

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Maule Costa





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 Maule Costa

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Maule Costa

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Maule Costa

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 Maule Costa

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Julio Armando González Reyes, director ejecutivo Servicio Local de Educación Maule Costa	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 educación pública de calidad integral, equitativa e inclusiva, a través de la entrega de recursos para el aprendizaje, fortalecimiento de capacidades de gestión, acompañamiento técnico-pedagógico y el trabajo colaborativo con las comunidades educativas, para el desarrollo de las y los estudiantes del territorio Maule Costa.-

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 Maule Costa correspondió a un 0,347% 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 Maule Costa

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	
Diseñar e Implementar acciones entre el SLEP, las comunidades educativas y los actores relevantes del territorio, a través de un trabajo colaborativo para conocer sus necesidades, expectativas y experiencias significativas, promoviendo una sana convivencia que fortalezca las culturas participativas, democráticas e inclusivas	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se realizaron reuniones de trabajo con comunidades educativas y actores relevantes del territorio para identificar necesidades, expectativas y oportunidades de mejora del servicio, estableciendo acuerdos específicos. Como lo fueron los encuentros realizados con los DAEM del Territorio, gremios y Centro de Padres, Madres y Apoderados.	
ACCIÓN 2	
Se consolidó la colaboración con Fundación Arauco para la implementación del convenio "Desafío Trayectorias Escolares Positivas", logrando acciones coordinadas orientadas a fortalecer la asistencia, prevenir la deserción y reducir la repitencia escolar, beneficiando a estudiantes del territorio SLEP Maule Costa.	
ACCIÓN 3	
Se realizaron distintas acciones vinculadas a la planificación de los convenios con la Universidad de Talca y Universidad Católica del Maule, orientado a fortalecer la calidad educativa y la investigación en el territorio, beneficiando a estudiantes y docentes. Ambas instituciones se comprometieron a realizar reuniones futuras para profundizar la vinculación entre ambas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Estas acciones responden a la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo entre el SLEP, las comunidades educativas y actores del territorio, tal como establece el objetivo estratégico. La coordinación continua con Fundación Arauco permite avanzar en la ejecución del convenio enfocado en mejorar las trayectorias escolares, mientras que las acciones de planificación con las Universidades de Talca y Católica del Maule, sientan las bases para fortalecer la educación e investigación local. Paralelamente, el levantamiento de necesidades mediante reuniones con actores clave, como los DAEM, Gremios y centro de padres y madres, garantiza que las intervenciones respondan a demandas reales, contribuyendo así a una convivencia inclusiva, participativa y orientada al bienestar integral de la comunidad educativa.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Diseñar un Plan de Inversiones para mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología, de manera tal de generar las condiciones optimas para los y las estudiantes del territorio en la prestación del servicio educativo.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se realizo un diagnóstico integral del estado de la infraestructura, el equipamiento y la tecnología en los 88 establecimientos del SLEP Maule Costa. Se identificaron brechas y prioridades de intervención, lo que permitió planificar mejoras y asegurar entornos adecuados para el aprendizaje.	
ACCIÓN 2	
Se desarrolló y aplicó un reglamento institucional de priorización de inversiones y mantenimiento, con criterios técnicos, territoriales y de equidad. Este instrumento orientó de manera objetiva la planificación de infraestructura en 2024, asegurando que las intervenciones futuras respondieran a las necesidades reales del territorio.	
ACCIÓN 3	
Se levantó y analizó información técnica sobre conectividad y redes TI en los establecimientos del SLEP Maule Costa. Este diagnóstico permitió elaborar el plan de gestión de la unidad de TI, que definió las soluciones de conectividad y equipamiento a implementar para la totalidad de los establecimientos del territorio Maule Costa	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El Plan de Inversiones en infraestructura, equipamiento y tecnología responde a la necesidad de mejorar las condiciones físicas y tecnológicas en los 88 establecimientos del SLEP Maule Costa. Se ejecutó un diagnóstico integral que identificó brechas críticas en agua potable, electricidad, accesibilidad y conectividad, estableciendo prioridades claras. La Subdirección de Infraestructura diseñó un reglamento de priorización para asignar recursos de forma objetiva y pertinente al territorio, orientando las inversiones y mantenimiento. En paralelo, la Subdirección de Planificación y Control de Gestión lideró el diagnóstico y mejoras en conectividad, redes TI y equipamiento tecnológico, fortaleciendo la continuidad pedagógica y operativa, especialmente en zonas aisladas. Estas acciones complementarias permiten planificar y ejecutar inversiones que aseguran entornos educativos adecuados, modernos y sostenibles para los estudiantes.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Mejorar las competencias de los equipos del SLEP y de las comunidades educativas, a través de capacitaciones que fortalezcan sus habilidades y promuevan la innovación educativa, permitiendo instalar una cultura organizacional que impacte positivamente en los aprendizajes de los y las estudiantes.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud visualization of the text content. The words are arranged in a circular pattern, with the most prominent words in the center and smaller words towards the edges. The colors are primarily shades of blue, green, and yellow. The words include: "diagnostico", "mediante", "competencias", "objetivo", "realizadas", "perfil", "especificas", "subdireccion", "institucionales", "capacitaciones", "ejecuto", "historial", "permiso", "encuesta", "lineas", "formacion", "necesidades", "informacion", "funcionarios", "costa", "fortalecer", "acciones", "desarrollo", "local", "publica", "levantamiento", "aplicacion", "formativas", "capacitacion", "capacidades", "identificar", "servicio", "educacion", "profesionales", "arce", "realiza", "formacion", "objetivo", "competencias", "mediante", "diagnostico", "realizadas", "perfil", "especificas", "subdireccion", "institucionales", "capacitaciones", "ejecuto", "historial", "permiso", "encuesta", "lineas", "formacion", "necesidades", "informacion", "funcionarios", "costa", "fortalecer", "acciones", "desarrollo", "local", "publica", "levantamiento", "aplicacion", "formativas", "capacitacion", "capacidades", "identificar", "servicio", "educacion", "profesionales", "arce", "realiza".

