

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Chinchorro





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 Chinchorro

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Chinchorro

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Chinchorro

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 Chinchorro

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Julia Oróstegui Beovic, directora ejecutiva (s) Servicio Local de Educación Chinchorro	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
Gestionar un servicio educacional de calidad en los establecimientos educacionales públicos de la región de Arica y Parinacota, dirigido a las y los estudiantes y sus familias, mediante la implementación de una planificación estratégica territorial, construida de forma participativa con las comunidades educativas y la sociedad civil, que promueva el aprendizaje y desarrollo integral, con foco en el bienestar socioemocional, convivencia escolar, inclusión educativa e interculturalidad, considerando la igualdad de género y la no discriminación, con el propósito de asegurar trayectorias educativas contextualizadas en los desafíos de nuestra sociedad.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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 Chinchorro correspondió a un 0,466% 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar un currículum flexible en los establecimientos educacionales, a través de la actualización y aplicación de los proyectos educativos institucionales, diferenciados en sus sellos, con pertinencia sociocultural, acorde a las definiciones y políticas ministeriales, potenciando el liderazgo, participación y vínculo de las comunidades educativas con la sociedad civil.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Actualizar Proyectos Educativos Institucionales de liceos de Enseñanza Media modalidad Humanístico- Científica y Técnico Profesional en función del contexto y necesidades de formación para el siglo XXI, con foco en los sellos institucionales del Servicio Local.	
ACCIÓN 2	
Evaluar y planificar un nuevo ciclo de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) para contribuir a una gestión eficaz, con atención a las necesidades y al mejoramiento de los aprendizajes de los y las estudiantes.	
ACCIÓN 3	
Realizar asistencia técnica a los establecimientos educacionales con equipos de gestión y profesores encargados para apoyar las etapas actualización de Proyectos Educativos Institucionales(PEI) y planificación del nuevo ciclo de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) de los establecimientos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Los proyectos educativos institucionales de los establecimientos educacionales otorgan identidad y sentido de pertenencia, orienta los procesos pedagógicos y organiza la gestión de manera coherente con la misión y visión del establecimiento. A través de él se promueve la inclusión y la equidad, se fortalecen los vínculos con la comunidad y se establece un marco de referencia para la evaluación y mejora continua.	
Asimismo, los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) cumplen un rol complementario y esencial, ya que permiten traducir los lineamientos del PEI en acciones concretas, metas medibles y estrategias específicas que impulsan el avance académico, la innovación pedagógica y la calidad de los aprendizajes. Así, PEI y PME se convierten en instrumentos articulados que aseguran que el establecimiento educacional no solo tenga un horizonte claro, sino también los medios prácticos para alcanzarlo y renovarse constantemente de acuerdo a las necesidades de su comunidad.	

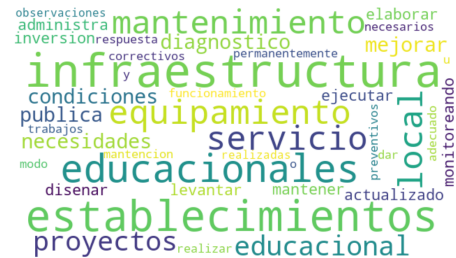
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar un proceso de planificación estratégica en materia de infraestructura y equipamiento educacional público, a través del diagnóstico, diseño, elaboración y ejecución de iniciativas de inversión que permitan mejorar las condiciones de habitabilidad, higiene y seguridad, que considere las necesidades y diferencias de niños, niñas y adolescentes y garantice el derecho a la educación para todos sus estudiantes.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Levantar, diseñar, elaborar y ejecutar proyectos de inversión en equipamiento e infraestructura educacional, en los establecimientos educacionales del Servicio Local.



ACCIÓN 2

Mantener actualizado un diagnóstico de infraestructura del Servicio Local y de los establecimientos educacionales que administra, monitoreando permanentemente las necesidades de mantención y/o proyectos, necesarios para su adecuado funcionamiento.

