

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Gabriela Mistral





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 Gabriela Mistral

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral

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 Gabriela Mistral

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Grettys Aline Bravo Perea, director ejecutivo (s) Servicio Local de Educación Gabriela Mistral	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
Brindar una educación pública de calidad, equitativa e inclusiva para todos los estudiantes del territorio en sus distintos niveles, mediante el fortalecimiento de las competencias de la comunidad educativa y una gestión pedagógica que promueva un desarrollo integral con altas expectativas.

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 Gabriela Mistral correspondió a un 0,295% del total del Ministerio de Educación.

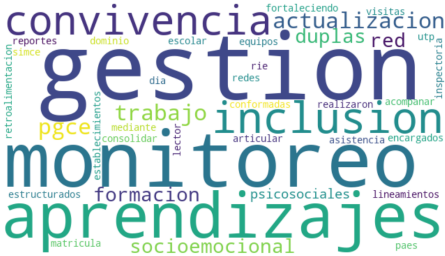
(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(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 Gabriela Mistral

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar una gestion pedagógica de calidad, mediante la implementación de un sistema de monitoreo y seguimiento de los aprendizajes, la consolidación de redes educativas en el territorio y el acompañamiento a los establecimientos en el marco de una mejora continua.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Consolidar el monitoreo de aprendizajes (DIA, Dominio Lector, SIMCE, PAES) y de gestión (matrícula, asistencia, inclusión) con reportes estructurados y retroalimentación a un 100%	
ACCIÓN 2	
Articular la gestión de convivencia escolar mediante lineamientos y actualización de RIE y PGCE, fortaleciendo el trabajo de 8 redes conformadas por encargados y equipos (Inspección, UTP, Inclusión). Se realizaron visitas a todos los establecimientos para acompañar y retroalimentar estas acciones	
ACCIÓN 3	
Fortalecer la educación socioemocional con formación en modelo Covitalidad y se instaló la red de duplas psicossociales en todo el territorio	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El monitoreo sistemático generó información estandarizada y oportuna para decisiones pedagógicas y focalización de apoyos, asegurando el 100% de reportabilidad. L actualización de IRE/PGCE, el trabajo en red y asesorías en terreno mejoraron condiciones de convivencia y respuesta a casos críticos, incluida "Ley Karin". La formación socioemocional y las duplas psicossociales fortalecieron el bienestar, habilitando mejores aprendizajes y una gestión de mejora continua	

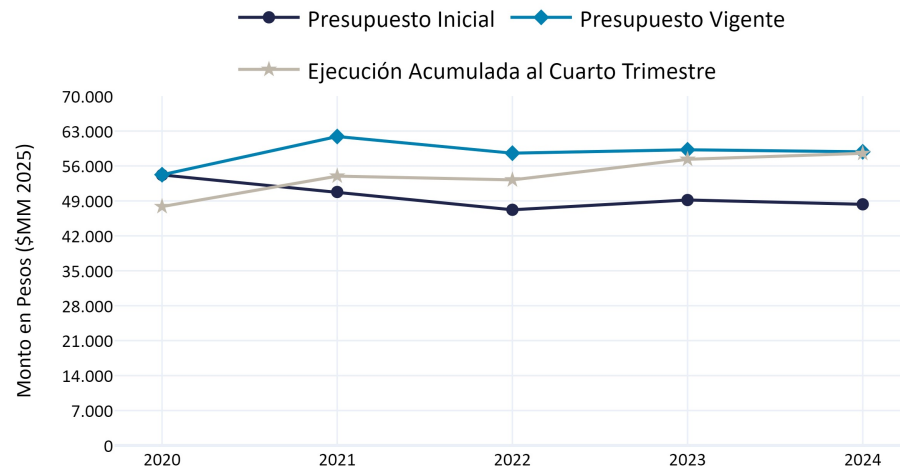
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Aumentar las competencias humanas, técnicas, administrativas y de liderazgo de todos los actores claves de la comunidad educativa, para mejorar sus prácticas y fortalecer su autonomía, mediante el acompañamiento a los docentes en el aula y promoción de instancias de perfeccionamiento de los aprendizajes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se capacitó a 1.123 docentes, educadoras y directivos, lo que representó un incremento del 7% en el indicador de capacitación respecto al año anterior	
ACCIÓN 2	
Se realizaron procesos de evaluación docente (575 convocados en 2023, con 284 evaluados; 334 convocados en 2024, con 115 evaluados, cuyos resultados se esperan en julio 2025), evidenciando mejoras en los tramos avanzado y experto	
ACCIÓN 3	
Se establecieron alianzas estratégicas con instituciones de renombre (LAGAR, Inacap, MIM, USACH/UDD, Fundación Teatro a Mil, Fundación Arcor, Biblioteca Escolar UC, Profuturo, American Tower, entre otras)	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La capacitación incrementó las capacidades técnicas y de liderazgo, impactando en las prácticas en el aula. La evaluación docente orientó mejoras basadas en evidencia y reconoció desempeño avanzado. Las alianzas y actividades extracurriculares ampliaron oportunidades de aprendizaje, conectado escuela-territorio y promoviendo autonomía institucional mediante recursos, redes y experiencias de calidad que fortalecen competencias de toda la comunidad educativa	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los establecimientos, mediante la dotación de una infraestructura propicia para los estudiantes, el suministro de recursos educativos necesarios y la modernización del equipamiento que cumplan con las condiciones básicas para el aprendizaje.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Portafolio de conservación: con 44 proyectos (Inversión acumulada de \$16.450 MM entre el periodo 2020 hasta el 2024) y se ejecutaron 31 obras de mejoramiento por MM\$982	
ACCIÓN 2	
En el primer semestre de 2024, se culminaron 7 proyectos de conservación (total de \$3.612 MM), que incluyeron la remodelación de canchas deportivas, instalación de ventanas termopanel, cortinas roller, reemplazo de puertas, pintura de 31.500 m² en aulas y fachadas, instalación de porcelanato y suelos vinílicos, renovación de instalaciones sanitarias, mejoras en accesos y aislación térmica	
ACCIÓN 3	
Durante el segundo semestre se iniciaron 7 nuevos proyectos, entre los que se destaca el recambio total de techumbres con asbesto-cemento y la instalación de EIFS (mejora térmica)	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Los proyectos y obras, mejoran seguridad, habitabilidad y accesibilidad, impactando asistencia y continuidad pedagógica. La renovación de envoltentes, sanitarios y accesos elevó el estándar higiénico y de confort, habilitando espacios propicios para el aprendizaje. El recambio de techumbres con asbesto u el uso de EIFS mejoran condiciones térmicas y de seguridad, alineando la infraestructura con requerimientos para una enseñanza de calidad	

