

2024

# Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION  
Dirección de Educación Pública





**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 Dirección de Educación Pública**

**I.- Presentación de la Dirección de Educación Pública**

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

**III. Funcionamiento de la Dirección de Educación Pública**

**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 Dirección de Educación Pública

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Rodrigo Fernando Egaña Baraona, director de Educación Pública	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 y promover los procesos de mejora del Sistema de Educación Pública, a través de la implementación de la Estrategia Nacional de Educación Pública, la coordinación, el control y el acompañamiento efectivo de los Servicios Locales de Educación Pública, que permita la equidad, la pertinencia territorial y el desarrollo de una educación de calidad para las personas.

## 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 Dirección de Educación Pública correspondió a un 2,5% 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 Dirección de Educación Pública

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

Desarrollar una estrategia de acompañamiento a los Servicios Locales de Educación Pública para el aprendizaje y el desarrollo integral, mediante la asistencia técnica, la articulación y coherencia interna del Sistema de Educación Pública, basada en la pertinencia territorial, apoyo pedagógico y confianza en las comunidades educativas.

### ACCIÓN 1

En 2024 la creación de la Subdirección de Desarrollo Estratégico impulsó la evaluación y ajuste de la ENEP y el sistema IDEA, además, la realización de encuentros y jornadas de la Red de Participación y Red de Género. Se generaron alianzas estratégicas y se creó la Estrategia Nacional de Tecnología.



### NUBE DE PALABRAS

### ACCIÓN 2

En 2024 se acompañó a los SLEP, fortaleciendo capacidades técnicas mediante jornadas de educación rural, TP, convivencia e inclusión. Se realizaron visitas y activación de redes educativas. Además, se trabajó en las trayectorias educativas, gestionando oferta y matrícula con iniciativas destacadas en Alto Hospicio y la R.M y proyectos modulares y definitivos en curso.

### ACCIÓN 3

Durante 2024 se crea la División de gestión y presupuesto de SLEP, con el fin de realizar un acompañamiento en la gestión de los SLEP en régimen, considerando tres áreas: gestión de personas de SLEP (Política de Gestión y Desarrollo de Personas), gestión de operaciones de SLEP (Modelo de gestión de operación) y gestión de finanzas y presupuesto de SLEP (Modelo de Financiamiento del Sistema).

### JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Durante 2024 con el fin de fortalecer la mirada global del Sistema Nacional de Educación Pública, los objetivos, y el rol de la Dirección de Educación Pública, se acompañó a los SLEP mediante acciones que promovieron la articulación y coherencia interna del sistema, tales como la conformación de redes, el desarrollo de capacidades directivas y docentes y lineamientos para los CLEP. Asimismo, se impulsó el fortalecimiento técnico de los equipos a través de planes, jornadas y redes de apoyo que potenciaron la innovación, la inclusión, la interculturalidad y la sustentabilidad, contribuyendo al aprendizaje y al desarrollo integral de los estudiantes.

Los SLEP Aconcagua, Los Andes, Petorca, Santiago Centro, Los Álamos, Valle Cachapoal, Puelche, Valle Diguillín no ejecutaron presupuesto en el año 2024 y los SLEP Chiloé, Los Parques y Antofagasta no presentaron definiciones estratégicas en 2024, por lo que no hacen BGI para el proceso 2024.

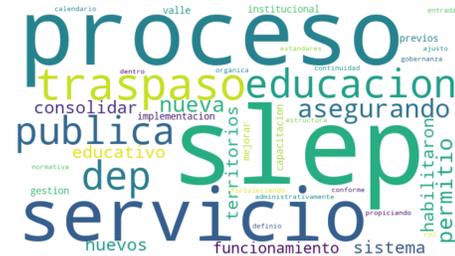
### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Expandir la Educación Pública, parvularia y escolar mediante la instalación de la gobernanza de la Nueva Educación Pública, así como también mejorando los procesos de traspaso e instalación de los SLEP, propendiendo a la sostenibilidad financiera y promoviendo acciones para la mejora de las condiciones físicas, de equipamiento y de recursos educativos.

### ACCIÓN 1

### NUBE DE PALABRAS

Durante 2024 se ajustó la estructura orgánica de la DEP fortaleciendo su rol dentro de la Nueva Educación Pública, lo que permitió consolidar la gobernanza del sistema propiciando y la continuidad del servicio educativo en los territorios. Se habilitaron administrativamente los nuevos SLEP, asegurando su entrada en funcionamiento conforme a calendario y normativa.



### ACCIÓN 2

La DEP definió estándares para evaluar el estado de implementación de los Servicios Locales, desglosando procesos y tareas que son relevantes para el desarrollo de cada SLEP y, por tanto, determinantes para un óptimo traspaso del servicio educativo.

