

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Puerto Cordillera





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 del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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 del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Cecilia Brito Guerra, Directora Ejecutiva (s) Servicio Local de Educación Puerto Cordillera	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
Proveer Educación Pública, laica, gratuita, de calidad, inclusiva y con pertinencia territorial; asegurando trayectorias educativas exitosas de todos los y las estudiantes de los Establecimientos Educacionales de dependencia del Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera, en todos los niveles y modalidades que corresponda, mediante recursos humanos altamente calificados, comprometidos y con una permanente actitud indagatoria y colaborativa; así como a través de una infraestructura educacional y servicios de apoyo complementarios de gran estándar, espacios de participación de la comunidad y redes de trabajo colaborativas que permitan la plena formación y desarrollo integral de las y los estudiantes conforme a sus necesidades y características.

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 del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera correspondió a un 0,332% del total del Ministerio de Educación.	

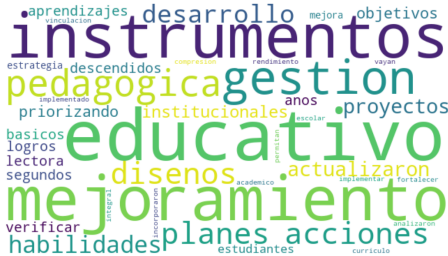
(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(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 del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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	
Mejorar niveles de aprendizaje de todos los y las estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, con inclusión educativa y con acompañamientos, sistemas de apoyos, monitoreos y seguimientos permanentes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se incorporaron en lo planes de mejoramiento educativo acciones que permitan implementar el currículo escolar con diseños y estrategias para el desarrollo de habilidades.	
ACCIÓN 2	
Se actualizaron los proyectos educativos institucionales priorizando objetivos que vayan en vinculación con el mejoramiento de los aprendizajes mas descendidos.	
ACCIÓN 3	
Se analizaron en los segundos años básicos instrumentos de gestión pedagógica para verificar logros en la comprensión lectora de los estudiantes.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Se ha implementado una estrategia integral para fortalecer la gestión pedagógica y el rendimiento académico, articulando los principales instrumentos de planificación con la evaluación de impacto en el aula. Por un lado, se robustecieron los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) al incorporar acciones y diseños didácticos enfocados directamente en el desarrollo de habilidades curriculares. De forma complementaria, se actualizaron y focalizaron los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), priorizando objetivos estratégicos que apuntan a la mejora de los aprendizajes más descendidos y críticos para el avance de los estudiantes. Para verificar la efectividad de estas medidas, se realizó un análisis concreto de los instrumentos de gestión pedagógica en los segundos años básicos, utilizando la comprensión lectora como un indicador clave para medir los logros y retroalimentar el ciclo de mejora continua.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar una gestión educativa de calidad en los Establecimientos Educativos, a través de un acompañamiento basado en el fortalecimiento de capacidades en asesorías directas, con redes colaborativas y fortalecimiento del liderazgo escolar.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se implementó en el acompañamiento pedagógico de los establecimientos educacionales, el modelo de desarrollo de capacidades en los equipos directivos y técnicos pedagógicos.



ACCIÓN 2

Se rediseñaron los convenios de desempeño directivo, acciones y indicadores, con el objetivo de que permitan instalar capacidades en la gestiones directivas técnicas pedagógicas.

ACCIÓN 3

Se institucionalizó en el plan de reactivación educativa iniciativas que contribuyan a fortalecer los ejes educativos con innovaciones de apoyo a las competencias profesionales de los docentes.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se ha puesto en marcha una estrategia integral para el fortalecimiento del liderazgo y las competencias pedagógicas en los establecimientos educacionales. Esta iniciativa se articula en tres niveles claves:

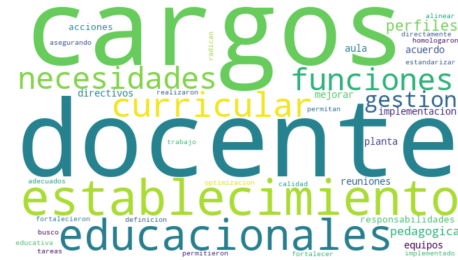
1. Acompañamiento Directo: Se implementó un modelo enfocado en el desarrollo de capacidades durante el acompañamiento a equipos directivos y técnico-pedagógicos, asegurando una transferencia práctica de habilidades en terreno.
2. Alineación de Desempeño: Se rediseñaron los convenios de desempeño directivo, creando un sistema con acciones e indicadores claros cuyo objetivo es instalar y medir de forma sistemática las competencias de gestión técnico-pedagógica.
3. Innovación a Nivel Sistema: Se formalizaron, dentro del plan de reactivación educativa, iniciativas innovadoras destinadas a fortalecer las competencias profesionales de los docentes, consolidando un apoyo estructural y permanente a la labor en el aula.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar sostenibilidad y eficiencia en la gestión presupuestaria, asegurando sustentabilidad financiera, según los recursos disponibles y que permita brindar las condiciones adecuadas para el aprendizaje de todos los estudiantes, mediante la normalización de la dotación docente y asistentes de la educación

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Se realizaron reuniones de trabajo con los equipos directivos de los establecimientos educacionales para la definición de planta docente de acuerdo a la implementación curricular.

