

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Costa Araucanía





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 Costa Araucanía

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Costa Araucanía

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Costa Araucanía

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 Costa Araucanía

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Raul Humberto Adonis Reyes, director ejecutivo (s) Servicio Local de Educación Costa Araucanía	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

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y el compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

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 Costa Araucanía correspondió a un 0,291% 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’.

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.

Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes del territorio, a través del diseño de prácticas efectivas y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en las habilidades fundamentales para el siglo XXI.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud representing the 2016 survey results. The words are arranged in a circular pattern, with the most frequent words being 'mejorar' (improve), 'segundo' (second), 'estudiante' (student), 'prueba' (test), 'aprendizaje' (learning), and 'basico' (basic). Other visible words include 'diagnostico', 'tecnico', 'cuenta', 'nivel', 'informacion', 'indicador', 'reuniones', 'practicas', 'aplicacion', 'encargados', 'anizar', 'calidad', 'educacion', 'integral', 'ambientes', 'profesores', 'manejando', 'territorio', 'publica', 'resultados', 'subdireccion', 'datos', 'directores', 'docentes', 'analizados', 'uso', 'oportunidades', 'socioemocionales', 'clave', 'apoyo', 'pedagogico', 'especial', and 'dirigidos'. The colors range from dark purple to light yellow.

Datos de aprendizaje cuentan y son analizados en 3 oportunidades durante el año en la subdirección de apoyo técnico pedagógico.

reuniones con con dirctores y profesores encargados para anlizar los resultados de las pruebas de DIA en segundo basico.

Para mejorar la calidad de la educación pública el indicador clave es el nivel de aprendizaje de cada estudiante. En este sentido, mantener el uso de esta información para mejorar las practicas docentes, los ambientes socioemocionales y las condiciones de infraestructura se articulan virtuosamente para el logro del objetivo estratégico.

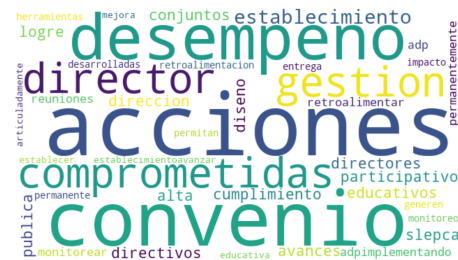
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las practicas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Diseño participativo del convenio de desempeño SLEPCA para los directores de establecimientos educativos por Alta Dirección Pública que logre avances conjuntos de nuestros directivos.



ACCIÓN 2

Cumplimiento de las acciones comprometidas en el convenio por cada director/a ADP implementando acciones durante el año de gestión en cada establecimiento.

ACCIÓN 3

Reuniones para retroalimentar y monitorear permanentemente las acciones comprometidas por cada director/a ADP (retroalimentación, entrega de herramientas, monitoreo permanente) que permitan que las acciones desarrolladas generen impacto en el establecimiento

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Avanzar articuladamente en la mejora de la gestión educativa y establecer liderazgos colaborativos es el espíritu del convenio de desempeño que sustenta el buen resultado en el territorio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la interculturalidad, el respeto humano y la cultura democrática, a través del programa de convivencia escolar y los mecanismos de participación de la comunidad educativa del territorio, para contribuir al desarrollo personal y social de las/os estudiantes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Realización de al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de educación parvularia	
ACCIÓN 2	
Cumplimiento del plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe	
ACCIÓN 3	
Participación comunitaria de fechas relevantes para la espiritualidad mapuche.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La educación con pertinencia local en Costa Araucanía solo se entiende en convivencia respetuosa e intercultural a partir de la participación en consistencia con los ODS de manera de contribuir al desarrollo personal y social integral de las/os estudiantes.	

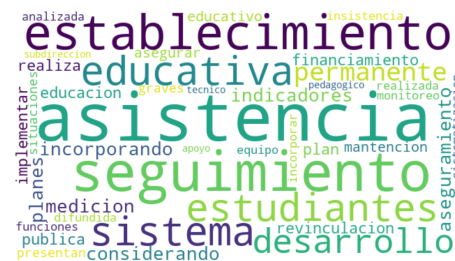
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Seguimiento permanente de la asistencia de cada establecimiento incorporando planes de aseguramiento de asistencia sobre el 90% y de indicadores de medición. Considerando el sistema de financiamiento de la educación pública, se realiza el seguimiento.



ACCIÓN 2

Implementar el plan de revinculación educativa para asegurar la mantención en el sistema educativo de los estudiantes que presentan situaciones graves de insistencia.

