

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Llanquihue





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 Llanquihue

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Llanquihue

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Llanquihue

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 Llanquihue

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Claudia Carolina Trillo Molina, director ejecutivo Servicio Local de Educación Llanquihue	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
Construir y consolidar el Servicio Local de Educación Pública Llanquihue, mediante una gestión con perspectiva de género, moderna, profesionalizada y de calidad de servicio, con foco en el desarrollo y fortalecimiento de sus comunidades educativas y sus ciclos de mejora educativa, expresado en una calidad integral que asegure las trayectorias formativas de sus estudiantes, que potencie las competencias y capacidades de sus docentes y asistentes de la educación, el liderazgo de sus equipos directivos y el vínculo con su entorno.

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 Llanquihue correspondió a un 0,306% 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 Llanquihue

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles educativos, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante el fortalecimiento de capacidades, trabajo en red, identidad e interacción de los instrumentos de gestión, garantizando una mejora en el liderazgo en sus diferentes niveles educativos.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se implementaron conferencias y jornadas de lineamientos estratégicos del SLEP Llanquihue con directores de establecimientos, orientadas a alinear metas, revisar avances e indicadores y fortalecer el liderazgo educativo. Estas instancias, complementadas con actas de acuerdos y seguimiento, permitieron asegurar coherencia, trazabilidad y mejora continua en la gestión pedagógica y administrativa.	
ACCIÓN 2	
Se fortalecieron las competencias de liderazgo en directores y equipos mediante conferencias y jornadas del SLEP Llanquihue, incorporando módulos de gestión pedagógica, uso de PEI y PME, y análisis de datos. A través de talleres de trabajo entre pares se entregaron herramientas prácticas, evaluadas mediante encuestas, autoevaluaciones y observaciones en terreno.	
ACCIÓN 3	
Se consolidó el trabajo en red e identidad educativa del SLEP Llanquihue mediante conferencias y jornadas que promovieron la colaboración entre establecimientos, el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas, donde se fortaleció el sentido de pertenencia y mejora continua, incorporando indicadores de participación y resultados en los reportes trimestrales.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las conferencias con directores y las jornadas de lineamientos estratégicos del SLEP Llanquihue contribuyeron directamente al objetivo de fortalecer el liderazgo educativo, al ofrecer espacios formales de formación, retroalimentación y acompañamiento. Estas instancias entregaron herramientas de gestión, fomentaron el trabajo colaborativo entre establecimientos y promovieron el intercambio de buenas prácticas, generando sinergias y soluciones conjuntas. La difusión de lineamientos estratégicos permitió alinear acciones, reforzar la identidad institucional y orientar la labor de los equipos hacia una visión común. Además, el registro en actas de acuerdos y compromisos aseguró trazabilidad y seguimiento, garantizando mejoras continuas y coherencia en la gestión educativa en todos los niveles.	

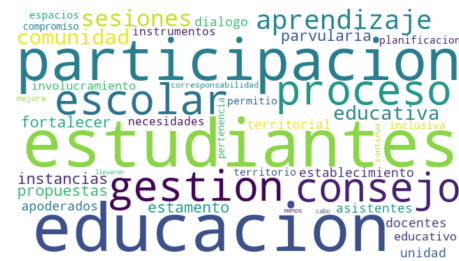
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar la participación de las comunidades educativas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, involucrando activamente a la comunidad escolar en el desarrollo de la Educación Pública en el territorio.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se llevaron a cabo al menos cuatro sesiones en cada establecimiento, con la participación de representantes de todos los estamentos de la comunidad educativa (estudiantes, apoderados, docentes, asistentes de la educación y funcionarios de la Unidad de Gestión Territorial). Estas instancias favorecieron el diálogo, la toma de acuerdos y el involucramiento activo en el proceso educativo.



ACCIÓN 2

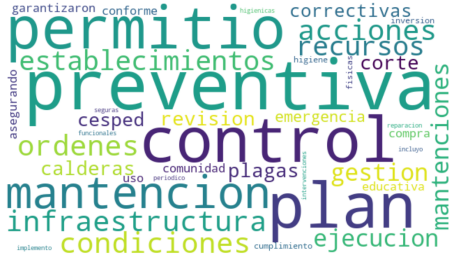
En el marco de los consejos, se levantaron diagnósticos y propuestas conjuntas orientadas a fortalecer los aprendizajes de los estudiantes de educación parvularia, considerando las necesidades y expectativas de la comunidad escolar. Estas propuestas se integraron en los instrumentos de gestión escolar, reforzando el vínculo entre la comunidad y la planificación educativa.