**ACCIÓN 2**

Se fortalecieron las necesidades pedagógicas de los establecimientos educacionales con funciones y cargos que permitan mejorar la gestión docente en el aula.

ACCIÓN 3

Se homologaron los cargos, funciones, responsabilidades o tareas, para estandarizar los perfiles de acuerdo a la necesidades de cada establecimiento.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se han implementado acciones que radican en la optimización de la gestión docente y curricular en los establecimientos educacionales. Las reuniones con equipos directivos permitieron alinear la planta docente con la implementación curricular, asegurando perfiles adecuados para las necesidades pedagógicas. Al fortalecer las funciones y cargos en el aula, se buscó mejorar directamente la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, la homologación de cargos estandarizó perfiles y responsabilidades, incrementando la eficiencia y la coherencia en la gestión de recursos humanos para responder de manera más efectiva a los requerimientos de cada institución. Estas acciones, en conjunto, buscan potenciar la capacidad pedagógica y administrativa para un mejor desempeño educativo.

Generar planes y programas para el mejoramiento de la infraestructura escolar de los Establecimientos Educativos, con la finalidad de cumplir con los estándares actuales de la normativa educacional.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud visualization showing various terms associated with school infrastructure improvement. The words are arranged in a circular pattern around a central point. The most prominent words, shown in larger fonts, include "jardines", "cinco", "servicio", "aulas", "mejora", "reconocimiento", "gestión", "puertas", "espacio", "consideran", "proyectos", "ventanas", "curios", "orlas", "señales", "siete", "salida", "conservación", "pedagógica", "establecimiento", "recepcionaron", "gimnasio", "actualizaron", "higiénicos", "infraestructura", "integral", "verdes", "local", "puerto", "término", "característica", "incisaron", "por", "fuerza", "mano". Other visible words include "recomendaciones", "seguridad", "mantenimiento", "calidad", "bienestar", "educación", "ambiente", "comunidad", "participación", "transparencia", "rendición de cuentas", "eficiencia", "innovación", "tecnología", "energía", "agua", "residuos", "clima", "acústica", "iluminación", "seguridad vial", "prevención de riesgos", "atención al cliente", "quejas", "sugerencias", "evaluación", "monitoreo", "reportes", "documentación", "comunicación", "relaciones públicas", "marketing", "ventas", "finanzas", "recursos humanos", "operaciones", "logística", "compras", "producción", "distribución", "servicio al cliente", "experiencia del usuario", "interacción", "colaboración", "compromiso", "responsabilidad social corporativa", "gobernanza", "ética", "integridad", "confianza", "credibilidad", "autoridad", "liderazgo", "visión", "misión", "valores", "cultura organizacional", "clima laboral", "motivación", "compromiso personal", "orgullo", "pertenencia", "lealtad", "devoción", "pasión", "entusiasmo", "alegría", "satisfacción", "bienestar emocional", "equilibrio", "armonía", "paź", "serenidad", "tranquilidad", "calma", "reflexión", "introspección", "autoconciencia", "autoconocimiento", "autodescubrimiento", "autodisciplina", "autogestión", "autonomía", "autodeterminación", "autorealización", "autoafirmación", "autovalorización", "autoestima", "autoconcepto", "autoimagen", "autorespeto", "autocontrol", "autoconstrucción", "autoconformación", "autoaceptación", "autoafirmación", "autovalorización", "autoestima", "autoconcepto", "autoimagen", "autorespeto", "autocontrol", "autoconstrucción", "autoconformación", "autoaceptación".

Se actualizaron los sellos verdes de los 58 establecimientos educacionales y jardines infantiles, pertenecientes al Servicio Local Puerto Cordillera

Se recepcionaron siete obras de conservaciones y se iniciaron cinco obras de conservación. Estos proyectos consideran mejoras integrales en los espacios educativos, tales como el mejoramiento del envoltente térmico dentro de las aulas, que significa el mejoramiento de ventanas, puertas, pisos, cielo, techumbre; como también el mejoramiento en los servicios higiénicos.

Se ha ejecutado un plan integral para la mejora de la infraestructura educativa y la consolidación de estándares de calidad en los establecimientos. En el ámbito de la certificación, se logró ampliar a cinco el número de salas cunas y jardines infantiles que obtuvieron el reconocimiento oficial, validando su excelencia en infraestructura y gestión pedagógica. Adicionalmente, se actualizaron con éxito los "sellos verdes" de los 58 establecimientos y jardines del Servicio Local Puerto Cordillera, reforzando el compromiso con la sostenibilidad ambiental.

En paralelo, se impulsó un activo programa de obras: se completaron y recibieron siete proyectos de conservación y se dio inicio a cinco nuevos. Estas intervenciones consideran mejoras profundas en los espacios de aprendizaje, incluyendo la optimización del aislamiento térmico de las aulas (ventanas, puertas, techos) y la modernización integral de los servicios higiénicos, garantizando entornos más dignos, seguros y eficientes.