### ACCIÓN 3

Se fortalecieron las capacidades de los SLEP previos al traspaso mediante procesos de capacitación articulados por la DEP, orientados a mejorar la gestión institucional, la preparación técnica y la implementación de la NEP, asegurando un correcto traspaso del servicio educativo

### JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

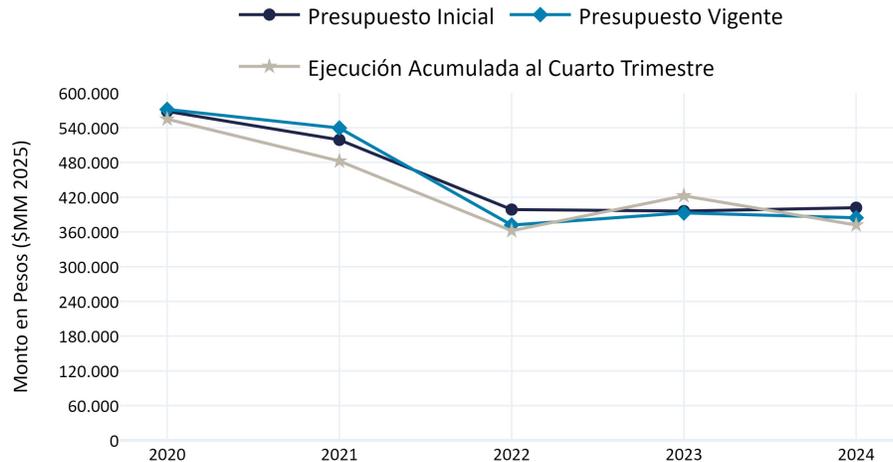
Con el fin de expandir y consolidar la Nueva Educación Pública se habilitaron administrativa los nuevos SLEP, asegurando su funcionamiento oportuno y continuo en los territorios. Asimismo, se impulsaron procesos de capacitación a los equipos de los SLEP previos al traspaso, lo que permitió mejorar la gestión institucional, asegurar un proceso ordenado y eficiente, y favorecer la sostenibilidad futura del sistema, contribuyendo a la expansión y fortalecimiento de la Educación Pública.

Los SLEP Aconcagua, Los Andes, Petorca, Santiago Centro, Los Álamos, Valle Cachapoal, Puelche, Valle Diguillín no ejecutaron presupuesto en el año 2024 y los SLEP Chiloé, Los Parques y Antofagasta no presentaron definiciones estratégicas en 2024, por lo que no hacen BGI para el proceso 2024.

## Funcionamiento de la Dirección de Educación Pública

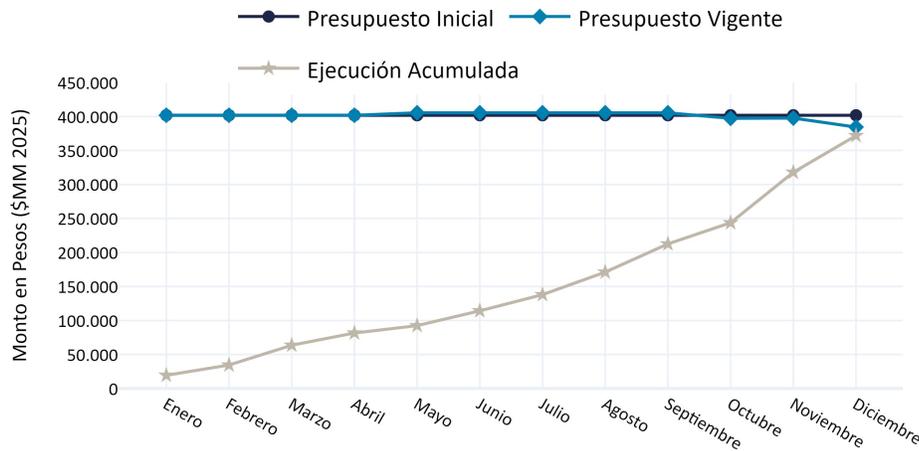
### III 1.- Aspectos presupuestarios generales

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



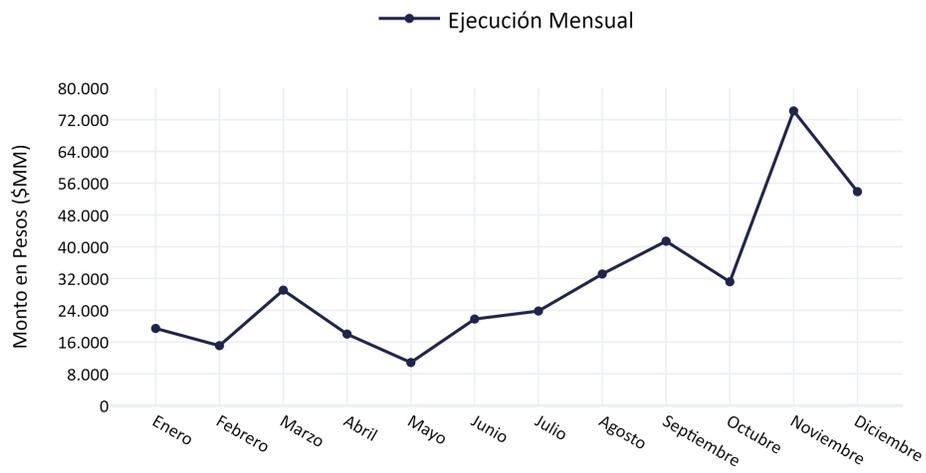
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

