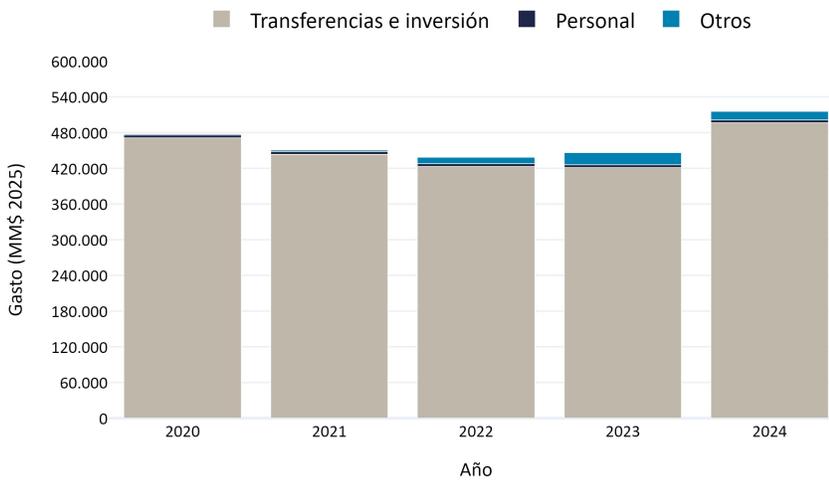
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

## 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.

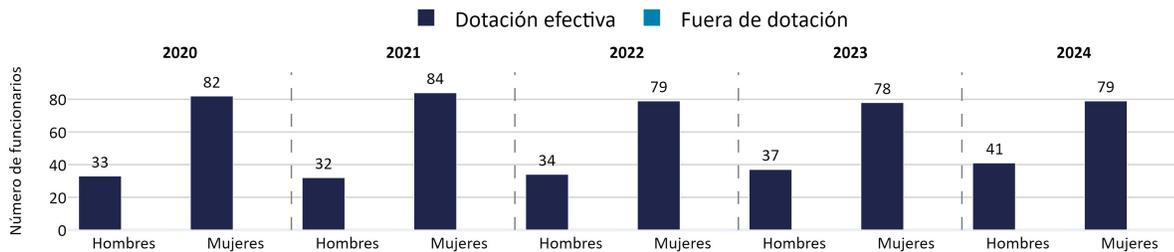
## Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Parvularia



