

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Licancabur





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 Licancabur

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Licancabur

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Licancabur

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 Licancabur

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
José Osvaldo Martínez Chiguay director ejecutivo Servicio Local de Educación Licancabur	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 de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, la adolescencia y las personas adultas del territorio del Servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todas y todos los actores sociales del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación de todas y todos los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

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	Sí

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 Licancabur correspondió a un 0,577% del total del Ministerio de Educación.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

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

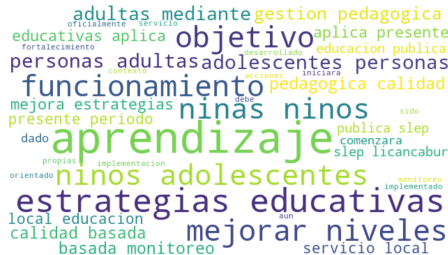
Incrementar y asegurar un desarrollo y sostenibilidad económica, a través de la generación de alianzas público-privadas, así como, la gestión eficiente de los recursos disponibles en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, sin perder el foco en el desarrollo de las personas del Servicio y de las comunidades educativas presentes en el territorio.

NUBE DE PALABRAS

Diseño preliminar de mecanismos de planificación financiera y rendición de cuentas, en línea con los estándares de la Dirección de Educación Pública (DEP).

Levantamiento de información territorial, necesaria para la proyección de presupuestos y asignación de recursos conforme a las necesidades del contexto educativo local.

Las acciones desarrolladas durante el periodo respondieron a la necesidad de preparar las condiciones técnicas, administrativas y financieras para el inicio del funcionamiento del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Licancabur en el año 2025. Estas acciones son fundamentales para asegurar un proceso de instalación ordenado, con foco en la sostenibilidad económica y la gestión eficiente de los recursos desde el primer año de operación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar los niveles de aprendizaje de las niñas, niños, de la adolescencia y de las personas adultas, implementando una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de los aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, adolescentes y personas adultas mediante una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de aprendizajes y en la mejora de estrategias educativas no aplica en el presente periodo, dado que el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Licancabur comenzará su funcionamiento en el año 2025.	
ACCIÓN 2	
El objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, adolescentes y personas adultas mediante una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de aprendizajes y en la mejora de estrategias educativas no aplica en el presente periodo, dado que el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Licancabur comenzará su funcionamiento en el año 2025.	
ACCIÓN 3	
El objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, adolescentes y personas adultas mediante una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de aprendizajes y en la mejora de estrategias educativas no aplica en el presente periodo, dado que el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Licancabur comenzará su funcionamiento en el año 2025.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El objetivo orientado a mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, adolescentes y personas adultas, mediante la implementación de una gestión pedagógica de calidad basada en el monitoreo de los aprendizajes y en el fortalecimiento de las estrategias educativas, no aplica durante el presente periodo. Esto se debe a que el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Licancabur iniciará oficialmente su funcionamiento en el año 2025, por lo que aún no se han desarrollado ni implementado acciones pedagógicas propias del servicio. En este contexto, no ha sido posible ejecutar actividades de planificación, monitoreo o mejora de estrategias educativas bajo el marco de este SLEP durante el año en curso.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incrementar las capacidades de liderazgo de las personas integrantes de los equipos directivos, docentes, funcionarias y funcionarios con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos educacionales y del Servicio, con lo cual se vean beneficiadas las niñas, los niños, la adolescencia y de las personas adultas del territorio.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Realizar visitas a los establecimientos educacionales del territorio para:

- Socializar la forma de trabajo y funciones de la UATP.
- Destacar la importancia de la mejora continua.
- Presentar y difundir el modelo de desarrollo de capacidades como vía para la mejora de las prácticas profesionales, de liderazgo y de gestión.



ACCIÓN 2

Diseñar un aplicativo que permita registrar, organizar y monitorear las acciones de acompañamiento y fortalecimiento de redes desarrolladas por las distintas profesionales de mejora continua.