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral

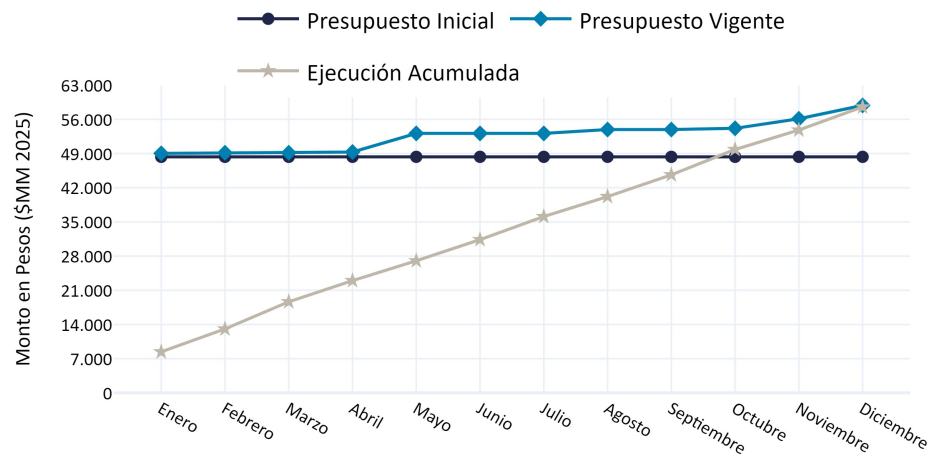
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



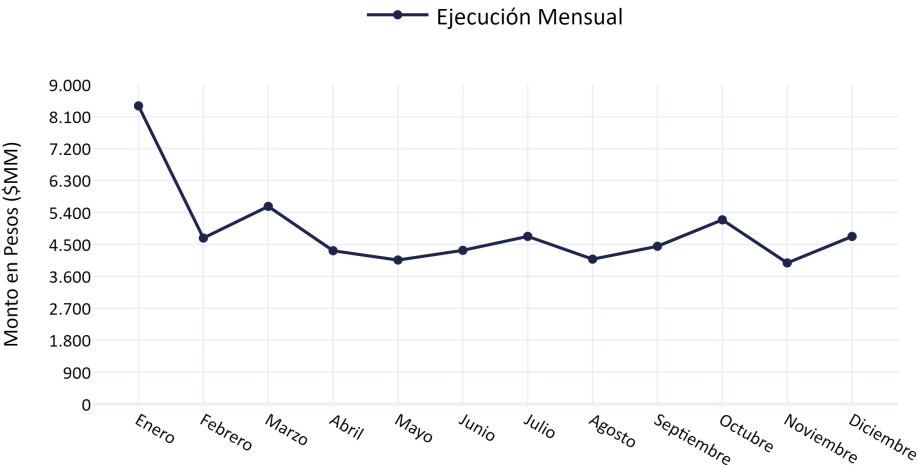
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