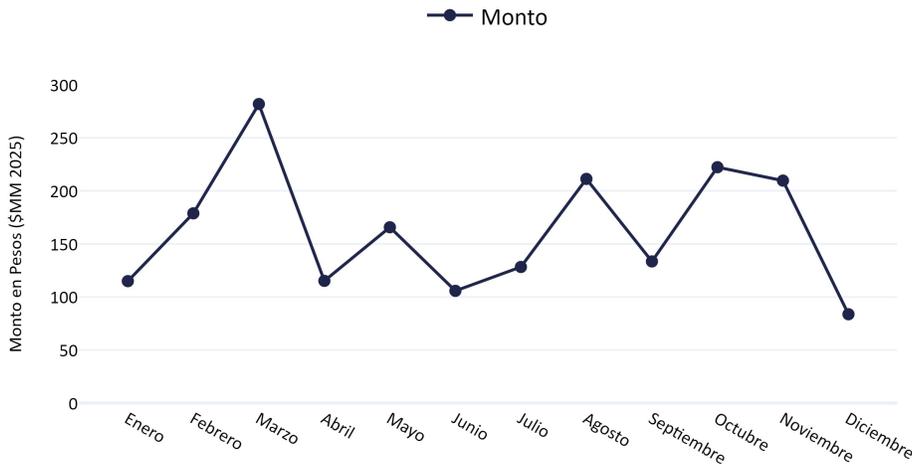
### Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



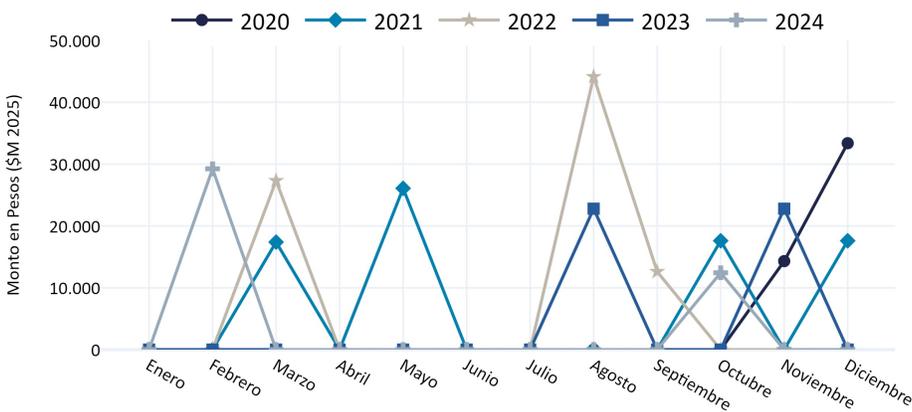
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Dirección de Educación Pública, ejecutó el 4,3% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% 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

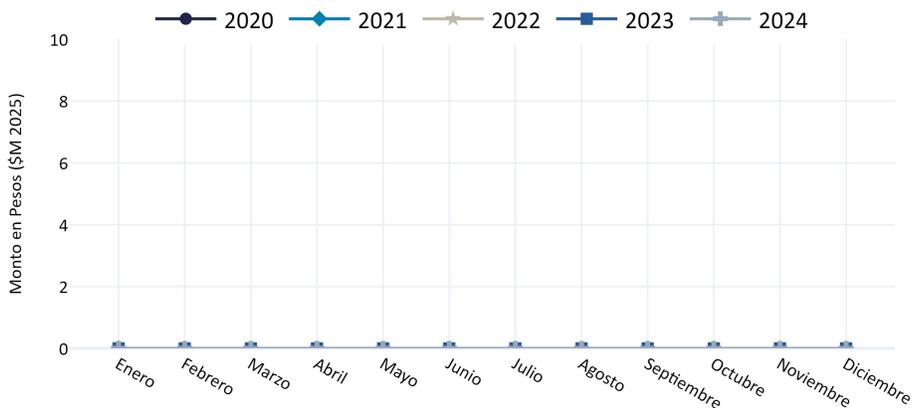
##### Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