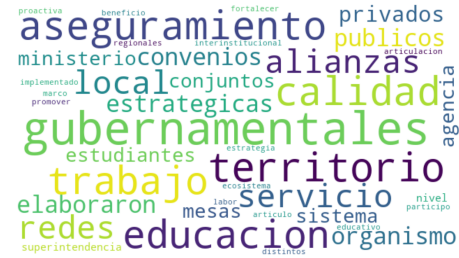
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el liderazgo de los actores relevantes en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, a través de la instalación de la institucionalidad territorial, por medio de la vinculación con las redes de la sociedad civil y organismos públicos, la implementación de una gestión interna expedita y el desarrollo de una estrategia comunicacional efectiva.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

El Servicio Local se articulo con redes gubernamentales y no gubernamentales del territorio en el marco del aseguramiento de las alianzas estratégicas.



ACCIÓN 2

Se elaboraron convenios con distintos organismo públicos y privados para promover trabajos en conjuntos para el beneficio de los estudiantes del territorio.

ACCIÓN 3

Se participo en las mesas regionales de trabajos con el sistema de aseguramiento de la calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad y Superintendencia de Educación)

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se ha implementado una estrategia proactiva de articulación interinstitucional para fortalecer el ecosistema educativo del territorio. Esta labor se centró en la construcción de una robusta red de alianzas estratégicas con actores clave.

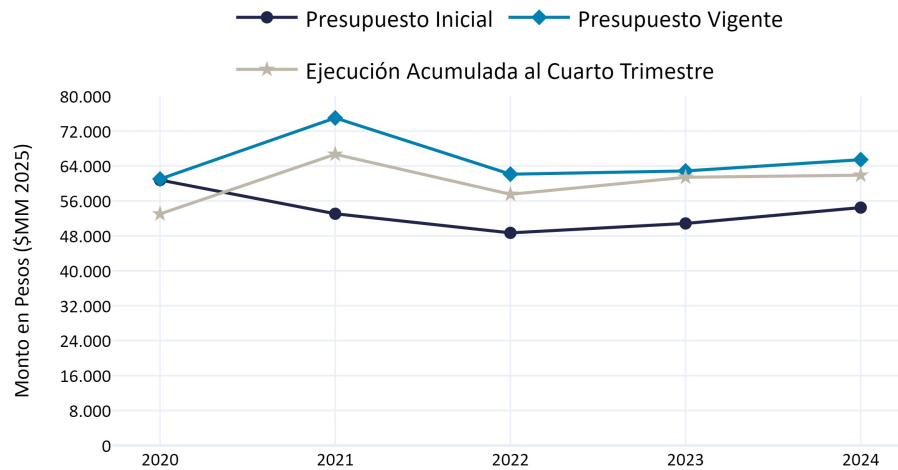
A nivel local, el Servicio se vinculó activamente con redes gubernamentales y no gubernamentales. Para formalizar esta colaboración, se elaboraron convenios específicos con organismos públicos y privados, asegurando la ejecución de proyectos conjuntos que benefician directamente a los estudiantes.

A nivel regional, se mantuvo una participación constante en las mesas de trabajo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia y Superintendencia), garantizando la alineación de las iniciativas locales con las políticas y estándares nacionales.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

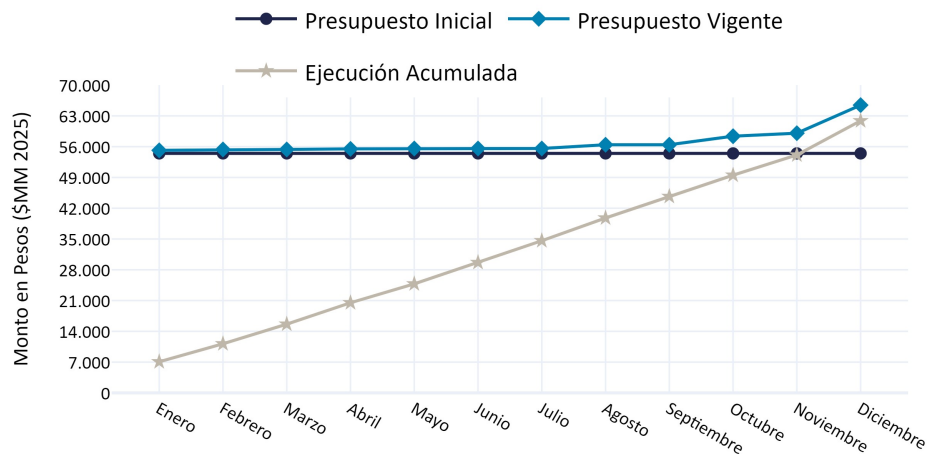
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



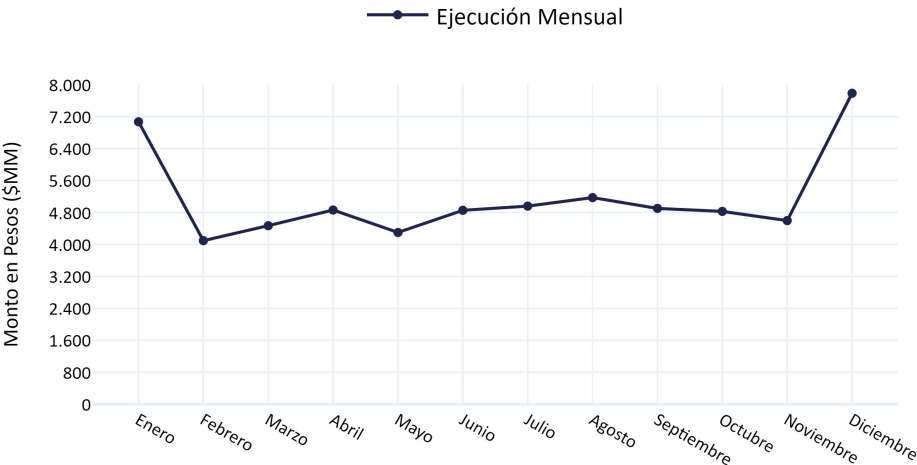
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

