

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Andalién Sur





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 Andalién Sur

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Andalién Sur

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Andalién Sur

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 Andalíen Sur

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Gonzalo Araneda Ruiz, director ejecutivo Servicio Local de Educación Pública Andalíen Sur	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
Entregar Educación Pública de calidad para nuestros niños, jóvenes y adultos, mediante procesos cuantitativos y cualitativos de mejora progresiva e integral, rescatando la identidad y promoviendo fuertemente la participación activa y transversal del cuerpo directivo, docentes, asistentes de la educación, apoderados y la ciudadanía del territorio y la región.

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)	
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 Andalíen Sur correspondió a un 0,419% 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 Andalién Sur

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar las capacidades del recurso humano del servicio educativo, mediante la entrega de recursos de perfeccionamiento, habilidades y capacitación, acompañamiento psico-educativo, entregando recursos tecnológicos y medios de infraestructura para el aseguramiento de la mejora como complemento a las bases educativas y administrativas ya instauradas en el territorio.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se implementaron programas de capacitación dirigidos a docentes, asistentes y equipos de gestión, abordando temáticas de liderazgo educativo, gestión pedagógica, normativa vigente, inclusión y uso de tecnologías digitales. Estas instancias entregaron herramientas prácticas y actualizadas que fortalecen el desempeño profesional y los procesos de enseñanza-aprendizaje.	
ACCIÓN 2	
Se desarrolló un plan integral de acompañamiento psico-educativo para funcionarios del servicio, con talleres de autocuidado, contención emocional, prevención de riesgos psicosociales y resolución colaborativa de conflictos. La acción fortaleció el bienestar socioemocional, favoreció un clima laboral positivo y promovió equipos más cohesionados y resilientes frente a las demandas educativas.	
ACCIÓN 3	
Se implementó un plan de fortalecimiento tecnológico y de infraestructura educativa, mediante la entrega y mantención de equipamiento digital, conectividad y espacios pedagógicos adecuados. Esta acción aseguró mejores condiciones para la enseñanza-aprendizaje, impulsando la innovación pedagógica y complementando la gestión educativa del territorio.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones implementadas contribuyeron directamente al fortalecimiento del recurso humano del servicio educativo. La capacitación docente y en gestión entregó herramientas prácticas que mejoraron la calidad de la enseñanza y la eficiencia administrativa. El acompañamiento psico-educativo permitió abordar factores socioemocionales que inciden en el desempeño laboral, favoreciendo un clima organizacional positivo. A su vez, la entrega de recursos tecnológicos se complementó con la creación de instancias de trabajo colaborativo y aplicación práctica de lo aprendido en contextos reales, lo que potenció la innovación pedagógica y la consolidación de equipos profesionales más preparados y cohesionados. De esta manera, las acciones se articularon de manera integral, asegurando la mejora continua del servicio y el cumplimiento del objetivo estratégico.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Incrementar la colaboración entre la comunidad educativa perteneciente al Servicio Local y redes estratégicas, para concretar el logro progresivo de los indicadores de la calidad educativa, mediante acciones planificadas y sistemáticas que derivan de los objetivos del plan anual de desarrollo.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Realización de la cuarta reunión de directores el 18 de julio de 2024, donde se presentaron estrategias de reactivación educativa, se analizaron resultados de asistencia escolar y se revisó el nuevo sistema de protección de infancia, permitiendo identificar acciones concretas para mejorar la gestión y el bienestar estudiantil.	
ACCIÓN 2	
Desarrollo de trabajos grupales y ejercicios de priorización durante reuniones y conferencias, facilitando la co-construcción de soluciones, intercambio de buenas prácticas y fortalecimiento de la Red de Directores, promoviendo liderazgo técnico-pedagógico, aprendizaje colaborativo y aplicación de estrategias para la mejora continua.	
ACCIÓN 3	
Se consolidó la Red de Directores como espacio de trabajo colaborativo y sistemático, orientado al fortalecimiento del liderazgo pedagógico y la gestión educativa. A través del análisis compartido y la transferencia de buenas prácticas, se promovió la reflexión colectiva y la construcción de iniciativas conjuntas de mejora territorial.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones implementadas fortalecieron la gestión directiva y la colaboración entre establecimientos educativos del territorio. Las reuniones y conferencias permitieron compartir información estratégica, analizar problemas comunes y desarrollar soluciones conjuntas, favoreciendo la aplicación de buenas prácticas y el aprendizaje colectivo. Asimismo, la participación activa de los directores en ejercicios de priorización y trabajo grupal contribuyó a la formación de liderazgo técnico-pedagógico, promoviendo la mejora continua de los procesos educativos y la implementación efectiva de los planes de mejora institucional. Esto asegura que la Red de Directores funcione como un espacio sistemático y sostenible para el fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes y la calidad educativa en el SLEP Andalién Sur.	