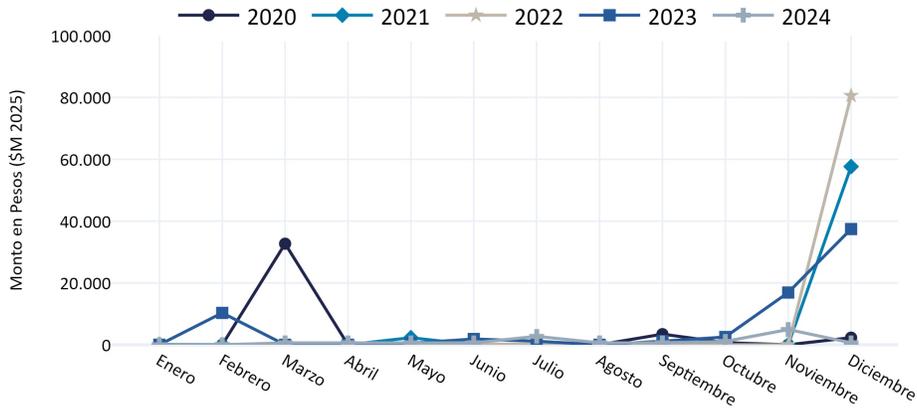
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

##### Gasto Devengado - Representación y Protocolo

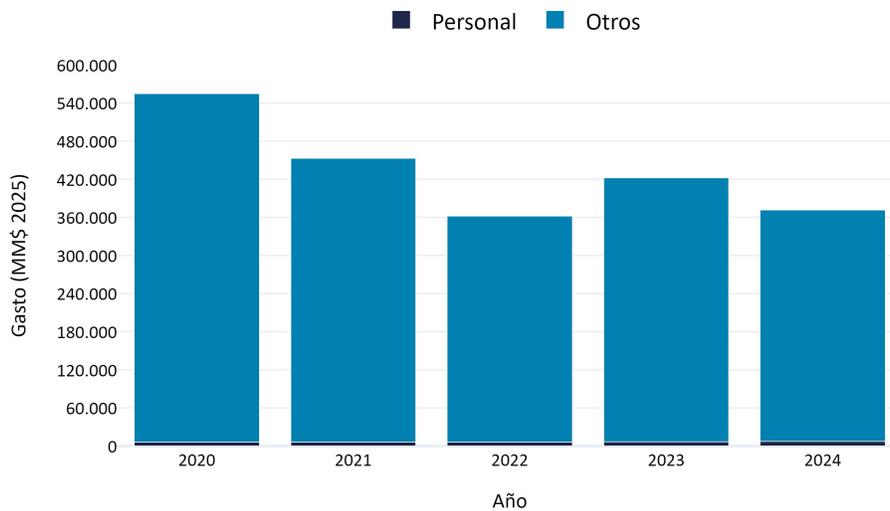


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



## Gasto en personal

### Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Educación Pública

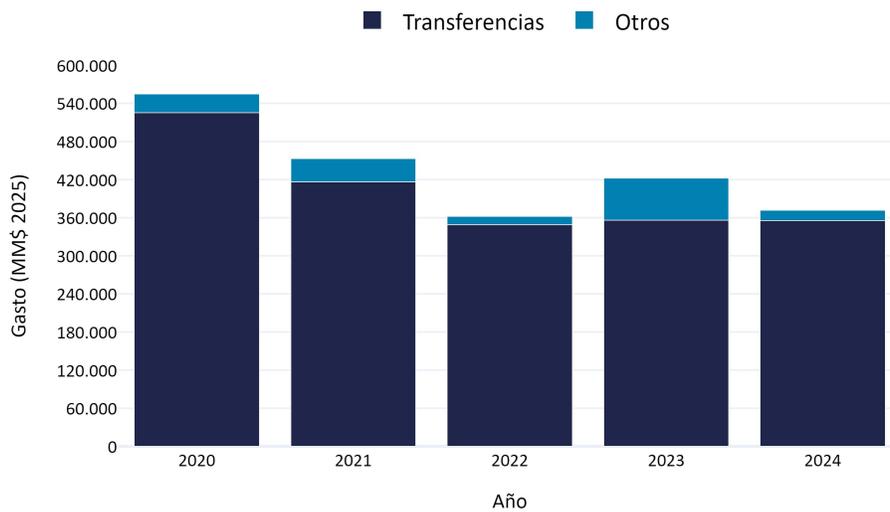


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



**¿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.

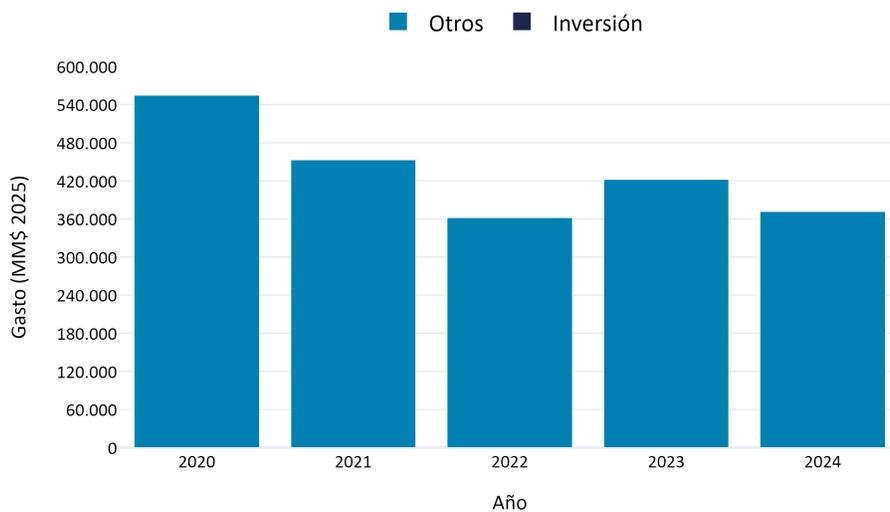
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Dirección de Educación Pública