ACCIÓN 3

Relacionarse con distintos stakeholders del territorio, potenciando el trabajo en red con instituciones públicas y privadas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones propuestas responden a la necesidad de fortalecer la gestión educativa en el territorio del SLEP. La Acción 1 permite acercar la labor de la UATP a los establecimientos, promoviendo la comprensión del modelo de desarrollo de capacidades y la importancia de la mejora continua. La Acción 2 busca sistematizar y monitorear las intervenciones de acompañamiento mediante un aplicativo, facilitando la trazabilidad y evaluación de las acciones. La Acción 3 fortalece la articulación territorial mediante el trabajo colaborativo con instituciones públicas y privadas, ampliando el apoyo a las comunidades educativas. En conjunto, estas acciones promueven liderazgo, colaboración y toma de decisiones informada.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar la institucionalidad territorial, por medio de la vinculación con las redes de la sociedad civil y organismos públicos, la implementación de una gestión interna expedita y el desarrollo de una estrategia comunicacional efectiva, que permita hacer parte de nuestro quehacer a las niñas, los niños, la adolescencia y de las personas adultas, que son miembros de la comunidades educativas que están presentes en nuestro territorio.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

- Conformación de mesas territoriales de trabajo que incluyan representantes de comunidades educativas, municipalidades y otros actores relevantes.
- Firma de convenios de colaboración con instituciones y organizaciones para desarrollar proyectos conjuntos en beneficio de la comunidad educativa



ACCIÓN 2

- Revisión y optimización de procesos internos para facilitar la toma de decisiones y el trabajo intersectorial.
- Implementación de un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones territoriales, con indicadores cualitativos y cuantitativos.

ACCIÓN 3

- Diseño de una estrategia de un plan comunicacional, que considere medios digitales, impresos y presenciales, adaptada a los distintos públicos del territorio.
- Creación de canales de comunicación bidireccionales (redes sociales, reuniones abiertas) para recoger inquietudes, sugerencias y propuestas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

- La conformación de mesas territoriales de trabajo, junto con la firma de convenios de colaboración, constituye un mecanismo clave para fortalecer la gobernanza local y promover la corresponsabilidad en la gestión educativa.
- La revisión de los procesos internos, así como la implementación de un sistema de seguimiento y evaluación, son elementos esenciales para garantizar la eficiencia operativa y mejorar la capacidad de respuesta del equipo territorial.
- Contar con una estrategia de comunicación territorial efectiva es fundamental para estrechar los vínculos entre la institucionalidad y las comunidades educativas. El uso de canales bidireccionales no solo permite informar, sino también recoger percepciones, propuestas y preocupaciones de los distintos actores, generando espacios de diálogo y participación activa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

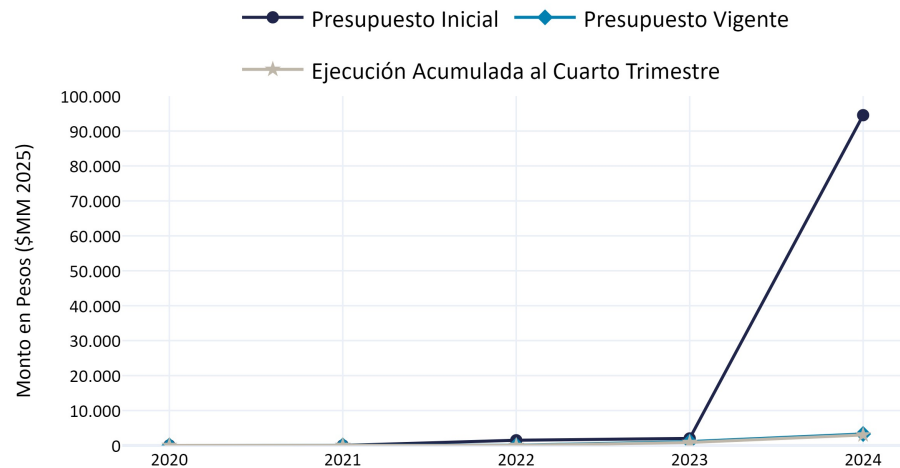
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Licancabur