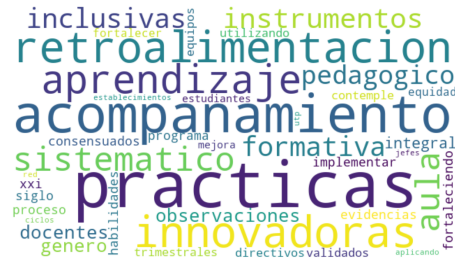
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes, mediante la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras, para formar personas con las habilidades propias del siglo XXI, en ambientes educativos sanos, inclusivos y con equidad de género, instalando procesos evaluativos que permitan recoger evidencias concretas de las prácticas desarrolladas.

ACCIÓN 1

Implementar un proceso sistemático de acompañamiento al aula en todos los establecimientos, aplicando los instrumentos consensuados en la Red de Jefes de UTP, con ciclos de observación anuales, registro digital de evidencias y retroalimentación formativa, fortaleciendo prácticas inclusivas e innovadoras que desarrollen habilidades del siglo XXI.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

Implementar un programa de acompañamiento pedagógico sistemático, que contemple observaciones de aula trimestrales y retroalimentación formativa a todos los docentes con contrato superior a 22 horas, utilizando instrumentos consensuados y validados con equipos directivos, para fortalecer prácticas innovadoras, inclusivas y con equidad de género, en beneficio del aprendizaje integral de los estudiantes.

ACCIÓN 3

Implementar un programa de acompañamiento pedagógico que contemple observaciones de aula trimestrales y retroalimentación formativa a docentes, utilizando instrumentos validados con equipos directivos, fortaleciendo prácticas innovadoras, inclusivas y con equidad de género para potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes.

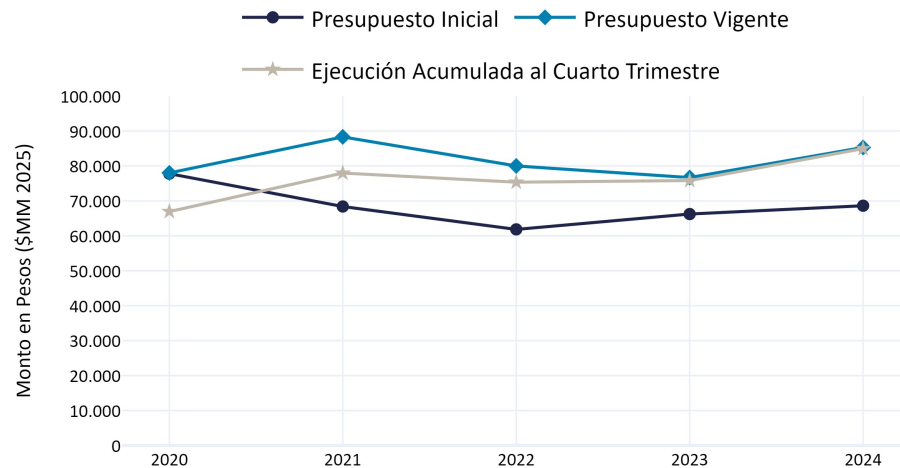
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones propuestas buscan fortalecer el aprendizaje integral de los estudiantes a través de la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras que respondan a los desafíos del siglo XXI. La implementación de acompañamiento pedagógico con observaciones y retroalimentación fomenta la mejora continua de las prácticas docentes, garantizando ambientes inclusivos, equitativos y con enfoque de género. Esto permite no solo desarrollar habilidades cognitivas, sino también socioemocionales, asegurando aprendizajes significativos en contextos diversos. Además, la incorporación de procesos evaluativos sistemáticos entrega evidencias concretas del impacto de estas prácticas en los resultados educativos, favoreciendo la toma de decisiones estratégicas para la mejora institucional y contribuyendo al cumplimiento del objetivo estratégico definido por el SLEP.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Andalién Sur