**¿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.

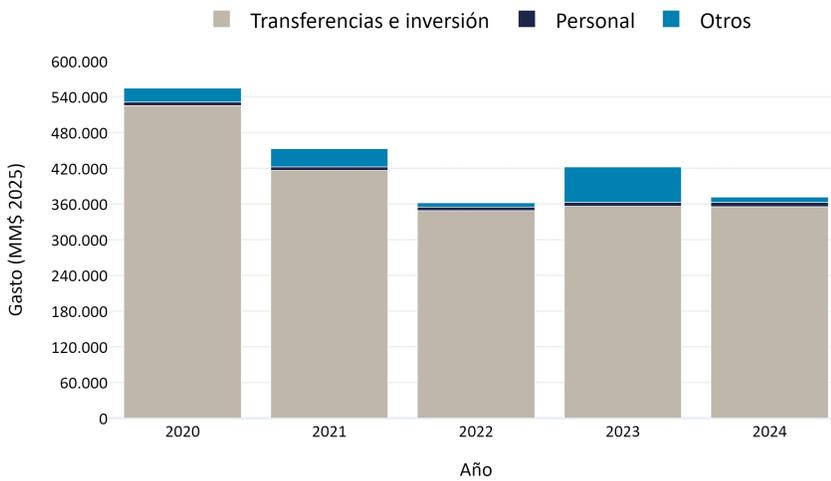
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

## 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.

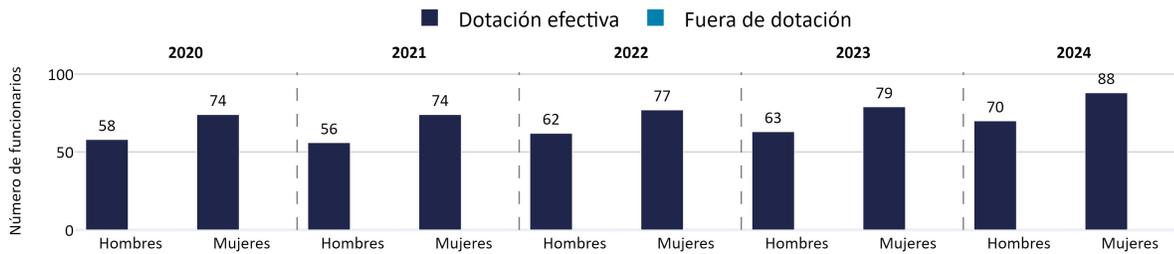
## Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Educación Pública



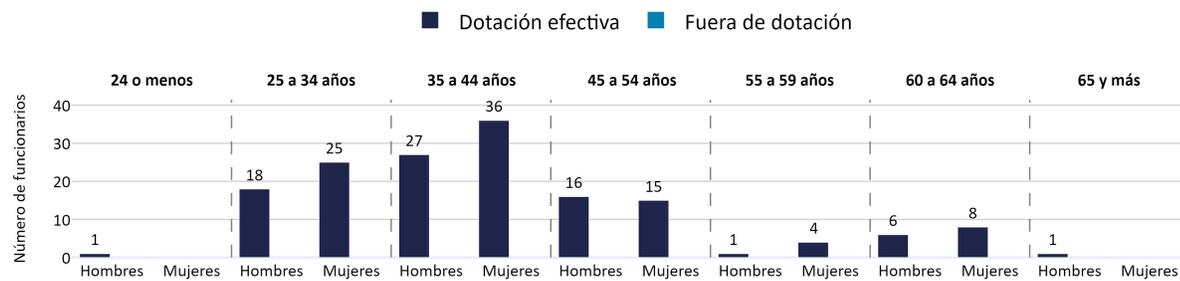
### III 4.- Dotación

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



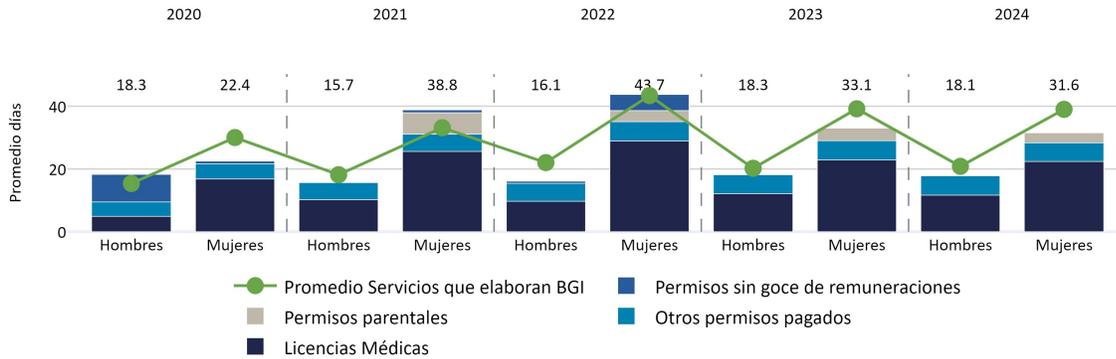
#### Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



