

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Huasco





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 Huasco

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Huasco

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Huasco

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 Huasco

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Javier Obanos Sandoval, director ejecutivo Servicio Local de Educación Huasco	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 un servicio educativo, responsable de la calidad, equidad de los aprendizajes y del desarrollo integral de cada estudiante del territorio, a través del fortalecimiento directivo y docente, el trabajo colaborativo, el rescate de los sellos identitarios socioculturales y la incorporación de las familias en los procesos de aprendizaje.

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 del Servicio Local de Educación Huasco correspondió a un 0,325% 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 Huasco

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	
Asegurar el buen estado de la infraestructura de los establecimientos de educación; por medio de la implementación de un Plan de mantención, mejoramiento, regularización e inversión, que permita el aumento de la capacidad de matrícula y la mejora de las condiciones de seguridad y habitabilidad.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Desarrollo de planificación anual de proyectos de inversión de infraestructura educacional, de acuerdo a las prioridades y necesidades del territorio.	
ACCIÓN 2	
Desarrollo y ejecución de proyecto de reposición de Jardín Infantil "Rayito de Sol", el cual benefició a más de 110 niñas y niños, y contemplaba la mejora de las condiciones de confortabilidad y habilitación de espacios de aprendizaje adecuados a las necesidades de las y los estudiantes.	
ACCIÓN 3	
Monitoreo mensual y seguimiento de las acciones comprometidas en el proyecto de infraestructura para evaluar el estado de avance de las obras y designación de funcionario responsable de la ejecución de las obras de infraestructura escolar.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las reuniones de monitoreo mensual permitieron realizar seguimiento de la planificación de infraestructura escolar, de acuerdo a las prioridades establecidas anualmente en el Plan de inversión y entregando mejores condiciones de seguridad y habitabilidad.	

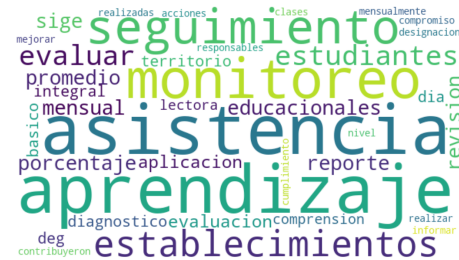
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar los aprendizajes de calidad integral de las y los estudiantes; a través de la implementación de estrategias de apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los equipos directivos, docentes, educadoras de párvulo y asistentes de la educación, para dar respuesta estratégica e integral a las necesidades de aprendizaje y bienestar socioemocional de las comunidades educativas.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Monitoreo y seguimiento al porcentaje al promedio de asistencia mensual de los 52 establecimientos educacionales, a través de la revisión del reporte de SIGE.



ACCIÓN 2

Aplicación de evaluación de Diagnóstico Integral de aprendizajes (DIA) a estudiantes de 2° básico de establecimientos del territorio para evaluar la comprensión lectora.

ACCIÓN 3

Designación de responsables de monitoreo de asistencia y de aprendizaje, para realizar seguimiento e informar mensualmente el nivel de cumplimiento.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