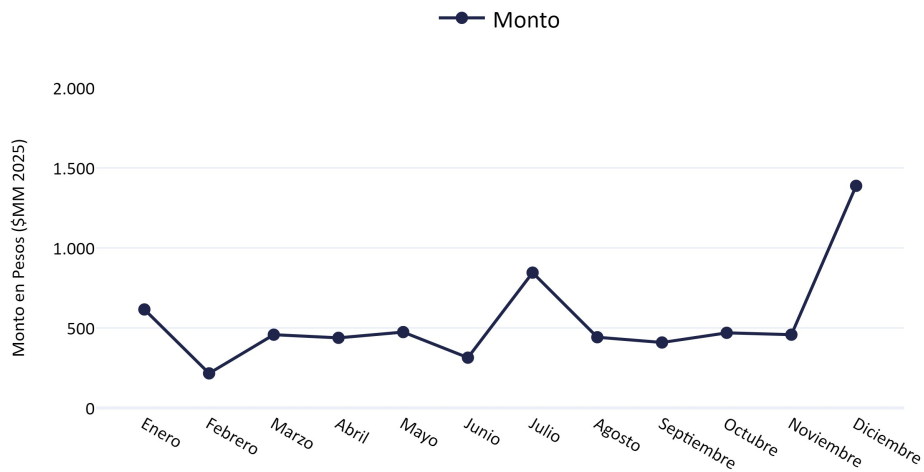
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

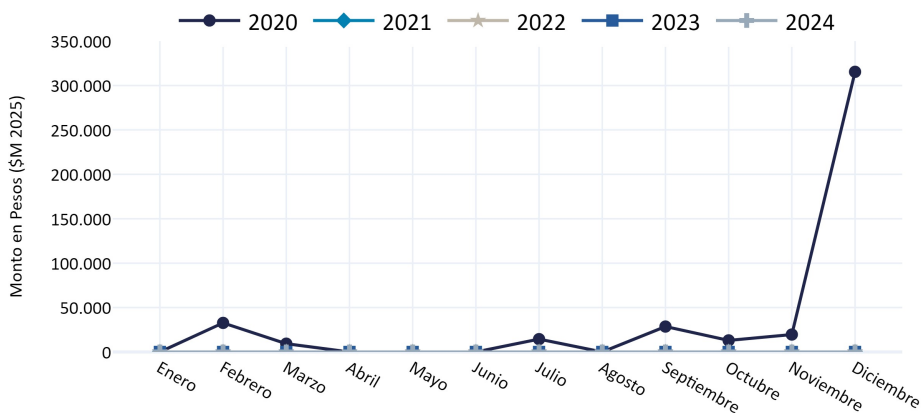
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

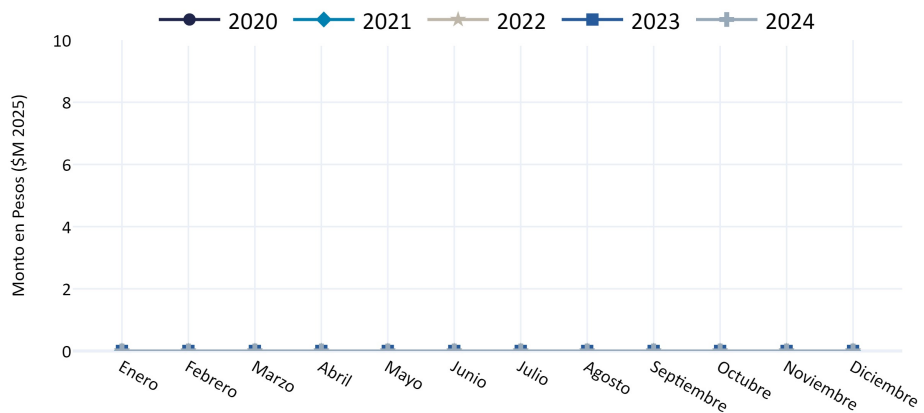


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

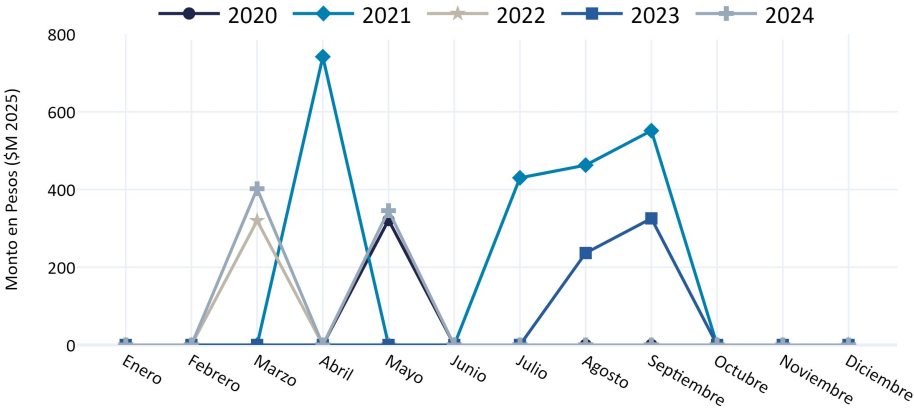
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