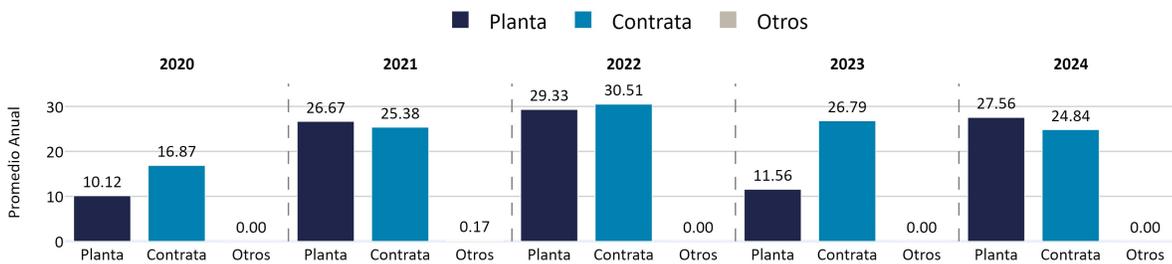
#### Evolución del ausentismo laboral

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.

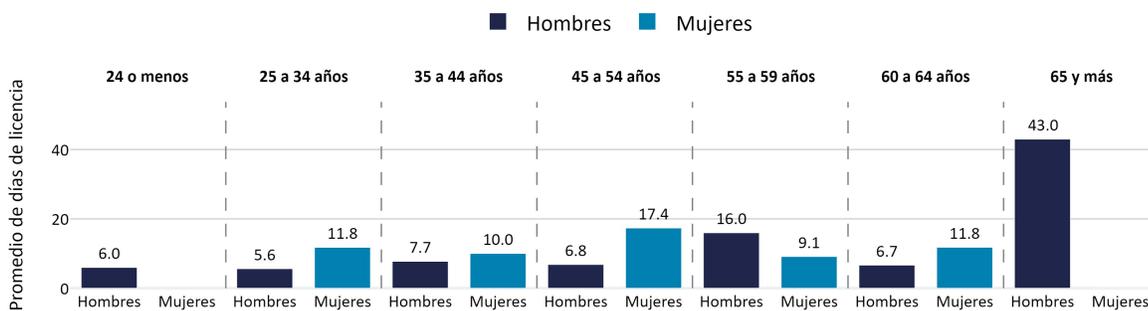
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 5.448 y M\$ 13.992 respectivamente.

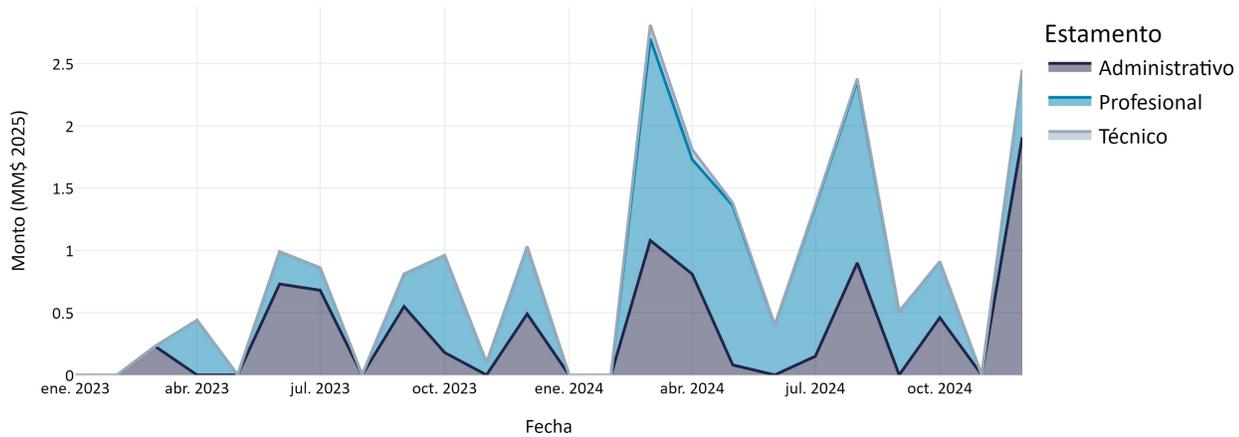
#### Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,5%	4,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,7%	1,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,7%

