

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Atacama





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 Atacama

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Atacama

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Atacama

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 Atacama

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Daslav Mihovilovic Pérez, director ejecutivo (s) Servicio Local de Educación Atacama	Nicolás Cataldo Astorga, ministro de Educación Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia Alejandra Arratia Martínez, subsecretaria de Educación Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior

MISIÓN
Proveer un servicio educacional de calidad, integral y equitativo, que permita el aprendizaje y el desarrollo pleno de los estudiantes del territorio de Atacama, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos y docentes, el trabajo colaborativo y la participación e inclusión de todos los integrantes de las comunidades educativas.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.

Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.

Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.

Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 Atacama correspondió a un 0,62% del total del Ministerio de Educación.

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

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

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

Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes del Territorio, a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante el monitoreo de aprendizajes y la implementación de las mejores prácticas educativas.

NUBE DE PALABRAS

Word cloud containing terms such as: **instrumento**, **preguntas**, **realiza**, **aprendizaje**, **diagnostico**, **nacional**, **establecimiento**, **agencia**, **denominada**, **dia**, **presente**, **alumnos**, **informe**, **elaborado**, **estudiantes**, **levantamiento**, **evidencia**, **desarrollo**, **educacionales**, **integral**, **educacion**, **aplicacion**, **corresponde**, **comunidades**, **iba**, **conocida**, **prueba**, **definio**, **calidad**, **seleccion**, **elaborada**, **basico**, **region**, **siglas**, **lector**, **aplico**.

Se definió y se aplicó el instrumento lector, el cual fue el Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) y fue elaborado por la Agencia Nacional de Educación.

Se realizó un informe de resultados que evidencia la aplicación del instrumento a un 75% de estudiantes por establecimiento.

El presente instrumento corresponde a la prueba elaborada por la Agencia de la Calidad de la Educación, denominada Diagnóstico Integral de Aprendizajes, conocida por las siglas DIA.

Este instrumento cuenta con 17 preguntas, de ellas son 15 preguntas de selección múltiple y 2 preguntas de desarrollo.

La prueba evalúa el logro de los Objetivos de Aprendizaje de Lectura considerados basales en la Actualización de la Priorización Curricular 2023-2025 para el nivel anterior, a partir de la medición de la comprensión de distintos tipos de textos, mediante preguntas que se organizan en las habilidades de Localizar, Interpretar y relacionar y Reflexionar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

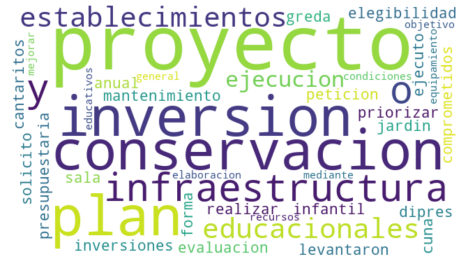
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educativos, mediante la elaboración y ejecución de un Programa Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se levantaron proyectos de infraestructura en un plan anual de inversiones y mantenimiento de infraestructura como una forma de priorizar los proyectos a realizar.



ACCIÓN 2

Se solicitó una petición de evaluación presupuestaria a la DIPRES para la elegibilidad de los proyectos comprometidos.

ACCIÓN 3

Se ejecutó el proyecto de conservación de jardín infantil y sala cuna cantaritos de greda.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El Plan de Proyectos de Inversión y/o Conservación tiene por objetivo general mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los establecimientos educativos, mediante la elaboración y ejecución de un programa de inversión basado en un diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento.