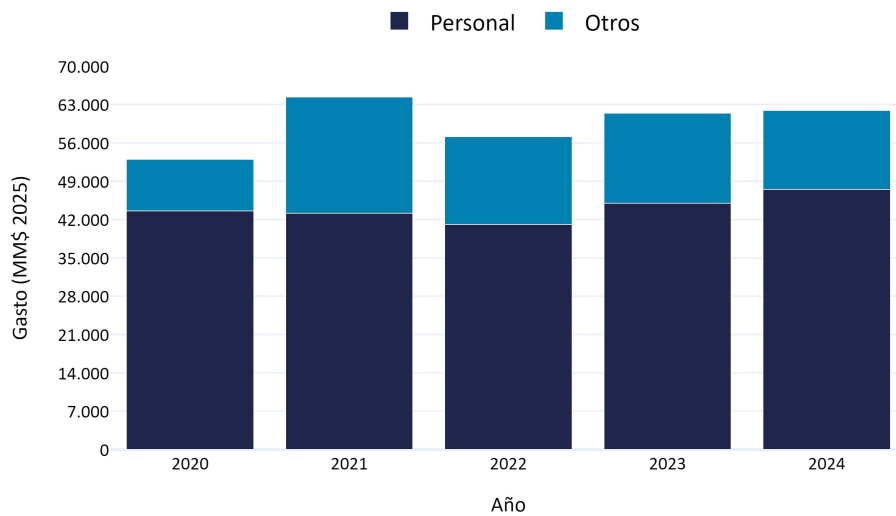


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

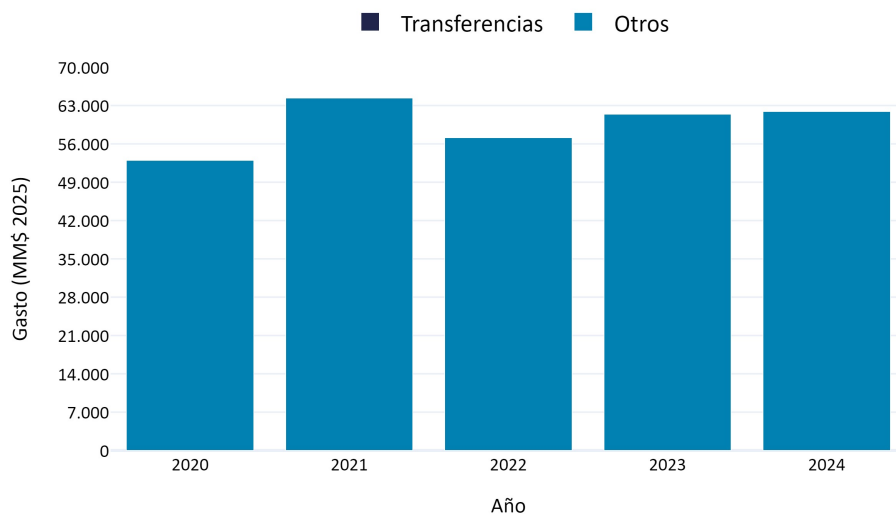


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

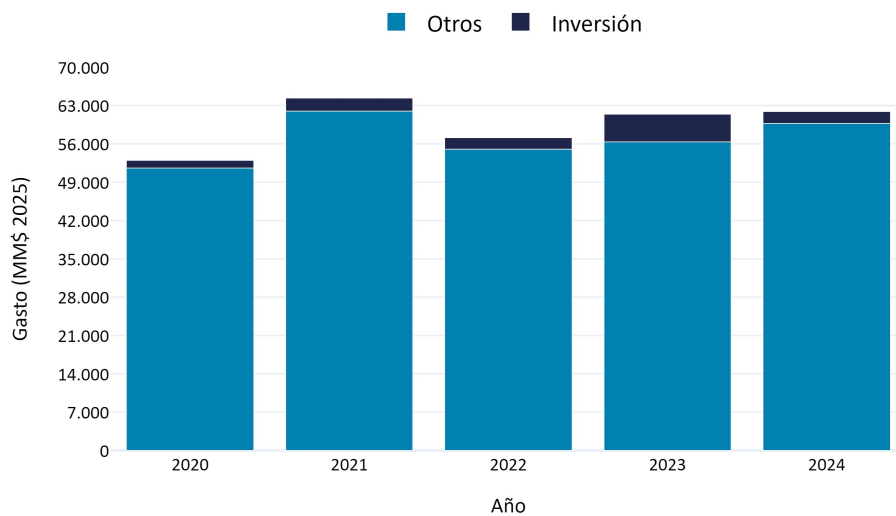
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera



¿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.