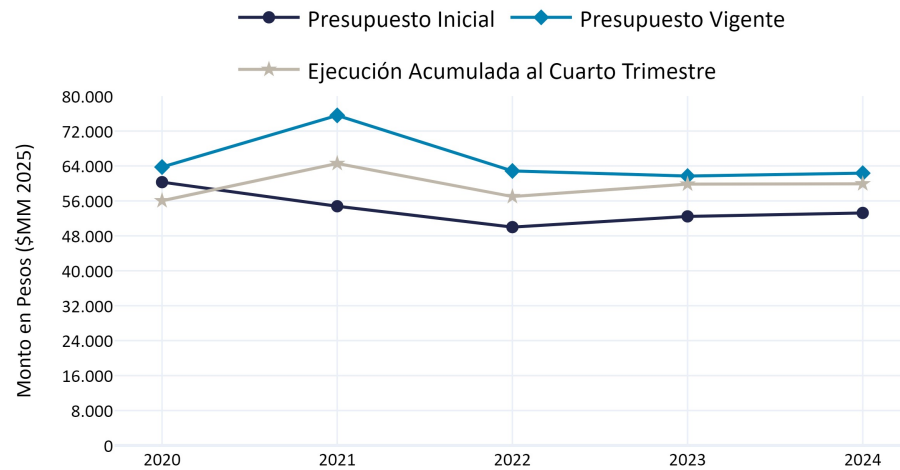
Las acciones realizadas contribuyeron a mejorar los aprendizajes de los estudiantes y evaluar el compromiso con la asistencia a clases.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Potenciar la participación de las comunidades educativas y gobernanzas del Sistema de Educación Pública; mediante la implementación de políticas y programas que favorezcan su vínculo con el territorio y el proceso de aprendizaje de las y los estudiantes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Monitoreo mensual y sistematización de la ejecución de las sesiones de Consejo Escolar en 52 establecimientos educacionales del territorio.	
ACCIÓN 2	
Monitoreo mensual y sistematización de la ejecución de las sesiones de Consejo de Educación Parvularia en 8 jardines infantiles del territorio.	
ACCIÓN 3	
Designación de funcionarios/as representantes del sostenedor para realizar seguimientos de las sesiones realizadas y la participación de las comunidades educativas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las reuniones de monitoreo mensual permitieron realizar seguimiento del cumplimiento de la ejecución de las sesiones de Consejo Escolar y Consejos de Educación Parvularia, además de asegurar la participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa de cada escuela, liceo y jardín infantil del territorio.	

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Huasco

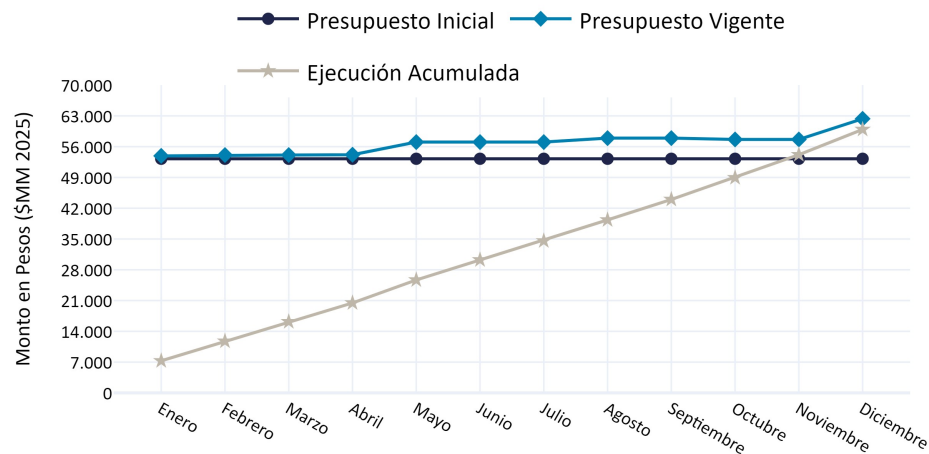
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



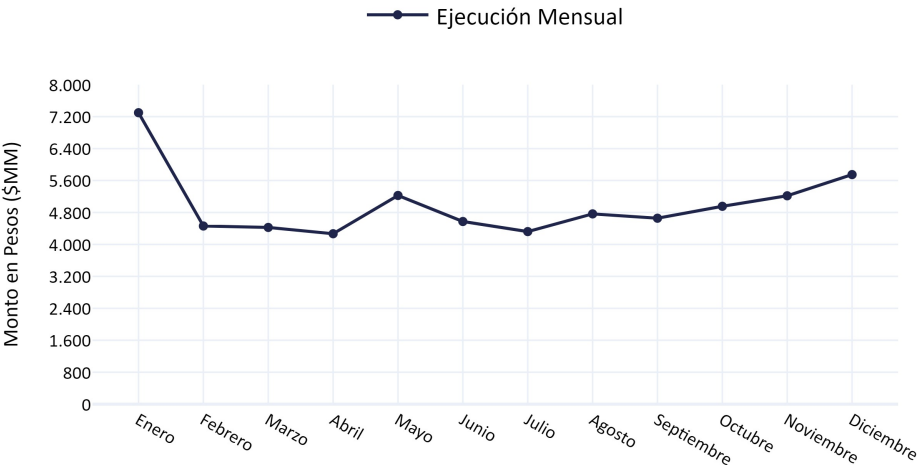
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

