

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Junta Nacional de Jardines Infantiles





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 Junta Nacional de Jardines Infantiles

I.- Presentación de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

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

III. Funcionamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

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 Junta Nacional de Jardines Infantiles

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Daniela Triviño Millar, vicepresidenta ejecutiva	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
Entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente entre 0 y 4 años de edad, priorizando a las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de una oferta programática diversa y pertinente a los contextos territoriales.

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 Junta Nacional de Jardines Infantiles correspondió a un 4,6% 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 Junta Nacional de Jardines Infantiles

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	
Otorgar educación parvularia de calidad, equitativa e inclusiva, favoreciendo desde un marco de derechos el bienestar y desarrollo integral de todos los niños y todas las niñas en ambientes pedagógicos pertinentes, innovadores y flexibles.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementación del Instrumento de Evaluación para los Aprendizajes (IEPA), construyéndose sobre los Objetivos de Aprendizaje del currículum nacional y descriptores progresivos para Sala Cuna y Nivel Medio. Este instrumento no se aplica directamente a los párvulos, sino que sistematiza datos para orientar la reflexión pedagógica, ajustar estrategias y mejorar la pertinencia educativa.	
ACCIÓN 2	
Se implementó el Sistema de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia (SEICEP), que reemplazó el MGCEP y se alineó al Sistema de Aseguramiento de la Calidad. Incluyó plan comunicacional nacional, capacitación a más de 3.000 personas y 11.500 visualizaciones, coordinación regional y fases de planificación, ejecución y evaluación para medir calidad.	
ACCIÓN 3	
Se fortaleció la profesionalización de equipos mediante un plan nacional de formación continua con enfoque inclusivo y de derechos, capacitando a 400 funcionarias/os en TEA, 210 en pasantías y 150 en redes pedagógicas. También se realizaron formaciones en resolución de conflictos y género, potenciando competencias técnicas, innovación y prácticas pedagógicas inclusivas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones contribuyeron directamente al cumplimiento del objetivo estratégico al fortalecer la calidad, equidad e inclusión desde un enfoque de derechos. El IEPA entregó a los equipos educativos datos sistematizados sobre los avances de más de 177.000 niños y niñas, permitiendo reflexionar y ajustar estrategias pedagógicas según contextos y necesidades. El SEICEP estableció un sistema integral de evaluación, con amplia difusión y capacitación, que mide factores clave de la calidad y promueve la transparencia, la mejora continua y la equidad en el acceso a una educación de alto estándar. La profesionalización de los equipos, con 400 personas formadas en TEA, 210 en pasantías y 150 en redes pedagógicas, reforzó competencias técnicas, capacidad de innovación y prácticas inclusivas. En conjunto, estas acciones generaron entornos de aprendizaje pertinentes, flexibles y bientratantes, favoreciendo el bienestar y el desarrollo integral de niños y niñas en la educación parvularia pública.	

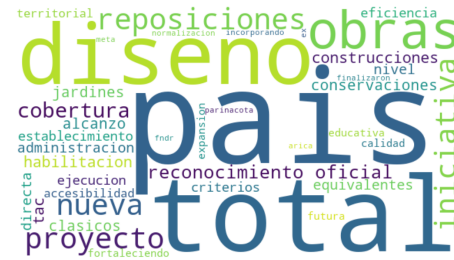
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar la cobertura de educación parvularia para todos los niños y todas las niñas, ampliando y flexibilizando la oferta educativa programática, tanto en modalidades educativas clásicas y alternativas de administración directa para responder a las necesidades actuales de las familias y comunidades. Este crecimiento debe también ser sostenible y respetuoso del medio ambiente.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Finalizaron 74 obras: 5 reposiciones, 1 normalización, 1 habilitación, 1 nueva iniciativa, 50 construcciones (ex meta y TAC) y 15 conservaciones en todo el país, incorporando 1 proyecto FNDR en Arica y Parinacota. Además, se alcanzó un total de 643 jardines clásicos de administración directa a nivel país, con Reconocimiento Oficial, equivalentes al 73,40% del total de establecimiento disponibles.



ACCIÓN 2

Se iniciaron 86 proyectos de ejecución de obras a lo largo del país, desglosándose en : 17 reposiciones, 1 habilitación, 18 conservaciones y 50 construcciones (45 TAC y 5 nuevas iniciativas). Los diseños incorporarán criterios de eficiencia energética, accesibilidad universal y pertinencia territorial, fortaleciendo la cobertura y respuesta a la demanda en zonas urbanas y rurales.

ACCIÓN 3

Se gestionaron 47 contratos de diseño: 7 nuevas iniciativas, 35 reposiciones, 3 normalizaciones, 1 mejoramiento y 1 ampliación. Estos diseños consideran normativa de Reconocimiento Oficial, estándares de confort térmico e inclusión, optimizando plazos de licitación y asegurando calidad en la futura expansión de la cobertura educativa.