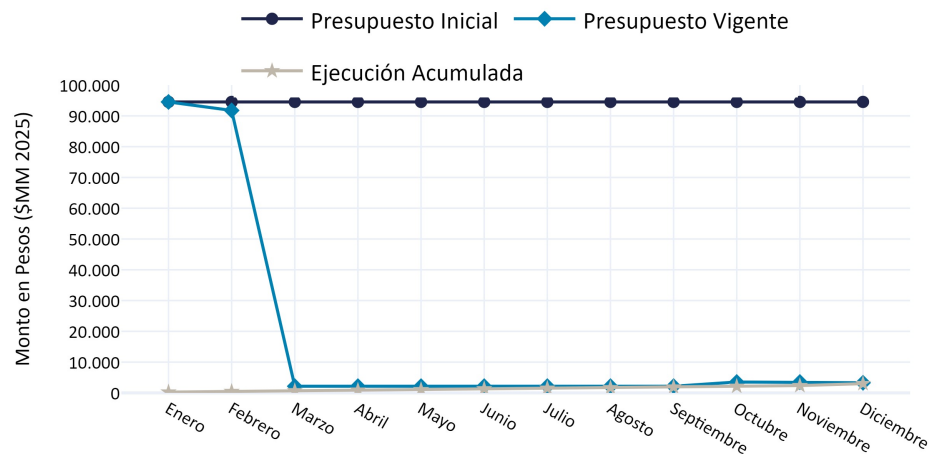
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



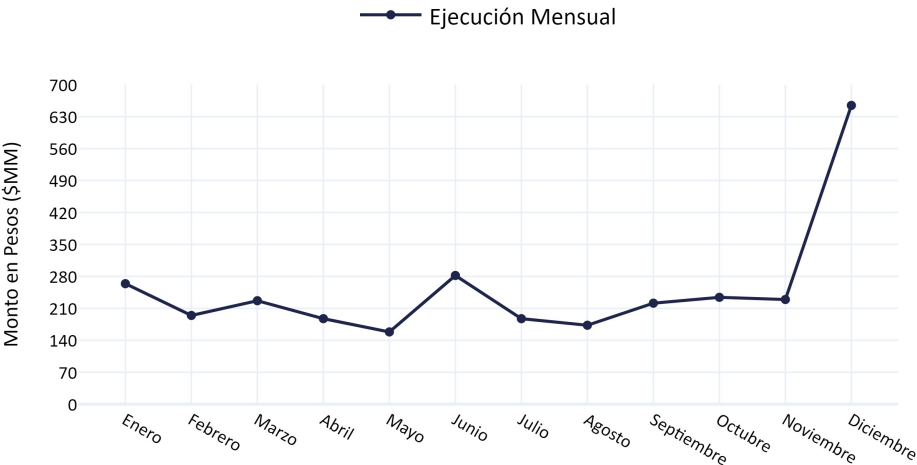
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

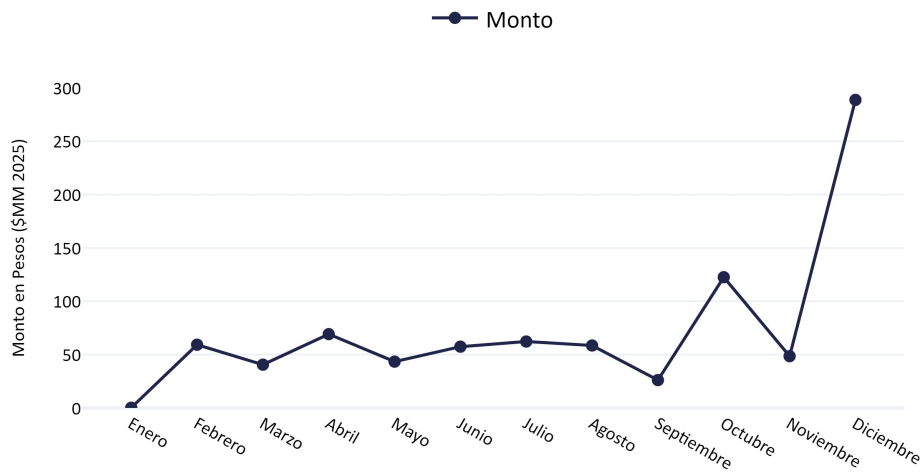
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