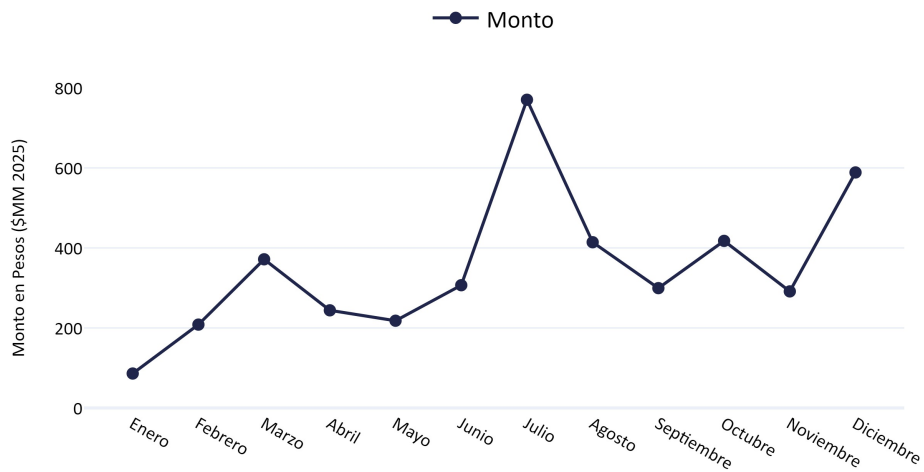
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

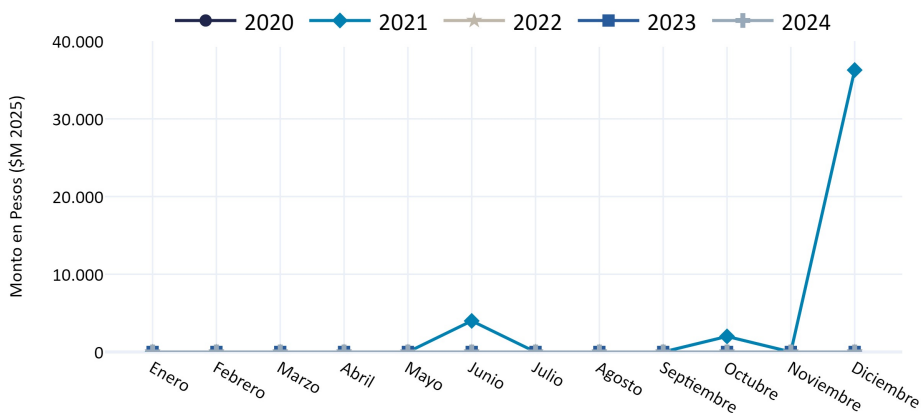
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

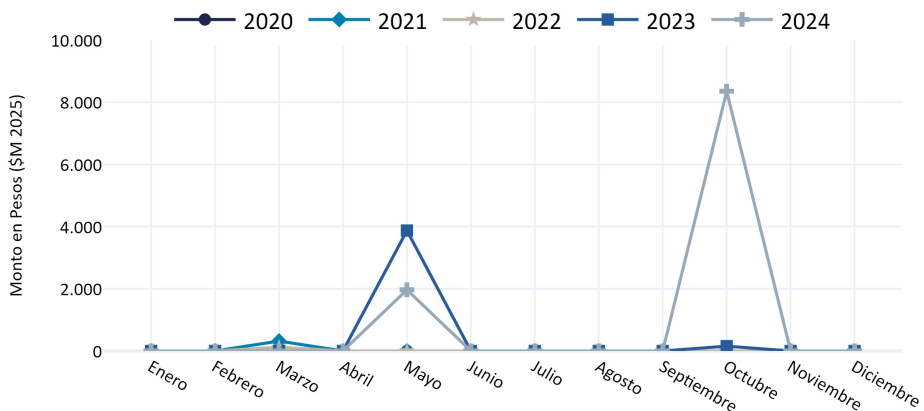


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

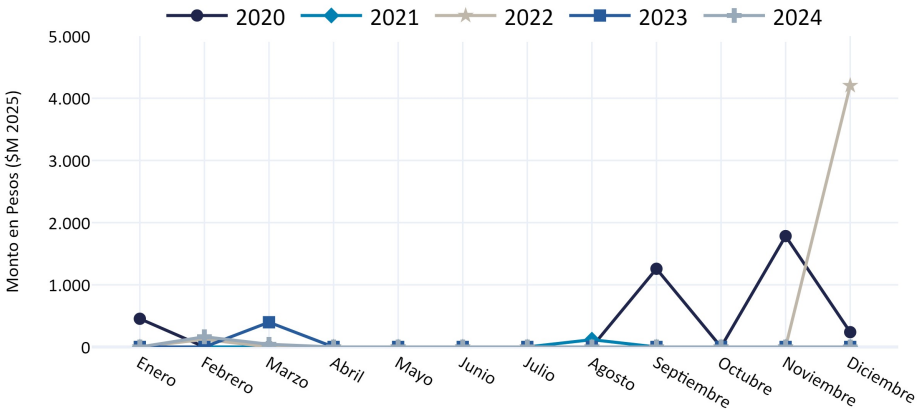
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

