

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Iquique





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 Iquique

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Iquique

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Iquique

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 Iquique

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Najle Majluf Morales, director ejecutivo Servicio Local de Educación Iquique	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, equitativo e inclusivo para todos los estudiantes del territorio, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos, docentes, educadores(as) y de asistentes de la educación, desarrollando y fortaleciendo la mejora continua, la sustentabilidad, el trabajo colaborativo, la pertinencia local, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio del Servicio.

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 Iquique correspondió a un 0,4% 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 Iquique

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 los diversos niveles de aprendizaje en jardines, escuelas y liceos dependientes del SLEP, a través de una gestión pedagógica innovadora, pertinente y de calidad, considerando la perspectiva de género en todo aquello que sea vinculante.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se realizaron visitas técnicas pedagógicas en todos los establecimientos y jardines infantiles, con al menos una por semestre. Los asesores de la Subdirección de UATP efectuaron diagnósticos, análisis y propuestas de gestión escolar innovadoras y de calidad. Cada visita contó con acta que registró objetivos y acuerdos con los equipos directivos.	
ACCIÓN 2	
Se realizaron reuniones de redes con equipos directivos y pedagógicos de jardines, escuelas y liceos, fortaleciendo el liderazgo en la organización administrativa del SLEP, potenciando el trabajo con experiencias de evaluación y abordando el acompañamiento al aula y la transferencia de buenas prácticas. Todas contaron con acta y registro de asistentes.	
ACCIÓN 3	
Se entregaron útiles escolares y mochilas a todos los estudiantes del territorio, asegurando el acceso equitativo a herramientas esenciales para participar en clases, realizar tareas y estudiar eficazmente. La medida favoreció el rendimiento académico, redujo la brecha educativa y promovió condiciones de mayor equidad y calidad en el aprendizaje.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas contribuyen directamente al objetivo estratégico de mejorar los niveles de aprendizaje. La ejecución de visitas técnicas pedagógicas en todos los establecimientos y jardines infantiles permitió diagnosticar, analizar y proponer iniciativas de gestión escolar innovadoras y pertinentes, fortaleciendo las prácticas docentes y asegurando un acompañamiento efectivo. Las reuniones de redes con equipos directivos y pedagógicos de jardines, escuelas y liceos favorecieron el fortalecimiento del liderazgo, la organización escolar y el intercambio de experiencias de evaluación y buenas prácticas. La entrega de útiles escolares y mochilas a la totalidad de los estudiantes garantizó igualdad de acceso a los recursos necesarios para participar activamente en clases y desarrollar sus tareas, contribuyendo al rendimiento académico y a la reducción de brechas educativas. En conjunto, estas acciones generaron condiciones más favorables para el aprendizaje de calidad.	

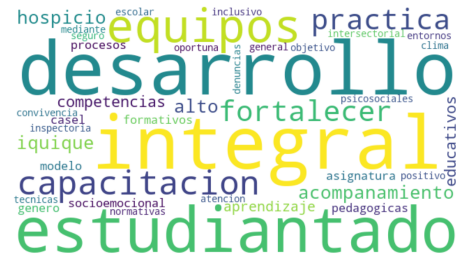
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar las capacidades de las directoras y los directores, las y los docentes, las y los educadores y asistentes de la educación, mediante la generación y ejecución de planes sistemáticos de capacitación, desarrollo y mejora continua, considerando la perspectiva de género en todo aquello que sea vinculante.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Realizar capacitaciones a docentes de la Asignatura Socioemocional en establecimientos JEC, utilizando el modelo CASEL y sus objetivos, para fortalecer prácticas pedagógicas, planificación y procesos formativos, integrando teoría y aplicación práctica con perspectiva de género que favorezca el desarrollo integral del estudiantado.



ACCIÓN 2

Implementar un plan de acompañamiento continuo a los equipos psicosociales de Iquique y Alto Hospicio, fortaleciendo sus competencias mediante capacitación, atención oportuna de denuncias y articulación intersectorial, con el fin de asegurar entornos educativos adecuados y favorables para el aprendizaje y desarrollo integral del estudiantado.