Se realizó un levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación mediante entrevistas a los representantes de cada área, para obtener una sugerencia de capacitación por subdirección.

Se elaboro un diagnostico sobre las líneas de formación para el desarrollo de capacidades normativas, habilidades blandas transversales, competencias técnicas específicas de cada área y uso de tecnología para el trabajo

Las acciones realizadas permiten establecer una base sólida para la planificación de procesos formativos pertinentes y efectivos, en concordancia con el objetivo estratégico de mejorar las competencias del SLEP. El diagnóstico de perfiles y formación previa entrega un panorama claro del capital humano existente; el levantamiento de necesidades permite vincular esas competencias con las funciones específicas de cada subdirección, y el análisis de líneas formativas estratégicas facilita diseñar una oferta coherente con los desafíos institucionales. De este modo, se promueve una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la innovación educativa y el fortalecimiento de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Maule Costa

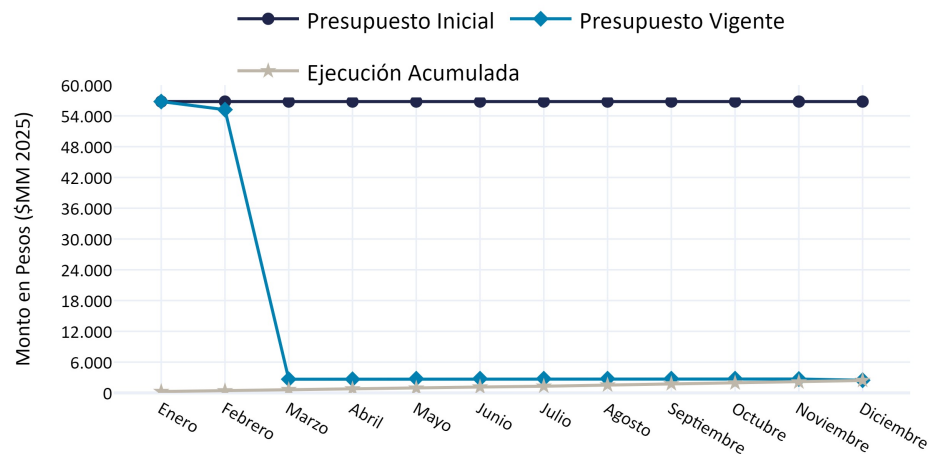
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