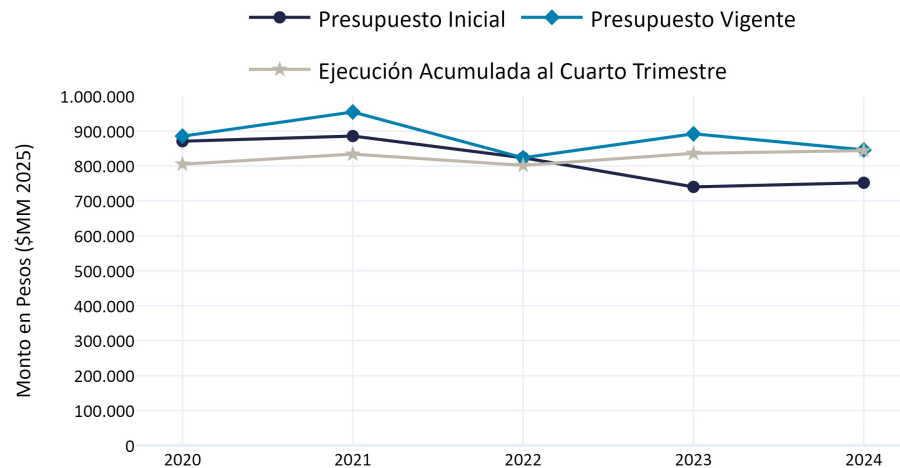
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Estas acciones contribuyeron estratégicamente al objetivo de aumentar la cobertura, al abordar de forma integral la disponibilidad de infraestructura, la proyección de nuevos cupos y la planificación futura. La combinación de obras finalizadas, proyectos en ejecución y diseños contratados generó un flujo continuo de expansión, evitando brechas entre la detección de necesidades y la entrega de servicios educativos. Con ello, se alcanzó un total de 643 jardines clásicos de administración directa con Reconocimiento Oficial, equivalentes al 73,40% del total de establecimientos, fortaleciendo la red educativa a nivel país. El enfoque técnico y territorial permitió que la oferta respondiera a la diversidad cultural, geográfica y socioeconómica, garantizando educación parvularia pertinente y de calidad. Asimismo, la incorporación de criterios ambientales y de accesibilidad reforzó la sostenibilidad y equidad del crecimiento, integrando innovación constructiva y eficiencia de recursos.

Funcionamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

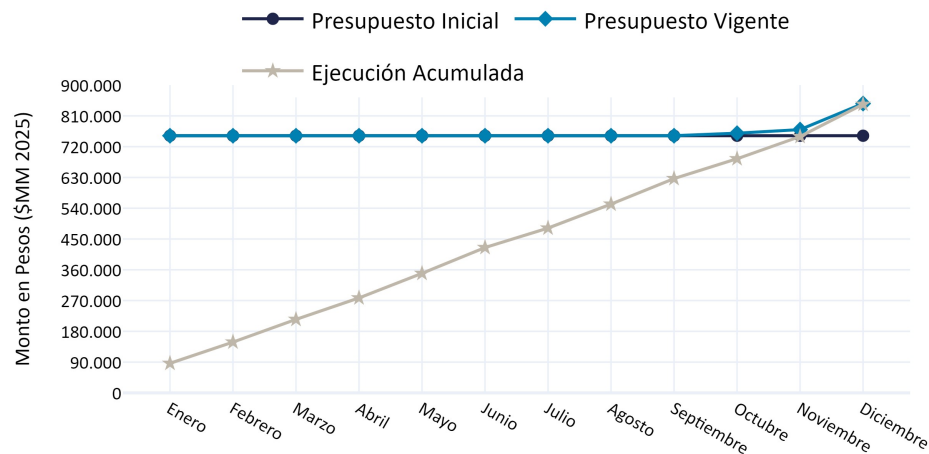
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



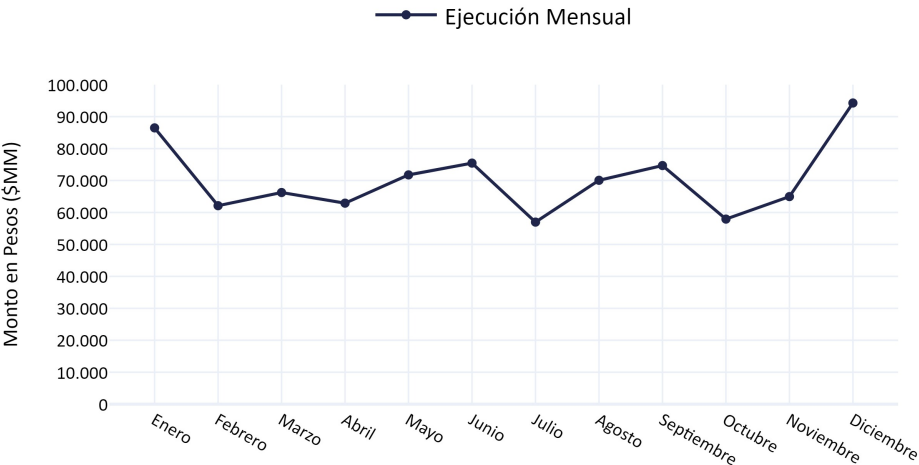
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