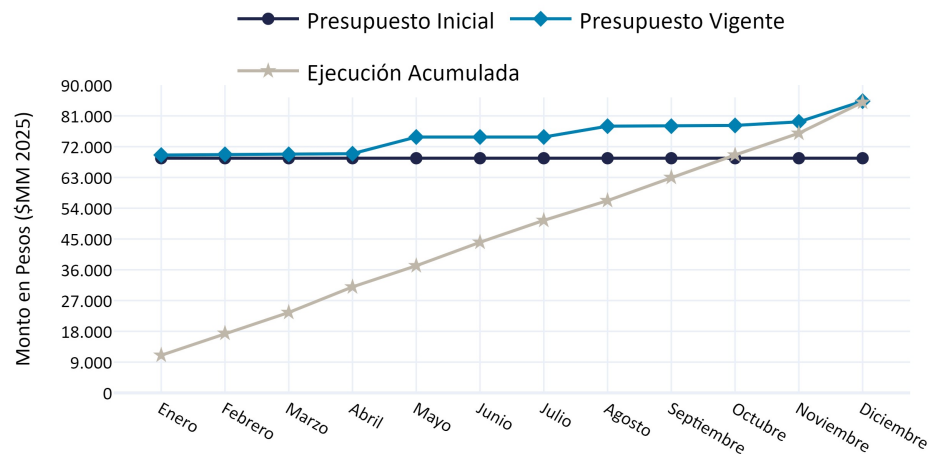
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



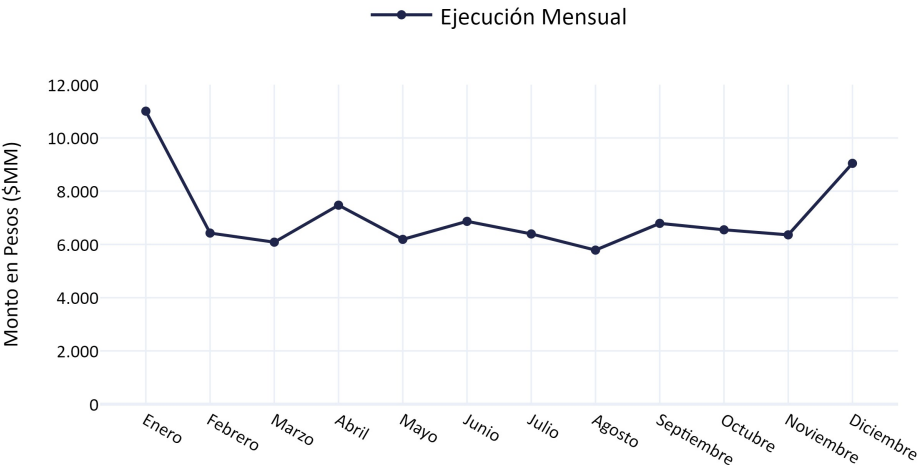
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