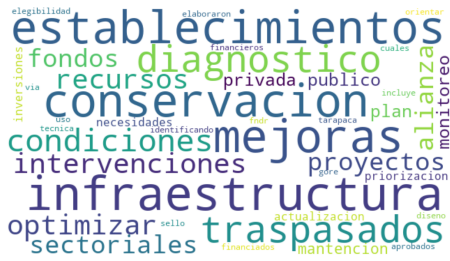
ACCIÓN 3

Desarrollar instancias de capacitación y acompañamiento dirigidas a equipos de Convivencia Escolar e Inspectoría General en Iquique y Alto Hospicio, para fortalecer competencias normativas y técnicas que promuevan un clima positivo, inclusivo y seguro, favoreciendo el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiantado.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones propuestas responden a la necesidad de fortalecer las capacidades profesionales de los distintos actores educativos, en coherencia con el objetivo de mejorar la gestión y la calidad de los procesos formativos. La capacitación docente en la Asignatura Socioemocional bajo el modelo CASEL permite potenciar prácticas pedagógicas con enfoque integral y de género, contribuyendo al desarrollo de habilidades clave en el estudiantado. El trabajo con equipos de Convivencia Escolar e Inspectoría General busca reforzar competencias normativas y técnicas que aseguren climas positivos, inclusivos y seguros, indispensables para el aprendizaje. Finalmente, el acompañamiento sistemático a los equipos psicosociales, mediante capacitación, atención oportuna de denuncias y coordinación intersectorial, garantiza entornos educativos protectores y favorece el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes en Iquique y Alto Hospicio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar las condiciones físicas, tecnológicas, de higiene y equipamiento de los diversos jardines y establecimientos educacionales, a través de una adecuada, eficaz y eficiente gestión de los recursos financieros disponibles , considerando la perspectiva de género en todo aquello que sea vinculante.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se diagnosticó la infraestructura de los 40 establecimientos traspasados, identificando su estado y condiciones de conservación para orientar intervenciones y optimizar el uso de recursos financieros.	

ACCIÓN 2
Se elaboraron 4 proyectos de conservación con fondos sectoriales, uno con elegibilidad técnica, y 5 en alianza público-privada, de los cuales 4 fueron aprobados y financiados por el GORE Tarapacá vía FNDR.

ACCIÓN 3
Se diseñó un Plan de Mejoras que incluye monitoreo y mantención de infraestructura, priorización de inversiones y actualización del sello verde de red interior de GLP en todos los establecimientos.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones ejecutadas contribuyeron a optimizar las condiciones físicas y de equipamiento de los establecimientos educacionales, mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles. El diagnóstico integral de la infraestructura de los 40 recintos traspasados permitió identificar necesidades y priorizar intervenciones. La formulación y presentación de proyectos de conservación, tanto con fondos sectoriales como en alianzas público-privadas, posibilitó asegurar financiamiento para mejoras significativas. Asimismo, el Plan de Mejoras incorporó estrategias de monitoreo, mantención y priorización de inversiones, junto con la actualización de certificaciones normativas, garantizando entornos educativos seguros, inclusivos y acordes a las necesidades de toda la comunidad escolar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el servicio educativo de los establecimientos educacionales respecto de las necesidades territoriales, mediante una vinculación activa con la comunidad y un adecuado desarrollo de redes e instancias participativas de sus directores y directoras, las y los docentes y las y los estudiantes, considerando la perspectiva de género en todo aquello que sea vinculante.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se conformó y puso en marcha el Consejo Local de Educación Pública de Tarapacá, incorporando representantes de todos los estamentos. Se dio cumplimiento al plan de trabajo anual con Consejos Escolares, de Educación Parvularia, Comité Directivo Local y actores relevantes, generando espacios de participación para fortalecer la calidad y pertinencia educativa.