ACCIÓN 3

Realizar trabajos de mantenimiento, preventivos y correctivos de modo de dar respuesta a las necesidades de los establecimientos educacionales u observaciones realizadas por organismos técnicos fiscalizadores o colaboradores. Lo anterior, ante la necesidad de ir normalizando y regularizando la adecuada operación y mantenimiento de la infraestructura educacional publica de la región.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

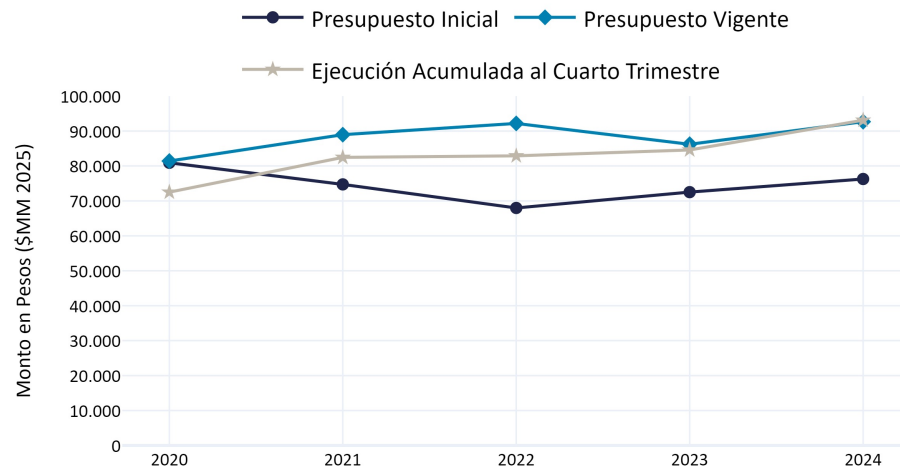
De acuerdo con el diagnóstico, se asume como prioritario mejorar las condiciones de infraestructura y de equipamiento de los establecimientos educacionales. Esto incluye tanto el mantenimiento oportuno, como el desarrollo de nuevas inversiones para establecimientos que lo necesitan. En efecto, la calidad de la infraestructura escolar constituye un factor decisivo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, aportando dignidad y equidad en el territorio, donde la vulnerabilidad social es un elemento predominante.

En este sentido, mejorar las condiciones de infraestructura y de equipamiento se configura como un desafío estratégico y central para el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Chinchorro

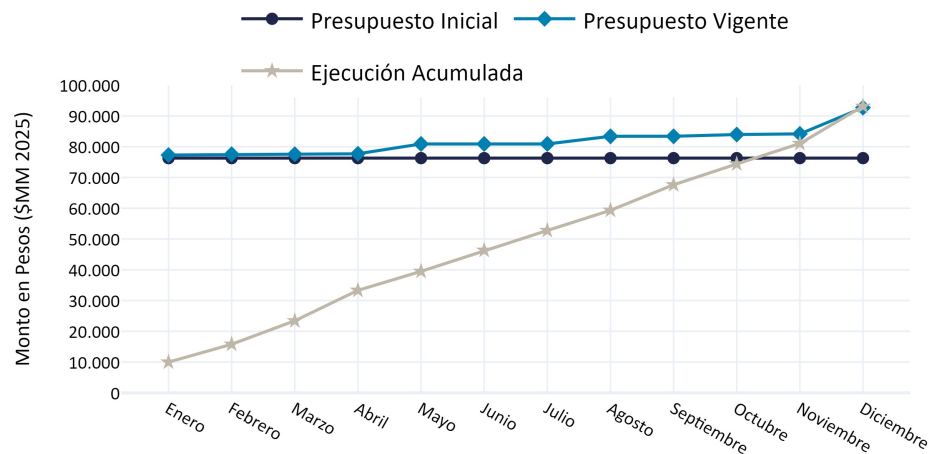
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



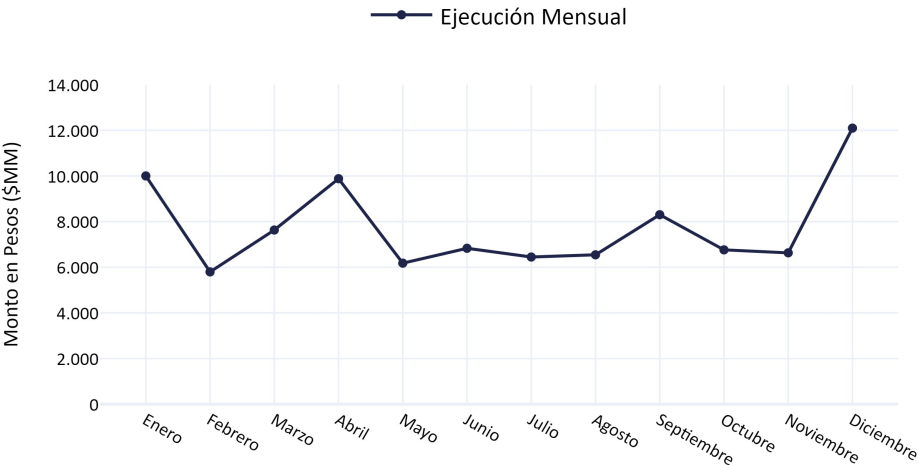
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