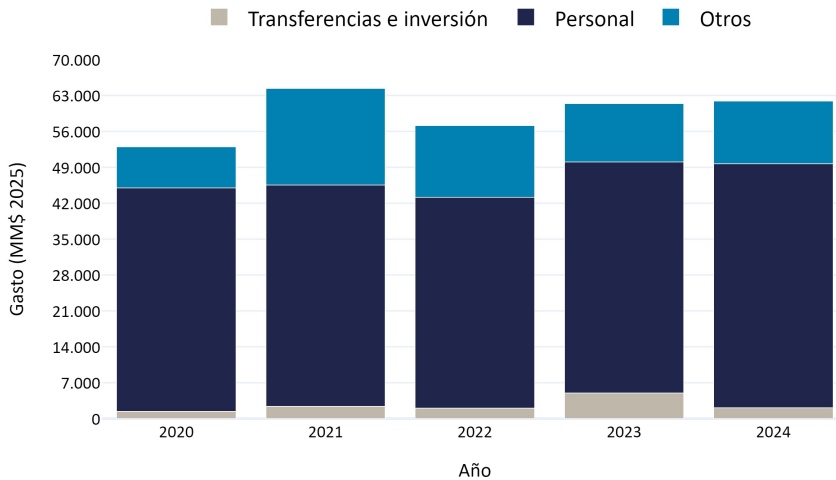
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

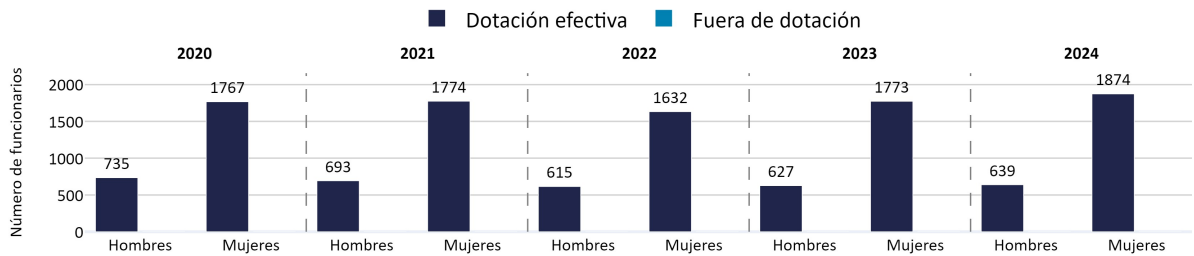
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera



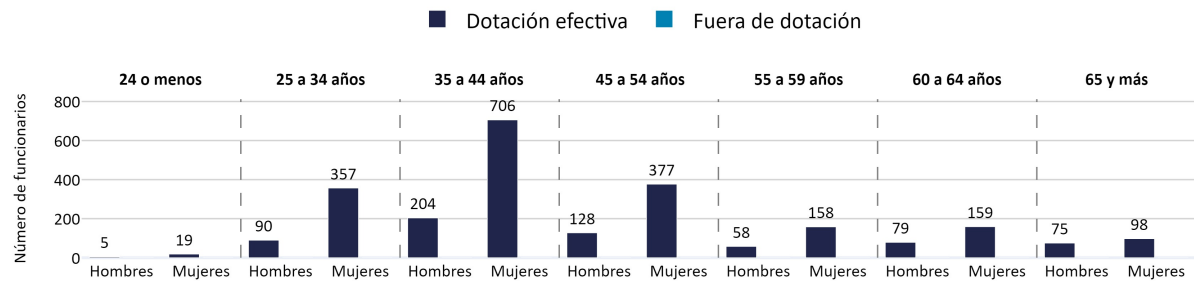
III 4.- Dotación

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



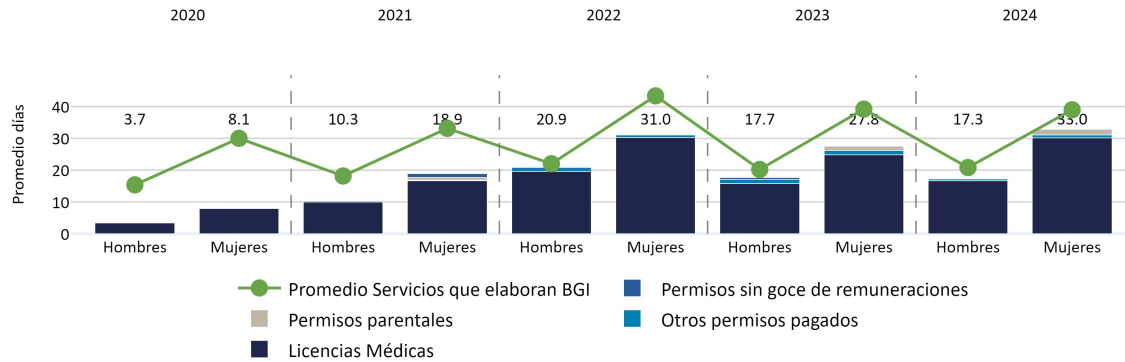
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