ACCIÓN 2

Se suscribieron cinco convenios de colaboración con instituciones locales para fortalecer vínculos y generar acciones conjuntas que enriquezcan el proyecto educativo de establecimientos y jardines infantiles, respondiendo a las necesidades y particularidades territoriales.

ACCIÓN 3

Se crearon y habilitaron los sitios web de jardines infantiles y escuelas de lenguaje del territorio, permitiendo difundir información institucional, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa y facilitar el acceso a contenidos relevantes para familias y apoderados.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas fortalecen la vinculación activa con la comunidad y el desarrollo de redes e instancias participativas, en coherencia con las necesidades territoriales. La conformación y funcionamiento del Consejo Local de Educación Pública de Tarapacá, junto al cumplimiento del plan de trabajo con consejos y comités, ha generado espacios efectivos de diálogo y participación. La suscripción de cinco convenios de colaboración con instituciones locales ha potenciado el trabajo conjunto y la articulación de recursos para enriquecer el proyecto educativo. Asimismo, la creación y habilitación de sitios web para jardines infantiles y escuelas de lenguaje ha mejorado la comunicación, el acceso a información y la transparencia, favoreciendo la participación de familias y apoderados en los procesos educativos.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Iquique

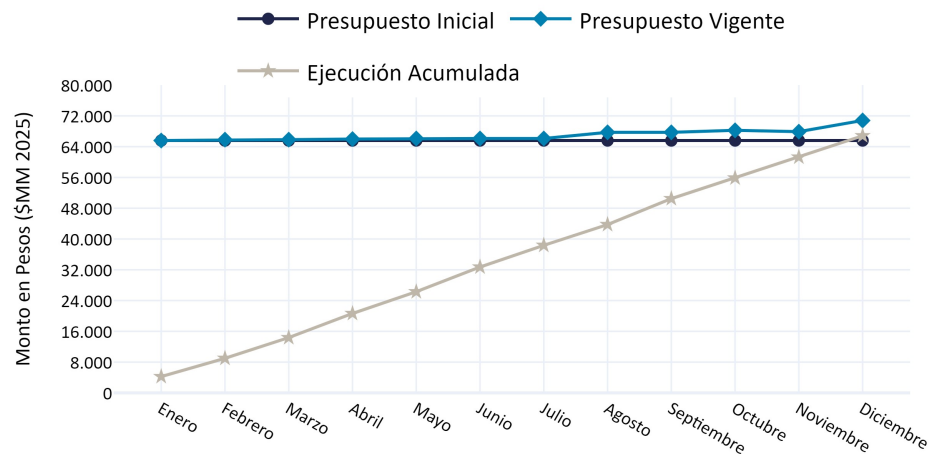
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



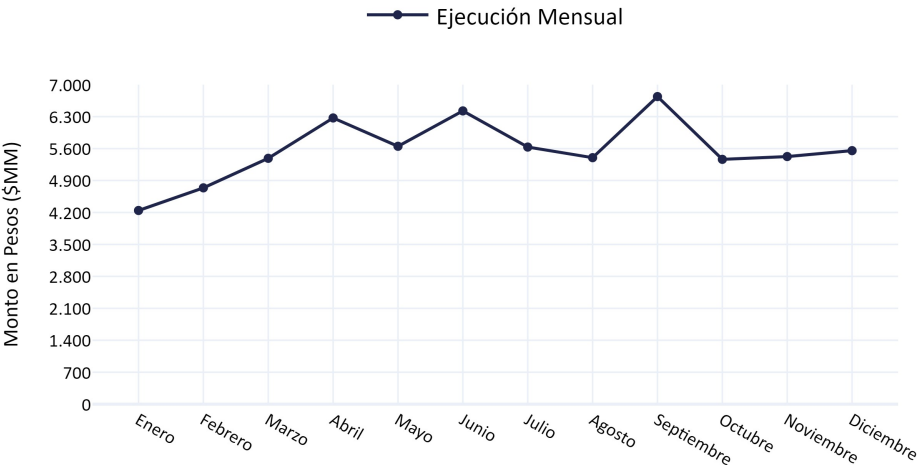
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