ACCIÓN 3

Incorporar funciones de seguimiento y sistematización de la asistencia realizada, analizada y difundida por el equipo de monitoreo y seguimiento de la subdirección de Apoyo técnico Pedagógico del SLEPCA.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

1. La asistencia es condición necesaria para el desarrollo de aprendizaje en las aulas de cada establecimiento.
2. La asistencia posibilita los ingresos vía Subvención General y Convenio de igualdad de oportunidades educativas.
3. La asistencia permite el desarrollo de un ambiente socioemocional de los estudiantes en cada establecimiento.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

Illecito docente



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

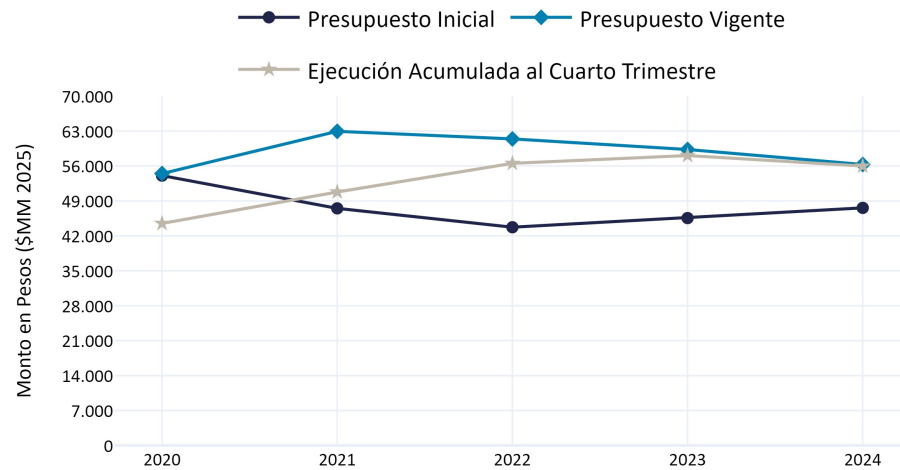
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Entrega de terreno a las empresas constructora en conjunto con la comunidad educativa.	
ACCIÓN 2	
Seguimiento de la ejecución por parte del ITO	
ACCIÓN 3	
Planificación de la jerarquización de proyectos de inversión segun distintas variables como: necesidad de la infraestructura, proyecto educativo, otra.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Contar con ambientes educativos propicios para el aprendizaje es condición necesaria para una educación de calidad en el territorio. Estas acciones comprometen que los procesos educativos cuenten con experiencias de aprendizaje innovadoras y pertinentes.	

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Costa Araucanía

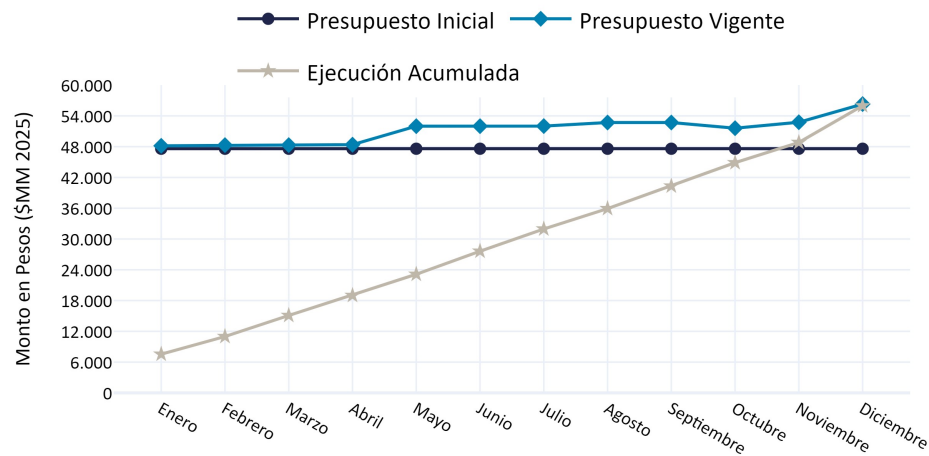
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



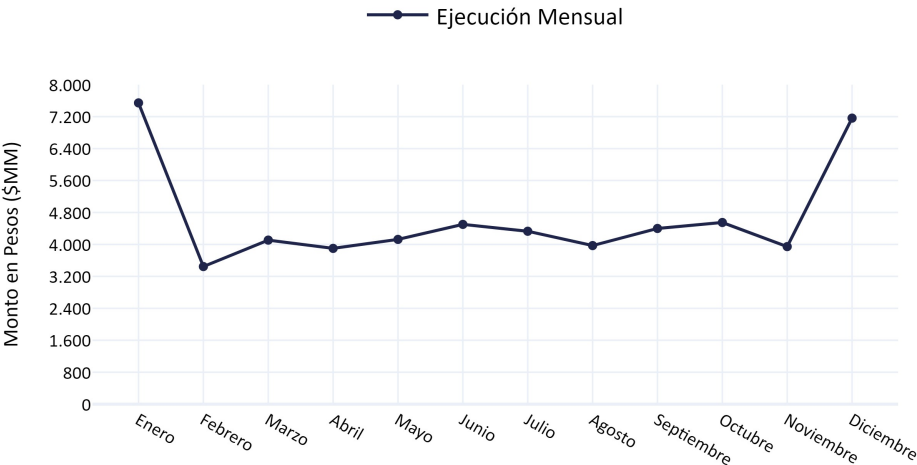
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