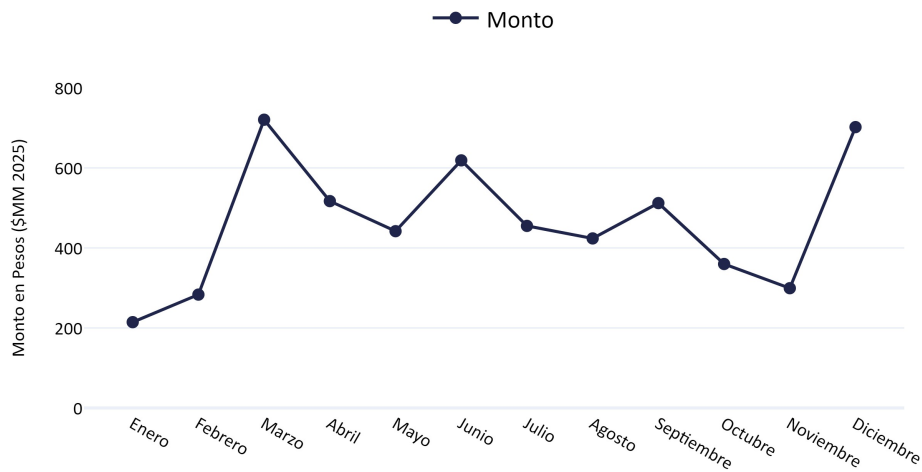
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

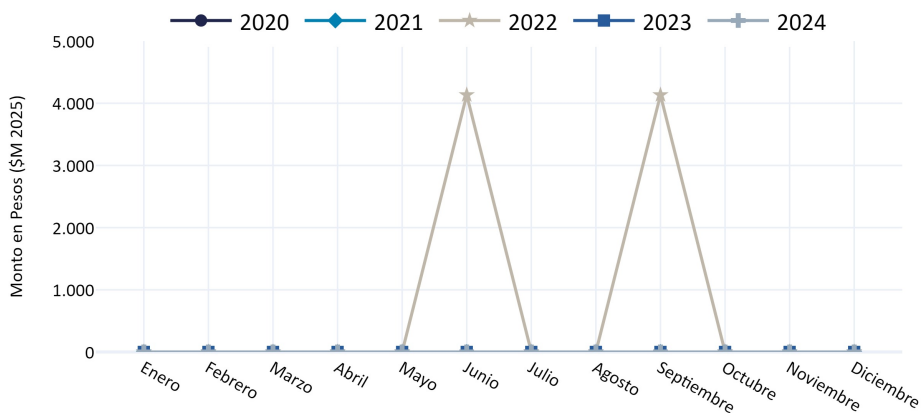
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