ACCIÓN 3

Las sesiones del consejo escolar se consolidaron como espacios de participación inclusiva, donde cada estamento asumió un rol protagónico en el proceso formativo. Esto permitió fortalecer la identidad de la educación pública en el territorio, generando compromiso compartido, sentido de pertenencia y corresponsabilidad en la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las sesiones del Consejo Escolar y Consejo de Educación parvularia desarrolladas en los establecimientos contribuyeron al objetivo de aumentar la participación de las comunidades educativas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, al fortalecer la participación y representativa de todos los estamentos escolares, estas instancias periódicas generaron espacios de diálogo y decisiones compartidas, con la presencia de estudiantes, apoderados, docentes, asistentes y la Unidad de Gestión Territorial, lo que permitió mayor involucramiento en los procesos de aprendizajes educativos. Asimismo, se elaboraron propuestas colaborativas que incidieron en la planificación pedagógica y en los instrumentos de gestión, asegurando acciones alineadas a necesidades reales del territorio. Finalmente, su consolidación como instancias inclusivas promovió la corresponsabilidad, el sentido de pertenencia y el compromiso colectivo con la mejora continua de la educación parvularia.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los Establecimientos Educacionales, a través de una gestión eficiente de los Recursos Financieros para asegurar el buen estado de su Infraestructura y Equipamiento, mediante la elaboración de un Plan Estratégico de Inversión y Mantenimiento.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se implementó el Plan de Mantenimiento Preventiva que incluyó revisión y reparación de calderas, control periódico de plagas, corte y mantención de césped, además de intervenciones correctivas y de emergencia en infraestructura. Estas acciones garantizaron condiciones seguras, higiénicas y funcionales para la comunidad educativa.	
ACCIÓN 2	
Se emitieron y gestionaron órdenes de compra vinculadas a la mantención planificada, asegurando la provisión oportuna de insumos y servicios. La correcta recepción conforme de estas órdenes por parte de los establecimientos permitió transparentar el uso de recursos, optimizar su ejecución y asegurar el cumplimiento del Plan Estratégico de Inversión y Mantenimiento.	
ACCIÓN 3	
Se estableció un sistema de seguimiento que permitió verificar la ejecución efectiva de las mantenciones y su impacto en las condiciones físicas y de higiene de los establecimientos. Este control aseguró que las acciones ejecutadas respondieran a los estándares exigidos, fortaleciendo la gestión preventiva y disminuyendo la ocurrencia de fallas críticas en la infraestructura escolar	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La ejecución del Plan de Mantenciones activas y preventivas permitió cumplir el objetivo de mejorar las condiciones físicas, de higiene y recursos educativos de los establecimientos, asegurando la conservación y funcionamiento de la infraestructura escolar. Las mantenciones preventivas y correctivas, como revisión de calderas, control de plagas, corte de césped y atenciones de emergencia, estas garantizaron espacios seguros y en buen estado para la comunidad educativa. Asimismo, la gestión de órdenes de compra, emitidas y recepcionadas conforme, otorgó transparencia y trazabilidad al uso de recursos, optimizando la inversión en necesidades prioritarias. Finalmente, el monitoreo y control del plan permitió evaluar el cumplimiento de las acciones, reducir riesgos de deterioro y fortalecer la planificación estratégica, consolidando una gestión preventiva y sostenible en el tiempo.	

Mejorar niveles de aprendizaje de todos los estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante una estrategia de acompañamiento a establecimientos educacionales, monitoreando los aprendizajes e implementando estrategias innovadoras.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Se ejecutó un plan de inducción dirigido a los directores seleccionados por Alta Dirección Pública (ADP) en 2024, enfocado en fortalecer sus competencias de liderazgo pedagógico y gestión institucional. La asesoría incluyó orientación en el uso de instrumentos de planificación, estrategias de monitoreo de aprendizajes y el alineamiento con los lineamientos estratégicos del SLEP.

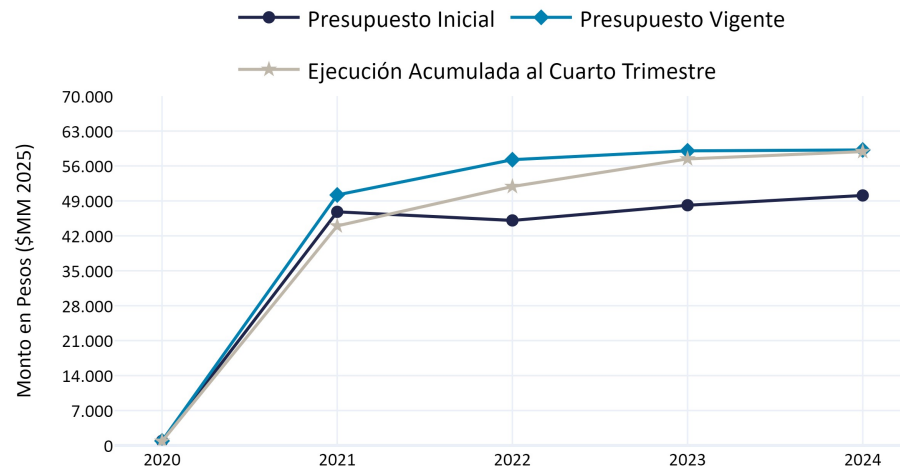
Se realizaron talleres orientados a la comprensión, análisis y aplicación de los convenios de desempeño ADP, generando claridad respecto a compromisos, metas y responsabilidades de los directores. Estos talleres promovieron la instalación de una gestión pedagógica de calidad, alineada con la mejora de los aprendizajes y con una visión compartida de los objetivos institucionales.

Las acciones del Plan de Apoyo y Acompañamiento Técnico-Pedagógico contribuyeron al cumplimiento del objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje mediante una gestión pedagógica de calidad. Las visitas de asesoría directa permitieron monitorear aprendizajes, identificar brechas y proponer estrategias innovadoras. Las asesorías de inducción a directores ADP 2024 fortalecieron competencias de liderazgo y gestión institucional, alineando prácticas a los lineamientos del SLEP. Los talleres de convenios ADP clarificaron metas y compromisos, asegurando coherencia en la gestión pedagógica. Estas acciones consolidaron un acompañamiento integral que impactó positivamente en la conducción escolar y los aprendizajes de los estudiantes.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Llanquihue

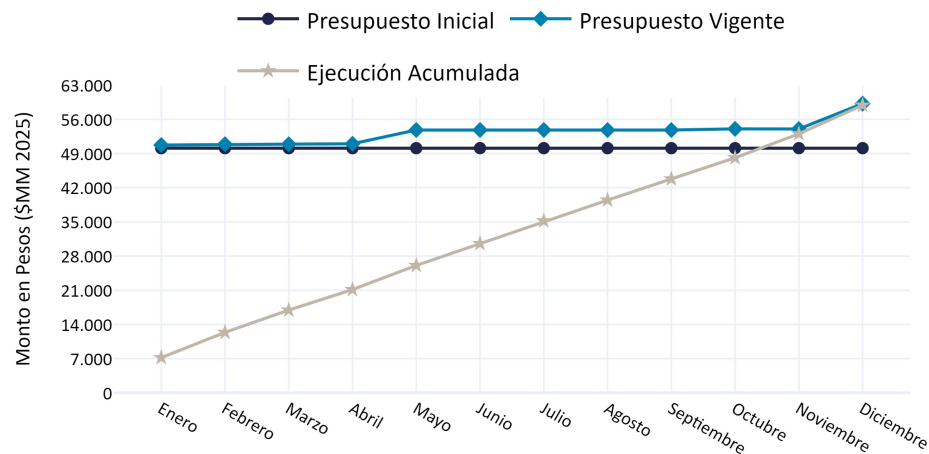
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