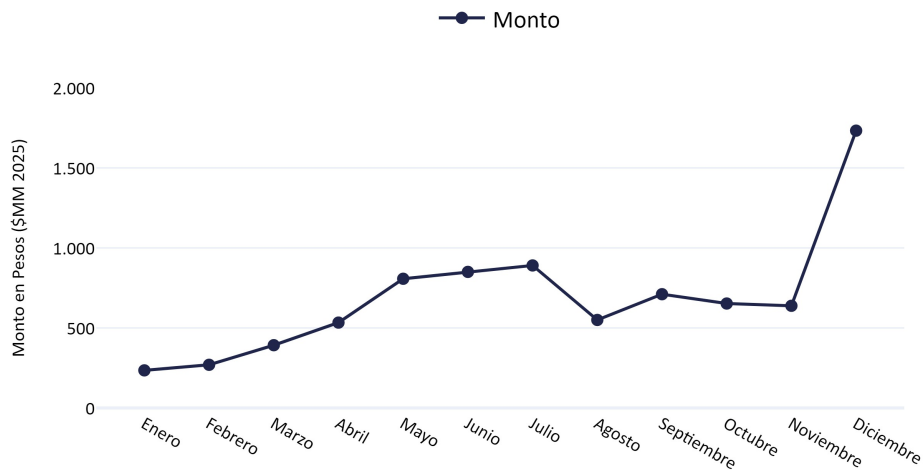
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

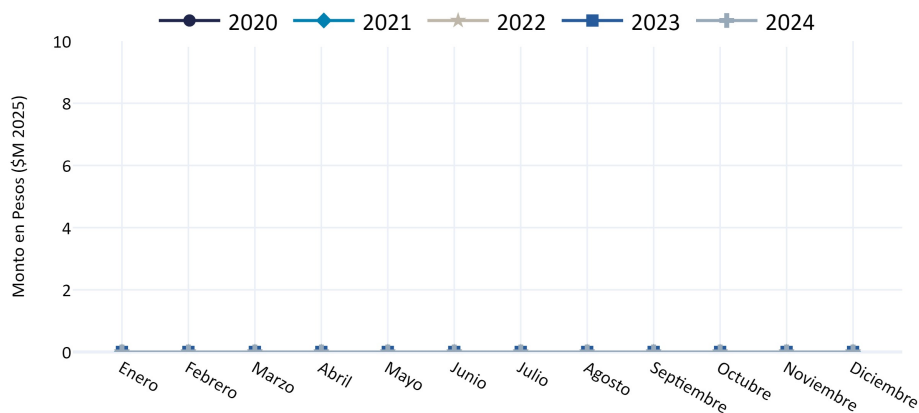
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