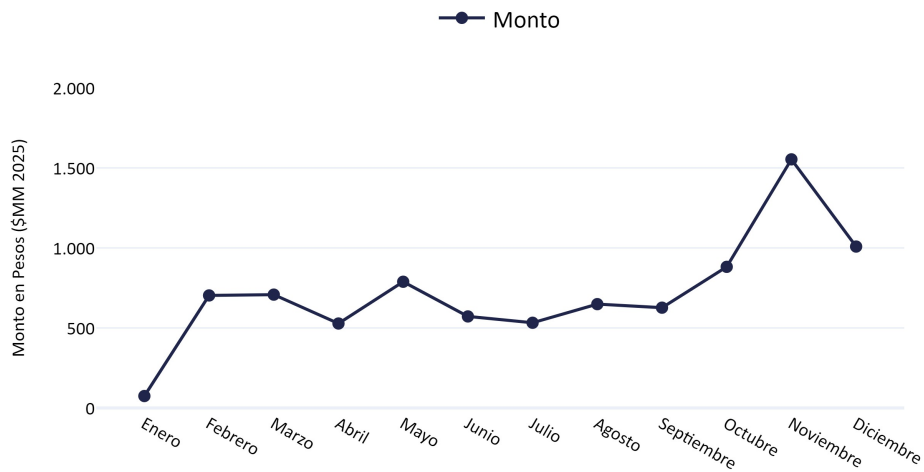
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

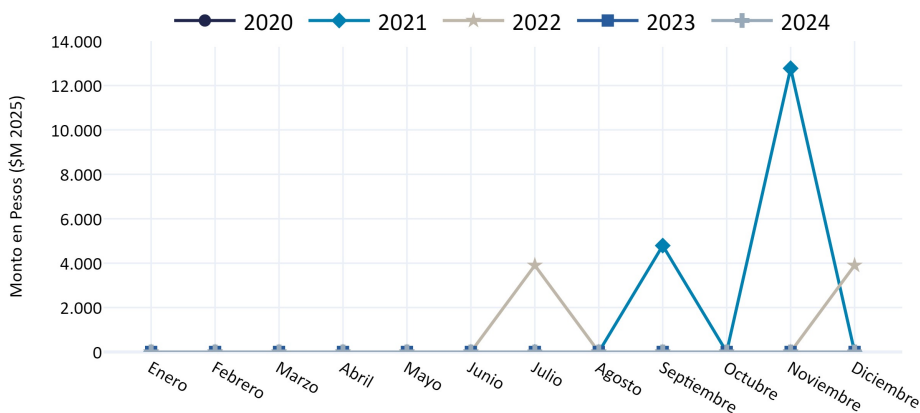
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