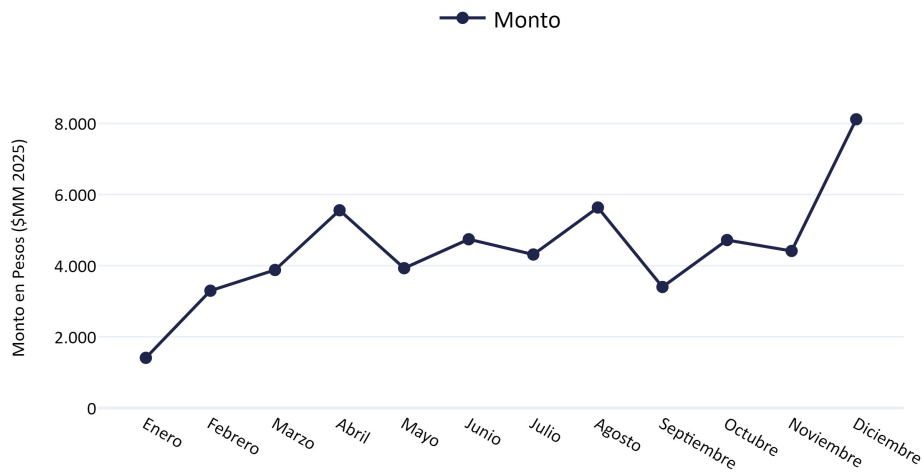
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

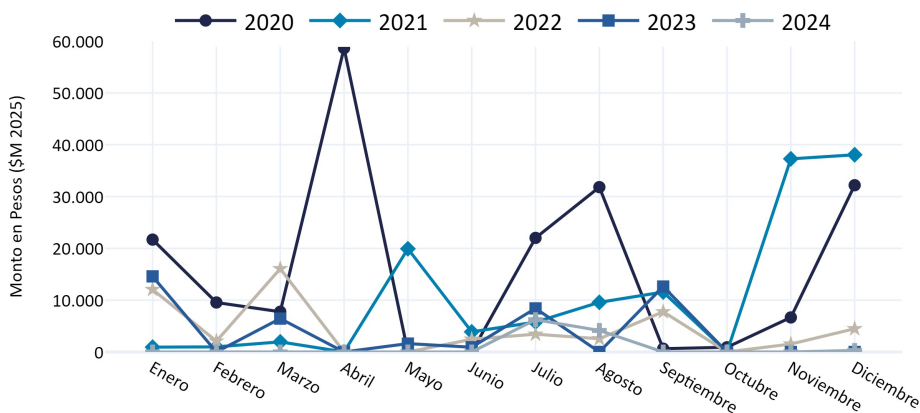
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

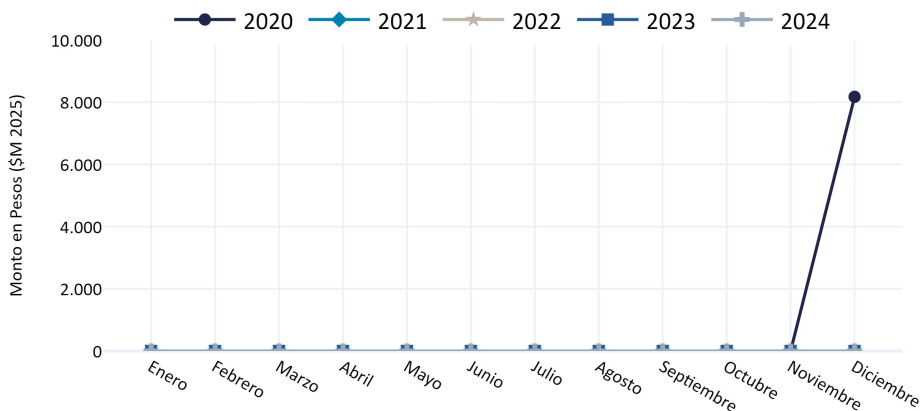


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

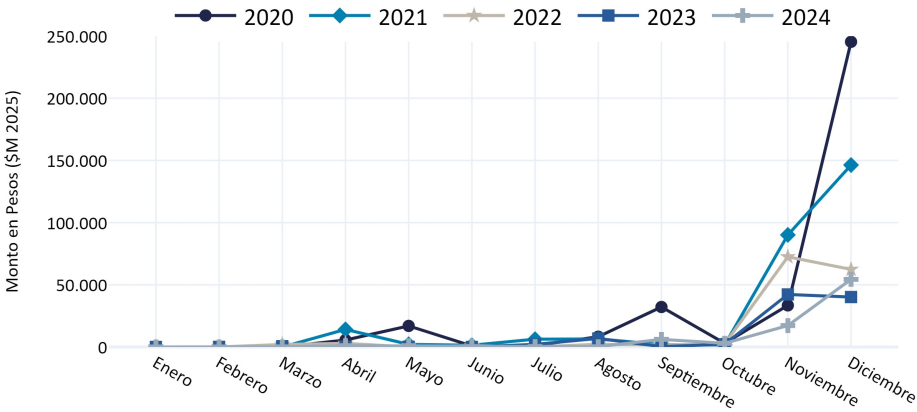
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