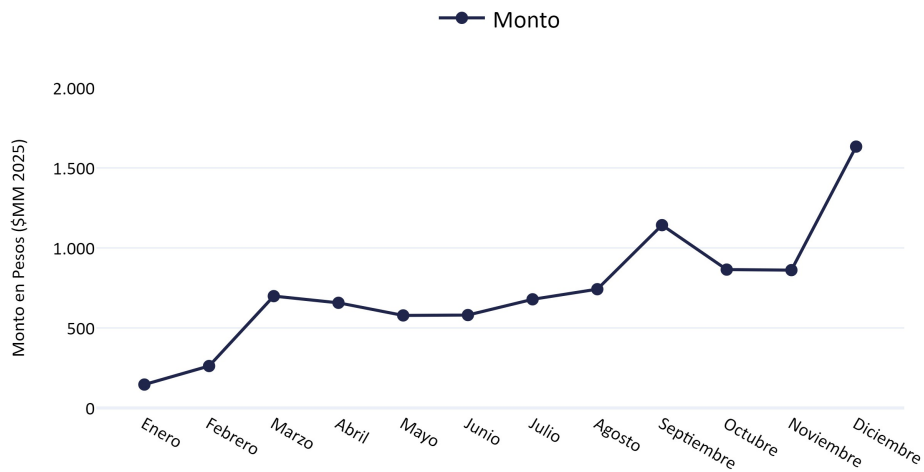
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

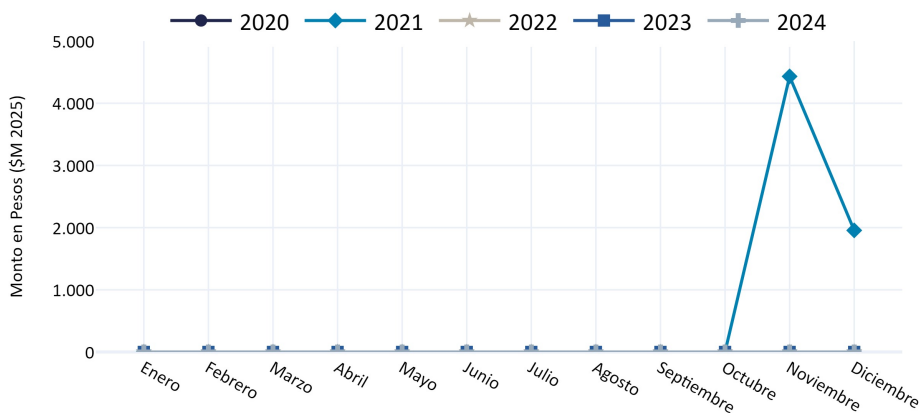
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

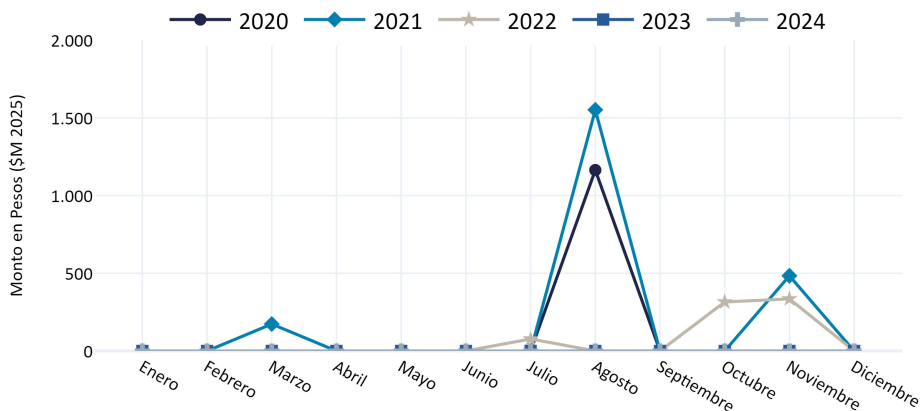


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

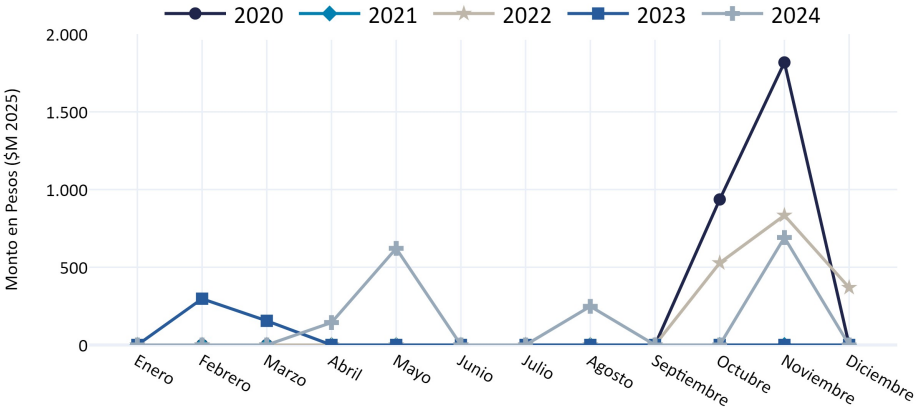
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