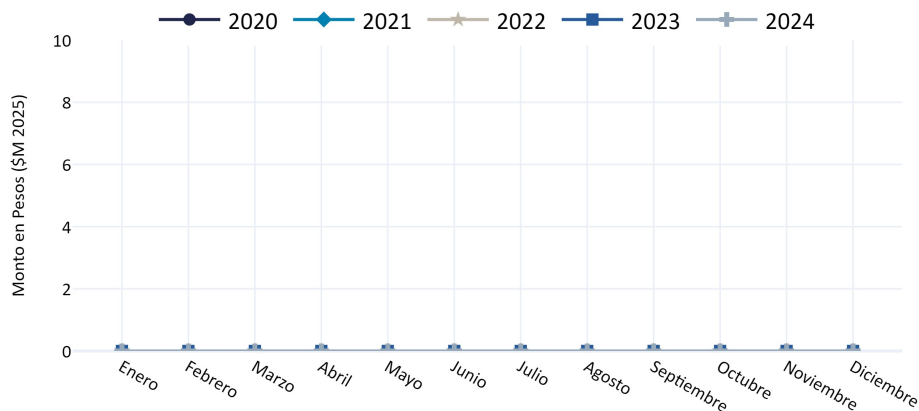


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

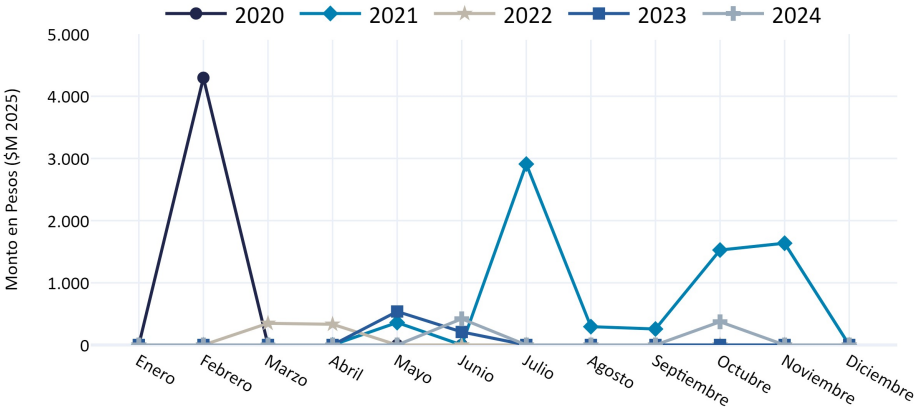
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

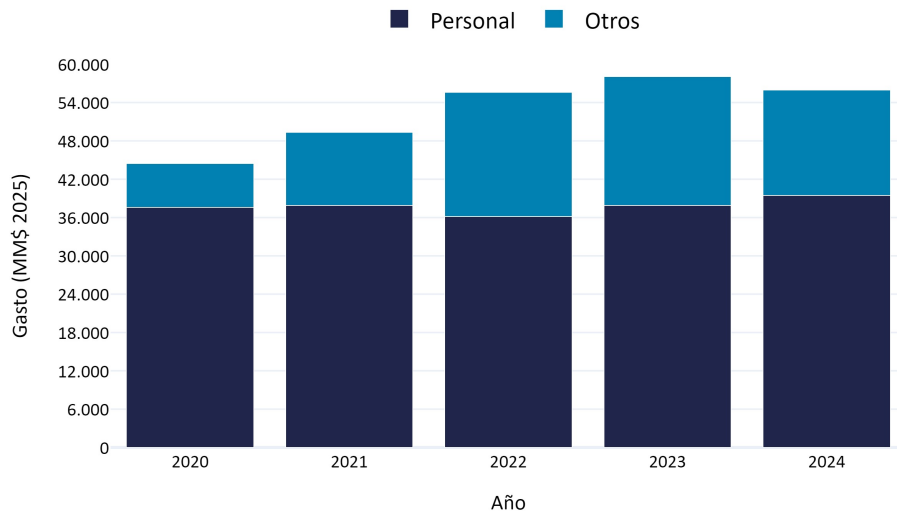


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

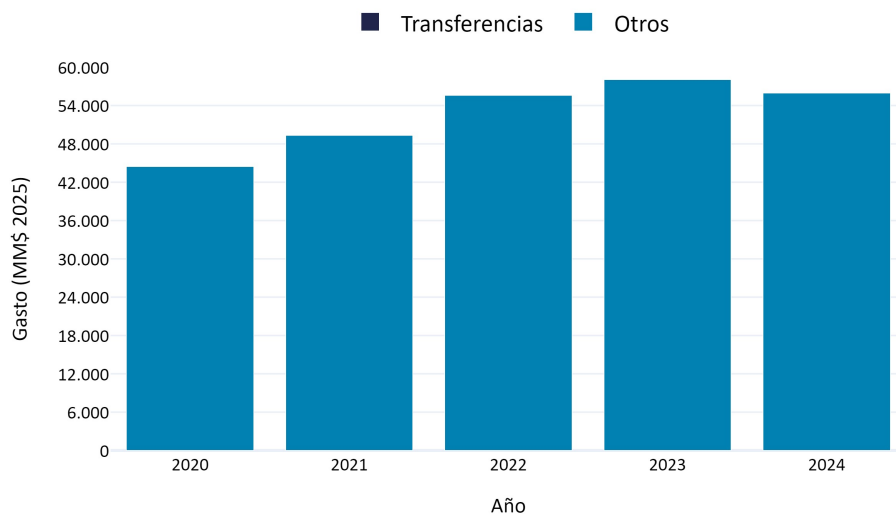


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

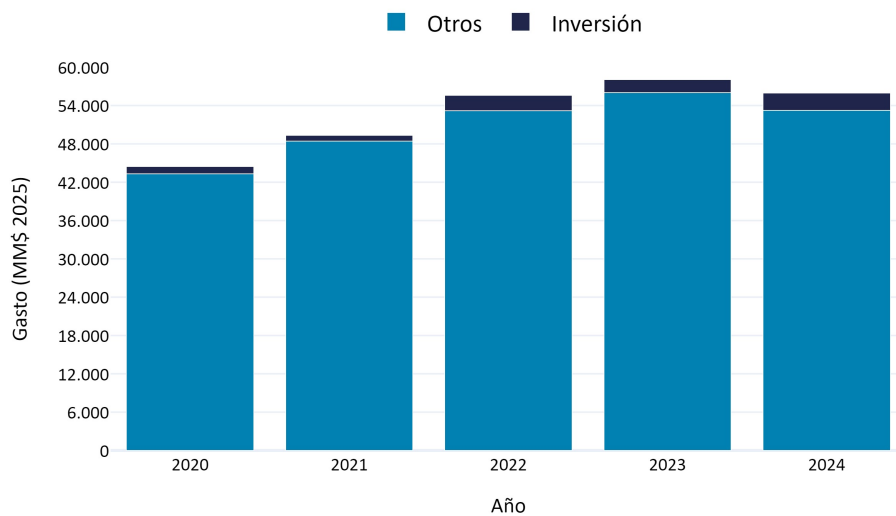
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Costa Araucanía



¿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.