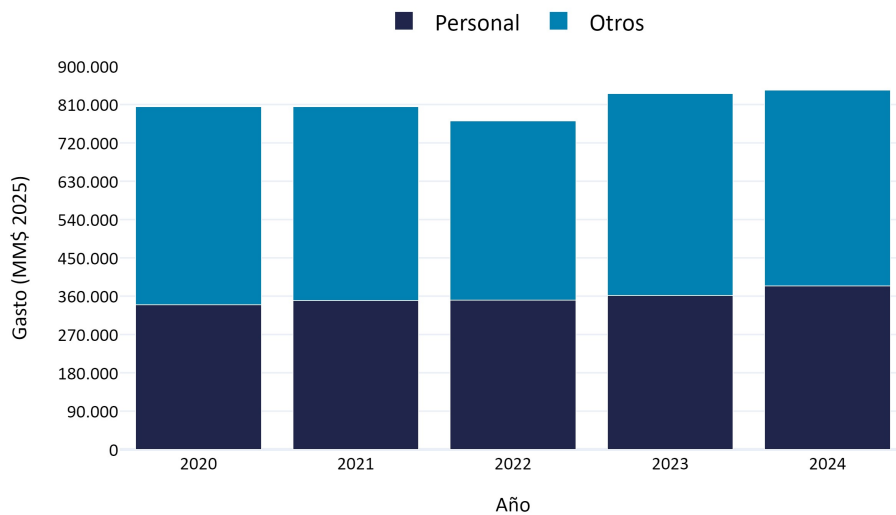


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

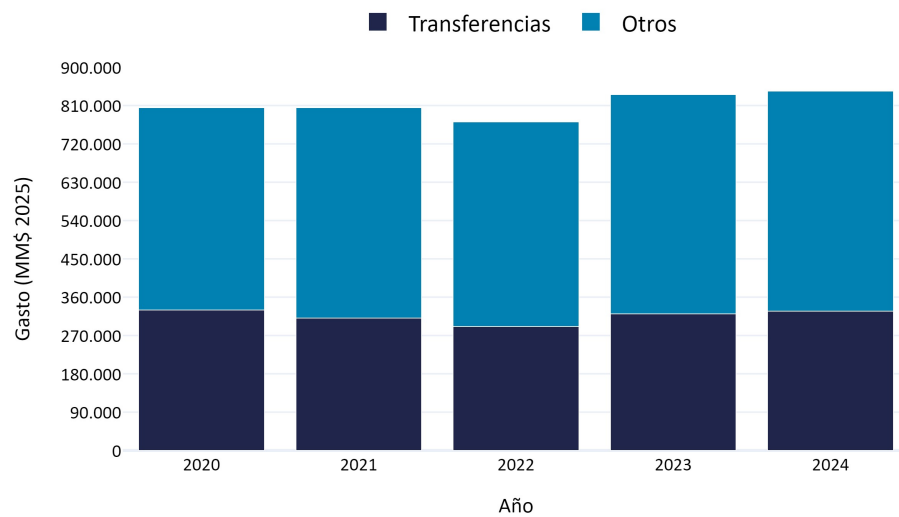


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

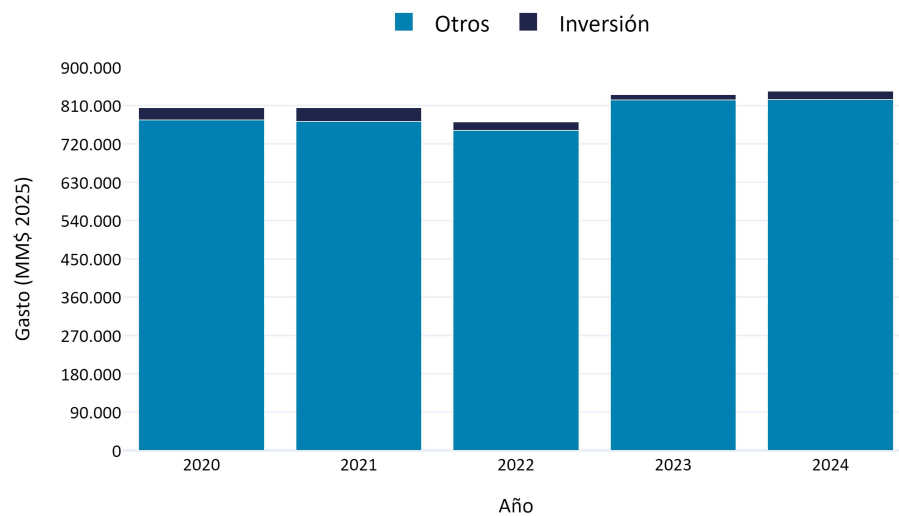
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Junta Nacional de Jardines Infantiles



¿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.