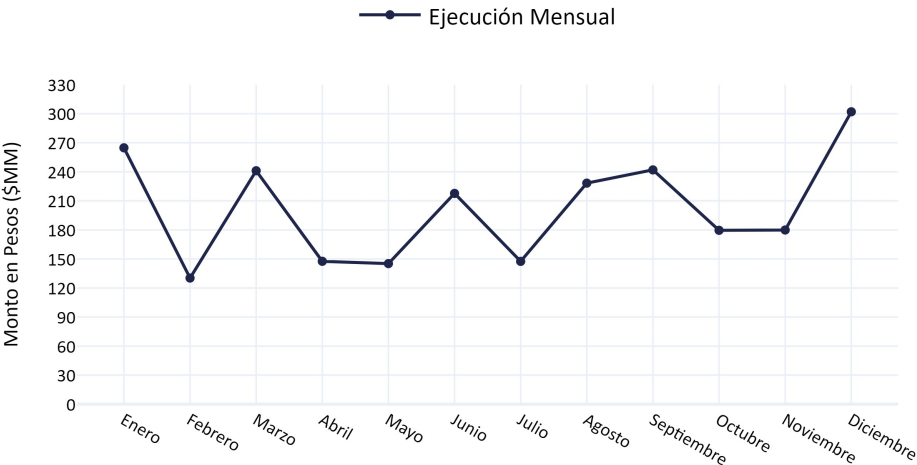
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

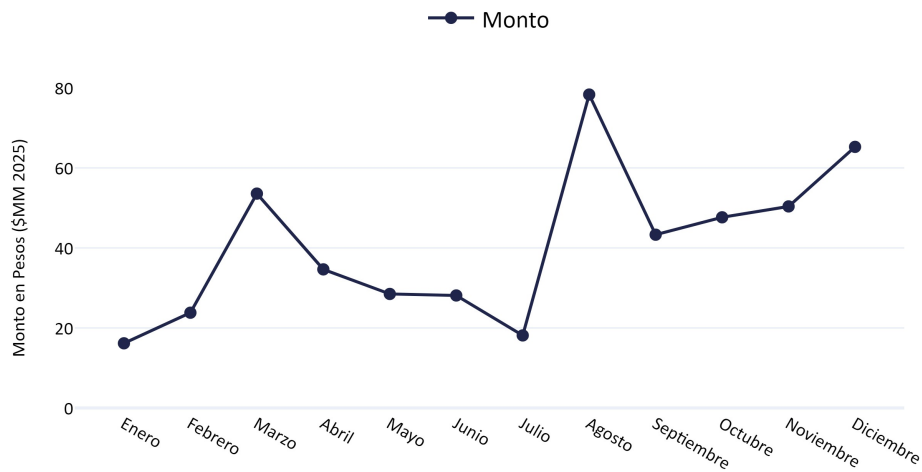
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



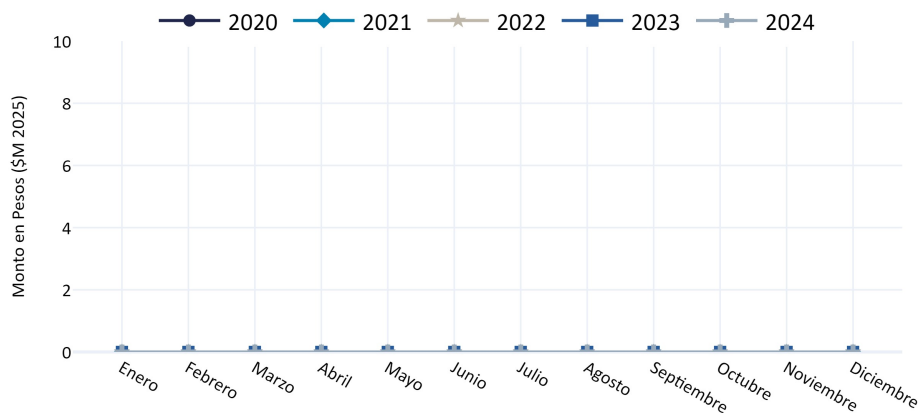
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Local de Educación Maule Costa, ejecutó el 13,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

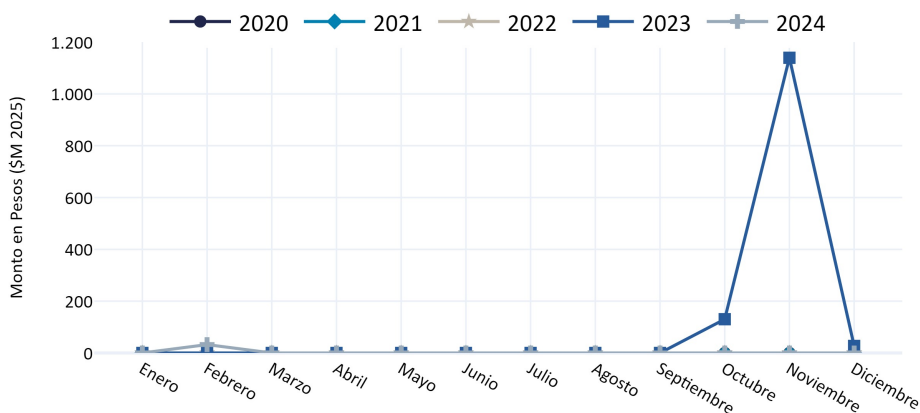
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