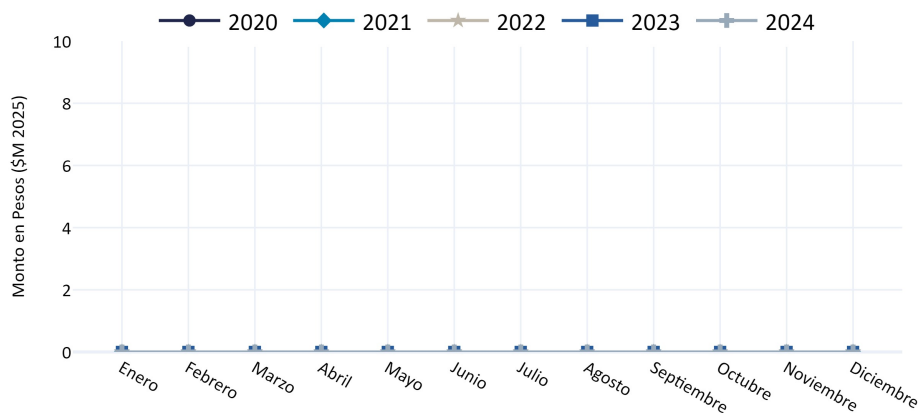
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

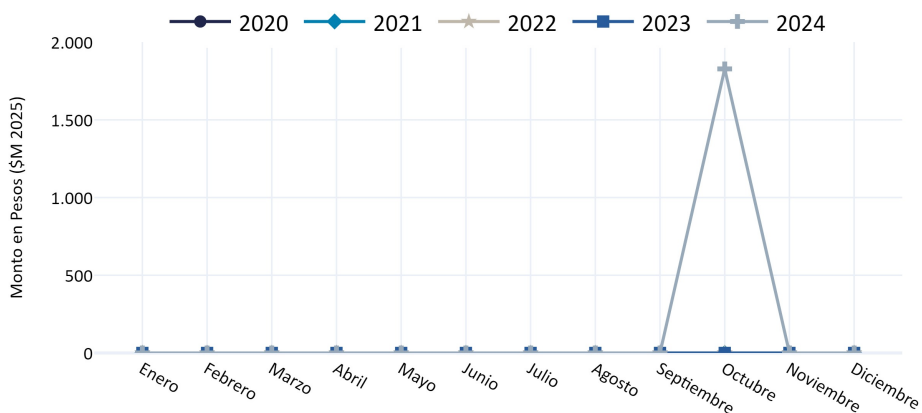


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

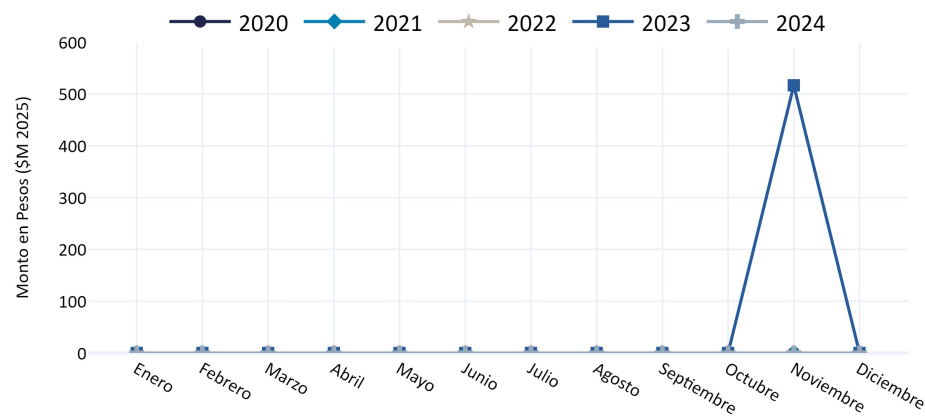
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