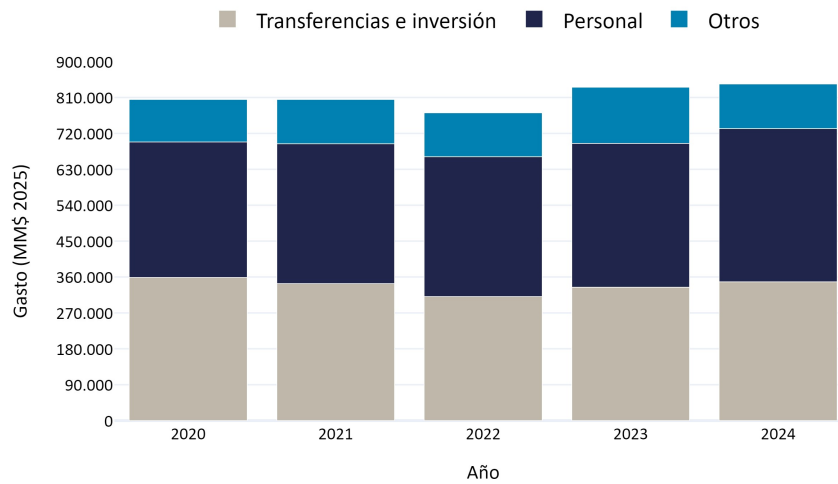
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

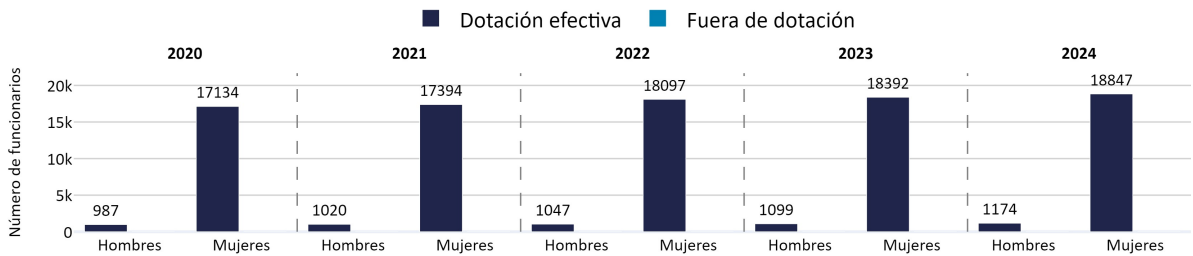
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Junta Nacional de Jardines Infantiles



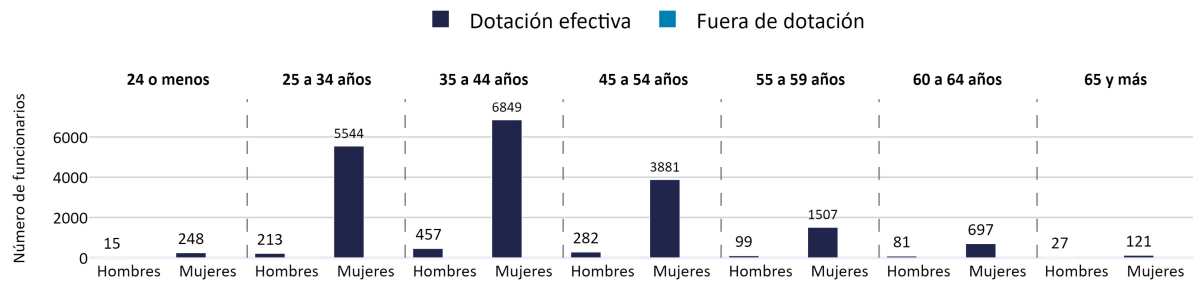
III 4.- Dotación

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



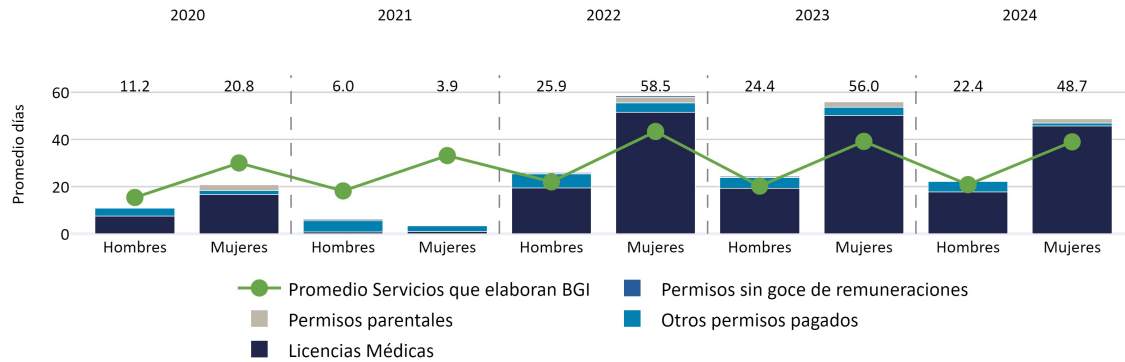
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



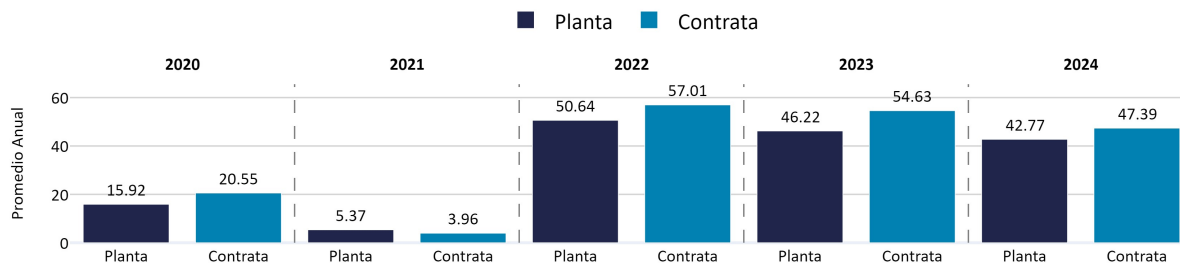
Evolución del ausentismo laboral

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.