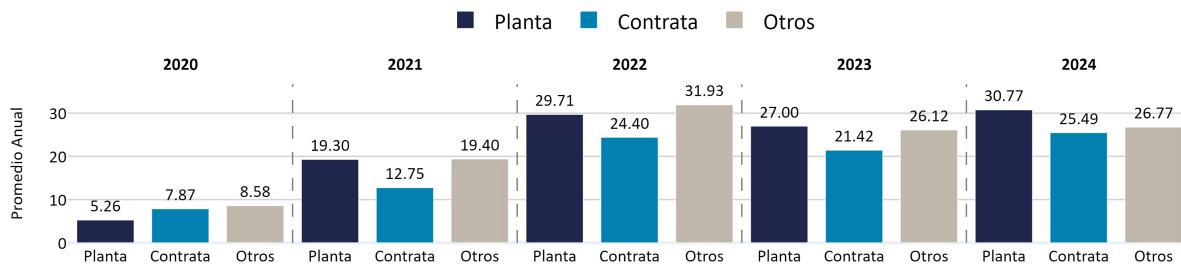
Evolución del ausentismo laboral

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.

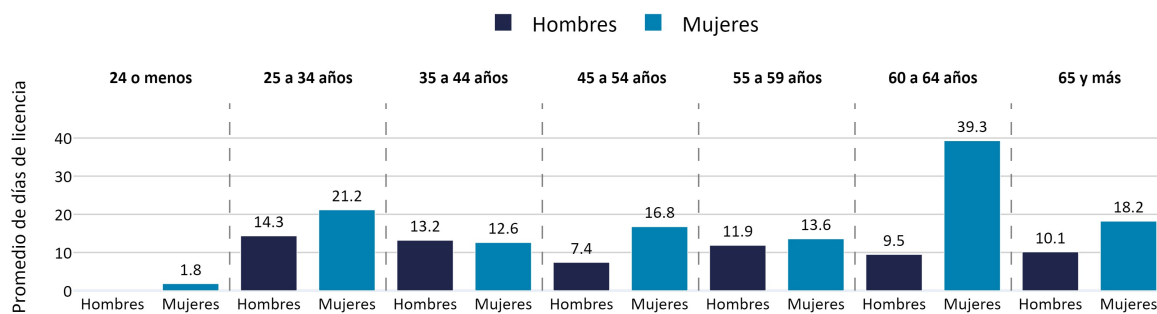
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	414	22.09%	89	13.93%	503
Auxiliares	129	6.88%	58	9.08%	187
Directivos	17	0.91%	17	2.66%	34
Profesionales	1158	61.79%	470	73.55%	1628
Técnicos	156	8.32%	5	0.78%	161
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	1874	100%	639	100%	2513

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	17	27.87%	3	16.67%	20
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	44	72.13%	15	83.33%	59
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	61	100%	18	100%	79

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	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	435	37	1
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0.69%	2.7%	0%

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	2	1	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	1	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	66.67%	100%	NaN%

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	551	48	127
(b) Total dotación efectiva año t	2177	2321	2513
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	25.31%	2.07%	5.05%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	3	6	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	27	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	548	15	125
Total de ceses o retiros	551	48	127

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	435	40	1
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	551	48	127
Porcentaje de recuperación (a/b)	78.95%	83.33%	0.79%

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	733	704	724
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	68	392	221
(b) Total Dotación Efectiva año t	2177	2321	2513
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	3.12%	16.89%	8.79%

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)	218	324	502
(b) Total de participantes capacitados año t	68	392	221
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	3.21%	0.83%	2.27%

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	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	9	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	NaN%	NaN%

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	2177	2321	2513
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	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2177	2321	2513
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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	435	37	1
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	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar el programa “Me conecto para aprender”, garantizando equipamiento informático en los hogares a todos los estudiantes de la educación pública de cohortes que irán ampliándose paulatinamente y ampliar acceso a computadores personales y conectividad a las y los docentes que trabajan en la educación pública.	En implementación
Ampliar el Programa de Integración Escolar con énfasis en la Educación Técnico Profesional y mejorar los apoyos hacia estos estudiantes en la realización de sus prácticas y la continuidad de los estudios entre el nivel secundario y terciario.	En diseño
Ampliaremos el programa de alimentación escolar	Terminado
Aumentar el financiamiento basal a las instituciones estatales de educación superior e impulsar un proceso de expansión de su matrícula cuyo crecimiento sostenido en los próximos años permita a mediano plazo que la mayoría de los estudiantes puedan optar por acceder a la educación pública	Terminado
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
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	En tramitación
Avanzar en el reconocimiento de la pluralidad de las culturas en los jardines infantiles y escuelas, respetando el principio de plurilingüismo de los pueblos originarios y comunidades con sordera. Ello se realizará mediante la institucionalización de dispositivos de acogida a estudiantes extranjeros -ya sean aulas de acogida, mediadores culturales u otros- que sean pertinentes a las realidades territoriales, la contratación de profesores extranjeros y de lengua de señas chilena, el fortalecimiento de una propuesta educativa intercultural que promueva el plurilingüismo y la creación de normativas nacionales que promuevan la inclusión y no discriminación.	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
Avanzar en la formación en DDHH en todos los niveles educativos y en las instituciones del Estado, especialmente: La formación y educación de las futuras generaciones a lo largo de su ciclo vital, con énfasis en el respeto a la diversidad y la no discriminación.	Terminado
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
Creación de un “Fondo de Experiencias de educación integral para la Reactivación”, que permita financiar proyectos de actividades conjuntas escuela-comunidad, proyectos de interdisciplinariedad, entre otros.	Terminado
Crear un fondo especial de emergencia para mejorar las condiciones sanitarias para permitir el funcionamiento seguro de todas las escuelas.	No reportado satisfactoriamente
Crear un Plan de Fortalecimientos de las Técnicas de Párvulos, que incluya fortalecer su formación inicial por medio de instrumentos orientaciones y recursos de apoyo, garantizar horas no lectivas para participar en procesos de planificación y reflexión pedagógica, equiparar condiciones laborales y de sueldos en la red pública, entre otros.	En diseño
Crear un programa de salud mental escolar orientado a estudiantes familias y trabajadores de la educación en los niveles de promoción prevención detección atención focalizada derivación y monitoreo. Articulado con el programa HPV	Terminado
Dar estabilidad y flexibilidad financiera a establecimientos educacionales (a) suspender el pago por asistencia (b) flexibilización en el uso de recursos Subvención Escolar Preferencial SEP	Terminado
Desarrollar agenda de trabajo con Asistentes de la Educación en virtud de abordar la implementación de la ley Nº21.109 que crea el Estatuto de los Asistentes de la Educación con el propósito de profundizar en los procesos formativos trayectorias laborales y levantamiento de perfiles de cargo.	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
Desarrollar una campaña que ponga a disposición un conjunto de recursos y orientaciones para las comunidades educativas en torno a la temática de seguridad en internet y uso seguro de tecnologías digitales.	En implementación
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
Extender la voluntariedad de la evaluación docente	Terminado

