

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Colchagua





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 Colchagua

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Colchagua

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Colchagua

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 Colchagua

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Rodrigo Valenzuela Muñoz director ejecutivo (s) Servicio Local de Educación Colchagua	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 educación pública de calidad a los niños, jóvenes y adultos del territorio y la región, favoreciendo la equidad en todos los Establecimientos Educativos y Jardines Infantiles, fortaleciendo y desarrollando los conocimientos, valores, tradiciones, habilidades socioemocionales de todos nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos pertenecientes al Servicio Local.

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
No	No

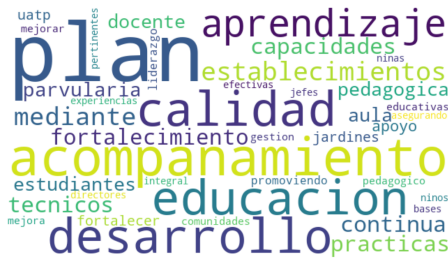
Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Local de Educación Colchagua 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 Colchagua

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 por la calidad del aprendizaje de los estudiantes mediante el acompañamiento para un eficiente desarrollo de la Gestión Pedagógica , de acuerdo con la Bases Curriculares y los Estándares de Aprendizaje que permitan mejorar los resultados de los estudiantes del Servicio Local.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Plan de apoyo y acompañamiento a establecimientos y jardines se desarrolla desde la UATP mediante asesoría directa y en red, con el propósito de fortalecer las capacidades basales de equipos directivos y técnicos, promoviendo un liderazgo pedagógico que impulse la mejora continua y el desarrollo de prácticas educativas de calidad en las comunidades escolares.	 A word cloud visualization for Acción 1. The most prominent words are 'plan', 'calidad', 'acompañamiento', 'educación', and 'desarrollo'. Other visible words include 'aprendizaje', 'establecimientos', 'pedagógica', 'fortalecimiento', 'gestión', 'jardines', 'aula', 'apoyo', 'estudiantes', 'técnicos', 'mejora', 'fortalecer', 'comunidades', 'prácticas', 'continua', 'basales', 'pedagógico', 'niños', 'niñas', 'efectivas', 'liderazgo', 'experiencias', 'pertinentes', 'mejorar', 'uatp', 'docente', 'capacidades', 'integrar', 'promoviendo', 'asesoría', 'directa', 'en red', 'impulsa', 'desarrollo', 'integral', 'mejora', 'comunidad', 'escolar', 'prácticas', 'educativas', 'de calidad', 'impulsa', 'desarrollo', 'integral', 'mejora', 'comunidad', 'escolar', 'prácticas', 'educativas', 'de calidad'.
ACCIÓN 2	
El Plan de fortalecimiento a la educación parvularia impulsa iniciativas territoriales orientadas a mejorar la gestión pedagógica y optimizar las experiencias de aprendizaje de niños y niñas, asegurando entornos educativos pertinentes, inclusivos y de calidad que favorezcan su desarrollo integral en los distintos establecimientos del territorio.	
ACCIÓN 3	
El Plan de acompañamiento al aula busca fortalecer las capacidades de directores y jefes técnicos para guiar, observar y retroalimentar a los y las docentes, promoviendo prácticas pedagógicas efectivas y colaborativas que contribuyan al desarrollo profesional docente y a la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La implementación del Plan de apoyo y acompañamiento a establecimientos y jardines, el Plan de fortalecimiento a la educación parvularia y el Plan de acompañamiento al aula se enmarca en el objetivo estratégico de mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes mediante un acompañamiento que fortalezca la gestión pedagógica, de acuerdo con las Bases Curriculares y los Estándares de Aprendizaje. Estas acciones permiten articular el trabajo de la UATP con directores, jefes técnicos y docentes, potenciando sus capacidades de liderazgo pedagógico y asegurando prácticas de enseñanza más efectivas. Asimismo, fortalecen la educación parvularia mediante experiencias pertinentes y de calidad para niños y niñas, y promueven una retroalimentación continua en aula que impacta directamente en los resultados de los estudiantes del Servicio Local. Con ello, se contribuye al desarrollo integral de las comunidades educativas y al fortalecimiento de la educación pública desde sus bases.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