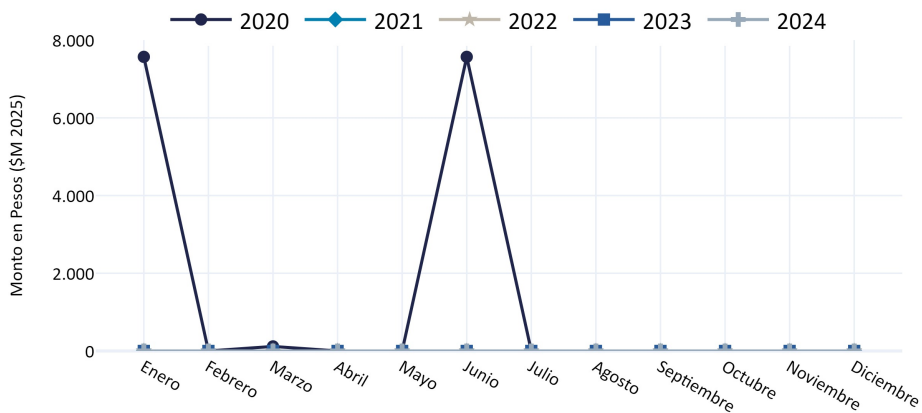


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

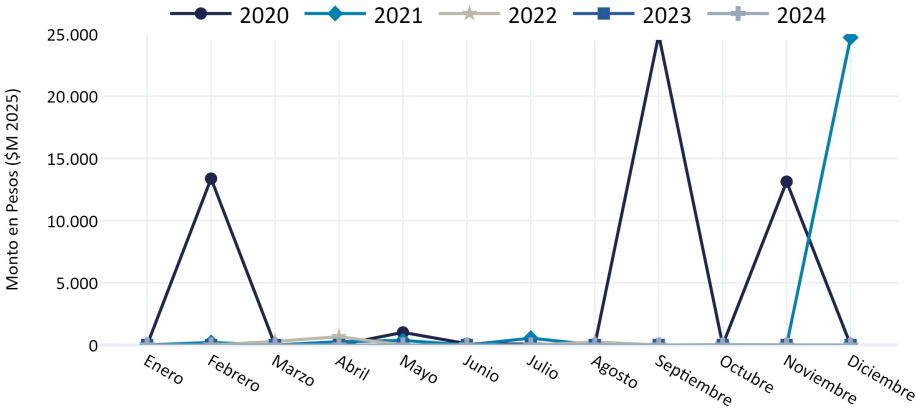
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