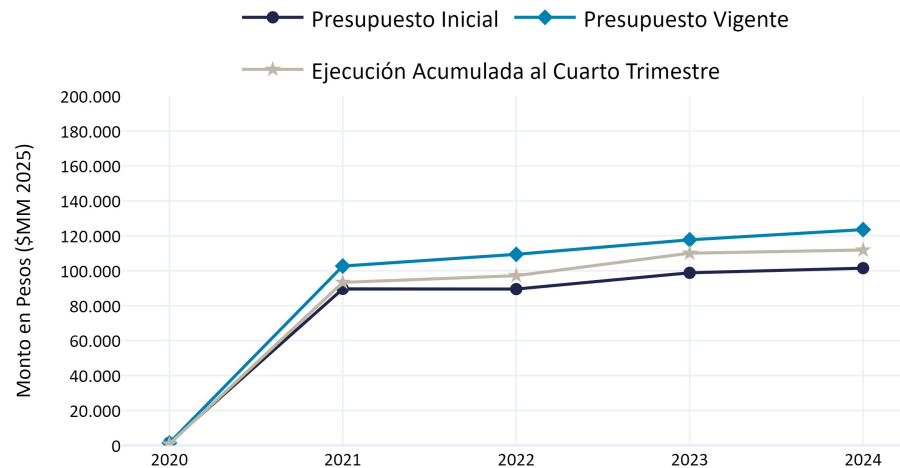
En este plan se consideran los proyectos financiados por el subtítulo 31 del presupuesto del Servicio Local. El inicio de obras se materializará con un acta de entrega de terreno, a partir de ese acto comienza a regir el plazo de ejecución del proyecto.

Los proyectos de inversión y/o conservación serán aquellos desarrollados en uno o más de los 79 establecimientos educativos del territorio, incluyendo los jardines infantiles públicos. Como resultado de la aplicación y cumplimiento del plan, se concretará la ejecución de proyectos de conservación y/o inversión que irán en directo beneficio de los establecimientos educativos.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Atacama

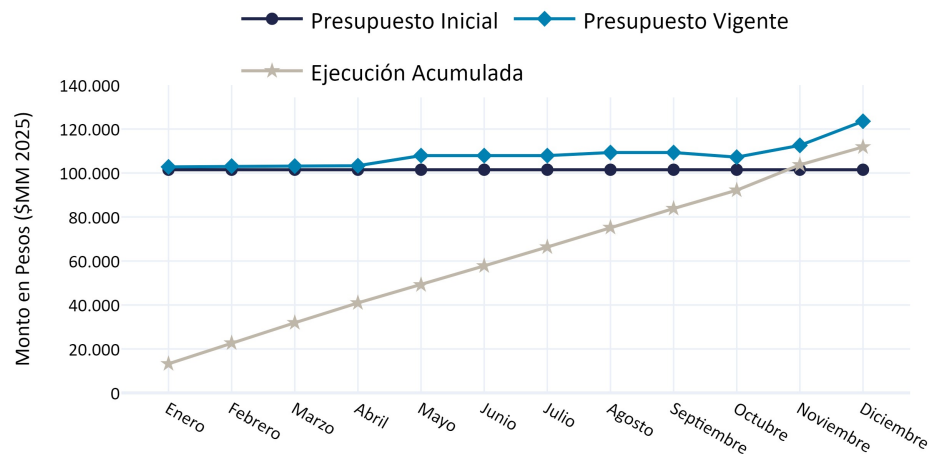
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



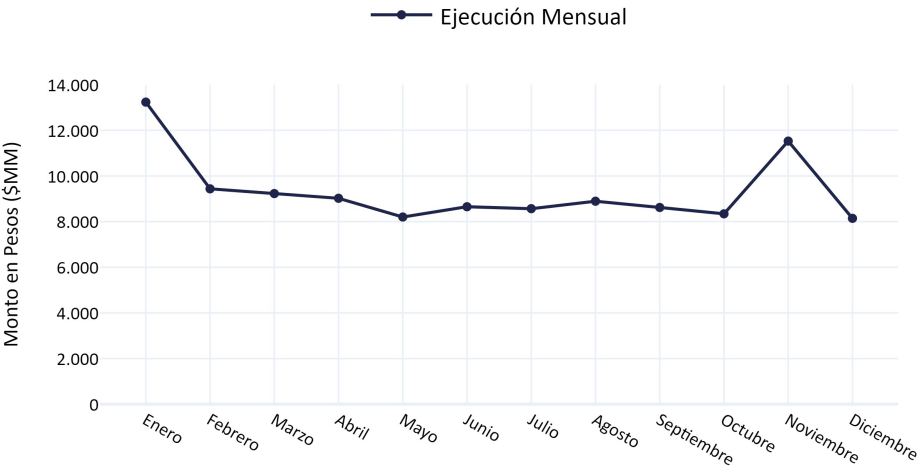
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