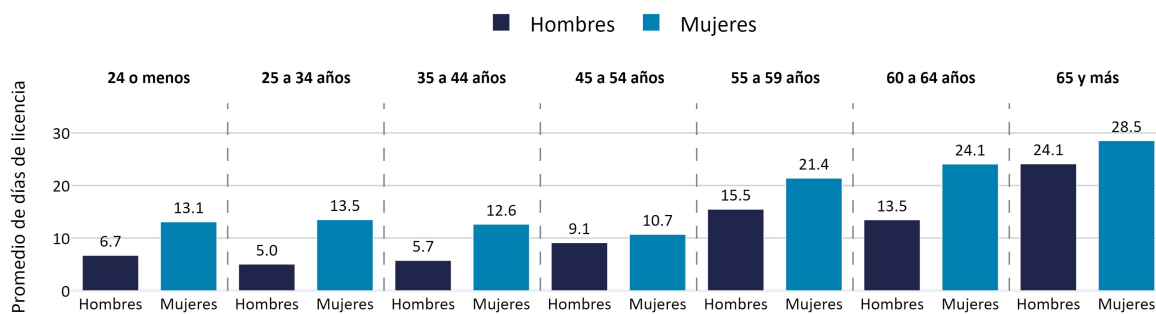
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 189.742 y M\$ 132.201 respectivamente.

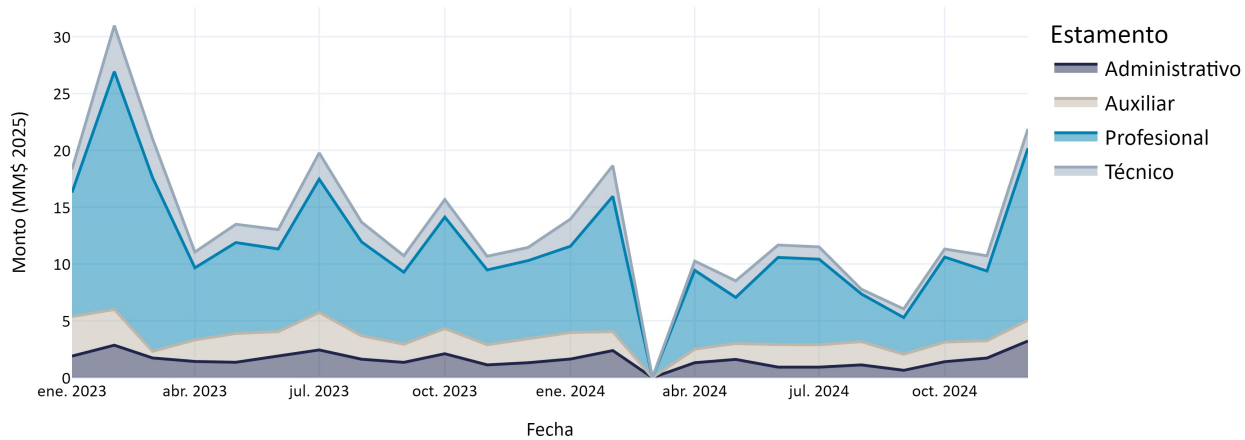
Distribución en el personal de planta y contrata

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

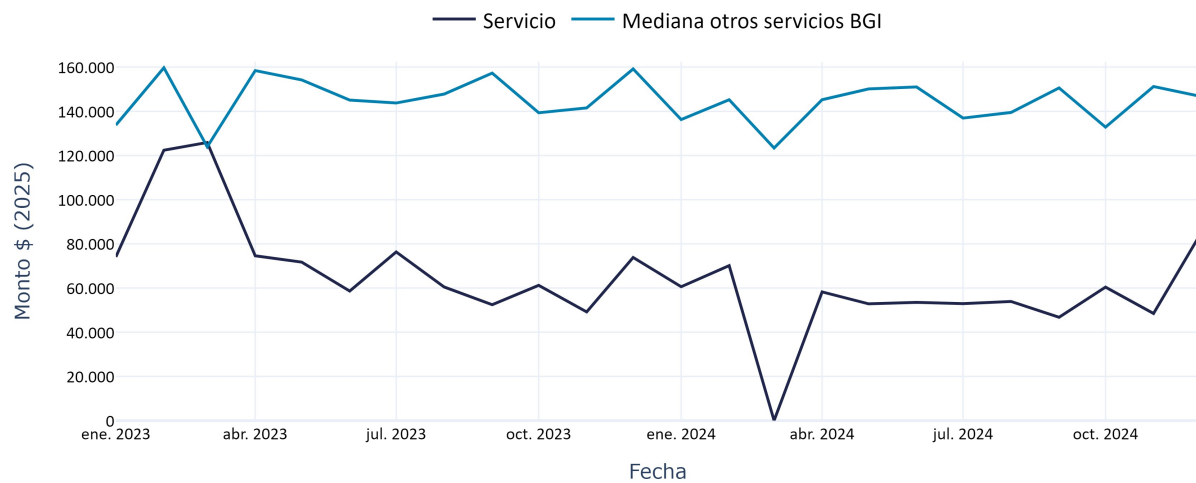
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	11 horas	9 horas
Promedio pagado por trabajador	\$74.672	\$59.846
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	63%	69%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	7%	9%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	4,5%	3,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