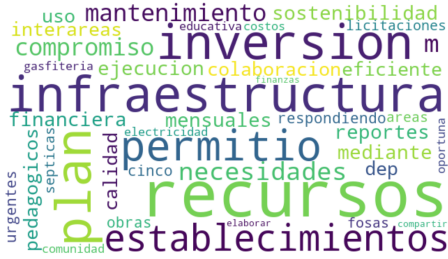
clima equidad | 1001 | a | ES

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Resguardar la sostenibilidad financiera mediante relaciones de colaboración con organizaciones claves y el uso eficiente de los recursos públicos que permitan asegurar el posicionamiento institucional y la entrega de una educación de calidad con una infraestructura, equipamiento y recursos pedagógico acorde a las necesidades de las comunidades educativas del territorio.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Elaborar y compartir reportes mensuales de ejecución y compromisos entre Finanzas, Adquisiciones y Presupuestos, abordando ST 21, 22, 29 y 31, para favorecer la sostenibilidad financiera mediante la colaboración interáreas y el uso eficiente de recursos públicos, asegurando infraestructura, equipamiento y recursos pedagógicos de calidad.	

ACCIÓN 2
El Plan de Inversión 2024 permitió mejorar la infraestructura de 17 establecimientos con recursos DEP para proyectos de contingencia y emergencia, respondiendo a necesidades urgentes con obras como cambio de cubiertas, ventanas, canales, bajadas de aguas lluvias y pinturas de salas, con una inversión de M\$563.166, además, la empresa Choshuenco aportó M\$11.049 en un contenedor supervisado por SLEP.

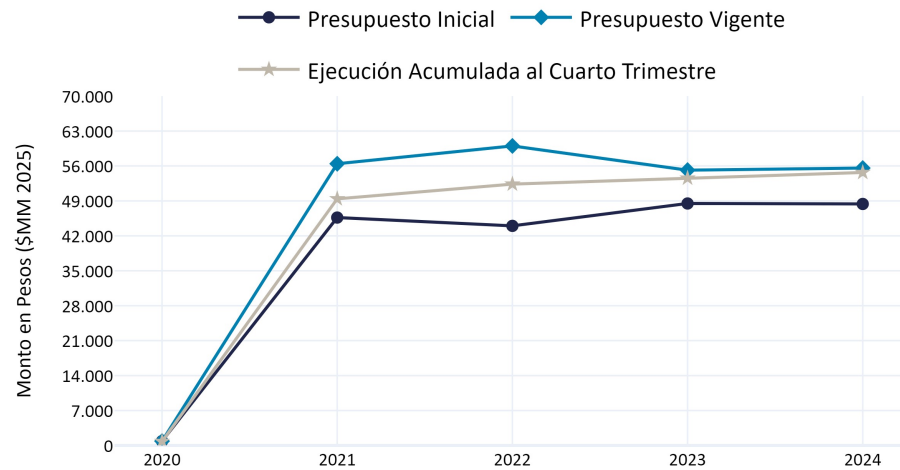
ACCIÓN 3
El Plan de Mantenimiento 2024 se ejecutó mediante cinco licitaciones: mantención de fosas sépticas y plantas de tratamiento, áreas verdes, mantenimiento general, gasfitería y electricidad. Esto permitió optimizar costos y dar respuesta oportuna a las necesidades de los establecimientos educacionales, con una inversión total de M\$426.997.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones desarrolladas en 2024 dan cuenta de una gestión orientada a la sostenibilidad financiera, el uso eficiente de recursos y la mejora de las condiciones educativas en el territorio. La elaboración de reportes mensuales de ejecución y compromisos permitió fortalecer la colaboración interáreas y la transparencia en el manejo presupuestario. El Plan de Inversión posibilitó atender 17 establecimientos con obras urgentes de infraestructura, financiadas con recursos DEP y complementadas con aportes privados, respondiendo a necesidades inmediatas de la comunidad escolar. Por su parte, el Plan de Mantenimiento, a través de cinco licitaciones, aseguró servicios clave en áreas críticas como gasfitería, electricidad y fosas sépticas, optimizando costos y entregando soluciones oportunas. En conjunto, estas iniciativas reflejan un compromiso con la calidad educativa, garantizando entornos seguros, infraestructura adecuada y recursos pedagógicos pertinentes para estudiantes y la comunidad.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Colchagua