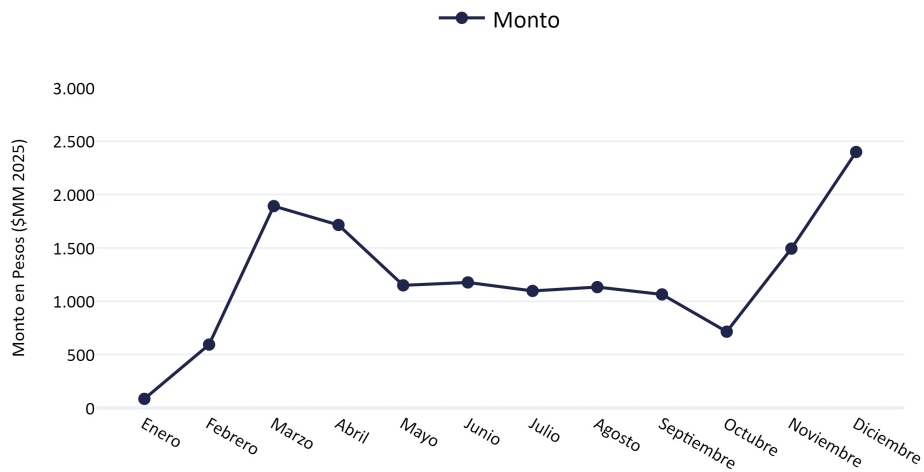
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

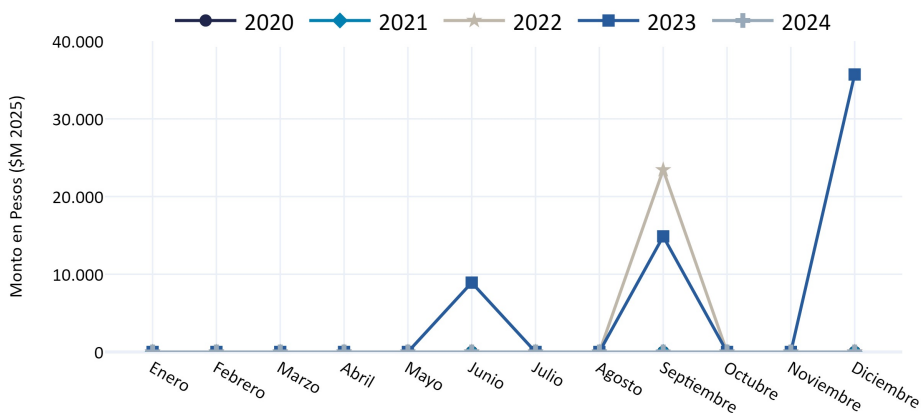
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