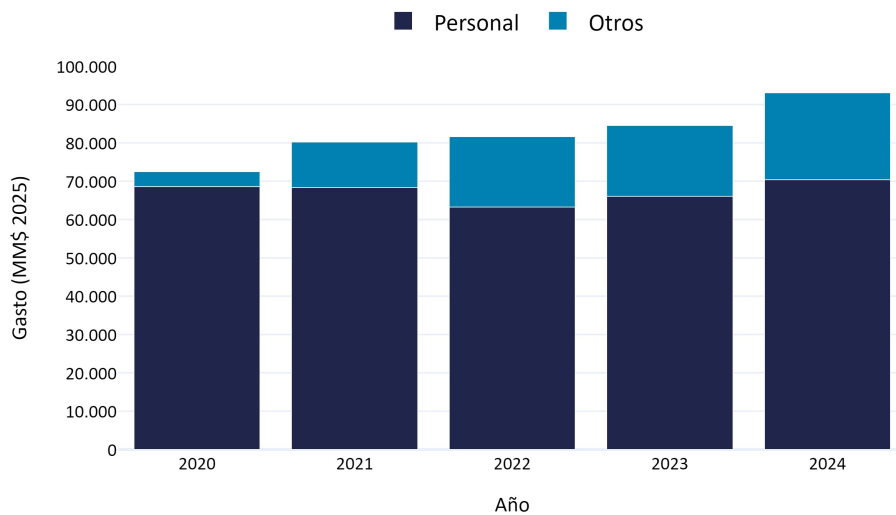


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

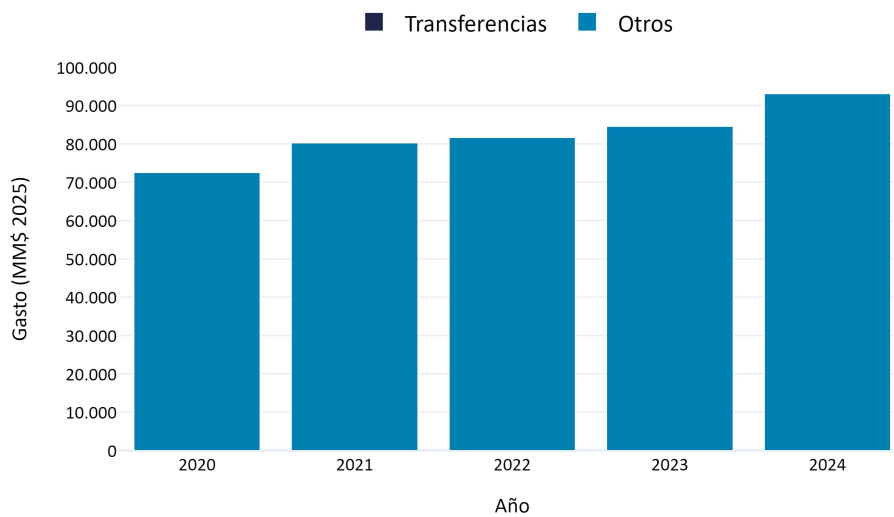


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

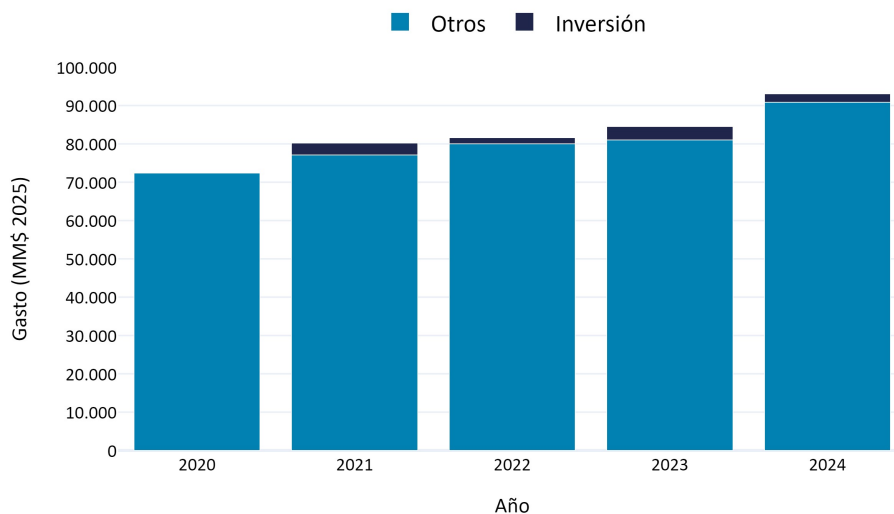
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Chinchorro



¿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.