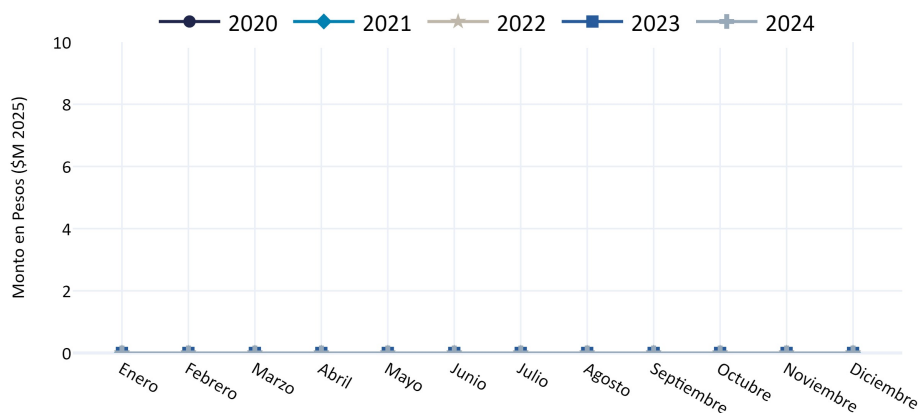


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

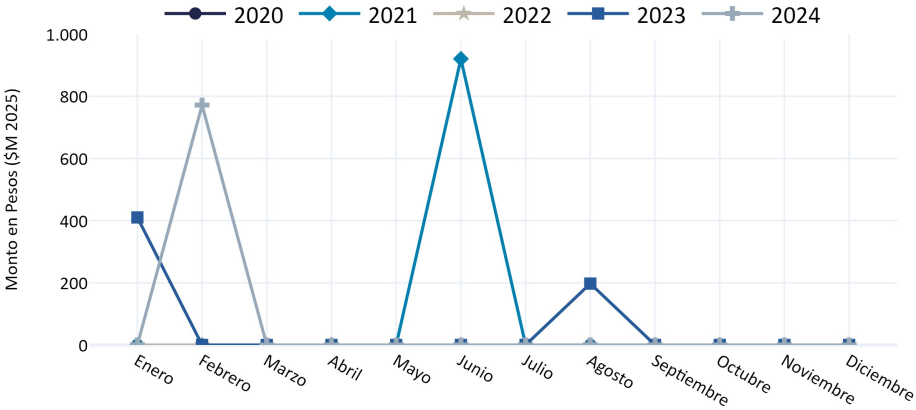
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