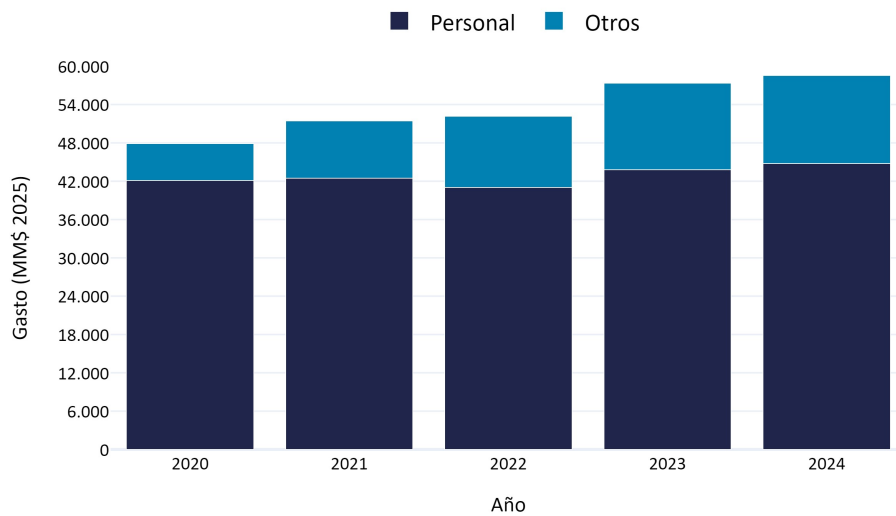


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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



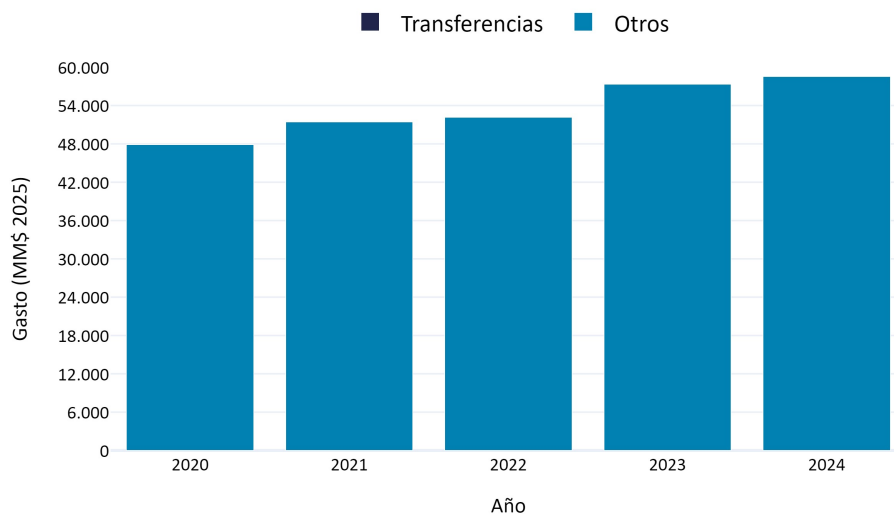
El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

Gabriela Mistral



¿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).

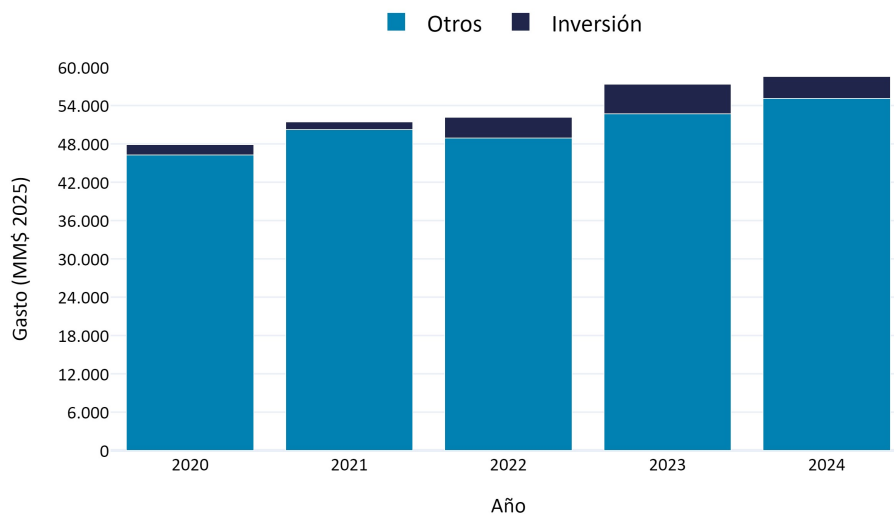
¿Por qué son importantes?

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 Gabriela Mistral



¿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.