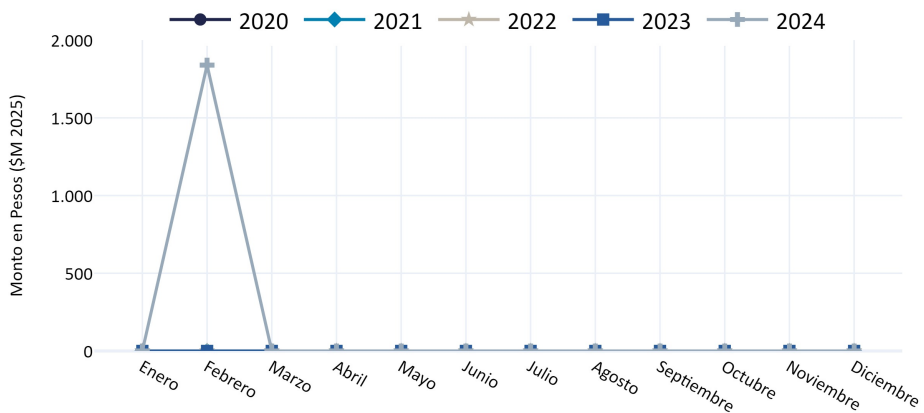


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

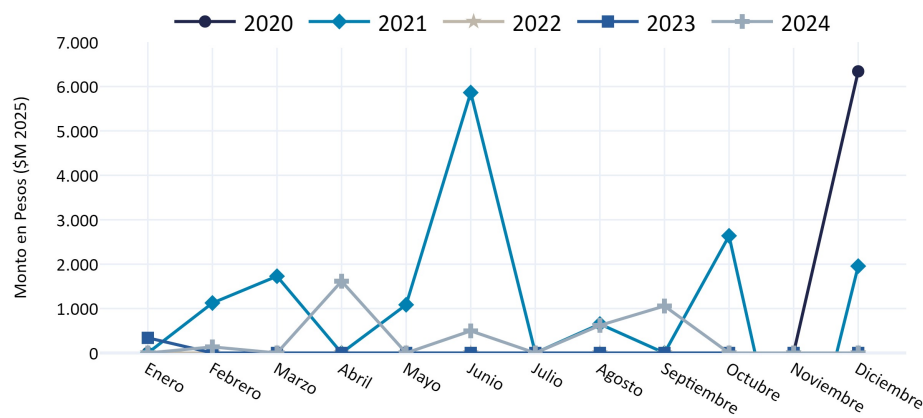
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

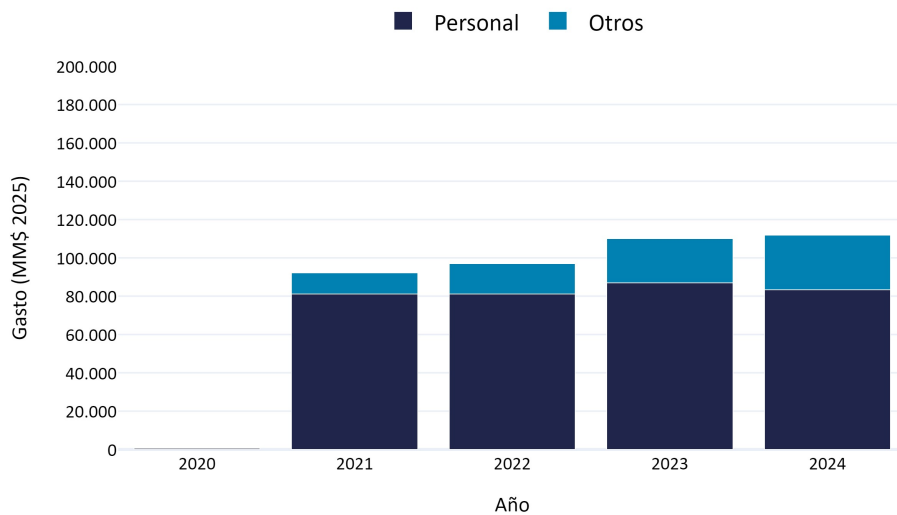


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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