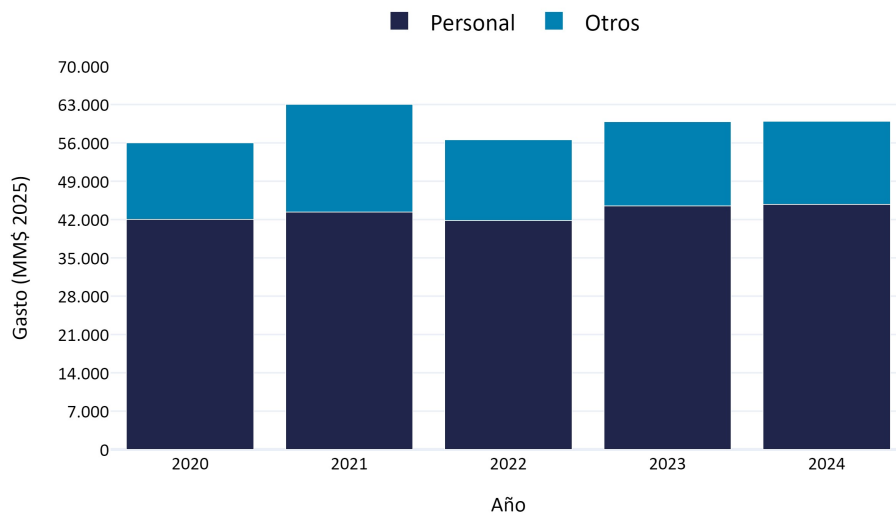


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

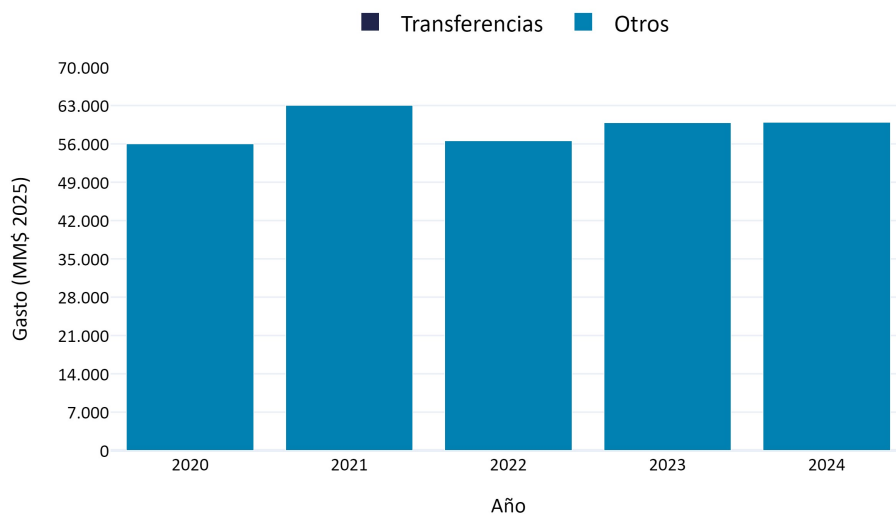


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

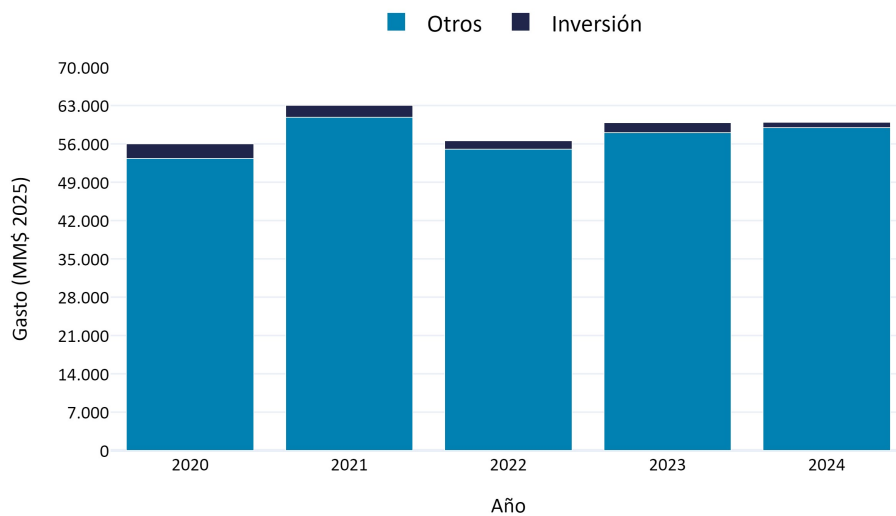
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Huasco



¿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.

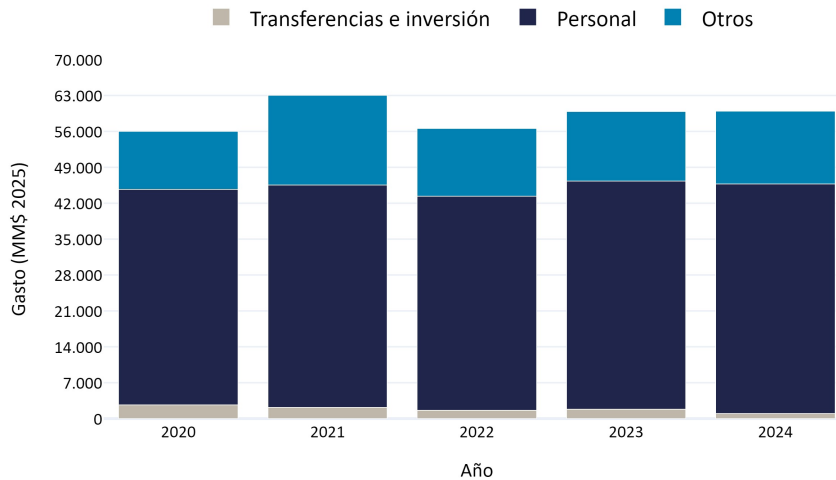
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

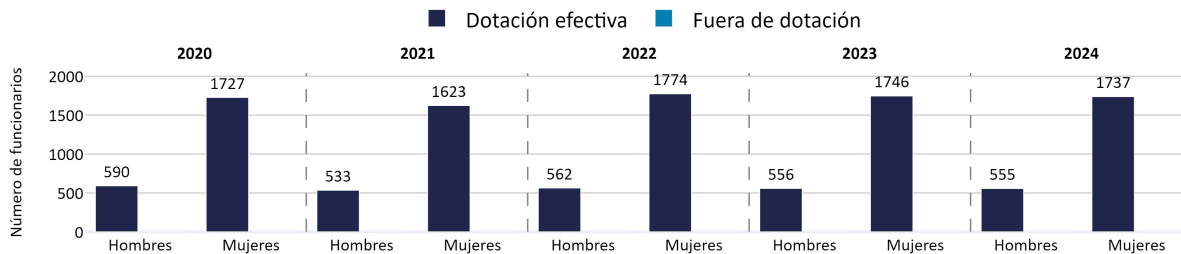
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Huasco