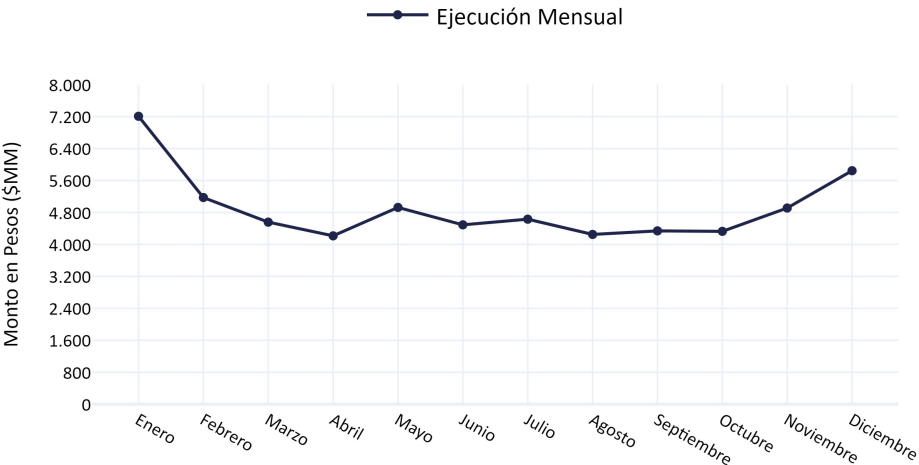
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

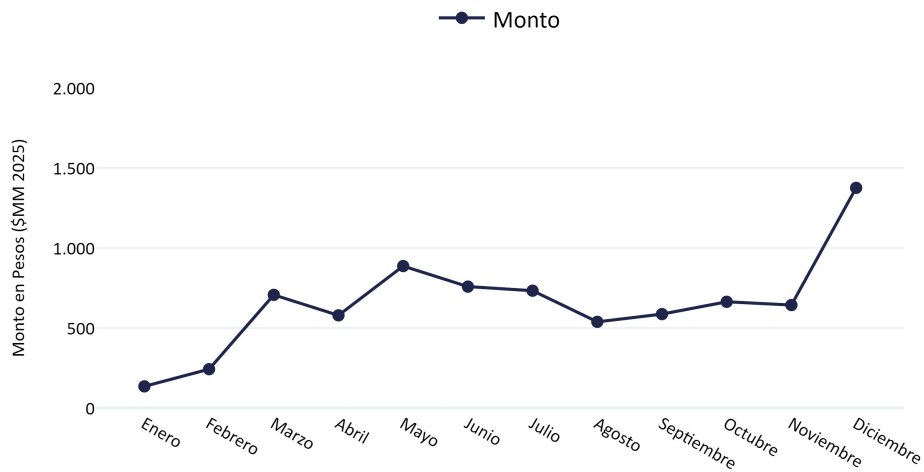
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

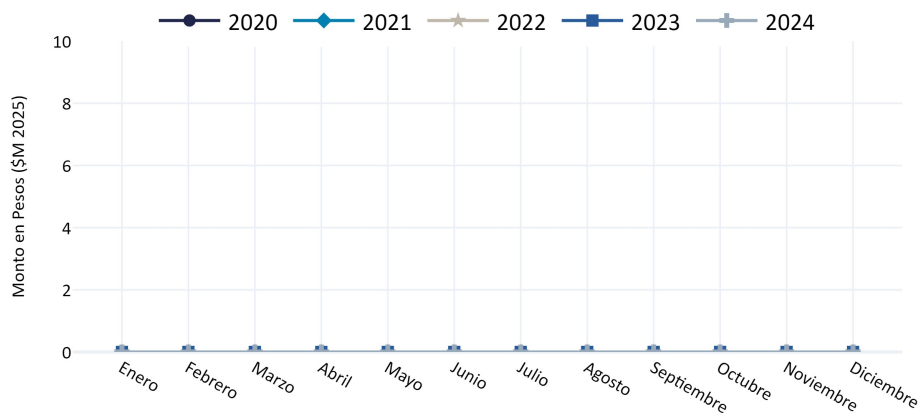
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

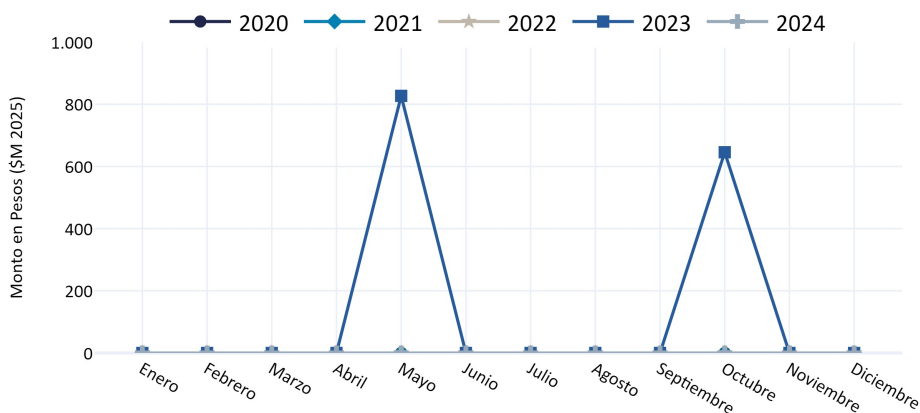


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

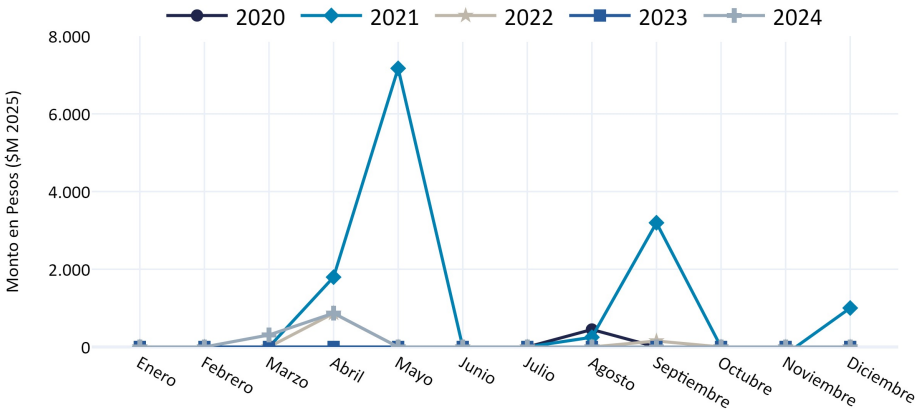
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