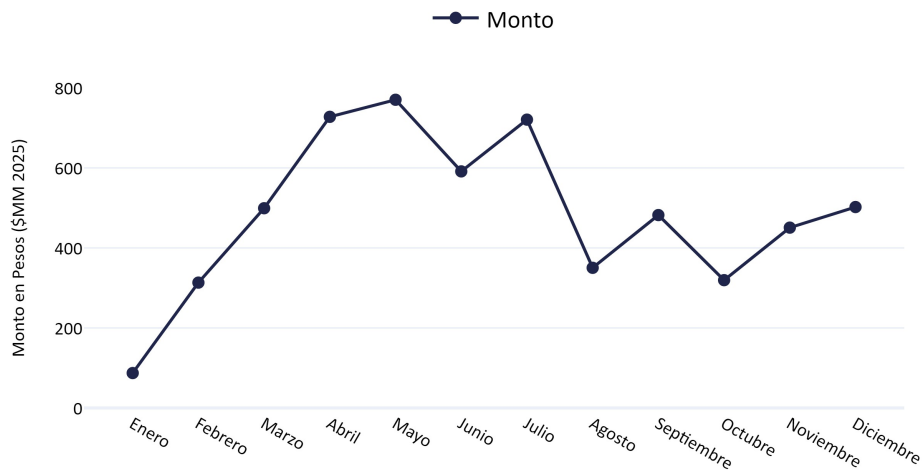
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

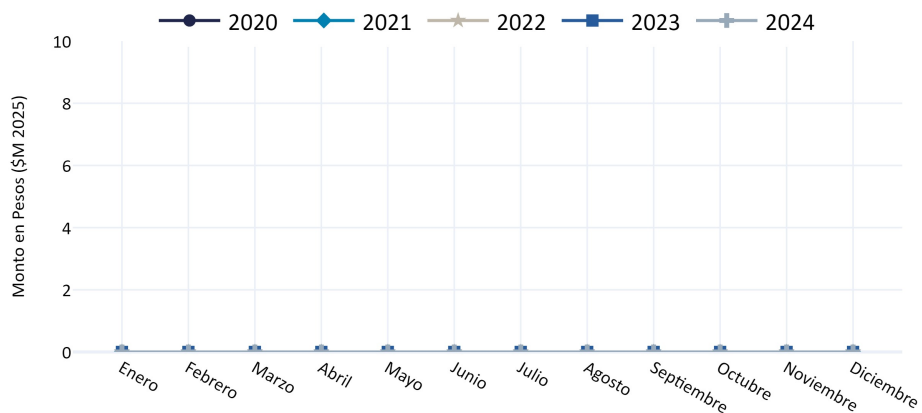
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