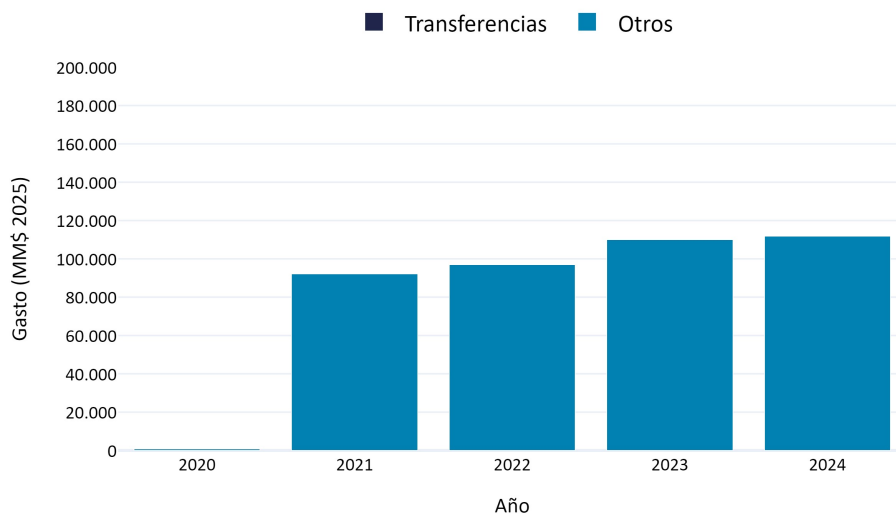
El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

Atacama



¿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.

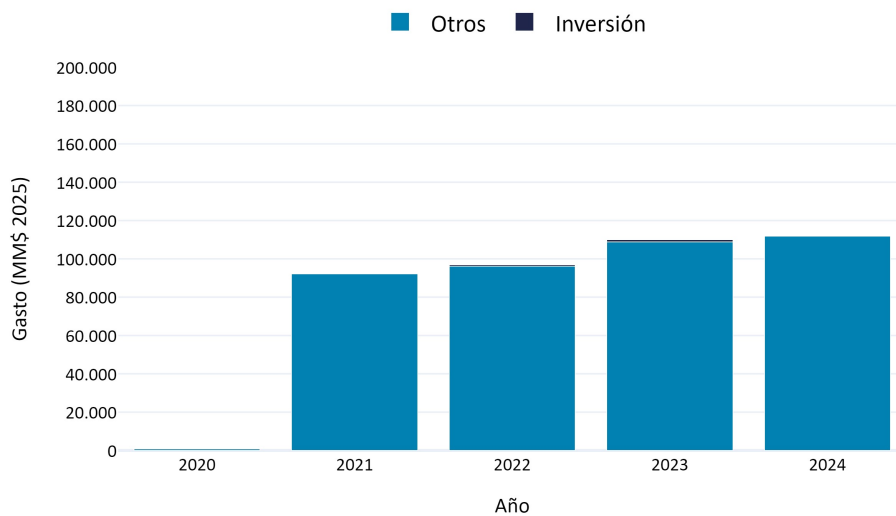
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Atacama



¿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.

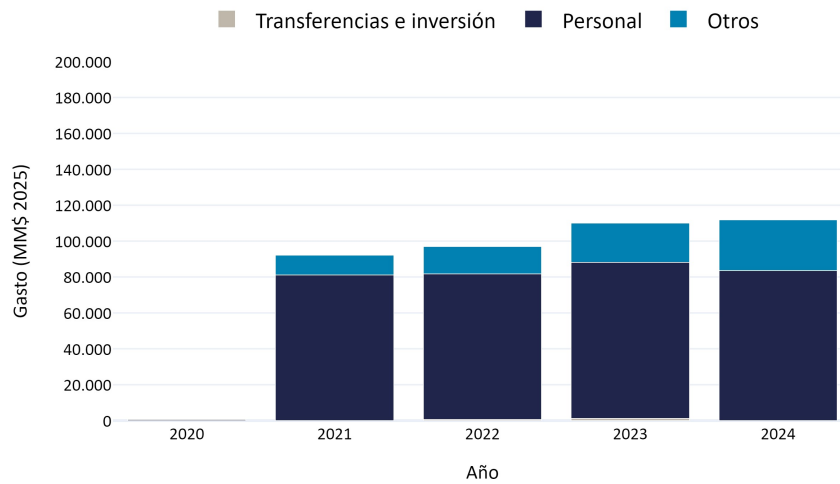
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