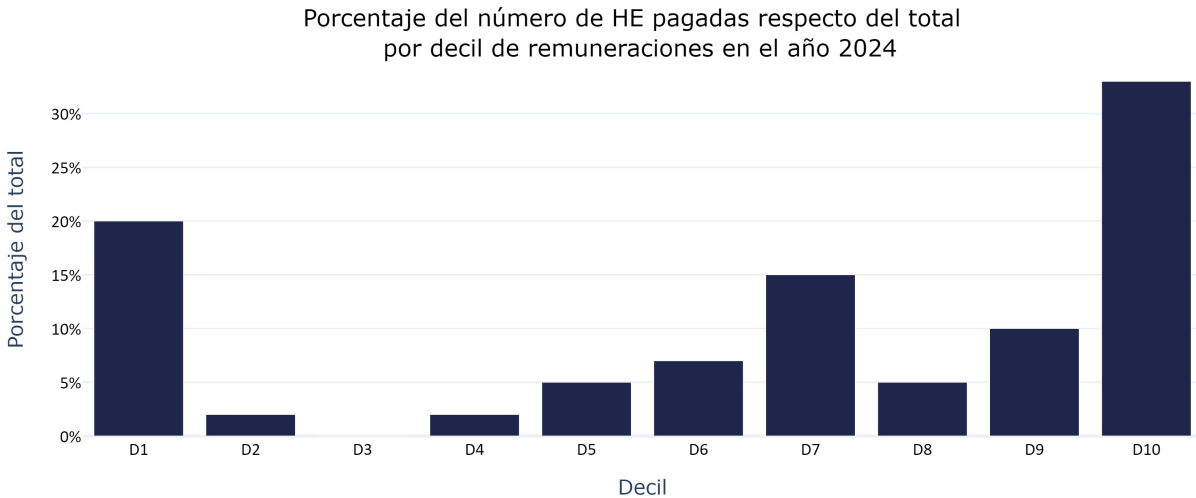
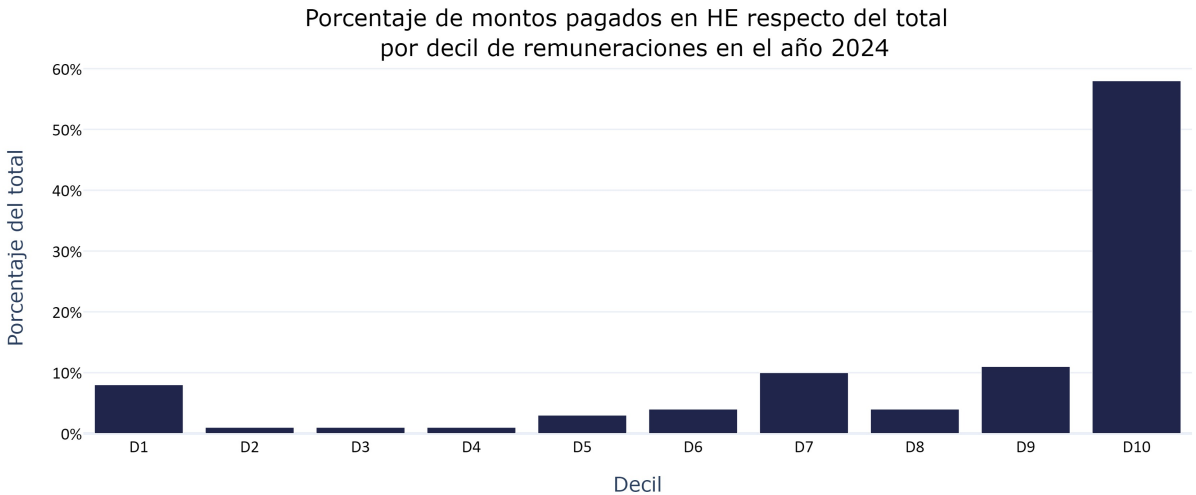
Comparación con otros servicios públicos



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 33% de las HE pagadas y recibe el 58% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 20% de las HE pagadas y recibe el 8% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	870	4.62%	160	13.63%	1030
Auxiliares	1672	8.87%	195	16.61%	1867
Directivos	10	0.05%	9	0.77%	19
Profesionales	5794	30.74%	715	60.9%	6509
Técnicos	10501	55.72%	95	8.09%	10596
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	18847	100%	1174	100%	20021

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	94	2.02%	44	42.31%	138
Auxiliares	788	16.96%	18	17.31%	806
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	764	16.44%	26	25%	790
Técnicos	3000	64.57%	16	15.38%	3016
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	4646	100%	104	100%	4750

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	1441	149	344
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1728	163	510
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	83.39%	91.41%	67.45%

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	1225	149	280
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1441	149	344
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	85.01%	100%	81.4%