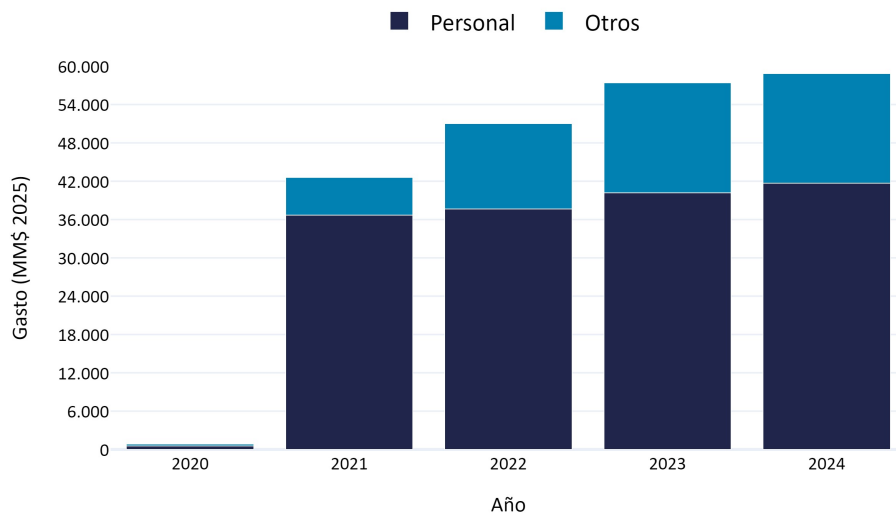


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

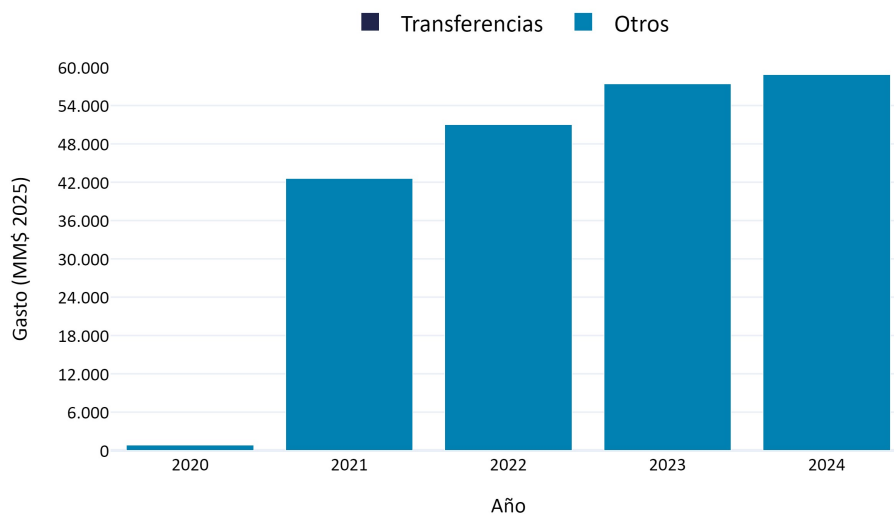


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

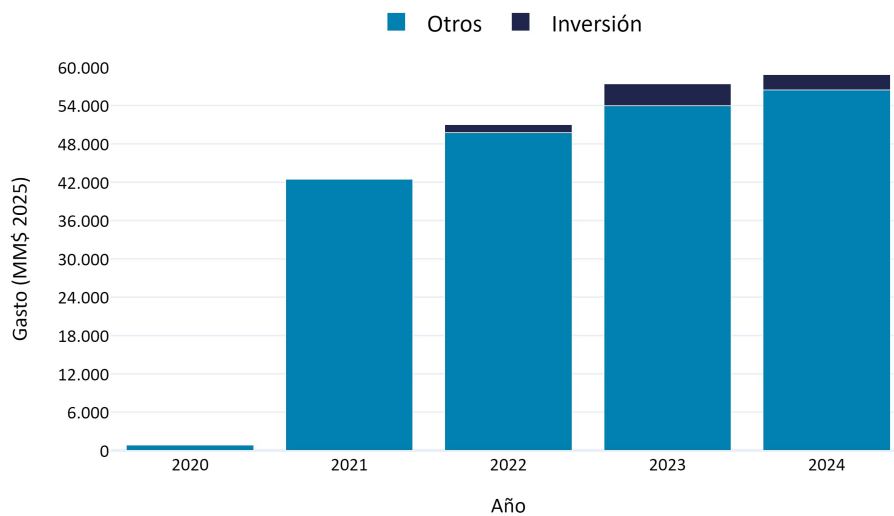
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Llanquihue



¿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.