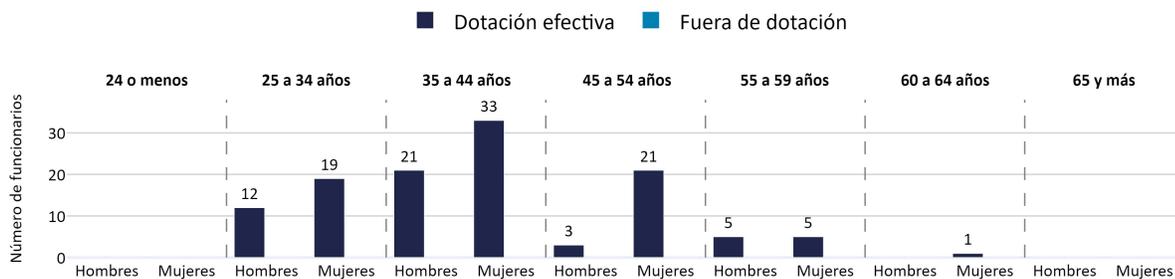
### III 4.- Dotación

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



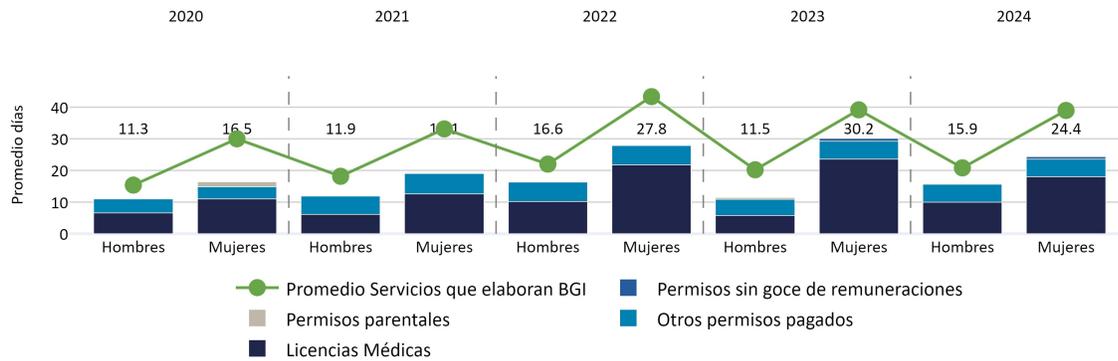
#### Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



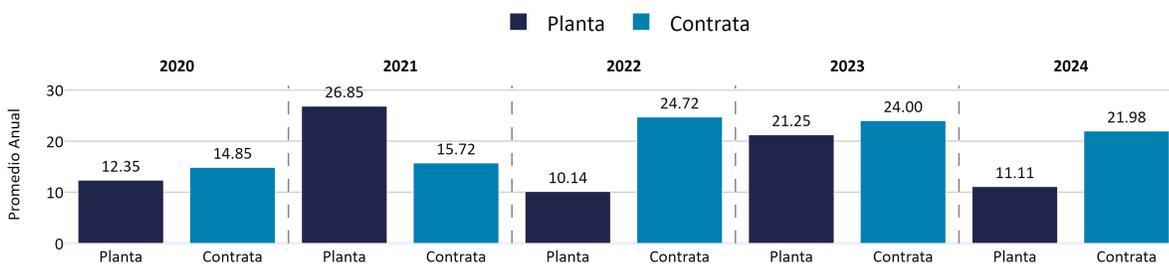
#### Evolución del ausentismo laboral

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.

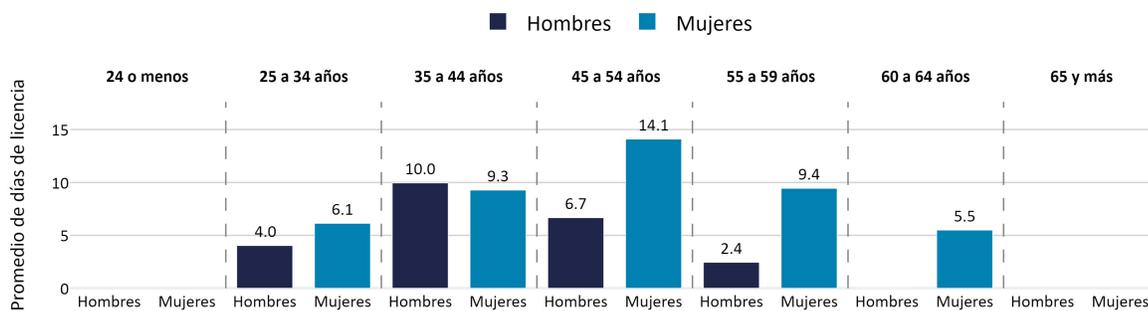
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.600 y M\$ 5.031 respectivamente.