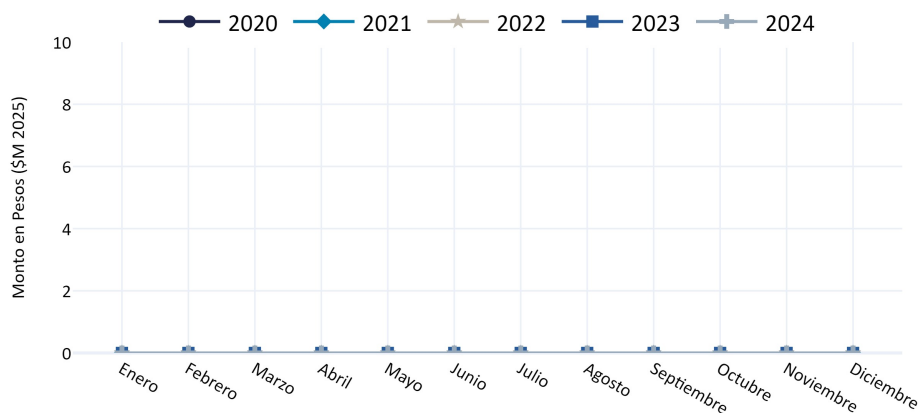


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

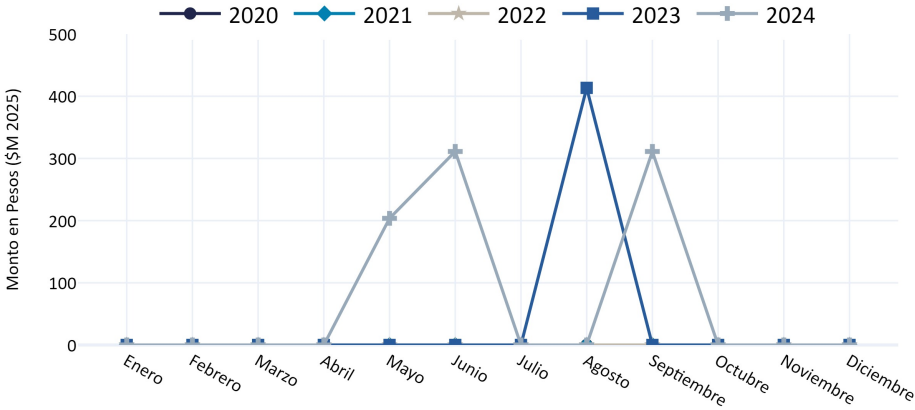
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