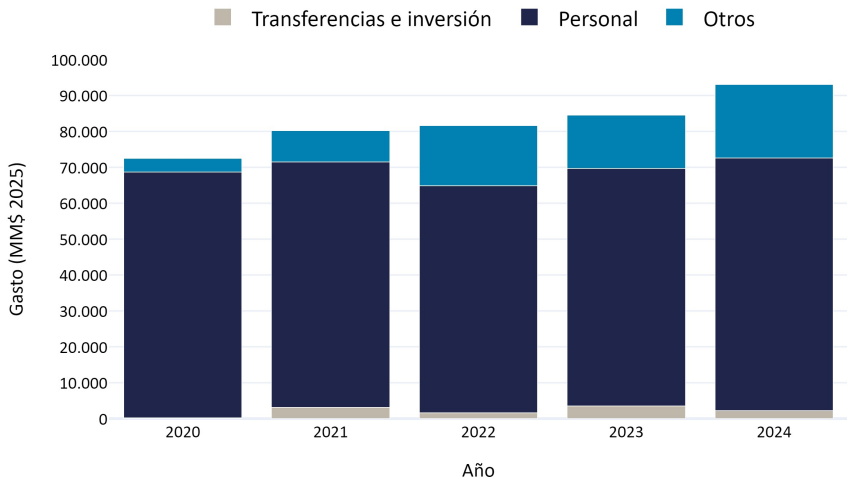
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

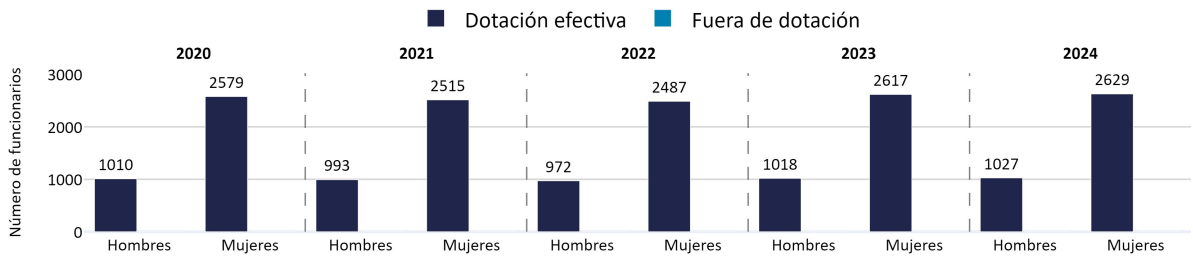
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Chinchorro