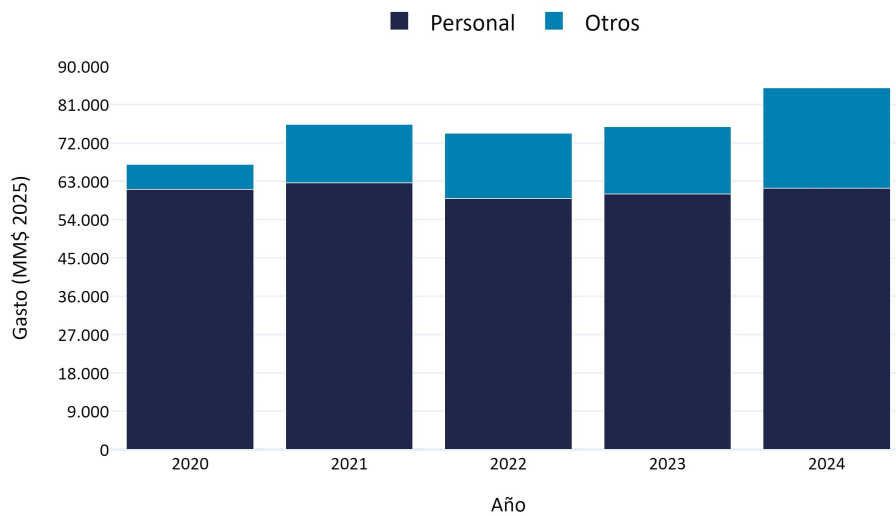


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

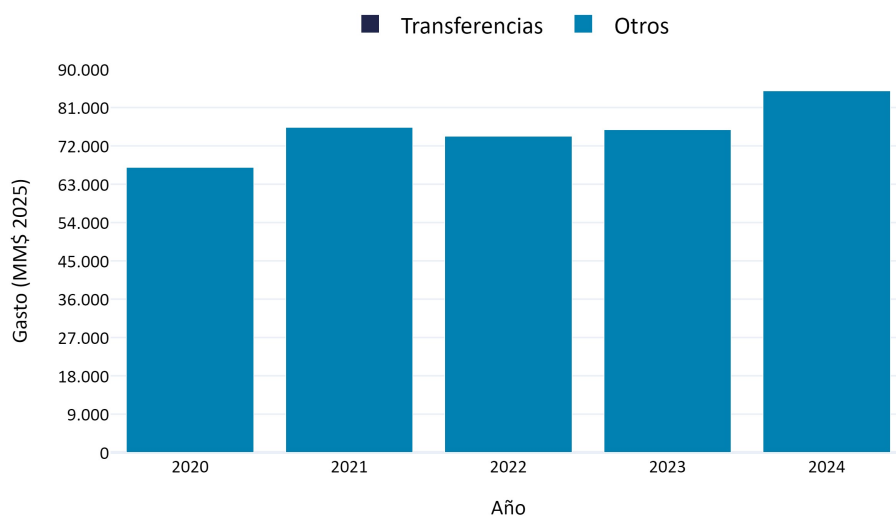


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

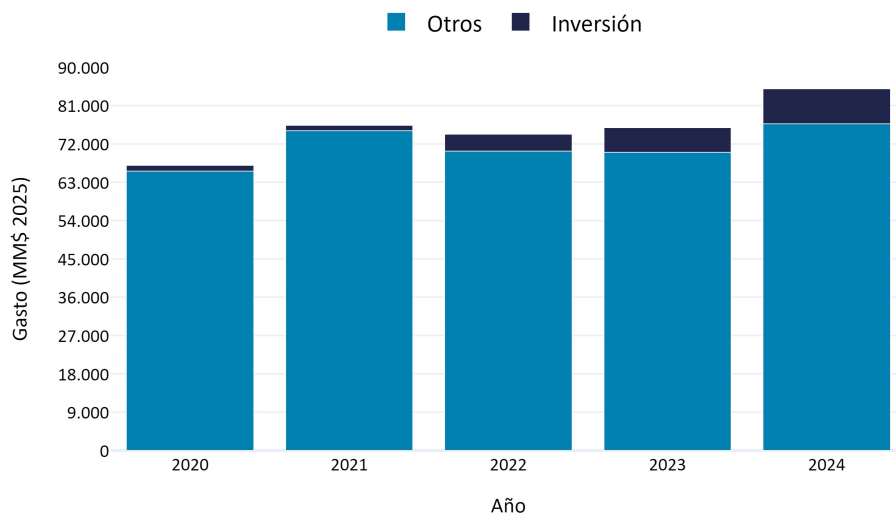
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Andalién Sur



¿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.

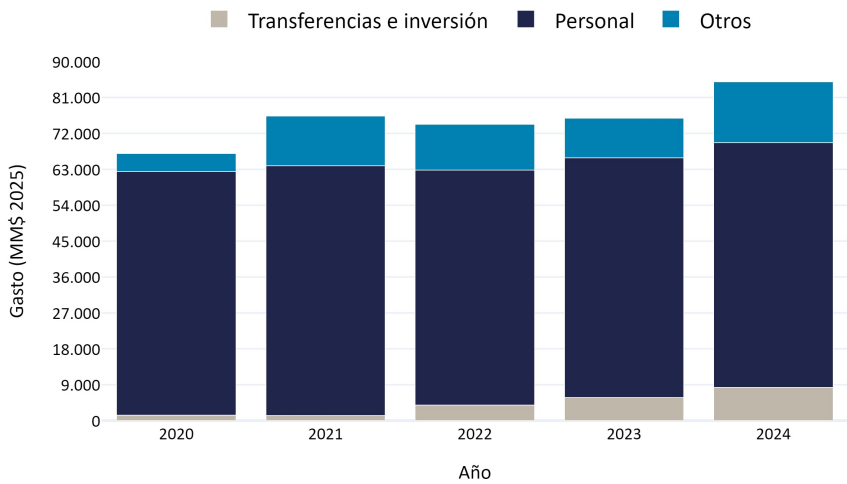
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

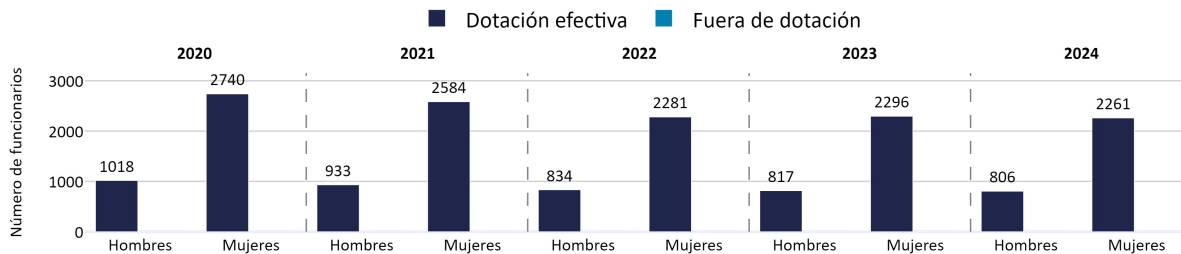
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Andalién Sur