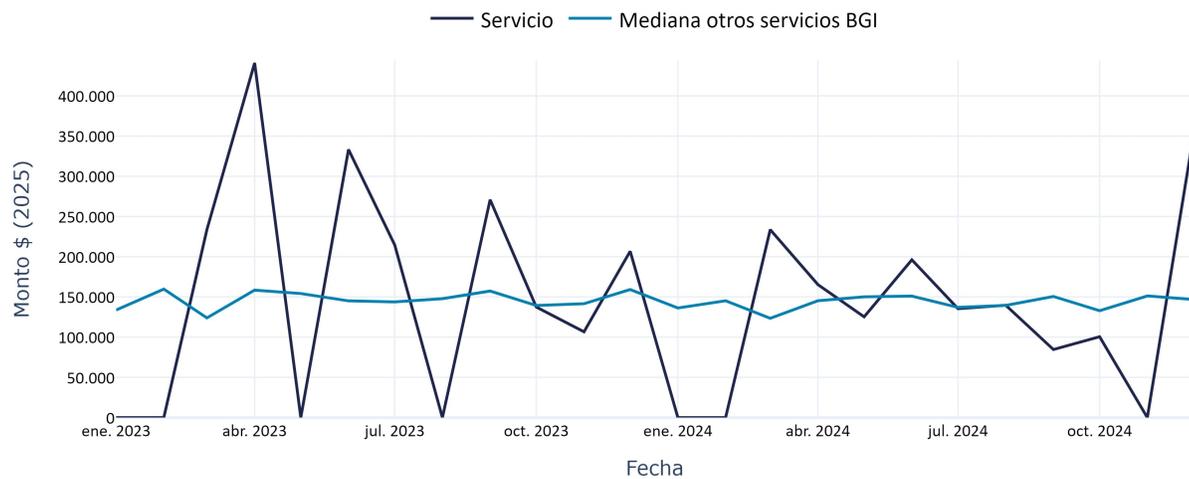
#### Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	30 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$217.924	\$164.613
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	84%	52%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	11,6%	8,2%

### Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



### Comparación con otros servicios públicos

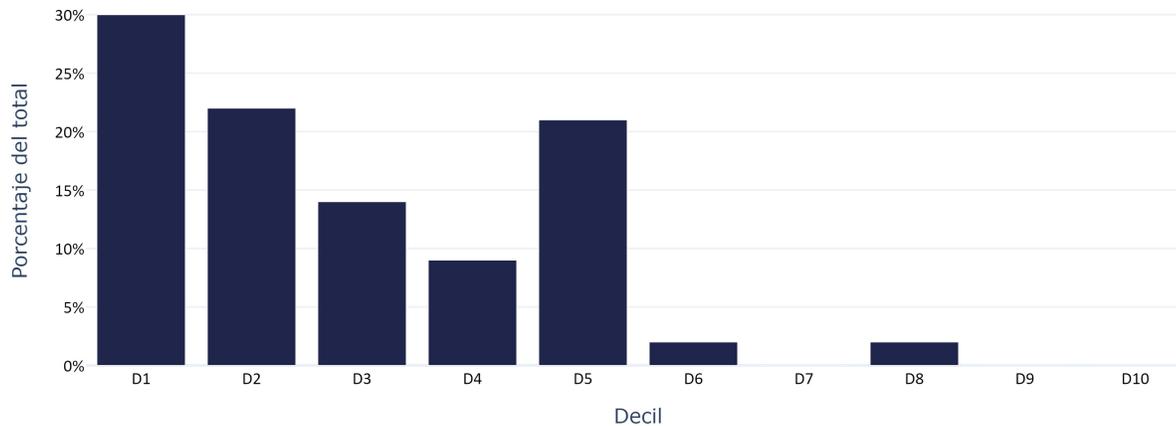


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

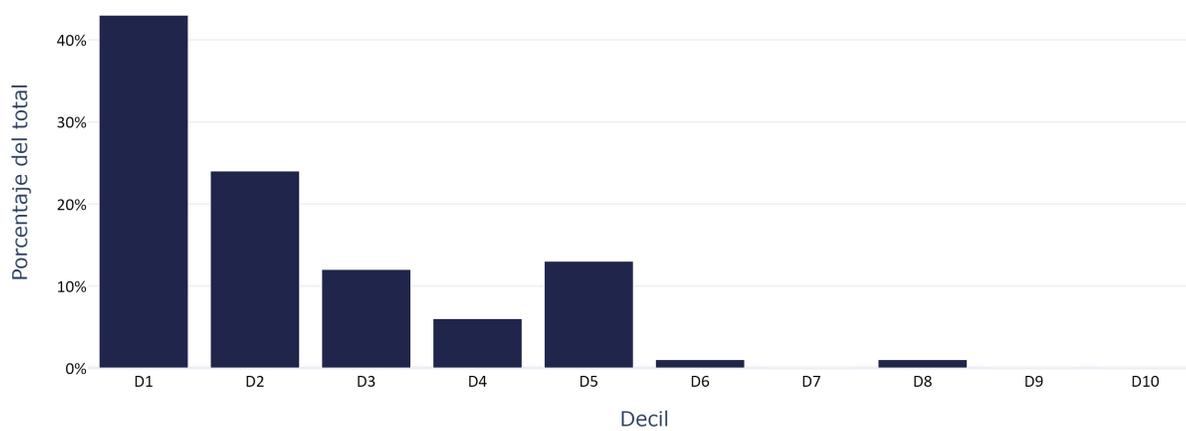
## Distribución dentro de la dotación

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

Porcentaje de montos pagados en HE respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



Porcentaje del número de HE pagadas respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



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 43% de las HE pagadas y recibe el 30% del pago.