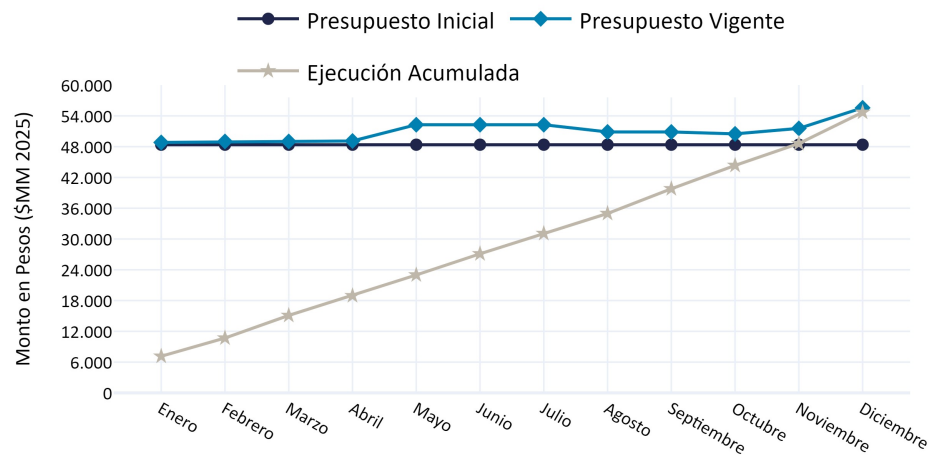
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



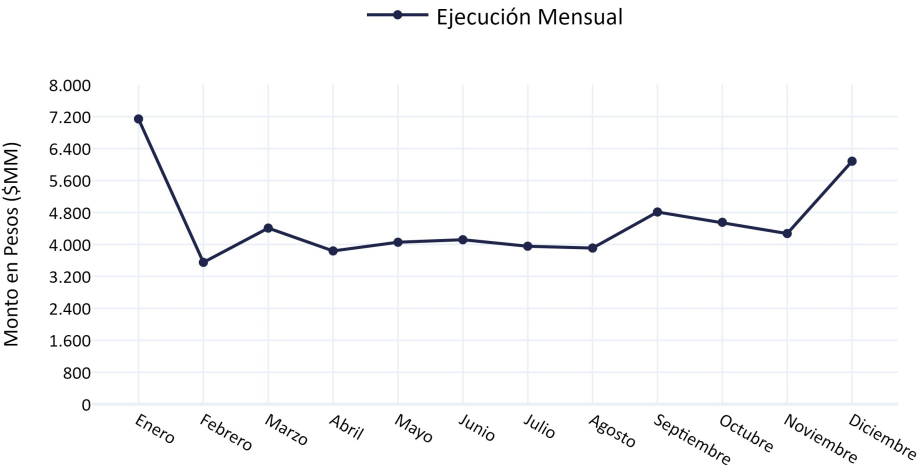
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

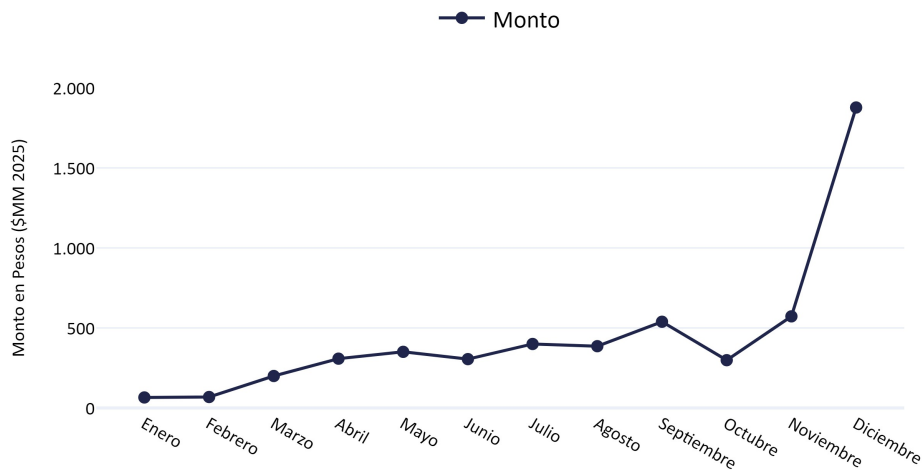
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