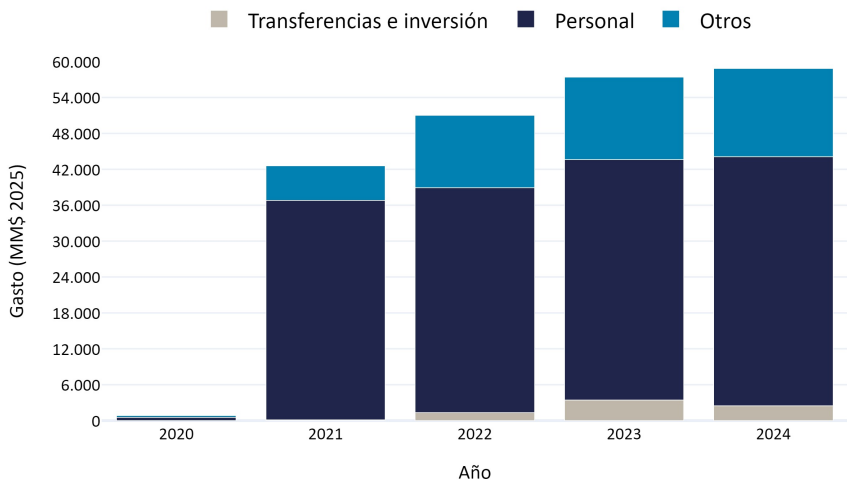
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

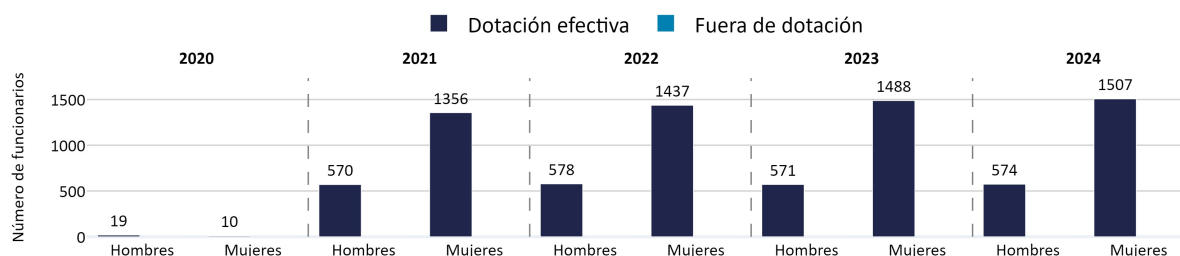
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Llanquihue



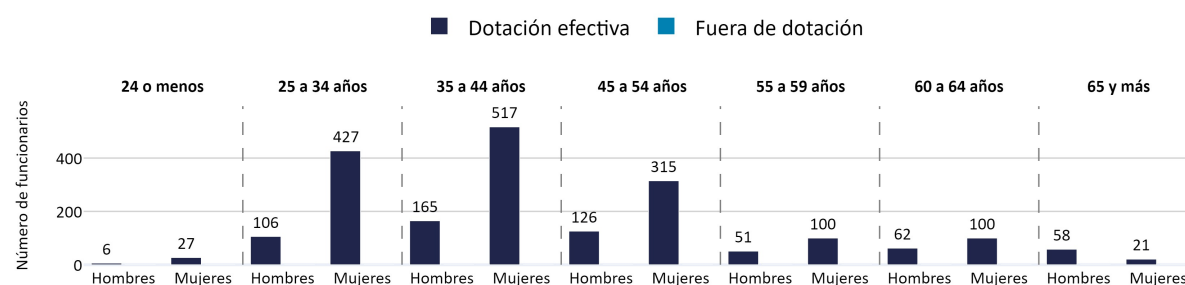
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



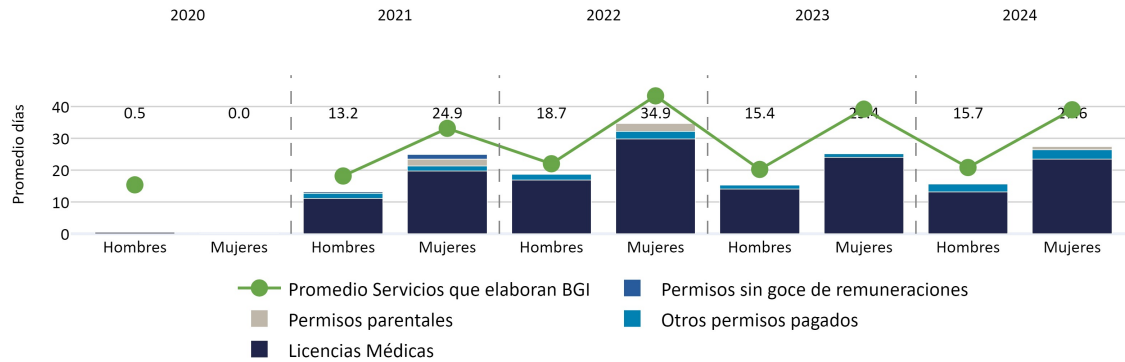
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



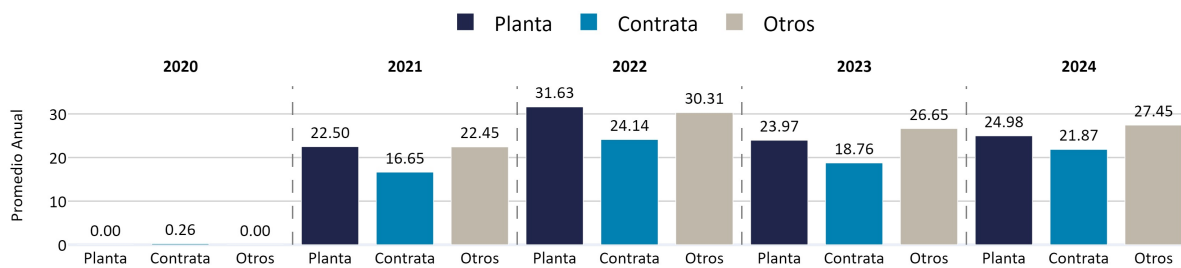
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

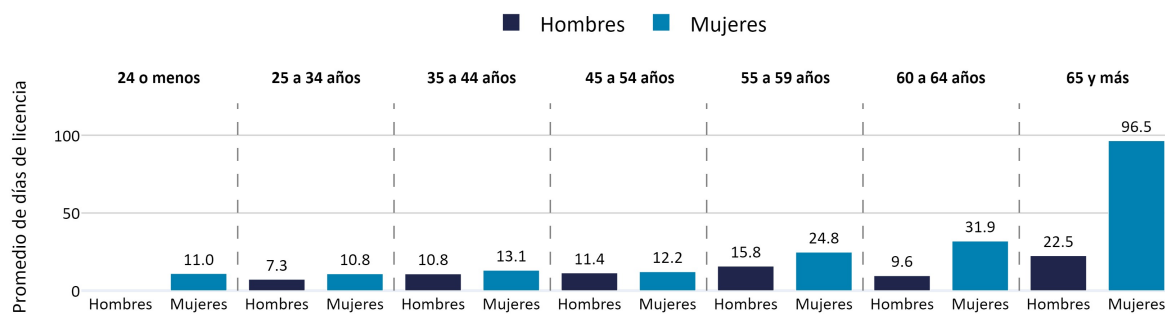
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 160 y M\$ 1.762 respectivamente.