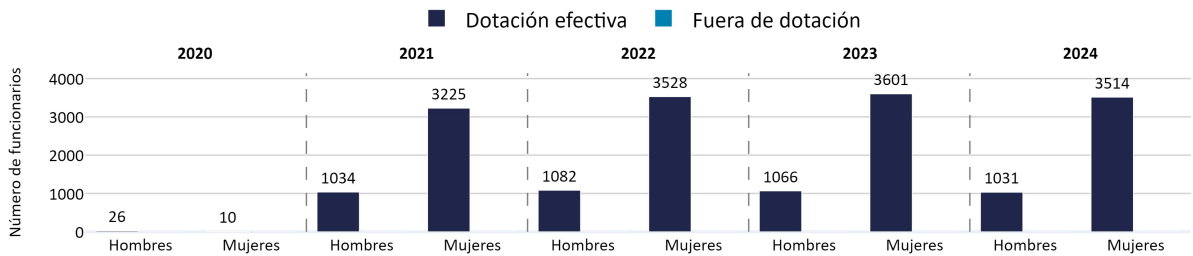
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Atacama



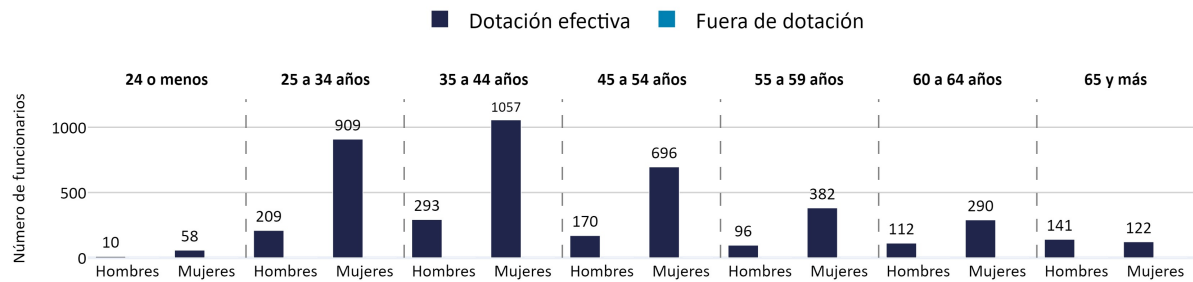
III 4.- Dotación

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



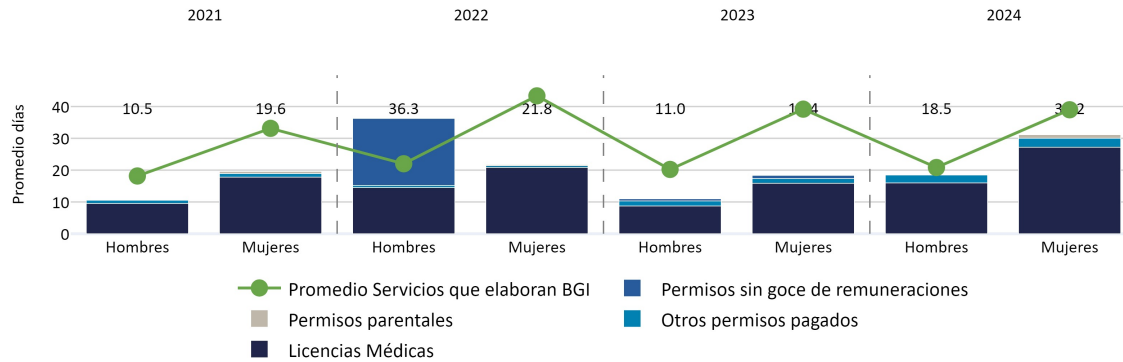
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