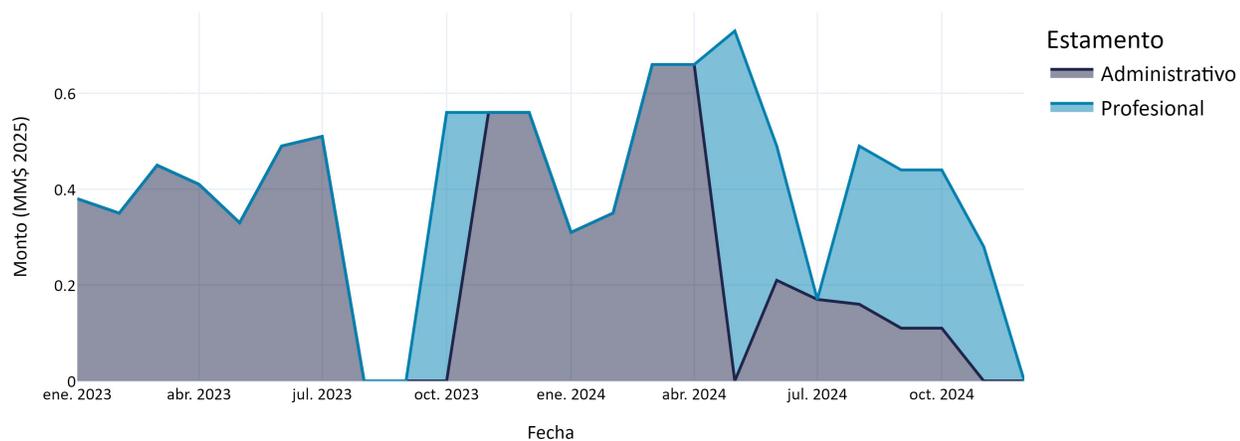
#### Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,9%	1,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,9%	1,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,9%	0,9%

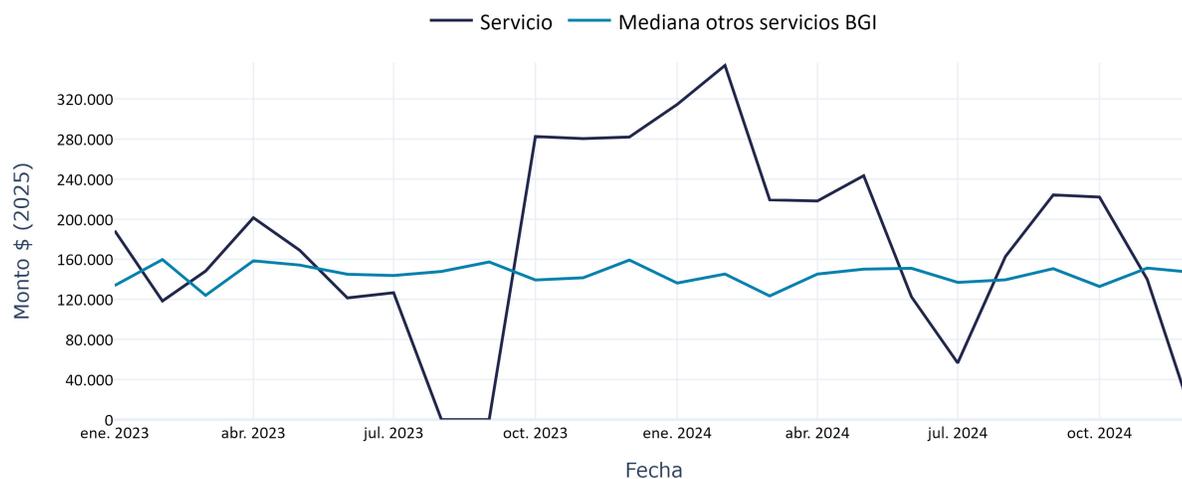
#### Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	26 horas	30 horas
Promedio pagado por trabajador	\$176.917	\$186.338
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	95%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	13,3%	12,7%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