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	1571	1183	1886
(b) Total dotación efectiva año t	19144	19491	20021
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.21%	6.07%	9.42%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	2	111	3
Funcionarios fallecidos año t	14	8	14
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	196	346	305
Otros retiros voluntarios año t	514	264	339
Funcionarios retirados por otras causales año t	845	454	1225
Total de ceses o retiros	1571	1183	1886

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	1528	1303	512
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	1571	1183	1886
Porcentaje de recuperación (a/b)	97.26%	110.14%	27.15%

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	791	735	688
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	8699	8307	7205
(b) Total Dotación Efectiva año t	19144	19491	20021
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	45.44%	42.62%	35.99%

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)	425294	2475	130779
(b) Total de participantes capacitados año t	13110	13408	5496
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	32.44%	0.18%	23.8%

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	16	14	18
(b) N° de actividades de capacitación año t	337	511	743
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.75%	2.74%	2.42%

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	19144	19491	20021
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	14847	13992	14555
Lista 2	2134	1799	2344
Lista 3	96	96	159
Lista 4	5	7	30
(a) Total de funcionarios evaluados	17082	15894	17088
(b) Total Dotación Efectiva año t	19144	19491	20021
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	89.23%	81.55%	85.35%

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	81	53	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1728	163	510
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	4.69%	32.52%	1.96%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	81	53	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	87	73	197
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	93.1%	72.6%	5.08%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	81	76	25
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	87	73	197
Porcentaje (a/b)	93.1%	104.11%	12.69%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

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
Consolidar una multiplataforma para fortalecer la oferta pedagógica a distancia, incluyendo TV Educa.	Terminado
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
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 Junta Nacional de Jardines Infantiles

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)
17.00	1223.00	6.00	99.00	6079204.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Curso "Actualización conceptual, reflexión y análisis crítico de la práctica pedagógica y su reformulación para una gestión inclusiva", que integró los principios de justicia social, igualdad de género, interseccionalidad y ambientes bientratantes, desarrollando habilidades para transformar las dinámicas educativas y de gestión, generando un impacto significativo en las comunidades educativas.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Campaña Comunicacional ?Por + niñas STEM?, lanzada en diciembre. Con el objetivo de visibilizar una brecha educativa de género, que es abordada por Junji, trabajando para que las niñas y niños desarrollen por igual sus habilidades del pensamiento científico. Se trabajó el diseño de material gráfico y audiovisual, se difundió externamente por RRSS y de manera interna en la intranet y por mailing.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Respecto a la Política de Familia se actualizó su Marco de Sentidos, enfocándose en disminuir inequidades a través del reconocimiento y valoración. independiente de su estructura, respetando y valorando la diversidad de roles de sus integrantes, fomentando la corresponsabilidad en los cuidados, y la participación igualitaria y respetuosa que contribuye al desarrollo integral de niños y niña.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Encuesta sobre diversidad sexual y género a funcionarios y funcionarias junji. Se aplicó con el objetivo de conocer las características de salud, sexualidad y género del funcionariado de oficina de JUNJI, para el desarrollo futuro de medidas y acciones relacionadas a las temáticas y sus resultados se presentan como una oportunidad para aportar al fortalecimiento de nuestras políticas y práctica.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	Se actualizó el diagnóstico institucional, se elaboraron orientaciones para formular Planes Regionales de Género, con 16 Planes formulados el 2024, se realizó el 3er encuentro de Mesas de Género de JUNJI para fomentar la coordinación, el intercambio y la implementación coherente de políticas y acciones de género, estableciendo canales efectivos de comunicación y participaron 59 personas.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se aprueba el nuevo procedimiento de denuncia VALS de JUNJI, y el protocolo de prevención de VALS. La actualización de este procedimiento y protocolo representa el compromiso que sostiene JUNJI con la prevención y acción frente a conductas y situaciones de violencia, acoso laboral y sexual y la promoción de ambientes laborales respetuosos e inclusivos que impacten positivamente en el servicio.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realizó Una capacitación Básica en Igualdad de Género en Educación Parvularia, dirigida a Equipos de Jardín Infantil, modalidad Clásicos y Alternativos, Equipo Asesor y Profesionales de Gestión de todo Chile. 120 personas.
Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	En 2024 se realizó una campaña comunicacional interna para difundir las implicancias institucionales de la Ley Karin (Ley 21.643). Se destacó que las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia, con dignidad y perspectiva de género, y se difundieron medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación por razones de género.
Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	En 2024, JUNJI realizó un estudio exploratorio en 6 jardines infantiles de la Región Metropolitana para analizar cómo los patios influyen en experiencias pedagógicas inclusivas. Se abordaron enfoques de género, inclusión y prácticas culturales. La Oficina de Calidad de Vida colaboró con áreas estratégicas para obtener una visión integral y evaluar el impacto de estos espacios.
Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	En 2024 se trabajó en la actualización del Marco de la Política de Familias de JUNJI. Se diagnosticó la implementación de políticas regionales con enfoque de género, considerando avances desde 2018, efectos del confinamiento y desafíos actuales. Los insumos recogidos permitirán actualizar participativamente dichas políticas, reflejadas en un informe consolidado.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Junta Nacional de Jardines Infantiles

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