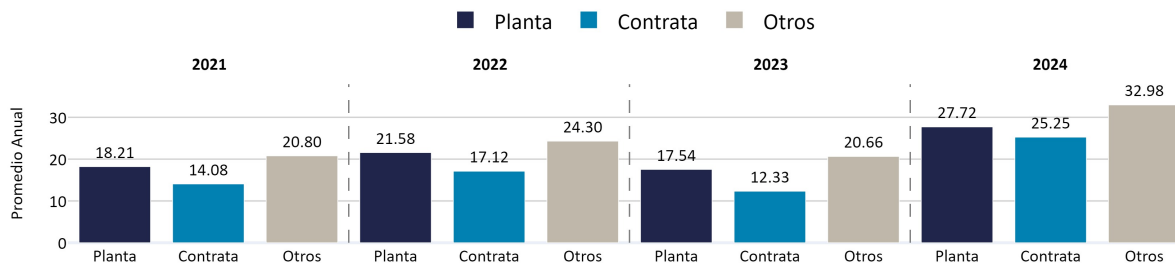
Evolución del ausentismo laboral

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.

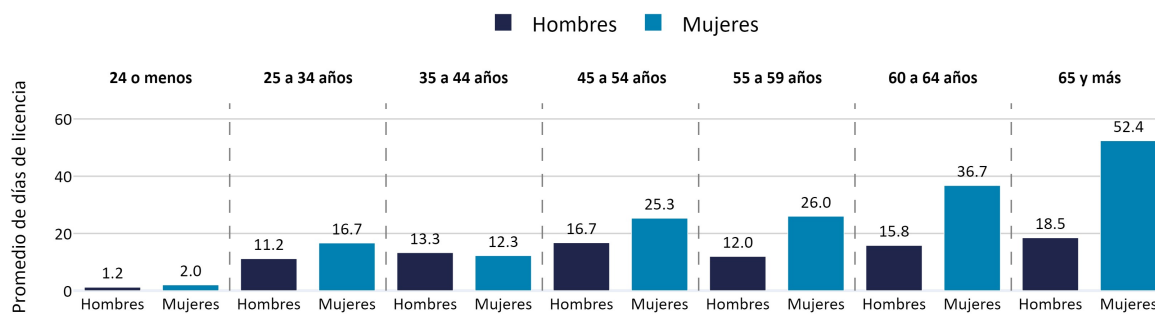
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Atacama

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	574	16.33%	97	9.41%	671
Auxiliares	329	9.36%	73	7.08%	402
Directivos	2	0.06%	1	0.1%	3
Profesionales	2043	58.14%	813	78.86%	2856
Técnicos	566	16.11%	47	4.56%	613
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	3514	100%	1031	100%	4545

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	5.41%	1	6.67%	5
Auxiliares	17	22.97%	1	6.67%	18
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	39	52.7%	13	86.67%	52
Técnicos	14	18.92%	0	0%	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	74	100%	15	100%	89

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	11	1	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	793	376
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	0.13%	1.06%

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	11	1	4
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	11	1	4
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	474	225	322
(b) Total dotación efectiva año t	4528	4667	4545
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.47%	4.82%	7.08%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	217	1	57
Funcionarios fallecidos año t	9	11	6
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	44	35	57
Otros retiros voluntarios año t	0	159	200
Funcionarios retirados por otras causales año t	204	19	2
Total de ceses o retiros	474	225	322

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	584	787	376
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	474	225	322
Porcentaje de recuperación (a/b)	123.21%	349.78%	116.77%

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	16	8
(b) Total Planta efectiva año t	1262	1540	1411
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	1.04%	0.57%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	75	60	76
(b) Total Dotación Efectiva año t	4528	4667	4545
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	1.66%	1.29%	1.67%

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)	96	600	1723
(b) Total de participantes capacitados año t	75	30	76
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.28%	20%	22.67%

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	3	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	11	3	6
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	9.09%	100%	33.33%

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	4528	4667	4545
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	92	62	67
Lista 2	16	4	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	1	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	109	66	69
(b) Total Dotación Efectiva año t	4528	4667	4545
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.41%	1.41%	1.52%

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	11	793	376
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 Atacama