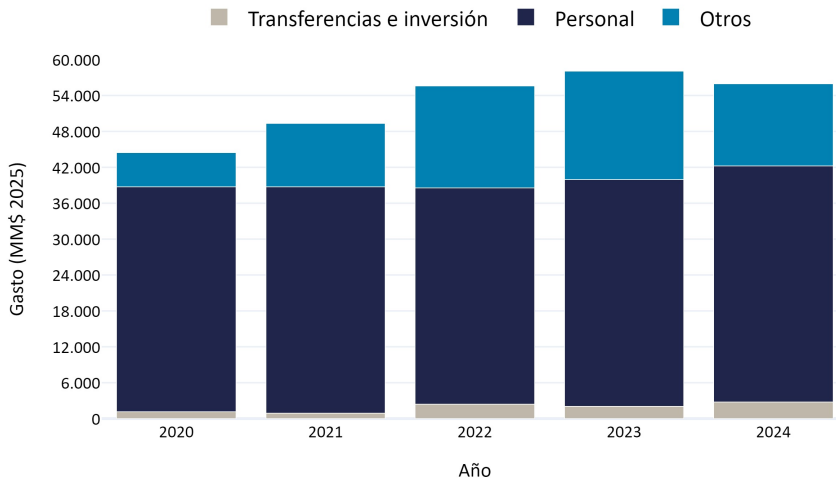
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

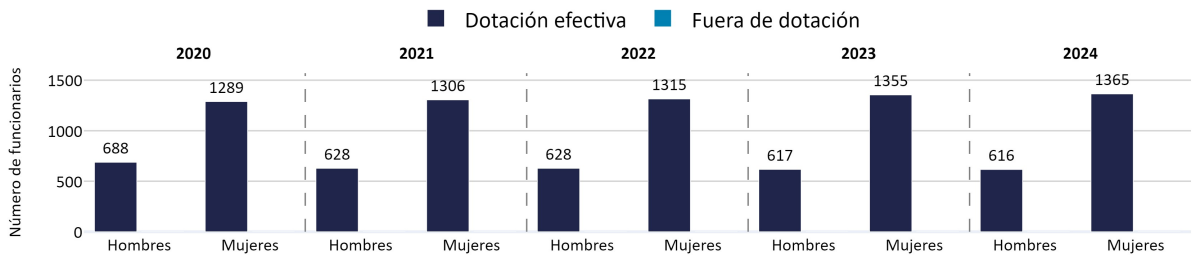
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Costa Araucanía