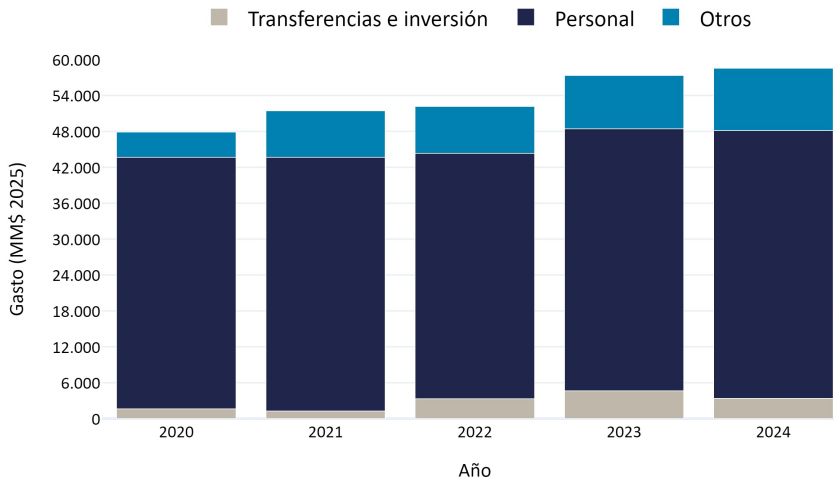
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

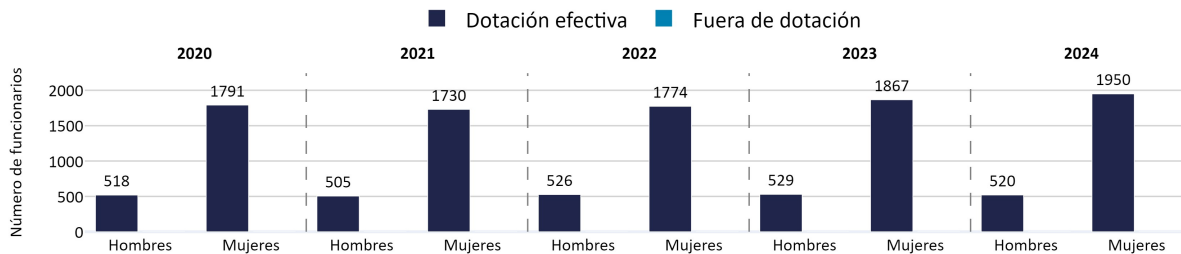
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral



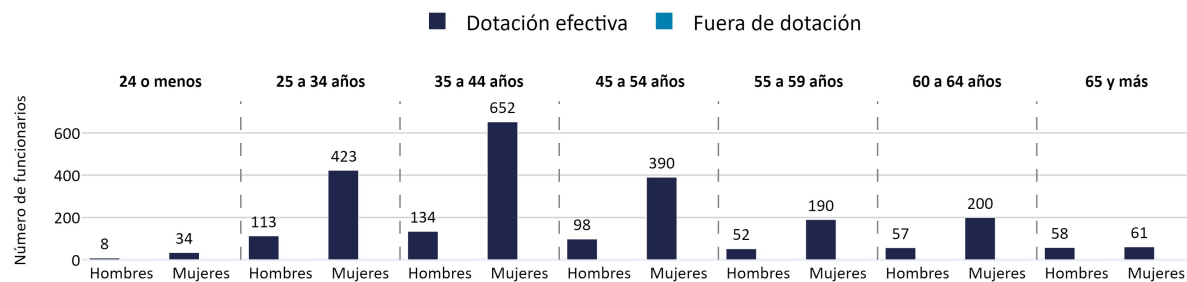
III 4.- Dotación

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



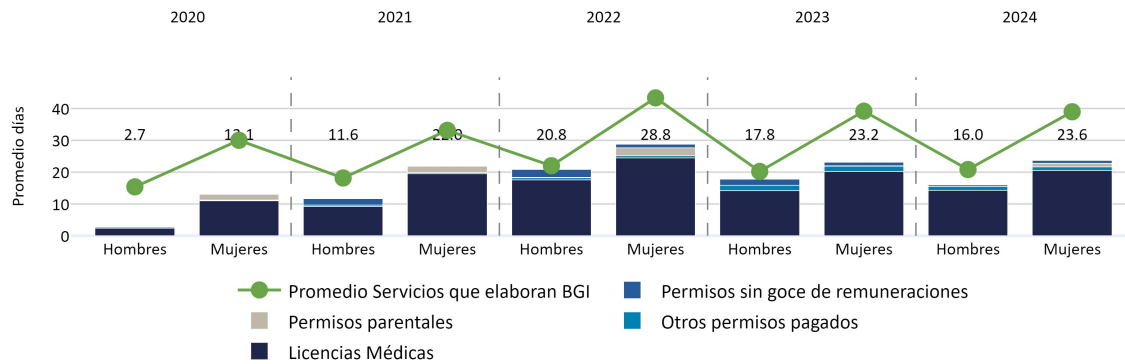
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



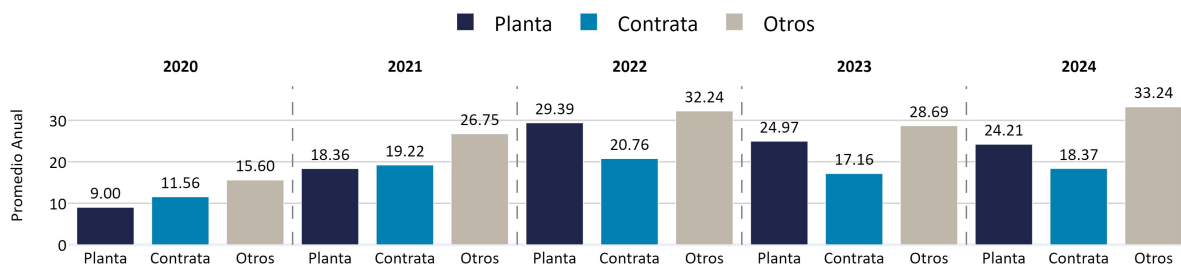
Evolución del ausentismo laboral

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.