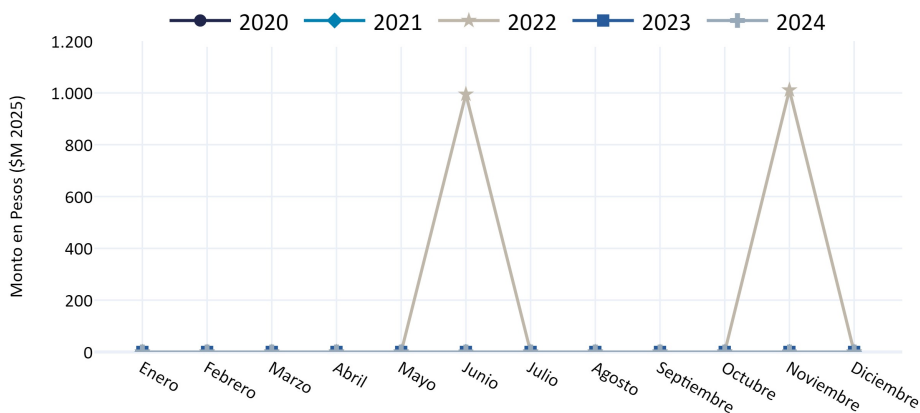
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

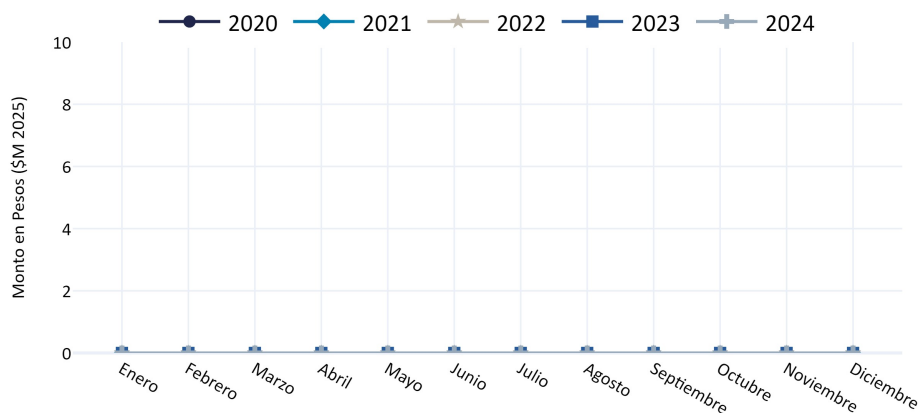


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

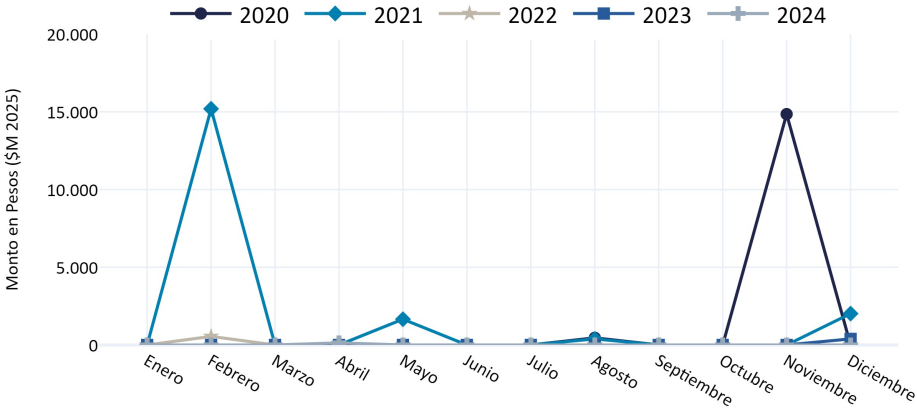
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