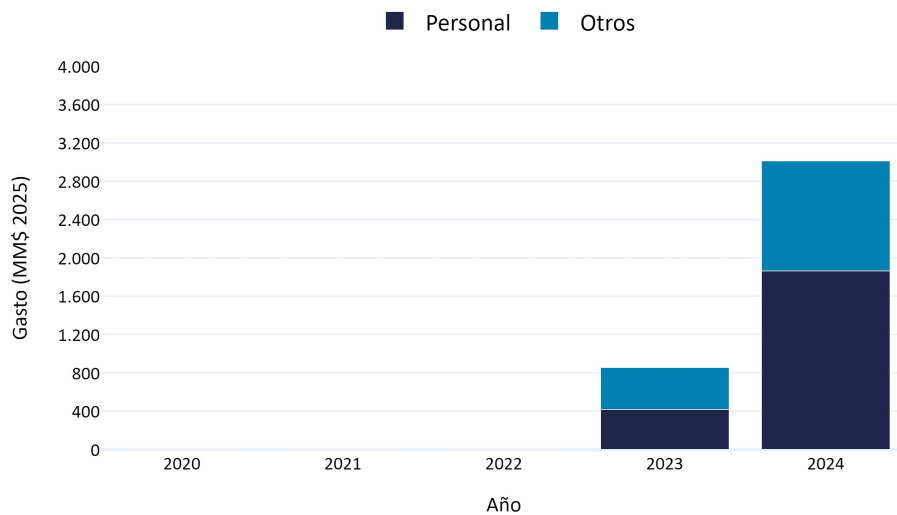


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

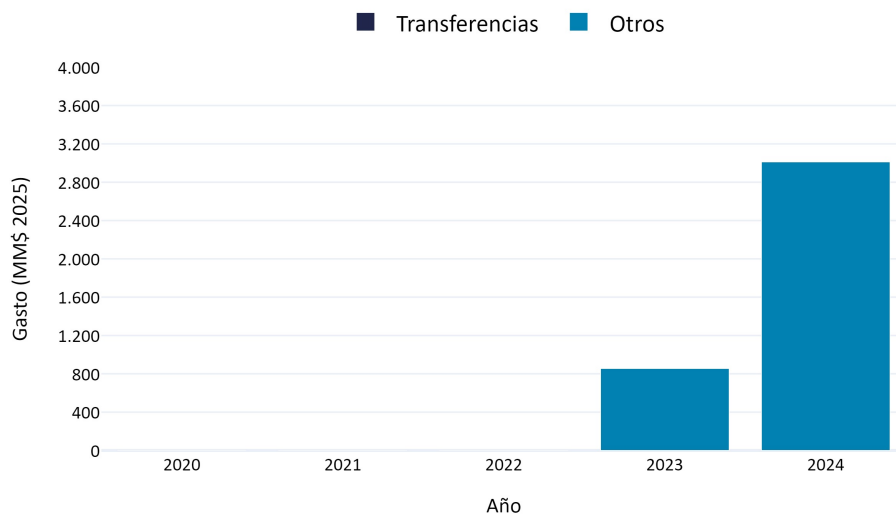


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

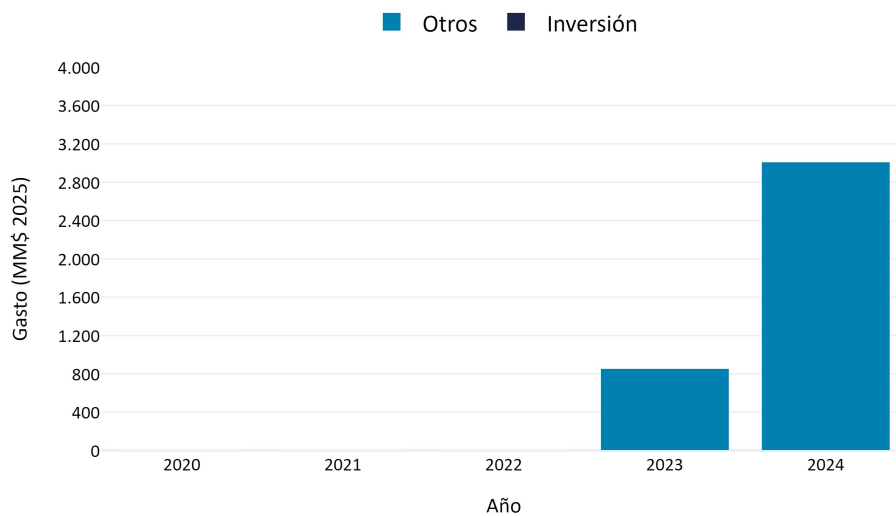
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Licancabur



¿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.