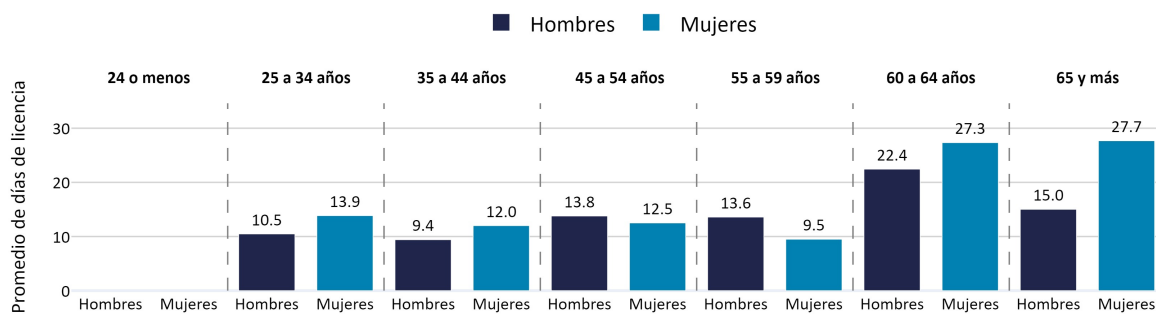
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Gabriela Mistral

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	170	8.72%	42	8.08%	212
Auxiliares	158	8.1%	77	14.81%	235
Directivos	105	5.38%	42	8.08%	147
Profesionales	1152	59.08%	337	64.81%	1489
Técnicos	365	18.72%	22	4.23%	387
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	1950	100%	520	100%	2470

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	16	11.19%	8	21.62%	24
Auxiliares	20	13.99%	4	10.81%	24
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	53	37.06%	23	62.16%	76
Técnicos	54	37.76%	2	5.41%	56
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	143	100%	37	100%	180

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	0	2	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	141	167	154
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	1.2%	1.95%

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	0	1	2
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	2	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	50%	66.67%

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	240	455	585
(b) Total dotación efectiva año t	2228	2396	2470
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.77%	18.99%	23.68%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	4	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	3	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	11	68	20
Otros retiros voluntarios año t	108	109	134
Funcionarios retirados por otras causales año t	115	275	426
Total de ceses o retiros	240	455	585

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	287	319	317
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	240	455	585
Porcentaje de recuperación (a/b)	119.58%	70.11%	54.19%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	830	776	732
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0.13%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1982	1013	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2396	2470
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	88.96%	42.28%	0%

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)	0	15111	59773
(b) Total de participantes capacitados año t	0	1640	2548
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	9.21%	23.46%

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	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	49	74	56
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.04%	1.35%	1.79%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	10	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2396	2470
Porcentaje de becados (a/b)	0.45%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	36	35	27
Lista 2	4	3	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	40	38	28
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2396	2470
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	1.8%	1.59%	1.13%