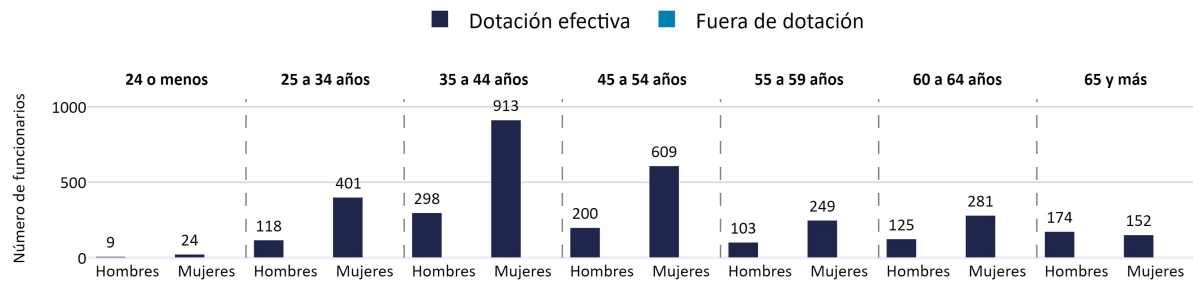
III 4.- Dotación

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



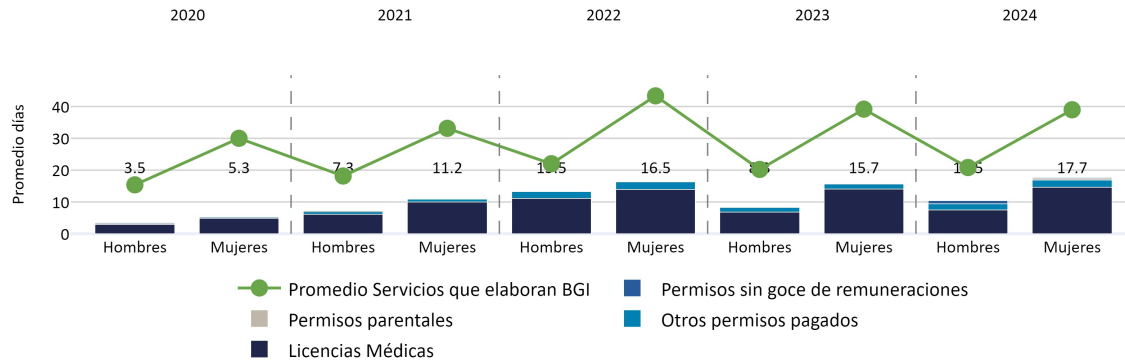
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



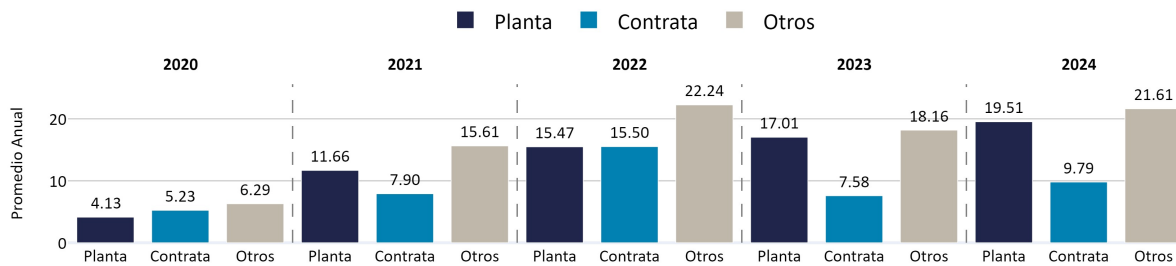
Evolución del ausentismo laboral

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.

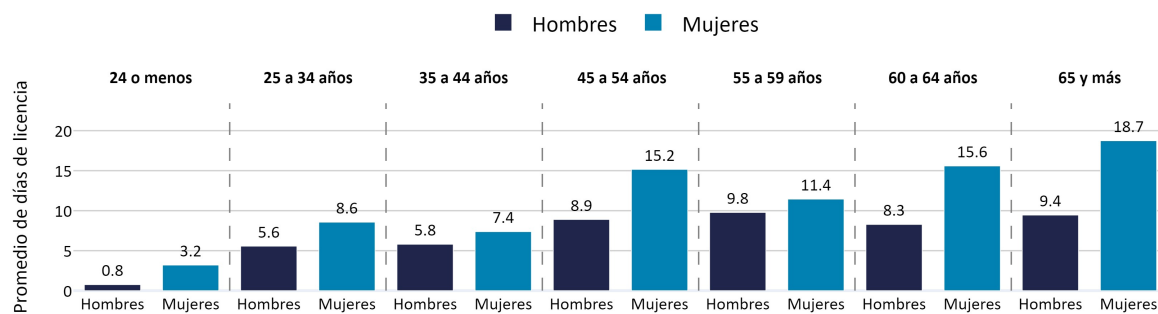
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 108 y M\$ 2.364 respectivamente.

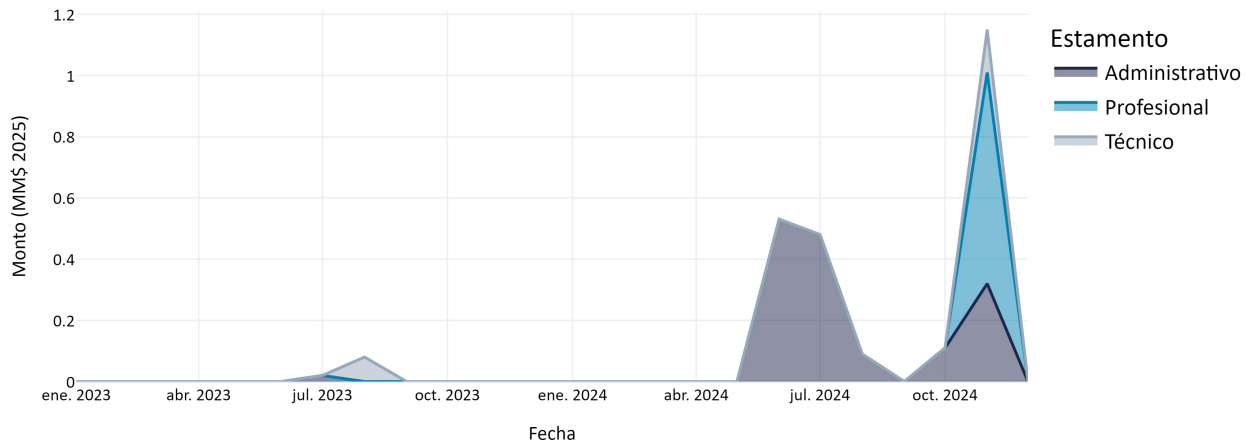
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,0%	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%