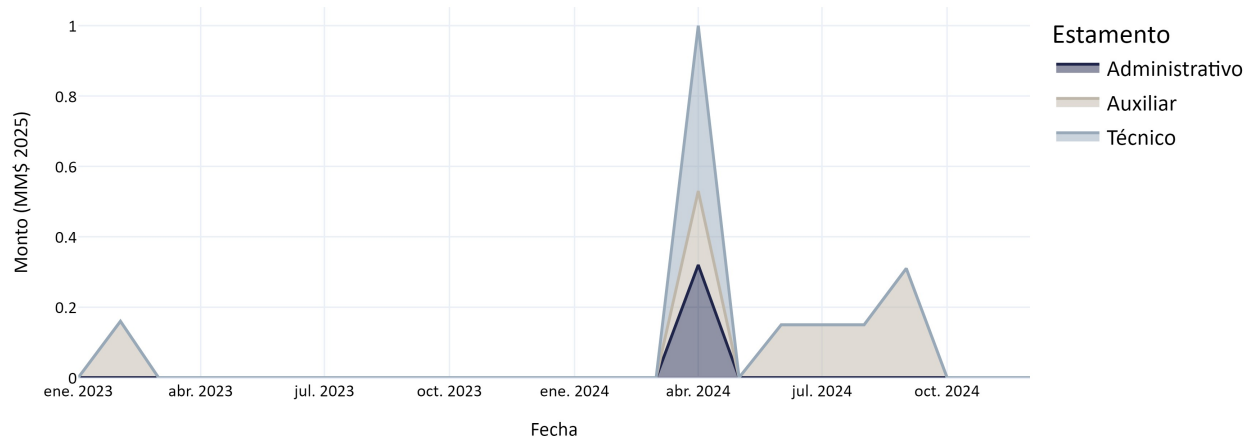
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,0%	0,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,0%	0,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,1%

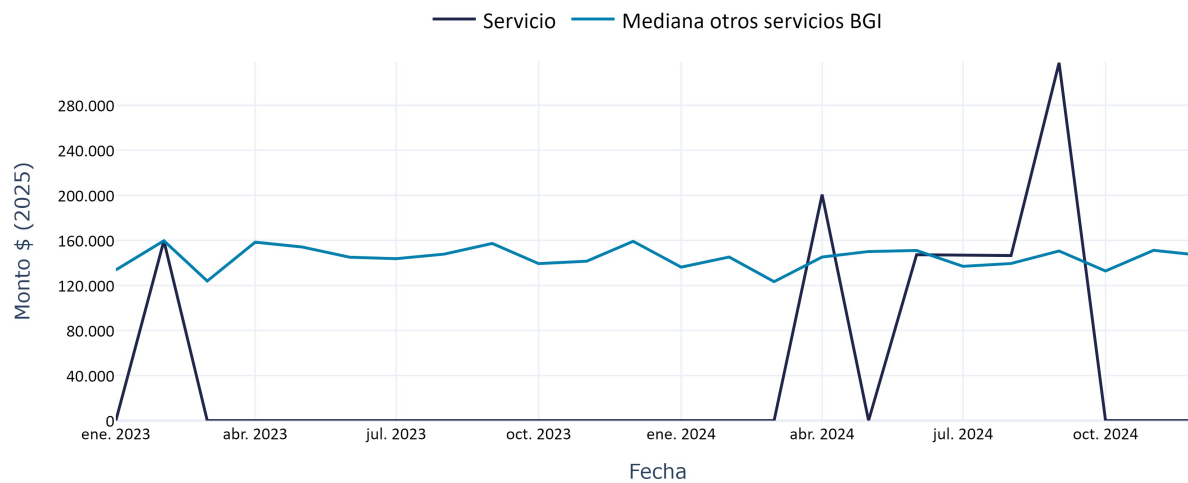
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	37 horas	46 horas
Promedio pagado por trabajador	\$159.707	\$195.779
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	11%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	65%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	14,3%	13,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