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)		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	141	167	154
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	5	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	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	5	0	0
Porcentaje (a/b)	0%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abordar el impacto laboral en funcionarios municipales (reconociendo mejor la experiencia relevante en los concursos modificando la fecha límite de contratación para participar en éstos ofreciendo oportunidades de formación previas y para su relocalización) en el proceso de desmunicipalización y nueva educación pública.	Terminado
Ampliar el programa “Me conecto para aprender”, garantizando equipamiento informático en los hogares a todos los estudiantes de la educación pública de cohortes que irán ampliándose paulatinamente y ampliar acceso a computadores personales y conectividad a las y los docentes que trabajan en la educación pública.	En implementación
Ampliar el Programa de Integración Escolar con énfasis en la Educación Técnico Profesional y mejorar los apoyos hacia estos estudiantes en la realización de sus prácticas y la continuidad de los estudios entre el nivel secundario y terciario.	En diseño
Aplicar medidas especiales en las asignaturas y especialidades con escasez docente crítica como mecanismos para facilitar el retorno al sistema educacional de profesores que no estén ejerciendo la docencia.	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
Aumentar las atribuciones de las instancias colectivas como los Consejos Parvularios, Consejos Escolares y los Consejos Locales de la Educación Pública	En tramitación
Avanzar en el reconocimiento de la pluralidad de las culturas en los jardines infantiles y escuelas, respetando el principio de plurilingüismo de los pueblos originarios y comunidades con sordera. Ello se realizará mediante la institucionalización de dispositivos de acogida a estudiantes extranjeros -ya sean aulas de acogida, mediadores culturales u otros- que sean pertinentes a las realidades territoriales, la contratación de profesores extranjeros y de lengua de señas chilena, el fortalecimiento de una propuesta educativa intercultural que promueva el plurilingüismo y la creación de normativas nacionales que promuevan la inclusión y no discriminación.	En implementación
Avanzar en equiparar 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
Complementar las definiciones curriculares del sistema educativo, para que incluyan contenidos sobre principios de la energía, autoabastecimiento energético y eficiencia energética.	En diseño
Consolidar una multiplataforma para fortalecer la oferta pedagógica a distancia, incluyendo TV Educa.	Terminado
Creación de un “Fondo de Experiencias de educación integral para la Reactivación”, que permita financiar proyectos de actividades conjuntas escuela-comunidad, proyectos de interdisciplinariedad, entre otros.	Terminado
Crear programas de formación en el área para los trabajadores de la educación con foco en ambientes seguros y en la prevención de la violencia sexista y homofóbica y del suicidio juvenil de la población LGTBI.	En implementación
Crear un Plan de Fortalecimientos de las Técnicas de Párvulos, que incluya fortalecer su formación inicial por medio de instrumentos orientaciones y recursos de apoyo, garantizar horas no lectivas para participar en procesos de planificación y reflexión pedagógica, equiparar condiciones laborales y de sueldos en la red pública, entre otros.	En diseño
Crear un programa de salud mental escolar orientado a estudiantes familias y trabajadores de la educación en los niveles de promoción prevención detección atención focalizada derivación y monitoreo. Articulado con el programa HPV	Terminado
Crear una carrera para directivos de establecimientos en el sector público mediante un proceso de diálogo.	No reportado satisfactoriamente
Dar estabilidad y flexibilidad financiera a establecimientos educacionales (a) suspender el pago por asistencia (b) flexibilización en el uso de recursos Subvención Escolar Preferencial SEP	Terminado
Desarrollar agenda de trabajo con Asistentes de la Educación en virtud de abordar la implementación de la ley N°21.109 que crea el Estatuto de los Asistentes de la Educación con el propósito de profundizar en los procesos formativos trayectorias laborales y levantamiento de perfiles de cargo.	En implementación
Desarrollar una campaña que ponga a disposición un conjunto de recursos y orientaciones para las comunidades educativas en torno a la temática de seguridad en internet y uso seguro de tecnologías digitales.	En implementación
Disminuir el abandono de profesores jóvenes al fortalecer y expandir los programas de inducción y mentorías para profesores noveles dando mayor protagonismo a los Servicios Locales y los propios establecimientos.	En implementación
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

Elaborar un nuevo sistema de financiamiento público de los establecimientos educacionales, no basado en competencia, sino en garantizar el derecho a una buena educación, incluyendo educación rural y de zonas aisladas, educación de adultos y aulas hospitalarias, y logre una mejor regulación de la oferta educativa local.

No reportado satisfactoriamente

Elaborar una normativa para que puedan progresivamente acceder a un mayor porcentaje de horas no lectivas.	Terminado
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
Extender la voluntariedad de la evaluación docente	Terminado
Extenderemos el Seguro Obligatorio COVID-19 a estudiantes en práctica profesional y a trabajadores/as que no se rijan por el Código del Trabajo, entre otras medidas.	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
Fin de la doble evaluación docente.	Terminado
Fomentar la existencia de al menos un proyecto de escuela artística por región.	No iniciado
Fomentar programas de escuelas libres de discriminación para la diversidad sexual. Se contará con datos oficiales de violencia hacia personas LGBTIQ+ en comunidades escolares y se acompañará a aquellas con peores indicadores.	Terminado
Fomentar un Plan Nacional de Desarrollo Psicomotriz en Servicios Locales de Educación, para generar hábitos de vida activa desde la primera infancia.	En diseño
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	En implementación
Fortalecer la Ley de Inclusión Escolar expandiendo la gratuidad y aumentando la diversidad y mixtura socioeconómica en las aulas.	En implementación
Fortalecer y expandir la educación pública continuando con el proceso de desmunicipalización e instalación de la Nueva Educación Pública corrigiendo los problemas que se han identificado.	En tramitación
Generar incentivos adicionales para ejercer en zonas socialmente desaventajadas o geográficamente aisladas.	En implementación
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Implementar un Plan de Tutorías para el apoyo de la Reactivación Educativa Integral	Terminado
Implementar un programa de Bienestar integral y Convivencia articulado con la Política Nacional de Convivencia Escolar - PNCE y la implementación de Aulas de Bienestar.	Terminado
Implementar un programa de salud y bienestar laboral para trabajadores y trabajadoras de la educación (que ponga atención a la salud mental y física junto a las condiciones laborales y ambientales de los establecimientos educacionales).	En implementación
Impulsar la creación e incidencia de los centros de estudiantes en las decisiones de sus comunidades educativas	Terminado
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	En diseño
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	No reportado satisfactoriamente
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	Terminado
Impulsar medidas para superar los estereotipos de género en la educación técnico-profesional, promoviendo especialmente la participación y bienestar de mujeres y hombres en especialidad que concentran estudiantes de un solo sexo.	No reportado satisfactoriamente
Impulsar un programa de cuotas vinculado a la recuperación y expansión de la educación pública y políticas afirmativas para favorecer el ingreso y permanencia de estudiantes provenientes de la educación escolar pública.	Terminado
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
Mejorar los instrumentos de planificación y fondos públicos para la transición (incluyendo la prolongación del FAEP hasta que se complete la desmunicipalización y la institucionalización del Fondo de Desarrollo de la Educación Pública) y ajustar el calendario, extendiendo el plazo final más allá del 2025.	En tramitación