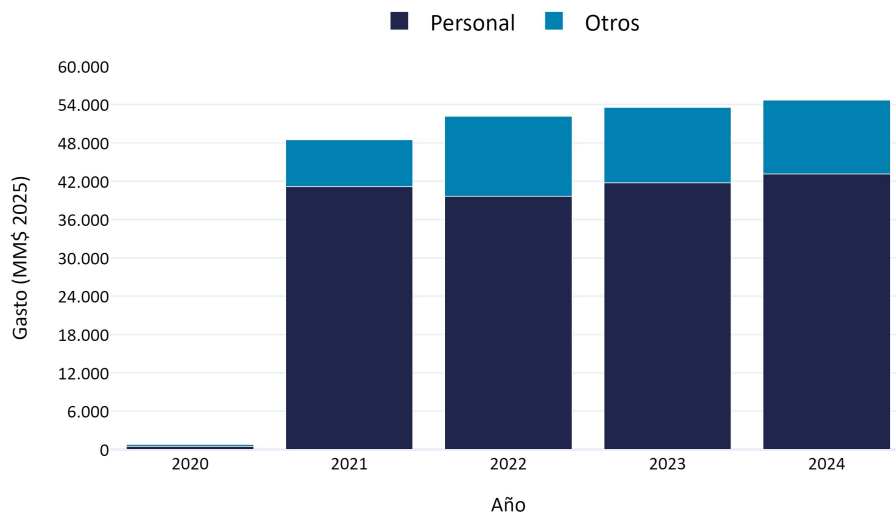


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

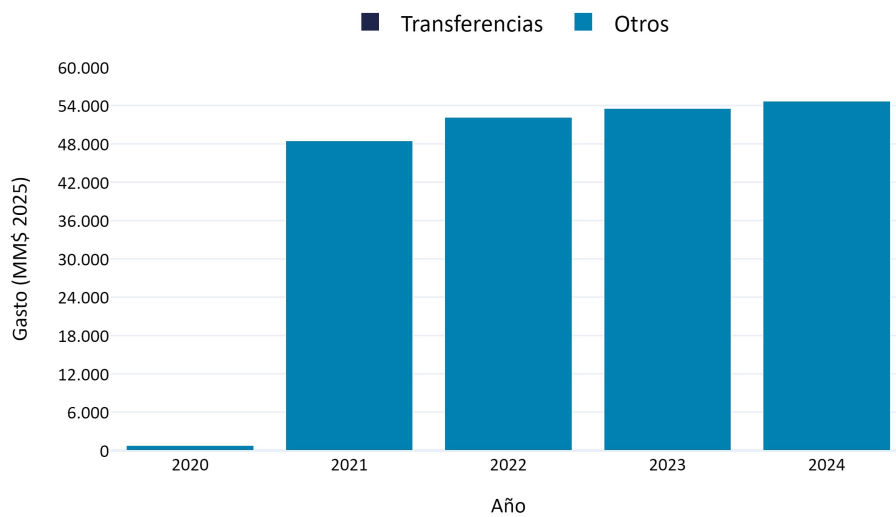


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

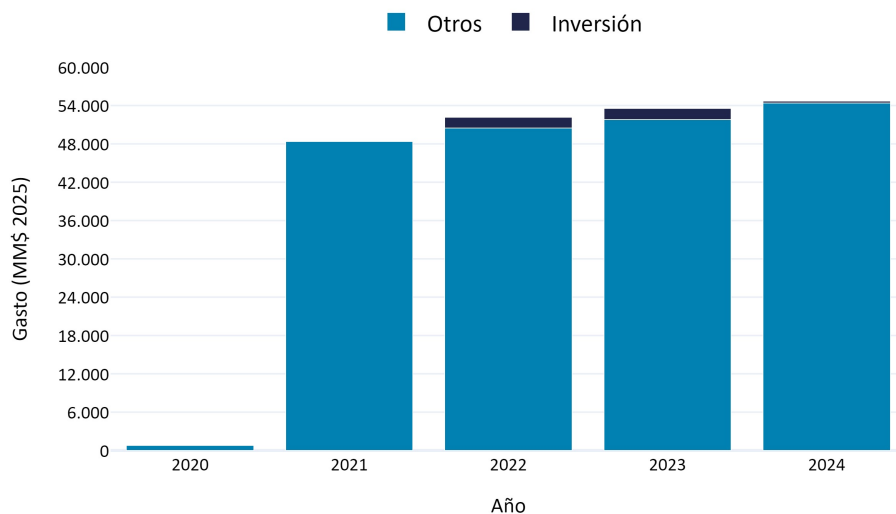
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Colchagua