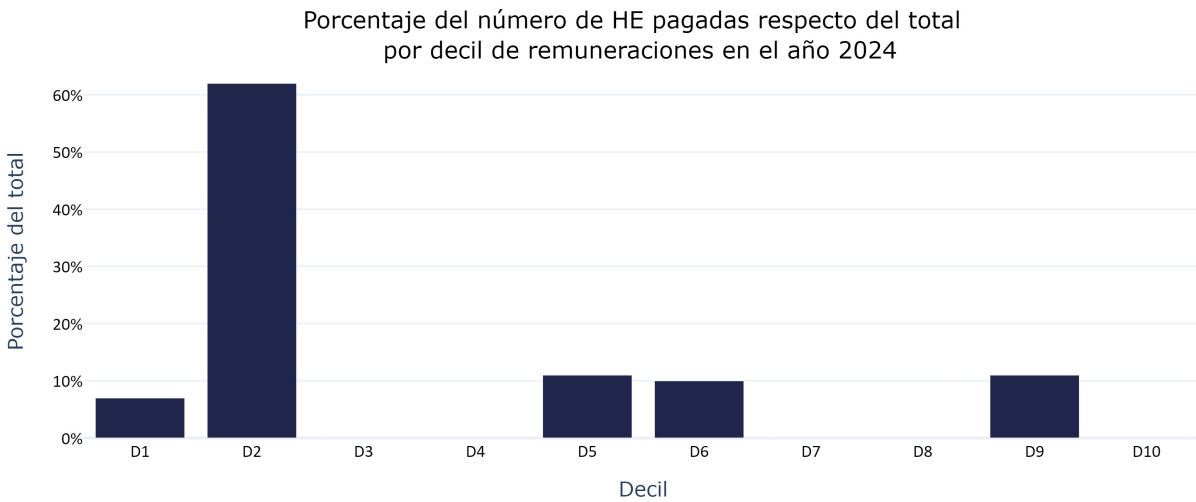
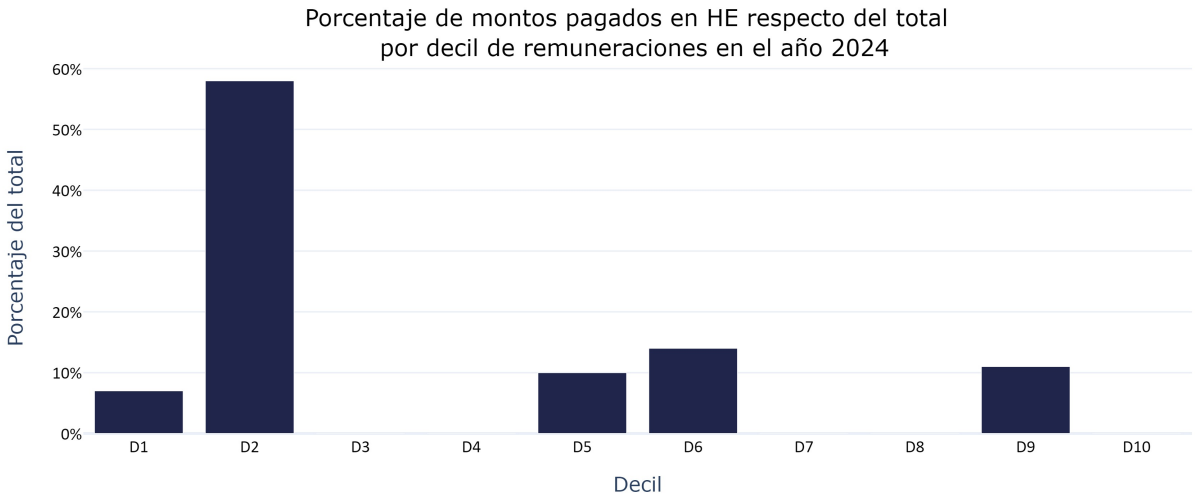
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 7% de las HE pagadas y recibe el 7% del pago.

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

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	189	12.54%	81	14.11%	270
Auxiliares	107	7.1%	73	12.72%	180
Directivos	7	0.46%	20	3.48%	27
Profesionales	944	62.64%	376	65.51%	1320
Técnicos	260	17.25%	24	4.18%	284
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	1507	100%	574	100%	2081

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	12	11.65%	0	0%	12
Auxiliares	13	12.62%	1	6.67%	14
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	60	58.25%	13	86.67%	73
Técnicos	18	17.48%	1	6.67%	19
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	103	100%	15	100%	118

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	443	145
(b) Total de ingresos a la contrata año t	13	449	150
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	53.85%	98.66%	96.67%

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	443	100
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	443	145
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	68.97%

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	49	580	91
(b) Total dotación efectiva año t	1940	2059	2081
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	2.53%	28.17%	4.37%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	2	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	31	39
Otros retiros voluntarios año t	0	63	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	47	484	51
Total de ceses o retiros	49	580	91

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	334	11	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	49	580	91
Porcentaje de recuperación (a/b)	681.63%	1.9%	7.69%

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	1	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	738	730	674
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0.14%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1096	74	255
(b) Total Dotación Efectiva año t	1940	2059	2081
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	56.49%	3.59%	12.25%

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)	8426	315	2420
(b) Total de participantes capacitados año t	1046	74	255
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	8.06%	4.26%	9.49%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	29	74	255
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1940	2059	2081
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	55	59	58
Lista 2	4	2	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	59	61	60
(b) Total Dotación Efectiva año t	1940	2059	2081
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	3.04%	2.96%	2.88%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	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	13	449	150
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 Llanquihue