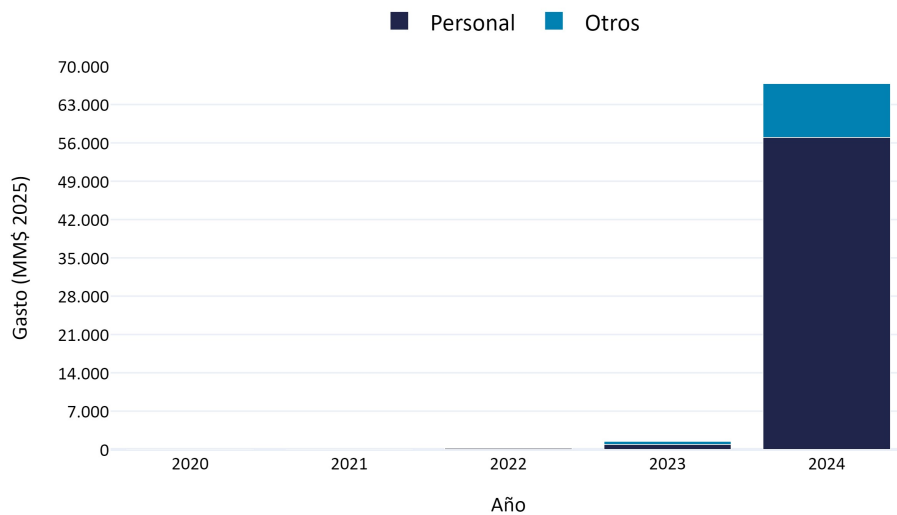


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

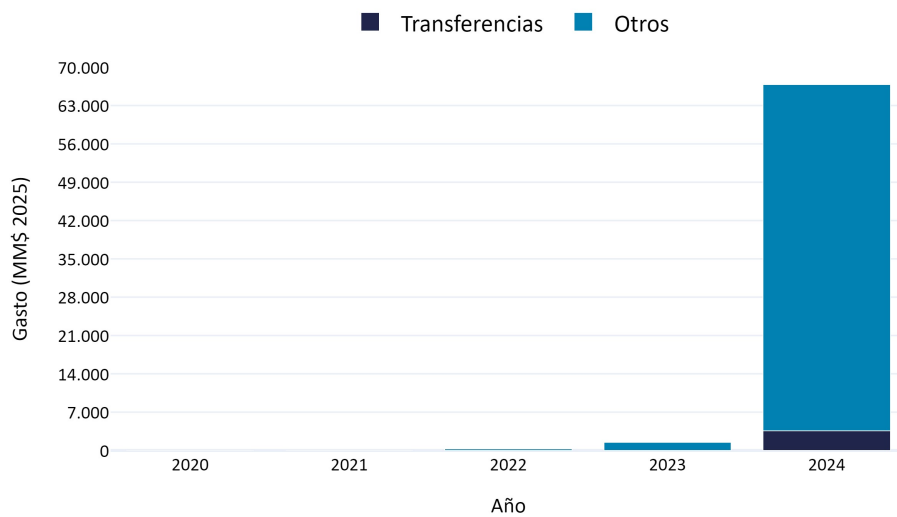


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

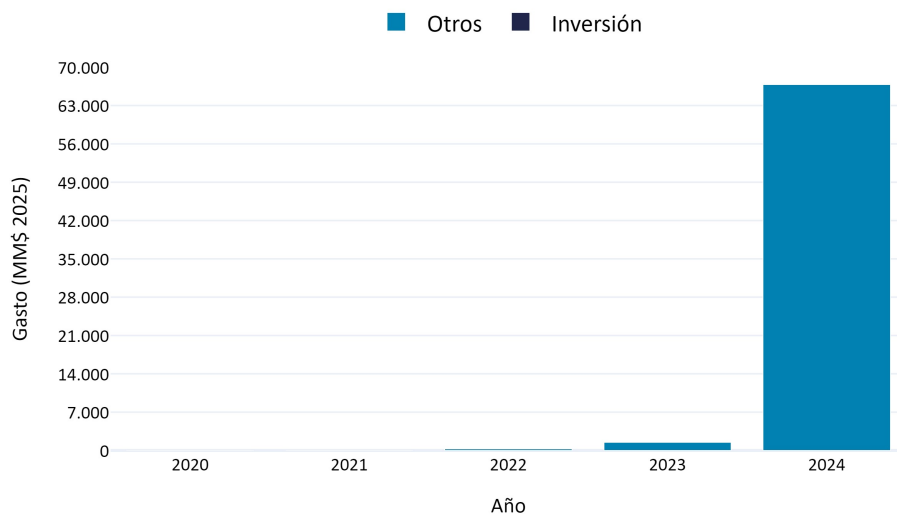
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Iquique



¿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.

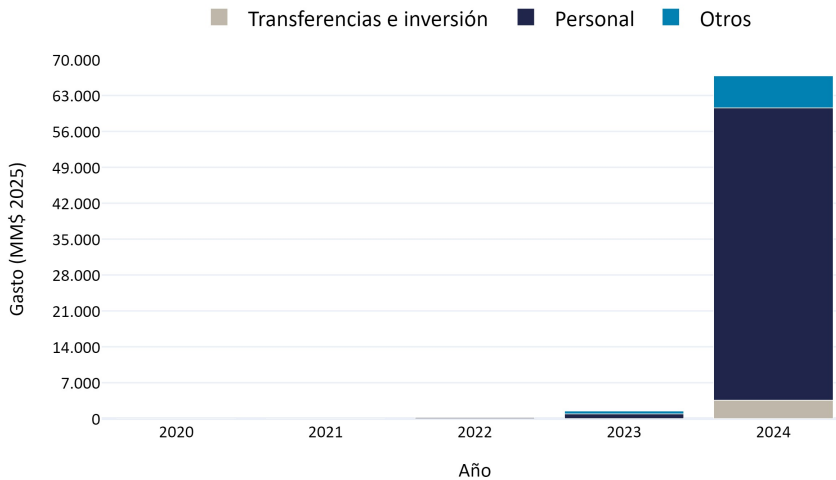
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