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Educación Pública

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	14	15.91%	12	17.14%	26
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	2.27%	5	7.14%	7
Profesionales	66	75%	53	75.71%	119
Técnicos	6	6.82%	0	0%	6
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	88	100%	70	100%	158

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	5.88%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	32	94.12%	24	100%	56
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	34	100%	24	100%	58

### 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	8	11	8
(b) Total de ingresos a la contrata año t	28	32	30
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	28.57%	34.38%	26.67%

## 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	7	10	7
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	11	8
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	87.5%	90.91%	87.5%

## 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	44	33	25
(b) Total dotación efectiva año t	139	142	158
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	31.65%	23.24%	15.82%

## 2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	2	2
Otros retiros voluntarios año t	0	29	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	42	2	5
Total de ceses o retiros	44	33	25

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	30	34	30
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	44	33	25
Porcentaje de recuperación (a/b)	68.18%	103.03%	120%

## 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	9	9	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	253	114	108
(b) Total Dotación Efectiva año t	139	142	158
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	182.01%	80.28%	68.35%

#### 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)	1774	515280	2005
(b) Total de participantes capacitados año t	253	190	195
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7.01%	2712%	10.28%

#### 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	24	25	18
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.17%	4%	5.56%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	9	8	16
(b) Total Dotación Efectiva año t	139	142	158
Porcentaje de becados (a/b)	6.47%	5.63%	10.13%

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

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	96	104	106
Lista 2	1	1	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	97	105	107
(b) Total Dotación Efectiva año t	139	142	158
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	69.78%	73.94%	67.72%

## 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	2	3	11
(b) Total de ingresos a la contrata año t	28	32	30
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7.14%	9.38%	36.67%

## 7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	3	11
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	28	40	106
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	7.14%	7.5%	10.38%

## 7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	40	46	78
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	28	40	106
Porcentaje (a/b)	142.86%	115%	73.58%

## Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Educación Pública

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumentar la participación de las comunidades locales y reforzar el protagonismo de docentes educadoras, asistentes de la educación y técnicos de párvulos para favorecer el cambio pedagógico y el trabajo en redes incluyendo jardines infantiles y escuelas	No reportado satisfactoriamente
Aumentar las atribuciones de las instancias colectivas como los Consejos Parvularios, Consejos Escolares y los Consejos Locales de la Educación Pública	En tramitación
Disminuir el abandono de profesores jóvenes al fortalecer y expandir los programas de inducción y mentorías para profesores noveles dando mayor protagonismo a los Servicios Locales y los propios establecimientos.	En implementación
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
Mejorar los instrumentos de planificación y fondos públicos para la transición (incluyendo la prolongación del FAEP hasta que se complete la desmunicipalización y la institucionalización del Fondo de Desarrollo de la Educación Pública) y ajustar el calendario, extendiendo el plazo final más allá del 2025.	En tramitación
Permitir a la comunidad el uso de las escuelas municipales o administradas por los Servicios Locales de Educación, con el propósito de construir un proyecto educativo y cultural que surja de las mismas posibilidades de la comunidad.	En diseño
Realizar adecuaciones al diseño de los Servicios Locales para aumentar la eficiencia de su planificación y gestión presupuestaria, aumentar su dotación profesional efectiva, y mejorar la representatividad, participación y relevancia de los actores locales y educacionales en su gobierno	En tramitación

### Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección de Educación Pública

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)
7.00	22.00	5.00	100.00	210304.00

## Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Educación Pública

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Establecer una Red de Género en el Sistema de Educación Pública con el correspondiente acto administrativo que la aprueba. La Red estará compuesta por los SLEP y esta Dirección que comprometen medidas de género para el 2024. El objetivo es consolidar y visibilizar los avances en materias de género iniciadas en el SEP desde el 2019 a la fecha, fortalecimiento el intercambio entre SLEP que propicien nuevas iniciativas territoriales al alero de cada PT de Género, todo esto liderado desde la DEP.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Propuesta técnica de la incorporación de la perspectiva de Género en la Estrategia Nacional de Educación Pública - ENEP, para aportar al proceso de actualización de la citada Estrategia
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio aplicado para la transversalización de Género en el Sistema de Educación Pública, enfocado en los instrumentos que conforman el Sistema.

### Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

## Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección de Educación Pública

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>