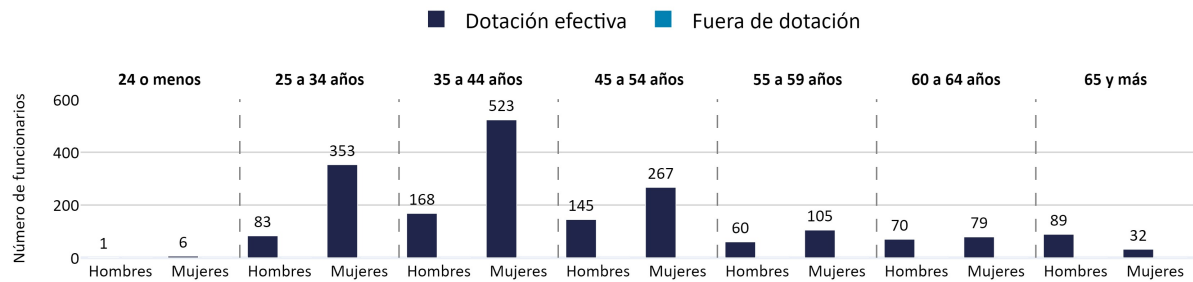
III 4.- Dotación

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



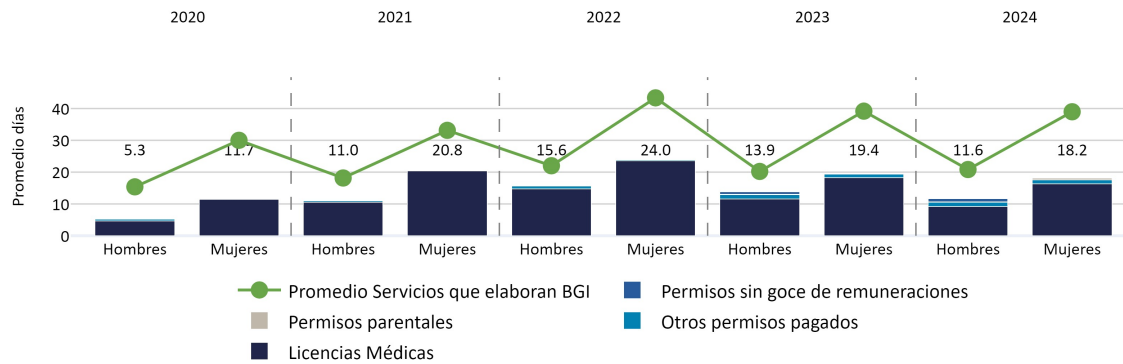
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



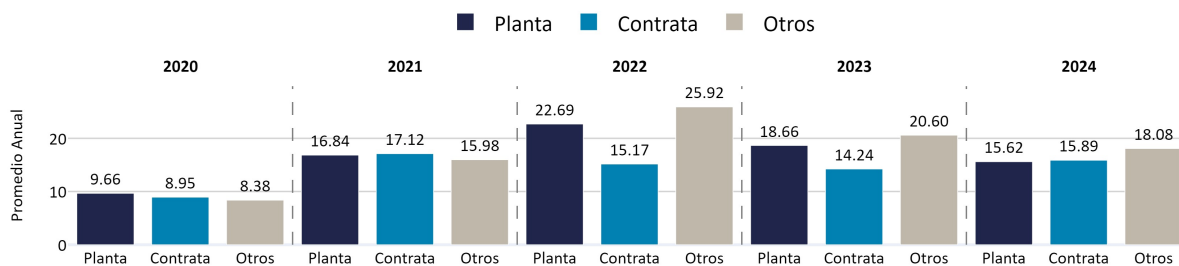
Evolución del ausentismo laboral

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.

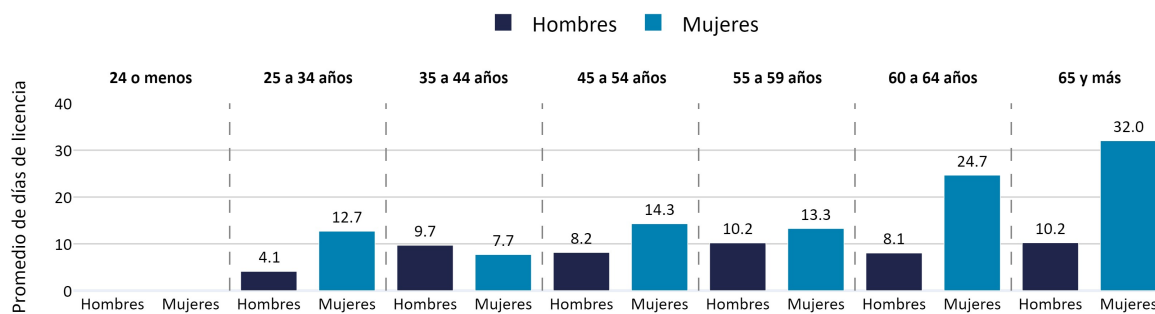
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 1.685 y M\$ 1.064 respectivamente.

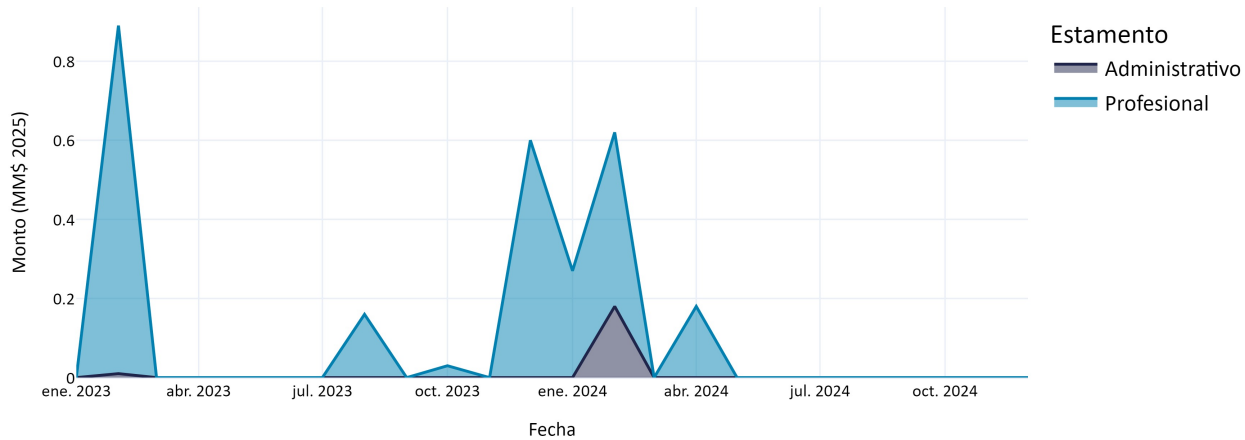
Distribución en el personal de planta y contrata