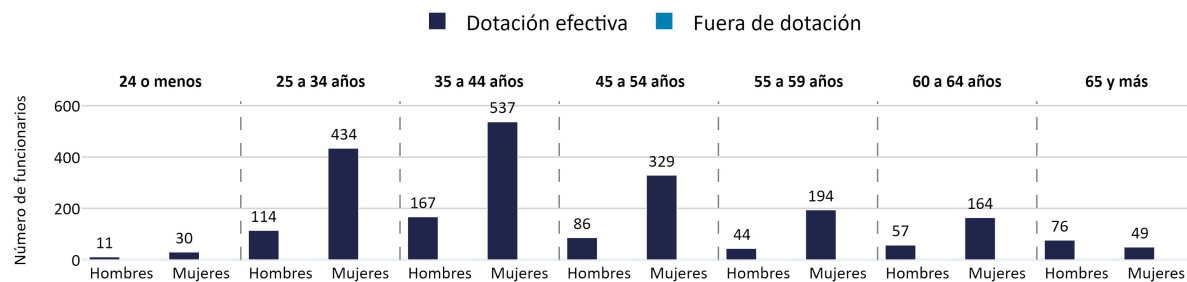
III 4.- Dotación

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



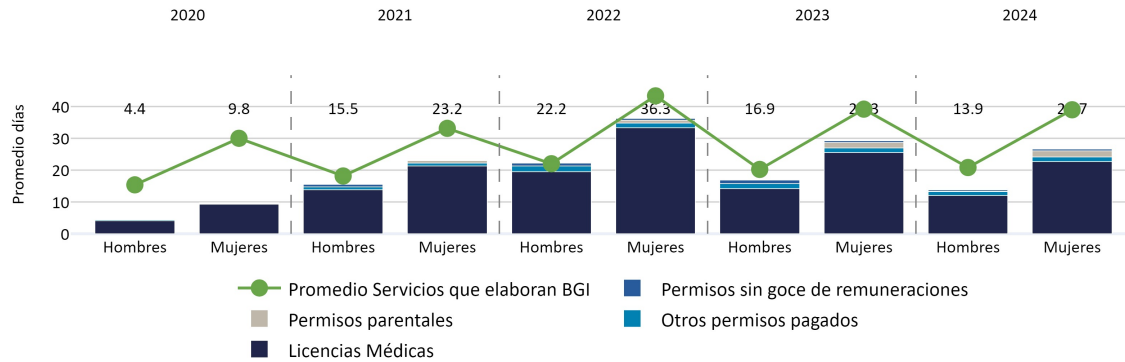
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



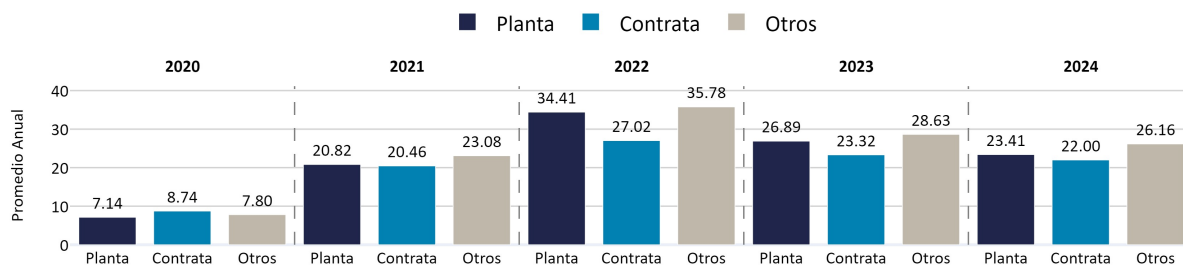
Evolución del ausentismo laboral

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.