¿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.

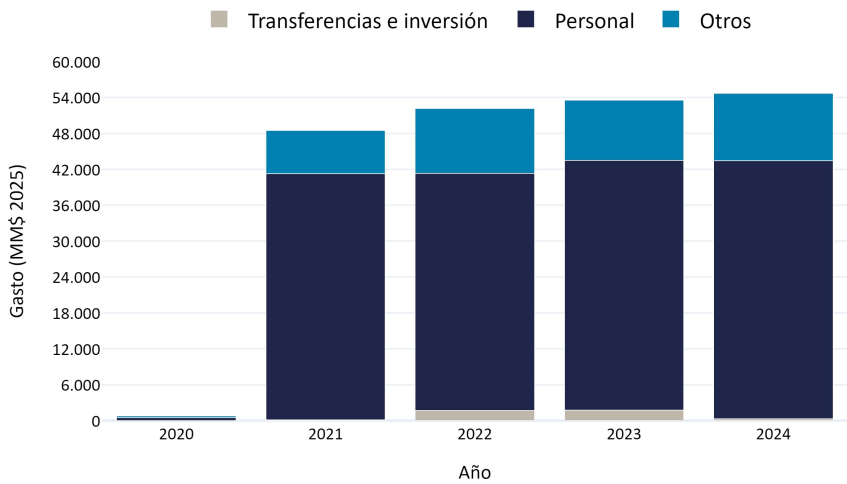
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

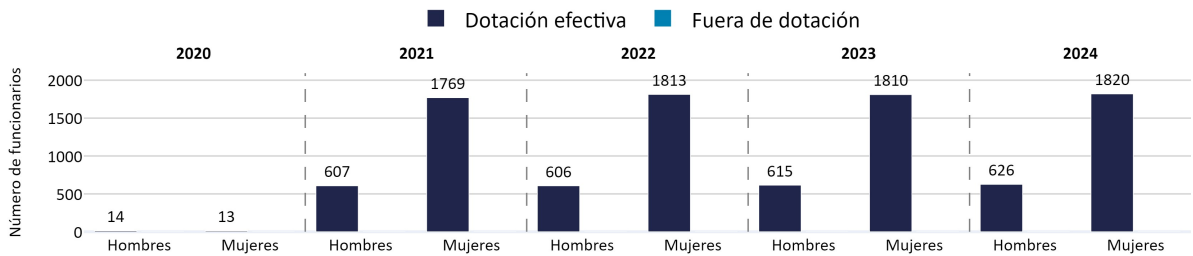
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Colchagua