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

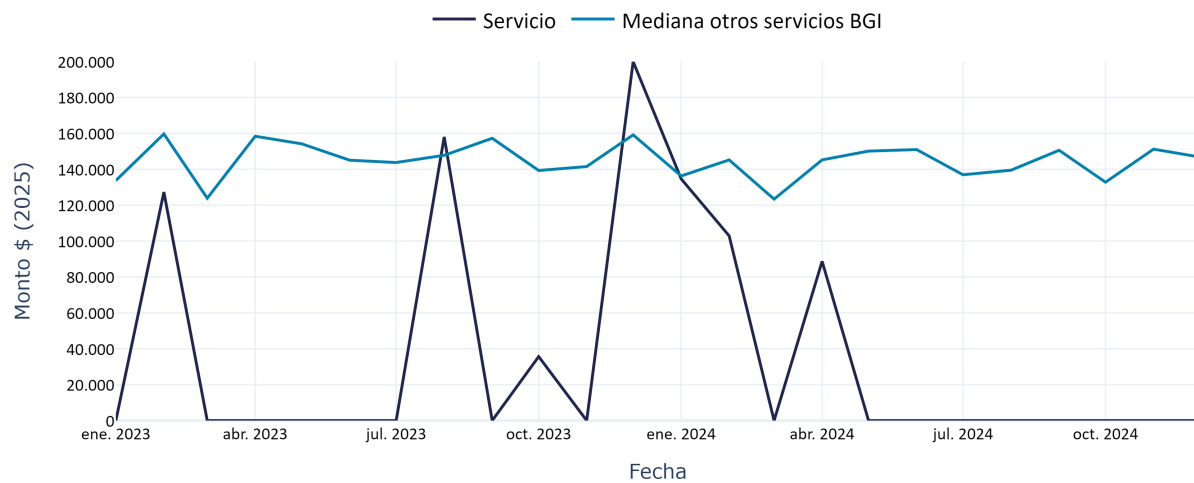
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	14 horas	12 horas
Promedio pagado por trabajador	\$140.399	\$106.424
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	69%	45%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	1%	11%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	5,2%	3,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



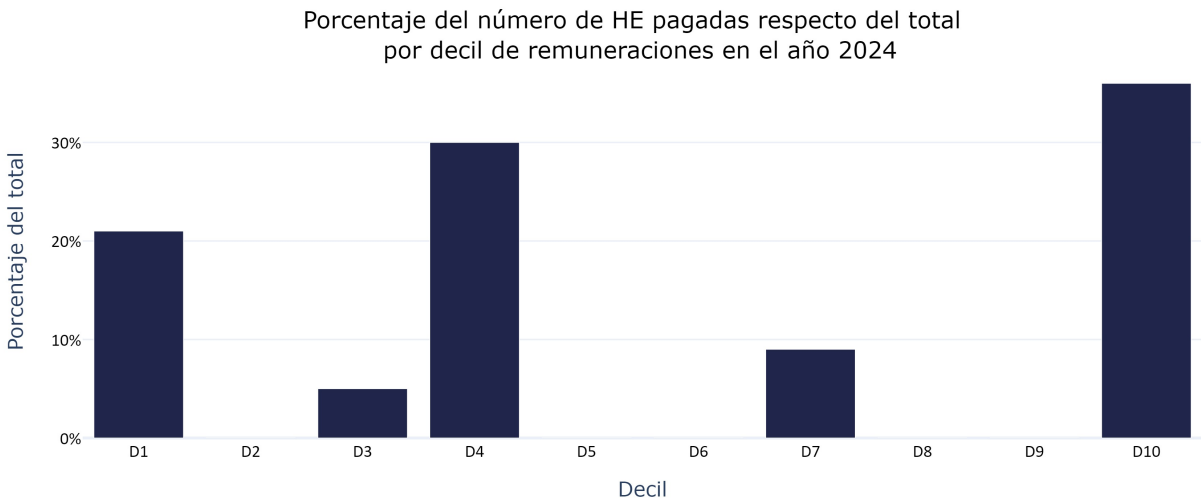
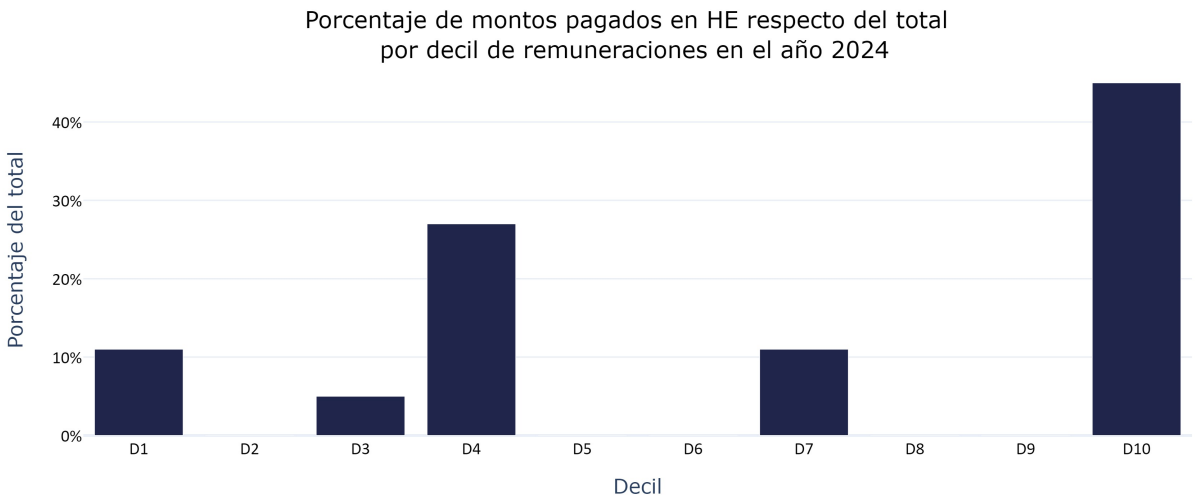
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 36% de las HE pagadas y recibe el 45% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 21% de las HE pagadas y recibe el 11% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Local de Educación Costa Araucanía