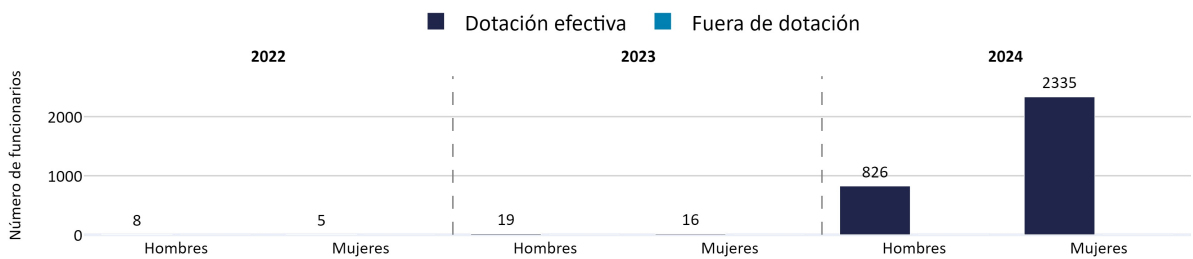
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Iquique



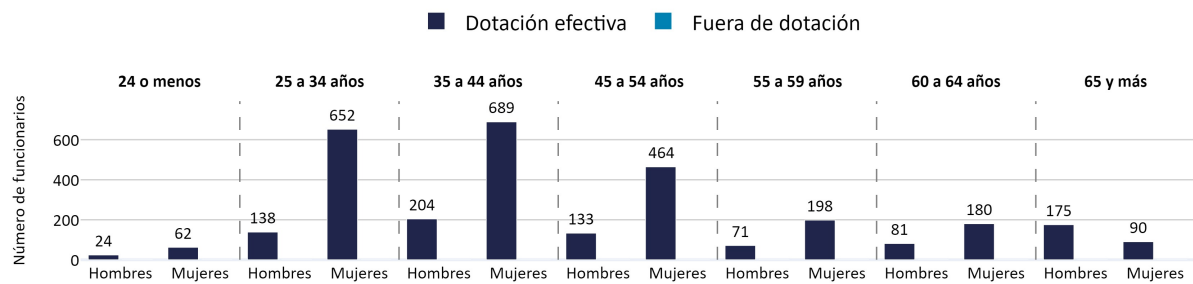
III 4.- Dotación

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



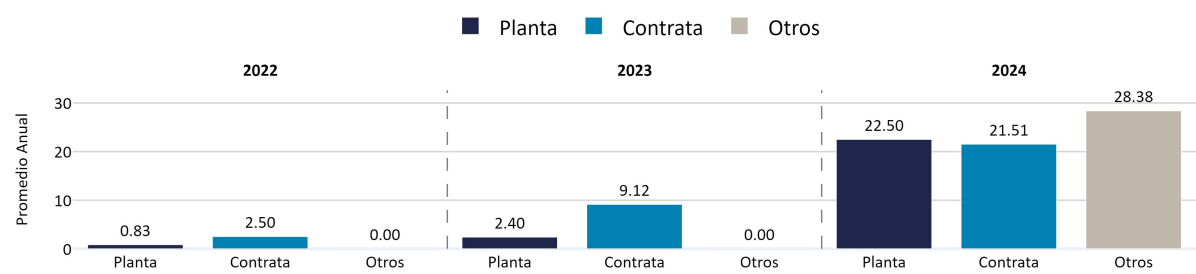
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



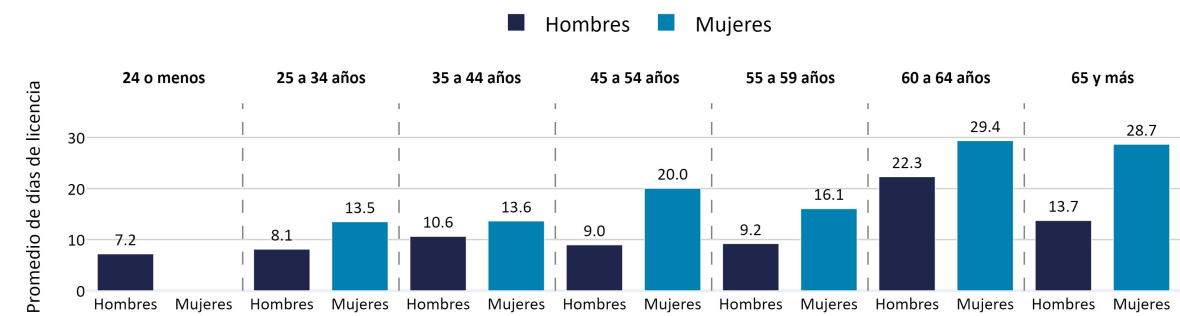
Evolución del ausentismo laboral

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 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 Iquique