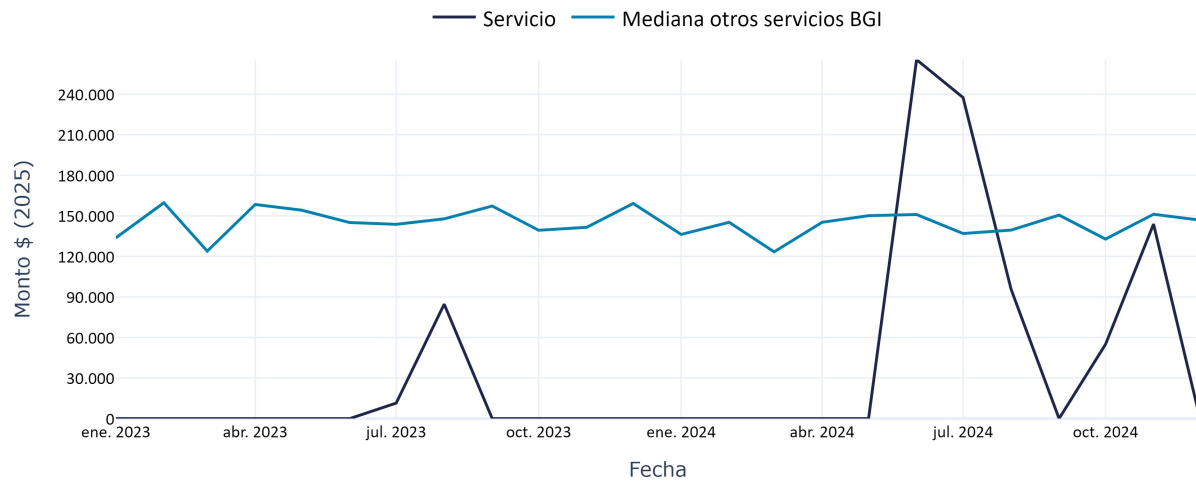
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	7 horas	32 horas
Promedio pagado por trabajador	\$35.888	\$157.573
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	35%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	21%	12%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	4,0%	9,3%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



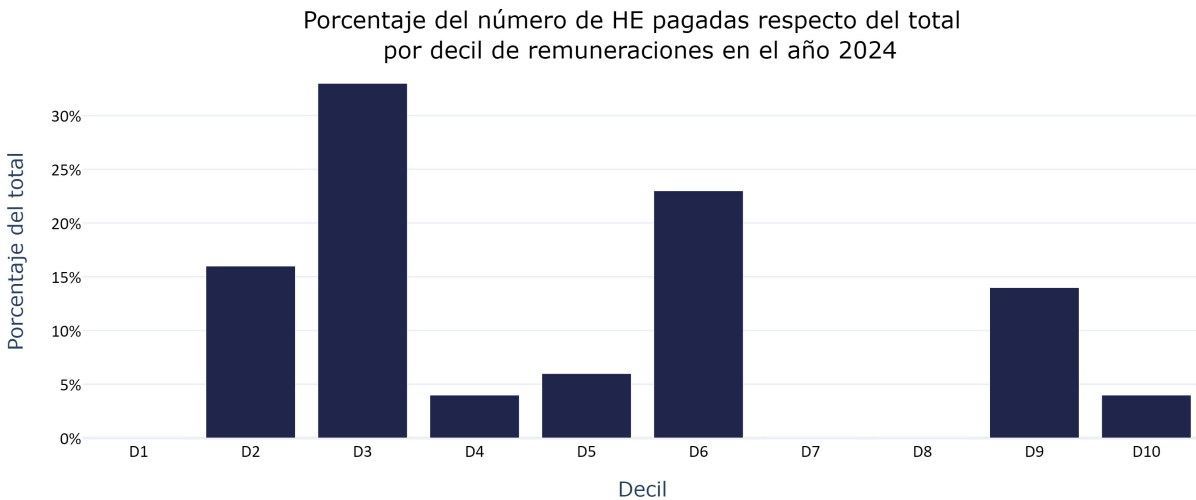
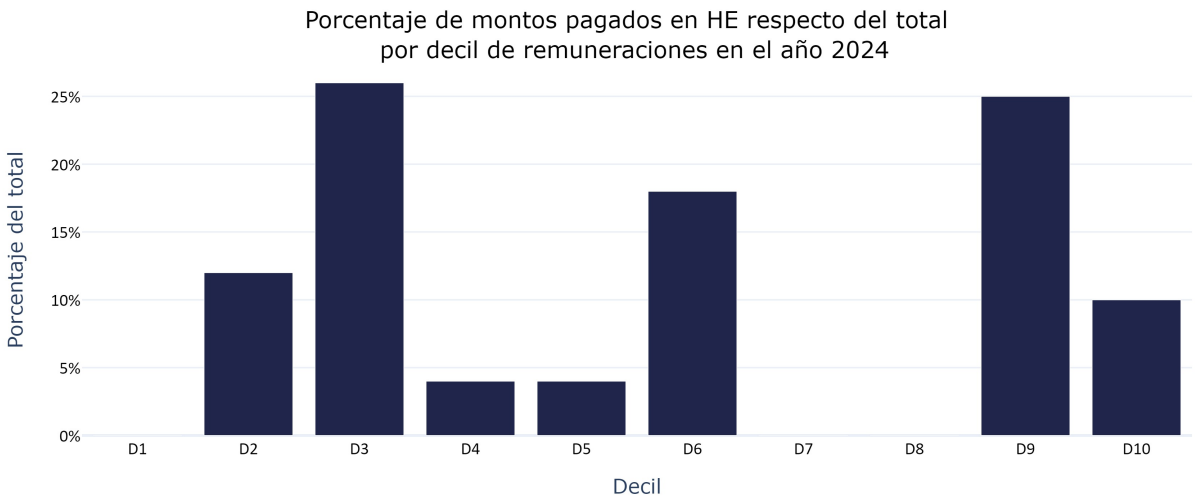
Comparación con otros servicios públicos