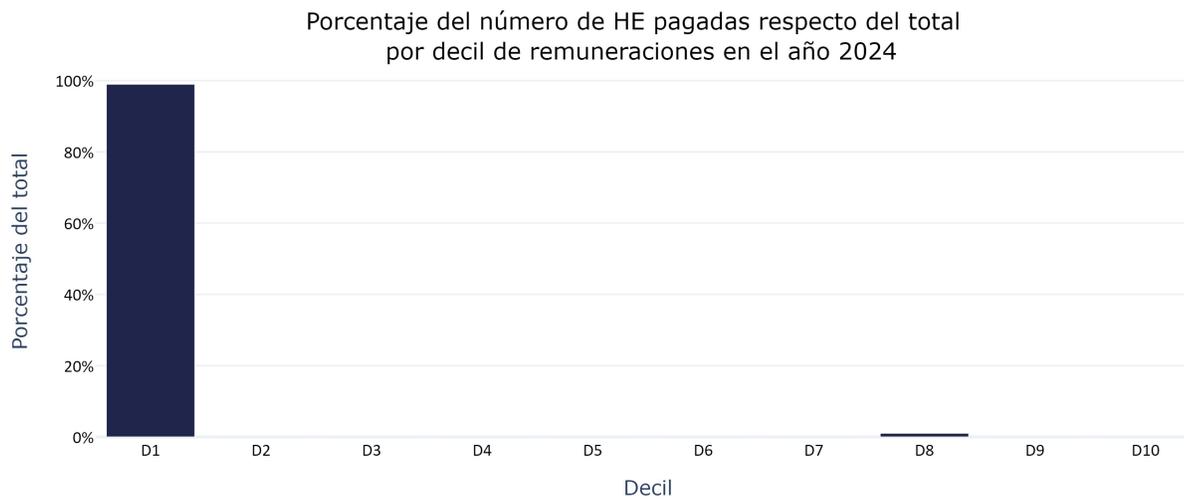
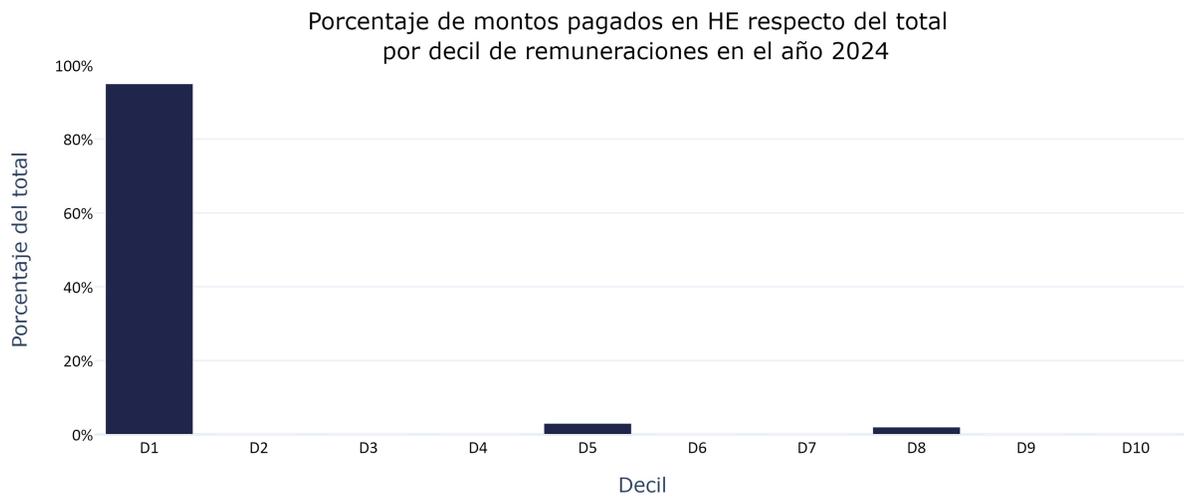
Comparación con otros servicios públicos



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 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 99% de las HE pagadas y recibe el 95% del pago.

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Educación Parvularia

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	6.33%	2	4.88%	7
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	4	5.06%	1	2.44%	5
Profesionales	69	87.34%	38	92.68%	107
Técnicos	1	1.27%	0	0%	1
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	79	100%	41	100%	120

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	16.67%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	100%	5	83.33%	7
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	2	100%	6	100%	8

### 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	3	16	21
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	17	27
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	17.65%	94.12%	77.78%

## 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	1	16	15
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	16	21
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	33.33%	100%	71.43%

## 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	32	22	22
(b) Total dotación efectiva año t	113	115	120
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	28.32%	19.13%	18.33%

## 2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	2	0
Otros retiros voluntarios año t	31	18	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	2	4
Total de ceses o retiros	32	22	22

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	26	17	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	32	22	22
Porcentaje de recuperación (a/b)	81.25%	77.27%	122.73%