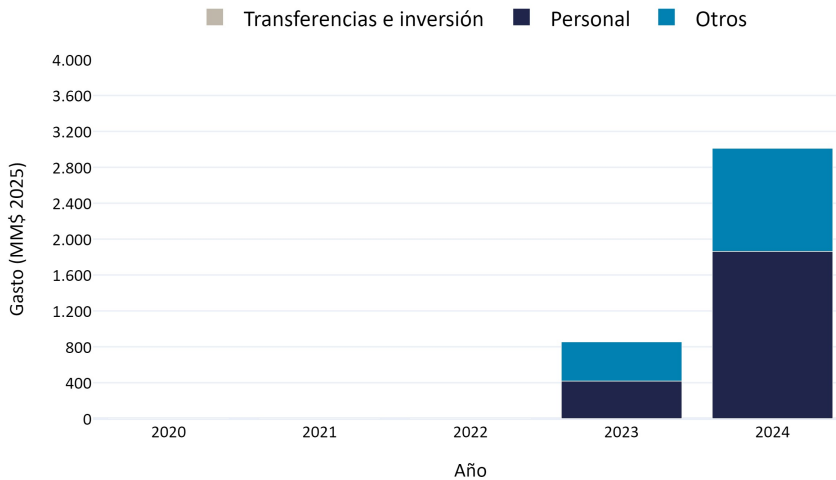
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

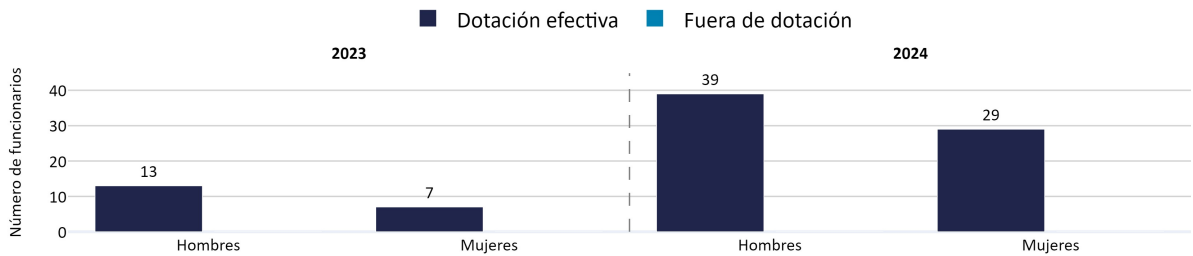
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Licancabur