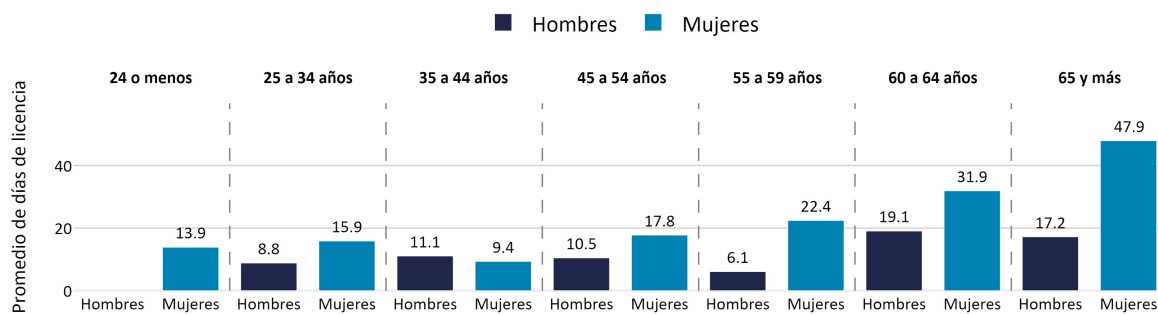
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Huasco

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	270	15.54%	64	11.53%	334
Auxiliares	117	6.74%	83	14.95%	200
Directivos	17	0.98%	18	3.24%	35
Profesionales	986	56.76%	362	65.23%	1348
Técnicos	347	19.98%	28	5.05%	375
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	1737	100%	555	100%	2292

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	9	9.89%	2	10%	11
Auxiliares	14	15.38%	0	0%	14
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	42	46.15%	17	85%	59
Técnicos	26	28.57%	1	5%	27
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	91	100%	20	100%	111

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	182	310	219
(b) Total de ingresos a la contrata año t	182	313	219
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	99.04%	100%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	143	277	128
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	182	310	219
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	78.57%	89.35%	58.45%

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	360	416	273
(b) Total dotación efectiva año t	2264	2302	2292
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	15.9%	18.07%	11.91%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	4	3	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	44	76	32
Otros retiros voluntarios año t	14	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	298	337	240
Total de ceses o retiros	360	416	273

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	352	117	49
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	360	416	273
Porcentaje de recuperación (a/b)	97.78%	28.12%	17.95%

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	783	743	722
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	1405	689	830
(b) Total Dotación Efectiva año t	2264	2302	2292
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	62.06%	29.93%	36.21%

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)	42057	13315	1066
(b) Total de participantes capacitados año t	1602	636	830
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	26.25%	20.94%	1.28%

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	3	3	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	15	24	51
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	20%	12.5%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	5	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2264	2302	2292
Porcentaje de becados (a/b)	0.22%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	32	68	58
Lista 2	19	1	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	51	69	59
(b) Total Dotación Efectiva año t	2264	2302	2292
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.25%	3%	2.57%

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	1	0	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	182	313	219
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0.55%	0%	0.91%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	0	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	NaN%	Infinity%

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 Huasco

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Extender la voluntariedad de la evaluación docente	Terminado
Fin de la doble evaluación docente.	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
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
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 Huasco

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
4.00	15.00	4.00	98.00	89717.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Diseñar e implementar una campaña comunicacional con perspectiva de género co-construida con los consejos escolares de los establecimientos educacionales de la provincia de Huasco, correspondientes al programa P02, orientada a promover comunidades educativas libres de violencias de géneros y de discriminación. Lo anterior por medio de la realización de talleres, y considerando la participación de un 15% de los representantes de los consejos escolares. Campaña que será difundida a través de los distintos canales de comunicación de los que dispone el SLEP Huasco y las comunidades educativas, en al menos el 50% de los establecimientos educacionales.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Diseñar y aplicar una encuesta de satisfacción de atención con perspectiva de género, al 30% de docentes que soliciten atención en el área de gestión y desarrollo de las personas del SLEP Huasco, con corte al 30 de junio de 2024, identificando las problemáticas específicas que consultan y reportan tanto mujeres como hombres y personas de las disidencias sexo genéricas, con el objetivo de recoger información y realizar análisis de género que permita proponer medidas de mejoras en las áreas y procesos en que se requiera.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar un informe estadístico que recoja información disponible en los archivos administrativos del servicio, relativa a contrataciones, licencias médicas y remuneraciones correspondientes al personal (planta, contrata) del programa P02 del SLEP Huasco, correspondiente al período 2022- 2023, que considere aspectos y cuestiones de género que faciliten la identificación de inequidades, brechas y barreras de género y el análisis de género, y permitan levantar propuestas de mejora que puedan ser incorporadas en los instrumentos de gestión y desarrollo de las personas que corresponda.

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 Huasco

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