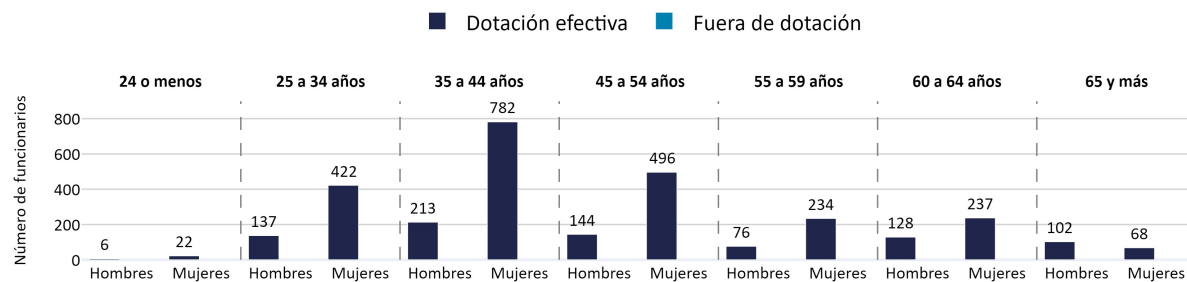
III 4.- Dotación

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



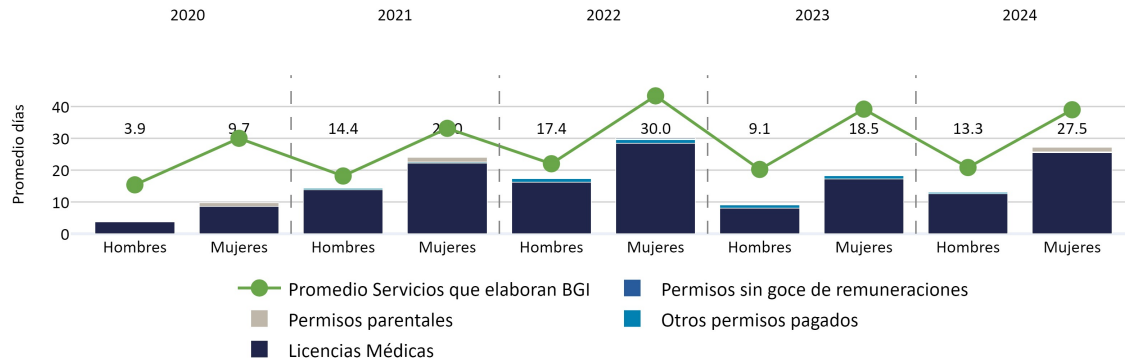
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



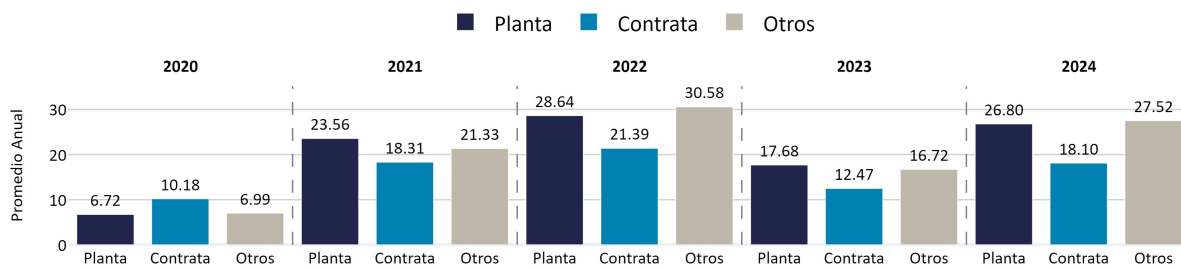
Evolución del ausentismo laboral

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.