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	151	11.06%	83	13.47%	234
Auxiliares	127	9.3%	132	21.43%	259
Directivos	7	0.51%	12	1.95%	19
Profesionales	831	60.88%	357	57.95%	1188
Técnicos	249	18.24%	32	5.19%	281
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	1365	100%	616	100%	1981

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	7.14%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	23	82.14%	10	100%	33
Técnicos	3	10.71%	0	0%	3
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	28	100%	10	100%	38

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	1	1	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	2	2	5
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	50%	50%	60%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	1	1	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	1	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	0%

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	196	247	86
(b) Total dotación efectiva año t	1855	1972	1981
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.57%	12.53%	4.34%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	42	40	0
Funcionarios fallecidos año t	1	3	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	42	40	13
Otros retiros voluntarios año t	0	8	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	111	156	72
Total de ceses o retiros	196	247	86

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	120	151	117
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	196	247	86
Porcentaje de recuperación (a/b)	61.22%	61.13%	136.05%

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	655	656	648
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	0	1332	1508
(b) Total Dotación Efectiva año t	1855	1972	1981
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0%	67.55%	76.12%

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)	94688	33300	14374
(b) Total de participantes capacitados año t	352	1332	1508
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	269%	25%	9.53%

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	1	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	14	34	35
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	2.94%	0%

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	1855	1972	1981
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	70	64	68
Lista 2	1	2	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	71	66	71
(b) Total Dotación Efectiva año t	1855	1972	1981
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	3.83%	3.35%	3.58%

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)		No	No

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	2	2	5
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 Costa Araucanía

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
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
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 el financiamiento de los establecimientos educativos que reciben aportes del Estado, con especial foco sobre VTF.	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
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
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
Elaborar un nuevo currículum en EMTP junto a las comunidades educativas el mundo del trabajo los territorios y actores del área del conocimiento que pondrá el foco en la participación social plena de los y las estudiantes sus trayectorias vitales y los desafíos económicos y sociales del territorio	En implementación
Establecer un nuevo sistema de renovación del currículum que avance hacia un diseño más flexible con participación de las comunidades educativas sensible a la diversidad territorial y cultural del país (con especial atención a las escuelas y liceos rurales) y a las temáticas emergentes como el enfoque de género, el multiculturalismo y la educación ambiental	En implementación
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
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	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
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
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
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
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 Costa Araucanía

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	20.00	6.00	963.00	111633915.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Elaborar un plan de fortalecimiento de la mesa de transversalización de equidad de género e interculturalidad del territorio Costa Araucanía, respecto de las IBB, incluyendo al subsector de educación de la región.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Generar un catastro de las madres y apoderadas productoras de bienes y/o servicios con enfoque de género, territorial e interseccional con el fin de proponer un plan de fortalecimiento de sus capacidades.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Realizar una sistematización de la política del servicio y de los avances realizados en la transversalización de la equidad de género a través de una memoria de los primeros 5 años del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía pionero del sur Chile en el proceso de desmunicipalización.

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 Costa Araucanía

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