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abordar el déficit de profesionales de la educación haciendo más atractivas las carreras de pedagogía rediseñar el actual sistema de becas y apoyo a la manutención de los estudiantes de pedagogía y promover programas de vinculación universidad-liceos para aumentar las vocaciones docentes	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
Apoyar estudiantes con gratuidad que a consecuencia de la pandemia retrasaron sus estudios incluyendo a quienes no les fue posible desarrollar las actividades prácticas asociadas a su formación.	Terminado
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
Aumentar programas de formación docente post licenciatura y por vía de prosecución de estudios formación continua para docentes en áreas curriculares complementarias que les habiliten para desempeñarse en distintas disciplinas.	En implementación
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	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 equiparar las condiciones laborales, salariales y pedagógicas de la red de establecimientos de educación Parvularia que reciben financiamiento público: VTF, Integra, JUNJI y Servicios Locales de Educación Pública.	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
Continuar ampliando la cobertura en el sistema educativo a través del programa "Más aulas verdes", que considera la expansión de al menos 60 mil cupos para salas cuna, jardines infantiles y niveles de transición en escuelas (prekínder y kínder).	En implementación
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
Desarrollar un Plan Estratégico de Universalización de mediano plazo con el objetivo de universalizar y fortalecer el nivel de transición mayor en "Plan Más y Mejor Kínder".	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
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de apoyo a las diferentes trayectorias educativas y laborales, con enfoque interseccional, intercultural, territorial.	En diseño
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de apoyo a las diferentes trayectorias educativas y laborales, con enfoque interseccional, intercultural, territorial.	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
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
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
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
Optimizar el plan para la certificación oficial de los establecimientos de nivel Parvulario que reciben aportes del Estado (Textual: plan para la obtención del Reconocimiento Oficial de los establecimientos públicos).	En tramitación
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
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

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

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)
7.00	1071.00	414.00	9824.00	72469726.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Actualizar el diagnóstico institucional del programa 01 del SLEP Atacama, con foco en los recursos humanos, para detectar posibles iniquidades, brechas o barreras de género presentes. Considera la revisión de archivos administrativos del servicio relativos a recursos humanos, y la aplicación de una encuesta que abordará la percepción del personal del programa 01 respecto de violencias basadas en el género en el espacio laboral, y las necesidades de capacitación y las barreras de género que limitan o afectan la participación. Los resultados del diagnóstico permitirán proponer medidas para abordar las problemáticas de género que se identifiquen.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitar al 60% de los equipos directivos de los establecimientos educacionales de los territorios asignados al SLEP Atacama, en materias contenidas en el ordinario 812/2021 de la superintendencia de educación, relativa a garantizar el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional, con el fin de fortalecer la aplicación de la circular contenida en este ordinario.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Avanzar en la desagregación por sexo/género de los instrumentos de gestión de Gestión de Personas, específicamente en la planilla de dotación de los equipos directivos de los establecimientos educacionales del SLEP Atacama.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaborar un instrumento de monitoreo y seguimiento a las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual realizadas por personal del programa 01, en el marco de la aplicación del protocolo MALS del servicio.	La implementación de la "Planilla de Seguimiento Denuncias VALS" ha permitido estructurar un mecanismo de monitoreo y seguimiento de denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual dentro del Servicio. Los datos recopilados han permitido visibilizar la frecuencia y distribución geográfica de las denuncias, así como la predominancia de mujeres entre quienes denuncian estas situaciones.
Aplicar lista de chequeo para verificar el nivel de integración de la perspectiva de género en el PAL, con el objetivo de formular recomendaciones y promover la incorporación de esta perspectiva en el Plan Anual Local 2025.	La aplicación de la Lista de Chequeo para la Equidad de Género en el PAL, muestra avances en la incorporación del enfoque de género, como la importancia de la equidad e inclusión en la educación pública, estableciendo acciones estratégicas en convivencia escolar para fortalecer la inclusión de pueblos originarios y comunidades migrantes e incorporar la idea de desagregar datos por género.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Local de Educación Atacama

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