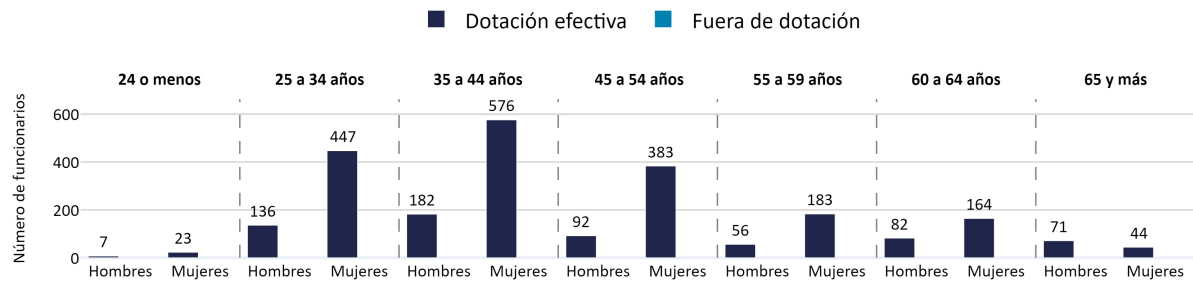
III 4.- Dotación

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



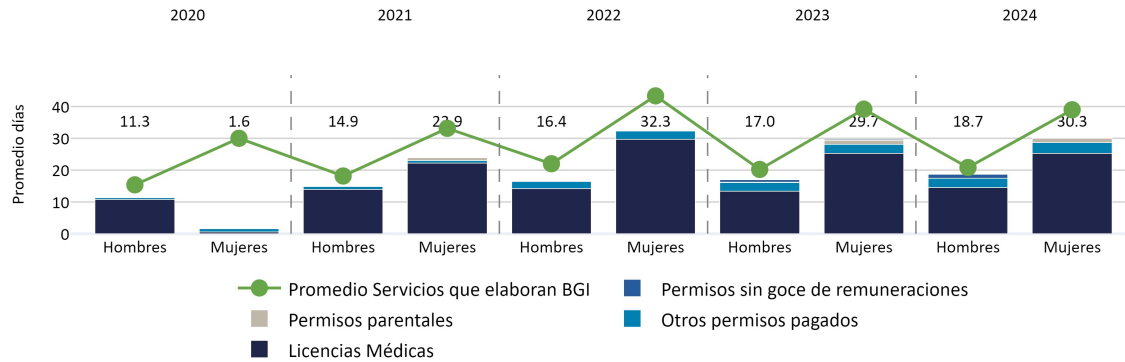
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



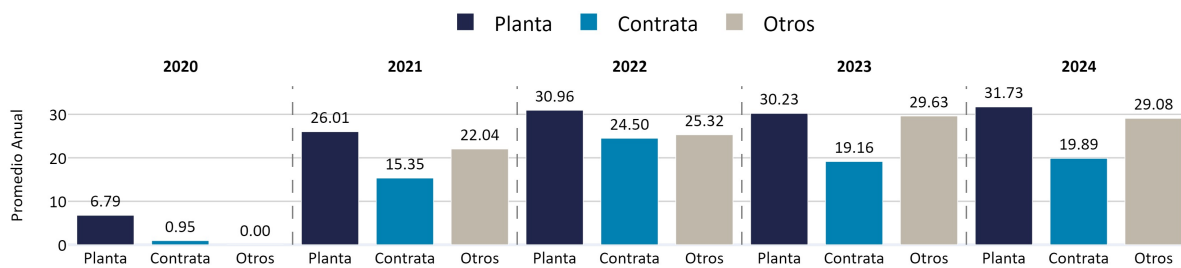
Evolución del ausentismo laboral

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.

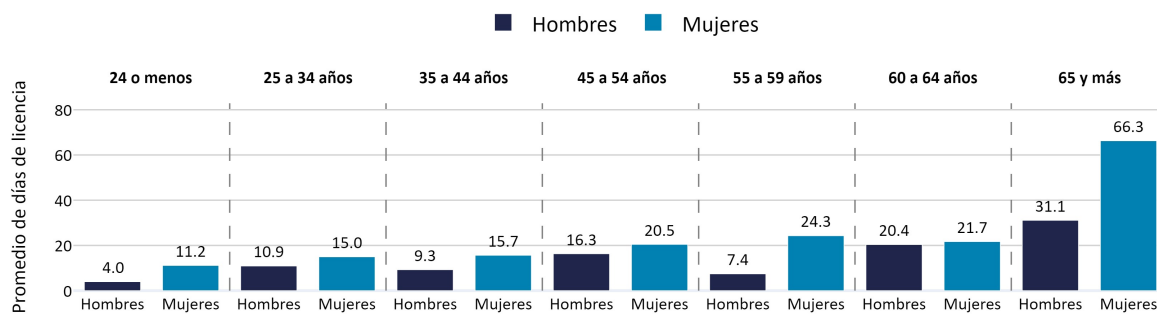
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Colchagua