Facilitar adaptación del currículum y promoción de una educación integral con mejor aprovechamiento de las horas de libre disposición de la jornada escolar completa, por medio de talleres en ámbitos postergados y proyectos interdisciplinarios.	Terminado
Fomentar la existencia de al menos un proyecto de escuela artística por región.	No iniciado
Fomentar programas de escuelas libres de discriminación para la diversidad sexual. Se contará con datos oficiales de violencia hacia personas LGBTIQ+ en comunidades escolares y se acompañará a aquellas con peores indicadores.	Terminado
Fomentar un Plan Nacional de Desarrollo Psicomotriz en Servicios Locales de Educación, para generar hábitos de vida activa desde la primera infancia.	En diseño
Fortalecer la Ley de Inclusión Escolar expandiendo la gratuidad y aumentando la diversidad y mixtura socioeconómica en las aulas.	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
Generar incentivos adicionales para ejercer en zonas socialmente desaventajadas o geográficamente aisladas.	En implementación
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Implementar un Plan de Tutorías para el apoyo de la Reactivación Educativa Integral	Terminado
Implementar un programa de Bienestar integral y Convivencia articulado con la Política Nacional de Convivencia Escolar - PNCE y la implementación de Aulas de Bienestar.	Terminado
Impulsar la creación e incidencia de los centros de estudiantes en las decisiones de sus comunidades educativas	Terminado
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	Terminado
Impulsar un programa de cuotas vinculado a la recuperación y expansión de la educación pública y políticas afirmativas para favorecer el ingreso y permanencia de estudiantes provenientes de la educación escolar pública.	Terminado
Los establecimientos y centros de formación técnica serán parte de los parques tecnológicos y crear clústeres de innovación en las regiones que respondan a necesidades locales.	Terminado
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
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
Potenciar en ETP la relación con el mundo del trabajo y la educación superior y promover la coordinación en espacios de formación en alternancia prácticas profesionales y articulación de trayectorias educativas.	Terminado
Promover una transición hacia establecimientos escolares integrados en términos de las identidades de género de sus estudiantes.	Terminado
Reactivar los aprendizajes perdidos en la pandemia con un plan de activación educativa integral, generado desde las comunidades, que incluya materiales de apoyo escolar, mejoras de la infraestructura y un programa de bienestar emocional, con una meta de duplicar la cobertura de atención de salud mental en la población infanto-juvenil.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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)
5.00	14.00	5.00	100.00	44836000.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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.	Se realizó una capacitación avanzada en género para el comité de género y equipos técnicos pedagógicos. Se fortalecieron sus competencias para identificar y abordar brechas de género en la gestión educativa, analizando políticas públicas, derechos humanos e interseccionalidad. El objetivo fue consolidar la aplicación de la perspectiva de género en el quehacer institucional del territorio.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se diseñó e implementó la "Agenda de Género 2024" para disminuir brechas y educar sobre violencia y acoso escolar con un enfoque inclusivo. A través de tres jornadas, se trabajó con estudiantes y profesionales de 12 establecimientos (desde 7° básico) para promover una educación no sexista, abordando también las diversidades sexo-genéricas.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Para analizar la implementación de la circular 707 en el Colegio de artes Claudio Arrau y Escuela Santo Tomas de Aquino, se contrató una asesoría externa para apoyar el levantamiento de información y el análisis de resultados. El resultado, conclusiones y sugerencias de mejora se difundieron a través de talleres dirigidos a orientadores, encargados de convivencia escolar y personal de la UATP.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera

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