Modificar el financiamiento asociado a todas las modalidades de educación especial (escuelas especiales de discapacidad escuelas especiales de lenguaje programas de integración escolar y escuelas hospitalarias), asegurando se entregue en función de los apoyos necesarios para una educación integral e inclusiva.	No reportado satisfactoriamente
Modificar la normativa de los Proyectos de integración (PIE) para transitar desde un financiamiento individual por niño basado en diagnósticos clínicos hacia un financiamiento basal con equipos multidisciplinarios que permita una pedagogía y evaluación	En diseño
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
Profundizar los lineamientos contenidos en la Ley 20.911, con el fin de fortalecer la cultura participativa en el país.	Terminado
Promover una transición hacia establecimientos escolares integrados en términos de las identidades de género de sus estudiantes.	Terminado
Reactivar los aprendizajes perdidos en la pandemia con un plan de activación educativa integral, generado desde las comunidades, que incluya materiales de apoyo escolar, mejoras de la infraestructura y un programa de bienestar emocional, con una meta de duplicar la cobertura de atención de salud mental en la población infanto-juvenil.	Terminado
Realizar adecuaciones al diseño de los Servicios Locales para aumentar la eficiencia de su planificación y gestión presupuestaria, aumentar su dotación profesional efectiva, y mejorar la representatividad, participación y relevancia de los actores locales y educacionales en su gobierno	En tramitación
Realizaremos una actualización e innovación curricular y pedagógica en educación física con enfoque de género, inclusivo, no sexista, recreativo y colaborativo, para generar cultura del movimiento en nuestro país.	En diseño
Rediseñar e integrar los actuales incentivos asociados a la retención escolar (subvención Pro-Retención y becas de retención escolar JUNAEB)	No iniciado
Reemplazar el sistema de evaluación nacional con foco en las pruebas estandarizadas el control y las sanciones por un sistema de acompañamiento con sentido formativo sin consecuencias asociadas a resultados de aprendizaje centrado en el profesionalismo docente, el mejoramiento continuo y el aprendizaje integral.	No reportado satisfactoriamente
Reformular circular sobre niñez trans en espacios educativos exigiendo protocolos de no discriminación y de integración.	En tramitación
Reforzar el término del lucro en la educación subvencionada por el Estado.	No reportado satisfactoriamente
Resolver las dificultades de la implementación de las leyes de incentivo al retiro de docentes y asistentes y desarrollar una política de retiro permanente para trabajadoras y trabajadores de la educación en edad de jubilar.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Gabriela Mistral

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
5.00	12.00	3.00	9944.00	84583.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Desarrollar estrategias de comunicación interna y externa con enfoque de género, estableciendo una planificación de campañas de difusión según algunas fechas relevantes y marcando hitos como: el 8M, el mes contra la violencia hacia la mujer, etc. Promoverlo con el equipo de comunicaciones centrados en la temática y difundir información relevante a través de boletines, página web, redes sociales, entre otros canales de la institución.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Desarrollar y ejecutar una encuesta compuesta por preguntas precisas sobre la satisfacción de los usuarios/as, abordando sus necesidades, percepciones y experiencias desde una perspectiva de género e interseccional en relación a la oferta de bienes y servicios. Se elaborará un informe detallado con el análisis de los datos recolectados para identificar patrones, brechas y áreas de oportunidad. Estos hallazgos guiarán la creación de estrategias y acciones futuras orientadas a fortalecer y mejorar las necesidades identificadas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Es fundamental llevar a cabo un estudio con un enfoque de género en el nivel central (P01) del Servicio Gabriela Mistral, con el objetivo de recopilar información desglosada por sexo y realizar un análisis de género exhaustivo sobre las operaciones de la institución. Este análisis tiene como meta principal fortalecer el bienestar de los funcionarios/as, generando un impacto transversal en diversos aspectos, tales como la conciencia de género, la identificación de desigualdades, el mejoramiento del bienestar individual, la toma de decisiones fundamentada, el fomento de la diversidad y la inclusión, así como el aumento de la productividad. Estos impactos pueden desempeñar un papel significativo en la creación de un entorno laboral más equitativo, inclusivo y saludable para todos los funcionarios del Servicio Gabriela Mistral.

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 Gabriela Mistral

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