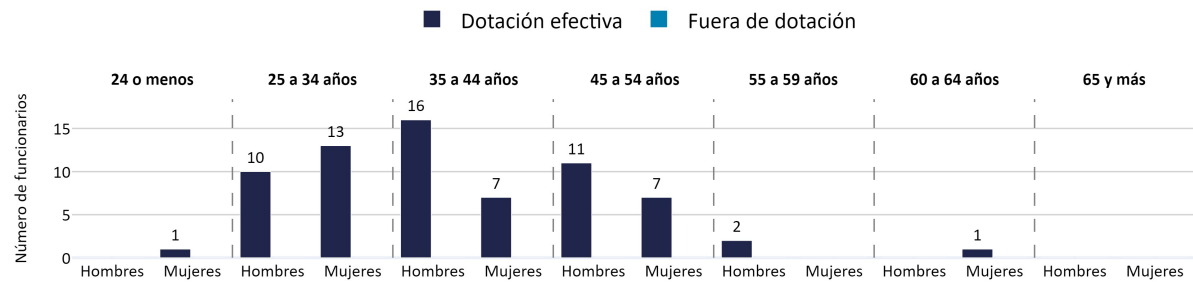
III 4.- Dotación

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



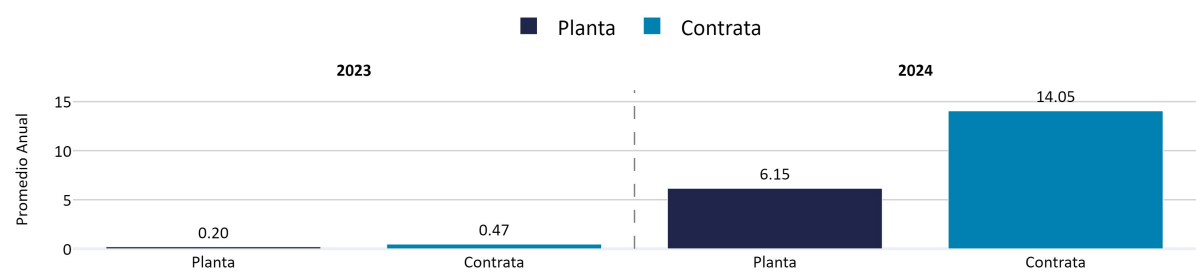
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



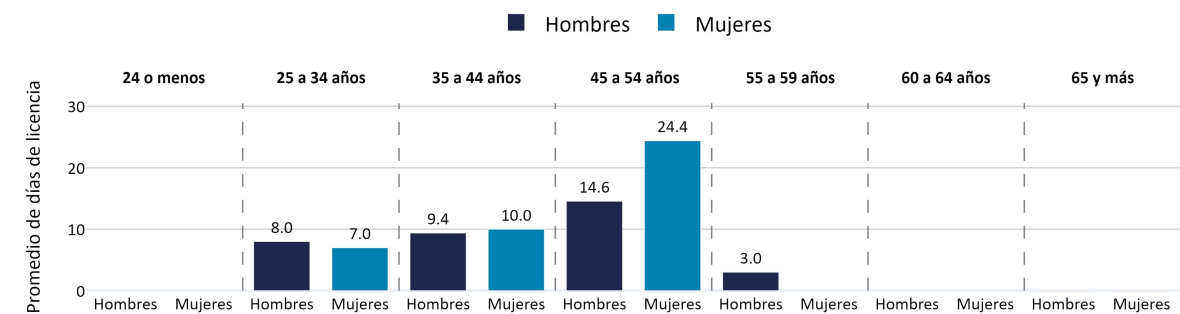
Evolución del ausentismo laboral

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 Licancabur

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	3.45%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	1	2.56%	1
Directivos	2	6.9%	3	7.69%	5
Profesionales	23	79.31%	34	87.18%	57
Técnicos	3	10.34%	1	2.56%	4
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	29	100%	39	100%	68

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	1	100%	1	100%	2
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	1	100%	1	100%	2

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	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	15	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	0%	NaN%

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	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

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	0	8
(b) Total dotación efectiva año t	0	20	68
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	NaN%	0%	11.76%

2.2 Causales de cese o retiro

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

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	15	60
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	8
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	Infinity%	750%

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	0	5	13
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	NaN%	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	3	52
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	20	68
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	NaN%	15%	76.47%

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	342	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	3	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	114%	NaN%

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	3	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	0%	NaN%

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	0	20	68
Porcentaje de becados (a/b)	NaN%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	20	68
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	NaN%	0%	0%

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	15	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	0%	NaN%

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 Licancabur

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	En tramitación
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
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de apoyo a las diferentes trayectorias educativas y laborales, con enfoque interseccional, intercultural, territorial.	En diseño

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

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	32.00	3.00	9603.00	69091185.00

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

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.	Capacitación en género de nivel básico en materia de Género, se refiere a la formación inicial para funcionarios/as con el objetivo que cuenten con una formación y sensibilización mínima en esta materia. Debe contar con una duración mínima de 8 horas, impartido por el MINMUJEG u otra entidad. Para un 3% de los funcionarios/as del Servicio de acuerdo la dotación efectiva en marzo 2024 (P01).
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Diseño de al menos dos acciones para incorporar la perspectiva de género teniendo como marco estos dos pilares: promoción de vidas libres de violencia de género hacia niñas, mujeres y diversidades y Educación libre de estereotipos (P01).
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Revisión de bases de datos que utiliza y/o genera el Servicio, identificando si o no están desagregadas por sexo (P01).

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 Licancabur

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