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	167	9.18%	62	9.9%	229
Auxiliares	122	6.7%	81	12.94%	203
Directivos	105	5.77%	82	13.1%	187
Profesionales	1127	61.92%	379	60.54%	1506
Técnicos	299	16.43%	22	3.51%	321
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	1820	100%	626	100%	2446

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	8	4.55%	3	7.69%	11
Auxiliares	15	8.52%	3	7.69%	18
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	123	69.89%	33	84.62%	156
Técnicos	30	17.05%	0	0%	30
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	176	100%	39	100%	215

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	9	8
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	16	10
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	77.78%	56.25%	80%

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	7	9	8
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	9	8
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	215	425	199
(b) Total dotación efectiva año t	2348	2425	2446
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9.16%	17.53%	8.14%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	2	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	53	6
Otros retiros voluntarios año t	0	87	99
Funcionarios retirados por otras causales año t	214	283	90
Total de ceses o retiros	215	425	199

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	468	679	208
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	215	425	199
Porcentaje de recuperación (a/b)	217.67%	159.76%	104.52%

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	4
(b) Total Planta efectiva año t	750	924	876
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0.46%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	450	71	75
(b) Total Dotación Efectiva año t	2348	2425	2446
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	19.17%	2.93%	3.07%

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)	32	192	89
(b) Total de participantes capacitados año t	22	71	75
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.45%	2.7%	1.19%

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	1	14	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	100%	7.14%	9.09%

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	2348	2425	2446
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	61	52	60
Lista 2	3	1	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	64	53	62
(b) Total Dotación Efectiva año t	2348	2425	2446
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.73%	2.19%	2.53%

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	9	16	10
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 Colchagua

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar el programa “Me conecto para aprender”, garantizando equipamiento informático en los hogares a todos los estudiantes de la educación pública de cohortes que irán ampliándose paulatinamente y ampliar acceso a computadores personales y conectividad a las y los docentes que trabajan en la educación pública.	En implementación
Aumentar la participación de las comunidades locales y reforzar el protagonismo de docentes educadoras, asistentes de la educación y técnicos de párvulos para favorecer el cambio pedagógico y el trabajo en redes incluyendo jardines infantiles y escuelas	No reportado satisfactoriamente
Aumentar las atribuciones de las instancias colectivas como los Consejos Parvularios, Consejos Escolares y los Consejos Locales de la Educación Pública	En tramitación
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	En tramitación
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
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
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	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
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 Colchagua

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	11.00	4.00	100.00	84422621.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Elabora y aprueba una Agenda Programática de Equidad de Género SLEP Colchagua 2024, con el objetivo de avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en la gestión interna del Programa 01 del Servicio. El Medio de verificación será: 1. Agenda Programática de Equidad de Género SLEP Colchagua 2024, aprobada por Jefatura del Servicio
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Actualiza regulación con perspectiva de género que aplica el Servicio en el programa 01, incorporando la perspectiva de género de manera transversal que permita ir incorporando de manera gradual la perspectiva de género en las reglamentaciones emanadas desde el Servicio. Se priorizará realizar la actualización de los procedimientos: Protocolo de denuncia MALS y procedimiento de reclutamiento y selección del Servicio Local.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elabora una memoria de genero que contenga los avances realizados por el Servicio en el programa 01 desde la creación de este. Lograr la difusión de ésta memoria de género con un análisis general.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Actualizar Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual por Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual.	En relación con el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, nuestro Servicio durante el año 2024 actualizó en dos oportunidades su protocolo vigente, además de realizar diversas charlas orientadas a difundir y prevenir la ocurrencia de este tipo de hechos para todos el personal que integra el Servicio.

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

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