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abordar el impacto laboral en funcionarios municipales (reconociendo mejor la experiencia relevante en los concursos modificando la fecha límite de contratación para participar en éstos ofreciendo oportunidades de formación previas y para su relocalización) en el proceso de desmunicipalización y nueva educación pública.	Terminado
Ampliar el programa “Me conecto para aprender”, garantizando equipamiento informático en los hogares a todos los estudiantes de la educación pública de cohortes que irán ampliándose paulatinamente y ampliar acceso a computadores personales y conectividad a las y los docentes que trabajan en la educación pública.	En implementación
Ampliar el Programa de Integración Escolar con énfasis en la Educación Técnico Profesional y mejorar los apoyos hacia estos estudiantes en la realización de sus prácticas y la continuidad de los estudios entre el nivel secundario y terciario.	En diseño
Ampliaremos el programa de alimentación escolar	Terminado
Aplicar medidas especiales en las asignaturas y especialidades con escasez docente crítica como mecanismos para facilitar el retorno al sistema educacional de profesores que no estén ejerciendo la docencia.	En implementación
Aumentar la participación de las comunidades locales y reforzar el protagonismo de docentes educadoras, asistentes de la educación y técnicos de párvulos para favorecer el cambio pedagógico y el trabajo en redes incluyendo jardines infantiles y escuelas	No reportado satisfactoriamente
Aumentar 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
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 programa de salud mental escolar orientado a estudiantes familias y trabajadores de la educación en los niveles de promoción prevención detección atención focalizada derivación y monitoreo. Articulado con el programa HPV	Terminado
Crear una carrera para directivos de establecimientos en el sector público mediante un proceso de diálogo.	No reportado satisfactoriamente
Dar estabilidad y flexibilidad financiera a establecimientos educacionales (a) suspender el pago por asistencia (b) flexibilización en el uso de recursos Subvención Escolar Preferencial SEP	Terminado
Desarrollar agenda de trabajo con Asistentes de la Educación en virtud de abordar la implementación de la ley N°21.109 que crea el Estatuto de los Asistentes de la Educación con el propósito de profundizar en los procesos formativos trayectorias laborales y levantamiento de perfiles de cargo.	En implementación
Desarrollar 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
Elaborar una normativa para que puedan progresivamente acceder a un mayor porcentaje de horas no lectivas.	Terminado
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de admisión, revisando los instrumentos de acceso existentes para que cumplan un rol diagnóstico y cuenten con enfoque interseccional, territorial.	En implementación
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de admisión, revisando los instrumentos de acceso existentes para que cumplan un rol diagnóstico y cuenten con enfoque interseccional, territorial.	Terminado
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
Extenderemos el Seguro Obligatorio COVID-19 a estudiantes en práctica profesional y a trabajadores/as que no se rijan por el Código del Trabajo, entre otras medidas.	En implementación
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 y expandir la educación pública continuando con el proceso de desmunicipalización e instalación de la Nueva Educación Pública corrigiendo los problemas que se han identificado.	En tramitación
Generar incentivos adicionales para ejercer en zonas socialmente desaventajadas o geográficamente aisladas.	En implementación
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Implementar un Plan de Tutorías para el apoyo de la Reactivación Educativa Integral	Terminado
Implementar un programa de Bienestar integral y Convivencia articulado con la Política Nacional de Convivencia Escolar - PNCE y la implementación de Aulas de Bienestar.	Terminado
Implementar un programa de salud y bienestar laboral para trabajadores y trabajadoras de la educación (que ponga atención a la salud mental y física junto a las condiciones laborales y ambientales de los establecimientos educacionales).	En implementación
Impulsar la creación e incidencia de los centros de estudiantes en las decisiones de sus comunidades educativas	Terminado
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	En diseño
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	No reportado satisfactoriamente
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	Terminado
Impulsar medidas para superar los estereotipos de género en la educación técnico-profesional, promoviendo especialmente la participación y bienestar de mujeres y hombres en especialidad que concentran estudiantes de un solo sexo.	No reportado satisfactoriamente
Incorporar un enfoque de garantía de derechos de la diversidad sexual en la formación inicial de docentes.	Terminado
Iniciar procesos de diálogo por Nueva Carrera Directiva en Salacuna y Jadines Públicos asociado a un sistema de evaluación	En diseño
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
Mejorar los instrumentos de planificación y fondos públicos para la transición (incluyendo la prolongación del FAEP hasta que se complete la desmunicipalización y la institucionalización del Fondo de Desarrollo de la Educación Pública) y ajustar el calendario, extendiendo el plazo final más allá del 2025.	En tramitación
Modificar el financiamiento asociado a todas las modalidades de educación especial (escuelas especiales de discapacidad escuelas especiales de lenguaje programas de integración escolar y escuelas hospitalarias), asegurando se entregue en función de los apoyos necesarios para una educación integral e inclusiva.	No reportado satisfactoriamente
Modificar la normativa de los Proyectos de integración (PIE) para transitar desde un financiamiento individual por niño basado en diagnósticos clínicos hacia un financiamiento basal con equipos multidisciplinarios que permita una pedagogía y evaluación	En diseño
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
Promover una transición hacia establecimientos escolares integrados en términos de las identidades de género de sus estudiantes.	Terminado
Reactivar los aprendizajes perdidos en la pandemia con un plan de activación educativa integral, generado desde las comunidades, que incluya materiales de apoyo escolar, mejoras de la infraestructura y un programa de bienestar emocional, con una meta de duplicar la cobertura de atención de salud mental en la población infanto-juvenil.	Terminado
Realizar adecuaciones al diseño de los Servicios Locales para aumentar la eficiencia de su planificación y gestión presupuestaria, aumentar su dotación profesional efectiva, y mejorar la representatividad, participación y relevancia de los actores locales y educacionales en su gobierno	En tramitación
Realizaremos una actualización e innovación curricular y pedagógica en educación física con enfoque de género, inclusivo, no sexista, recreativo y colaborativo, para generar cultura del movimiento en nuestro país.	En diseño
Rediseñar e integrar los actuales incentivos asociados a la retención escolar (subvención Pro-Retención y becas de retención escolar JUNAEB)	No iniciado
Reemplazar el sistema de evaluación nacional con foco en las pruebas estandarizadas el control y las sanciones por un sistema de acompañamiento con sentido formativo sin consecuencias asociadas a resultados de aprendizaje centrado en el profesionalismo docente, el mejoramiento continuo y el aprendizaje integral.	No reportado satisfactoriamente
Reformular circular sobre niñez trans en espacios educativos exigiendo protocolos de no discriminación y de integración.	En tramitación
Reforzar programas de salud escolar de JUNAEB	No reportado satisfactoriamente
Resolver las dificultades de la implementación de las leyes de incentivo al retiro de docentes y asistentes y desarrollar una política de retiro permanente para trabajadoras y trabajadores de la educación en edad de jubilar.	Terminado

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

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	13.00	5.00	100.00	39937.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se implementó un programa estratégico de género que permitió identificar y priorizar brechas, generando una agenda programática con acciones concretas para abordar inequidades. Esto fortaleció la capacidad institucional y dejó instalada una base diagnóstica como insumo para decisiones y políticas inclusivas.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se revisaron sistemáticamente políticas y programas bajo enfoque de género, identificando vacíos y mejoras. Se elaboró una pauta metodológica con criterios de género que aseguró acciones equitativas para hombres y mujeres. Esto permitió contar con programas más inclusivos y con impactos diferenciados, otorgando mayor legitimidad a la gestión institucional.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se consolidó un catastro actualizado con datos desagregados por sexo/género, mejorando la confiabilidad de la información para la gestión. Se detectaron áreas sin perspectiva de género y se emitieron recomendaciones de mejora, fortaleciendo el monitoreo, la toma de decisiones y la transparencia en los avances hacia la equidad de género.

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 Llanquihue

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