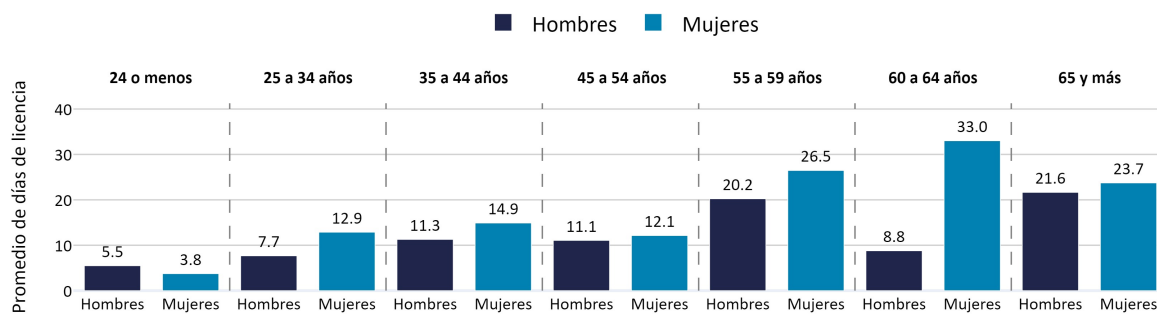
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Andalién Sur

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	308	13.62%	101	12.53%	409
Auxiliares	153	6.77%	183	22.7%	336
Directivos	81	3.58%	45	5.58%	126
Profesionales	1428	63.16%	441	54.71%	1869
Técnicos	291	12.87%	36	4.47%	327
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	2261	100%	806	100%	3067

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	15.48%	1	3.45%	27
Auxiliares	21	12.5%	3	10.34%	24
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	108	64.29%	24	82.76%	132
Técnicos	13	7.74%	1	3.45%	14
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	168	100%	29	100%	197

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	7	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	9	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	0%	7.14%

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	6	0	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	0	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	85.71%	NaN%	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	4	9	1
(b) Total dotación efectiva año t	3028	3113	3067
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0.13%	0.29%	0.03%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	4	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	8	1
Total de ceses o retiros	4	9	1

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	7	10	13
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	4	9	1
Porcentaje de recuperación (a/b)	175%	111.11%	1300%

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	1300	1265	1141
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	83	84	88
(b) Total Dotación Efectiva año t	3028	3113	3067
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	2.74%	2.7%	2.87%

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)	52000	37848	120888
(b) Total de participantes capacitados año t	416	332	438
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	125%	114%	276%

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	14	11	20
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	7.14%	9.09%	5%

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	3028	3113	3067
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	68	69	64
Lista 2	7	6	7
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	75	75	71
(b) Total Dotación Efectiva año t	3028	3113	3067
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.48%	2.41%	2.31%

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	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	9	14
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 Andalién Sur

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
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	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

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Andalién Sur

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	17.00	3.00	100.00	108024.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se capacitó en materia de género nivel básico al 30% de directoras y directores de los establecimientos educacionales del P.02 que no contaban con capacitación en género al año 2023. Se consideraron como capacitados los director/ar que cuentan con la aprobación del curso.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se elaboró manual de prevención de violencia de género para las funcionarias y funcionarios de los establecimientos educacionales del P.02
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se Actualizó manual de procedimiento para la prevención, abordaje, derivación y seguimiento de la violencia intrafamiliar y violencia contra la mujer en contexto íntimo y relaciones sexo afectivas sin convivencias del servicio local de educación pública Andalién Sur.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizó diagnóstico en materia de género para los establecimientos educacionales de la comuna de Hualqui. Análisis Estadístico de respuestas al diagnóstico sobre conceptos claves y marco normativo en materia de género en los establecimientos educacionales de la comuna de Hualqui.

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 Andalién Sur

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