## 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	11	10	9
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	107	105	102
(b) Total Dotación Efectiva año t	113	115	120
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94.69%	91.3%	85%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	5203	1204	3242
(b) Total de participantes capacitados año t	484	380	187
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	10.75%	3.17%	17.34%

#### 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	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	31	21	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.23%	4.76%	9.09%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	6	5	2
(b) Total Dotación Efectiva año t	113	115	120
Porcentaje de becados (a/b)	5.31%	4.35%	1.67%

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

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	92	76	87
Lista 2	1	0	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	93	76	88
(b) Total Dotación Efectiva año t	113	115	120
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.3%	66.09%	73.33%

## 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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	17	27
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

## 7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	0%

## 7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	1	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	1
Porcentaje (a/b)	100%	33.33%	200%

## Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Educación Parvularia

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Avanzar en equiparar el financiamiento de los establecimientos educativos que reciben aportes del Estado, con especial foco sobre VTF.	En implementación
Avanzar en equiparar las condiciones laborales, salariales y pedagógicas de la red de establecimientos de educación Parvularia que reciben financiamiento público: VTF, Integra, JUNJI y Servicios Locales de Educación Pública.	En implementación
Continuar ampliando la cobertura en el sistema educativo a través del programa "Más aulas verdes", que considera la expansión de al menos 60 mil cupos para salas cuna, jardines infantiles y niveles de transición en escuelas (prekínder y kínder).	En implementación
Desarrollar un Plan Estratégico de Universalización de mediano plazo con el objetivo de universalizar y fortalecer el nivel de transición mayor en "Plan Más y Mejor Kínder".	En implementación
Optimizar el plan para la certificación oficial de los establecimientos de nivel Parvulario que reciben aportes del Estado (Textual: plan para la obtención del Reconocimiento Oficial de los establecimientos públicos).	En tramitación

### Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Educación Parvularia

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
4.00	285.00	6.00	9616.00	162121.00

## Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Educación Parvularia

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Con el fin de incorporar el enfoque de género en la actualización del Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso y violencia organizacional, se conformó una Comisión de trabajo desde la Mesa de Género. Tras revisar y analizar la normativa vigente, el 26 de noviembre se aprobó la Resolución N°314 que establece el nuevo procedimiento en la Subsecretaría de Educación Parvularia.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Esta acción busca promover, desde la primera infancia, una ética de igualdad y el, cuidado, el respeto a la diversidad, y masculinidades libres de estereotipos. Los recursos ¿Promoción de masculinidades libres de sesgos de género? y ¿Abordaje de las diversidades en Educación Parvularia? fueron elaborados por la División de Políticas Educativas y publicados el 28 de noviembre.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Este estudio, publicado el 16 de diciembre en la web institucional, buscó generar evidencia sobre los sesgos de género presentes en las interacciones pedagógicas en Educación Parvularia, especialmente en la construcción de masculinidades. Esto permite orientar acciones institucionales para abordar las desigualdades y avanzar hacia una educación parvularia inclusiva, equitativa y de calidad.

### Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Sala de Lactancia en el nivel central	Contar con una Sala de Lactancia en el lugar de trabajo permite conciliar de mejor manera esta actividad de cuidado con las labores remuneradas.
Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG)	Se constituyó este Comité orientado a incorporar buenas prácticas laborales con equidad de género en la institución, mediante la implementación de un Plan de Trabajo.
Difusión y visibilización de contenidos y recursos de género	Se creó un banner titulado "Género" en el ¿Home? del sitio web institucional para garantizar que las y los usuarios del sitio tengan acceso directo a herramientas sobre género.
Postulación al Fondo para la Igualdad de Género 2024 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Se elaboró el set de herramientas ¿Prevenir a Tiempo: Herramientas para el abordaje integral de la violencia de género desde la Educación Parvularia?, dirigido a equipos educativos, el cual se encuentra disponible en el sitio web institucional.

## Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Educación Parvularia

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, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa</a> <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a> <a href="https://presupuestoabierto.gob.cl">https://presupuestoabierto.gob.cl</a>
Indicadores de Desempeño 2024	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 2024	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.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		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html</a>