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 4% de las HE pagadas y recibe el 10% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Local de Educación Chinchorro

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	257	9.78%	85	8.28%	342
Auxiliares	168	6.39%	164	15.97%	332
Directivos	22	0.84%	21	2.04%	43
Profesionales	1630	62%	712	69.33%	2342
Técnicos	552	21%	45	4.38%	597
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	2629	100%	1027	100%	3656

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	10	10%	2	5.41%	12
Auxiliares	3	3%	8	21.62%	11
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	63	63%	25	67.57%	88
Técnicos	24	24%	2	5.41%	26
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	100	100%	37	100%	137

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	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	137	5
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	75%	1.46%	20%

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

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	393	352	455
(b) Total dotación efectiva año t	3375	3635	3656
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11.64%	9.68%	12.45%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	5	2	7
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	2	30
Otros retiros voluntarios año t	190	104	43
Funcionarios retirados por otras causales año t	198	244	375
Total de ceses o retiros	393	352	455

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	180	232	309
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	393	352	455
Porcentaje de recuperación (a/b)	45.8%	65.91%	67.91%

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	1254	1213	1145
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	3200	2631	3130
(b) Total Dotación Efectiva año t	3375	3635	3656
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94.81%	72.38%	85.61%

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)	80000	10	67180
(b) Total de participantes capacitados año t	1800	188	3130
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	44.44%	0.05%	21.46%

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	1	0	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	NaN%	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	3375	3635	3656
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	60	63	63
Lista 2	14	15	15
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	74	78	78
(b) Total Dotación Efectiva año t	3375	3635	3656
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.19%	2.15%	2.13%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	137	5
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	50%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	13	13
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	200%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	13	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	13	13
Porcentaje (a/b)	100%	100%	30.77%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Local de Educación Chinchorro

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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
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
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 Chinchorro

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)
6.00	13.00	4.00	100.00	119802554.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Durante el 2024, se incorporó la perspectiva de género en las acciones comunicacionales del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro logrando contribuir a la disminución de las inequidades, brechas y/o barreras de género identificadas, mediante la implementación de una campaña de difusión interna y externa con perspectiva de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Durante el 2024, se incorporó la perspectiva de género en el proceso de elaboración de material técnico del servicio, considerando las inequidades y brechas de género identificadas, contribuyendo así al logro de igualdad sustantiva de hombres y mujeres, mediante la elaboración y difusión del documento: "Orientaciones para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo para el funcionariado del P01".
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Durante el 2024, se elaboró e implemento con éxito una pauta que permite verificar la incorporación del enfoque de género en la elaboración/actualización de documentos de reglamentación, normativa y/o regulación, que aplica el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.

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 Chinchorro

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