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	339	14.52%	72	8.72%	411
Auxiliares	197	8.44%	195	23.61%	392
Directivos	1	0.04%	4	0.48%	5
Profesionales	1150	49.25%	515	62.35%	1665
Técnicos	648	27.75%	40	4.84%	688
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	2335	100%	826	100%	3161

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	24	18.6%	13	34.21%	37
Auxiliares	14	10.85%	5	13.16%	19
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	56	43.41%	17	44.74%	73
Técnicos	35	27.13%	3	7.89%	38
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	129	100%	38	100%	167

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	22	41
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	24	29
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	91.67%	141.38%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	22	17
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	22	41
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	41.46%

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	0	4	278
(b) Total dotación efectiva año t	13	35	3161
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	11.43%	8.79%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	6
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	10
Otros retiros voluntarios año t	0	1	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	3	262
Total de ceses o retiros	0	4	278

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	24	482
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	4	278
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	600%	173.38%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	3	5	591
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	34	74
(b) Total Dotación Efectiva año t	12	35	3161
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0%	97.14%	2.34%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	4262	372
(b) Total de participantes capacitados año t	0	34	74
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	125.35%	5.03%

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	0	27	27
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	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	13	35	3161
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	0	0	40
Lista 2	0	0	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	41
(b) Total Dotación Efectiva año t	13	35	3161
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	1.3%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	No

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	0	24	29
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	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	93
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	Infinity%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Local de Educación Iquique

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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
Establecer un nuevo sistema de renovación del currículum que avance hacia un diseño más flexible con participación de las comunidades educativas sensible a la diversidad territorial y cultural del país (con especial atención a las escuelas y liceos rurales) y a las temáticas emergentes como el enfoque de género, el multiculturalismo y la educación ambiental	En implementación
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

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

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)
2.00	36.00	3.00	100.00	45564582.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se capacitó a 18 funcionarios/as en enfoque de género, fortaleciendo competencias para investigaciones justas y sin revictimización en casos de violencia organizacional. La formación, realizada en dos cursos y extendida a personal de distintas subdirecciones, transversalizó el enfoque de género, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los ODS 5, 8 y 16.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se implementó una pauta de verificación del enfoque de género en documentos normativos del SLEP Iquique, garantizando su incorporación en la elaboración y revisión de estos. Desarrollada y validada con distintas áreas, previene prácticas discriminatorias, promueve espacios inclusivos y consolida la equidad de género como principio de gestión pública.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se revisaron las bases de datos del Programa 01 para identificar desagregación por sexo y género, visibilizando brechas en tipo de contrato, estabilidad y roles. El análisis evidenció segmentación y representación desigual en cargos estratégicos, reforzando la necesidad de datos desagregados para políticas inclusivas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
MEDIDA: POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS PÚBLICOS ELABORADOS POR EL SERVICIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Generación de diseño de orientaciones técnicas para disponer de espacios de cuidados, en este caso un espacio especial de lactancia que pueda implementarse en las oficinas centrales del Servicio Local de Educación Pública de Iquique.	Se elaboraron orientaciones técnicas para implementar un espacio de lactancia en el SLEP Iquique, promoviendo la conciliación laboral y familiar, y asegurando estándares de comodidad, seguridad e higiene. La medida reduce barreras de género, fomenta un entorno inclusivo y contribuye a los ODS 3, 5 y 8, mejorando el bienestar de madres e hijos y apoyando la retención laboral.

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

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