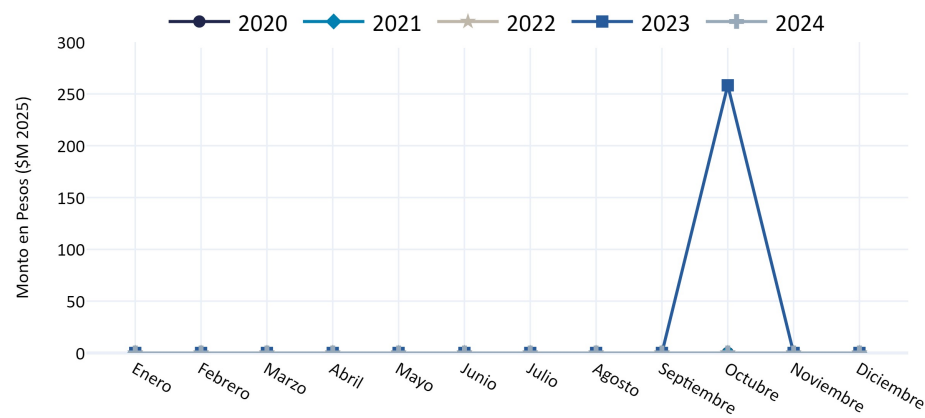
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

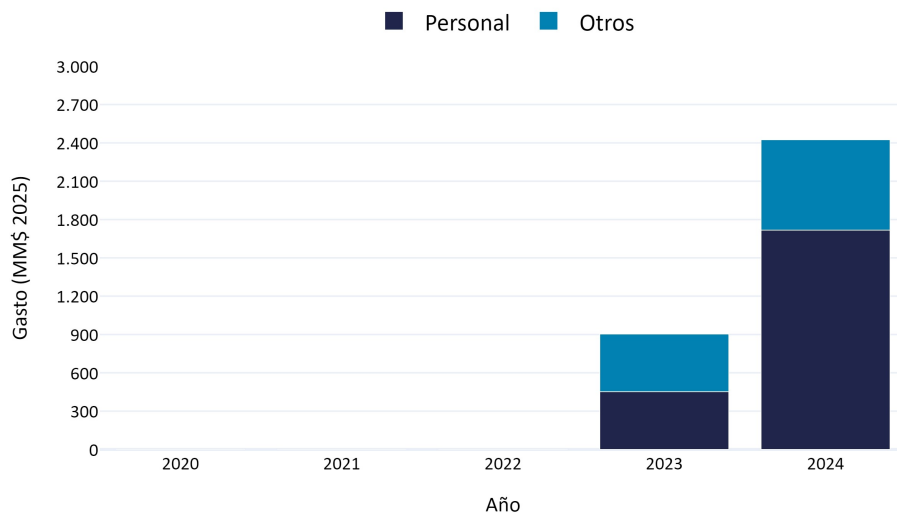


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

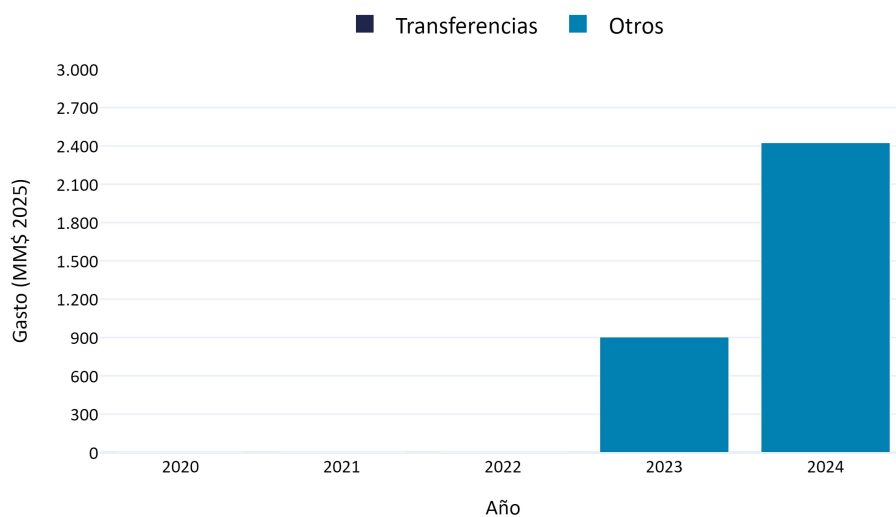


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

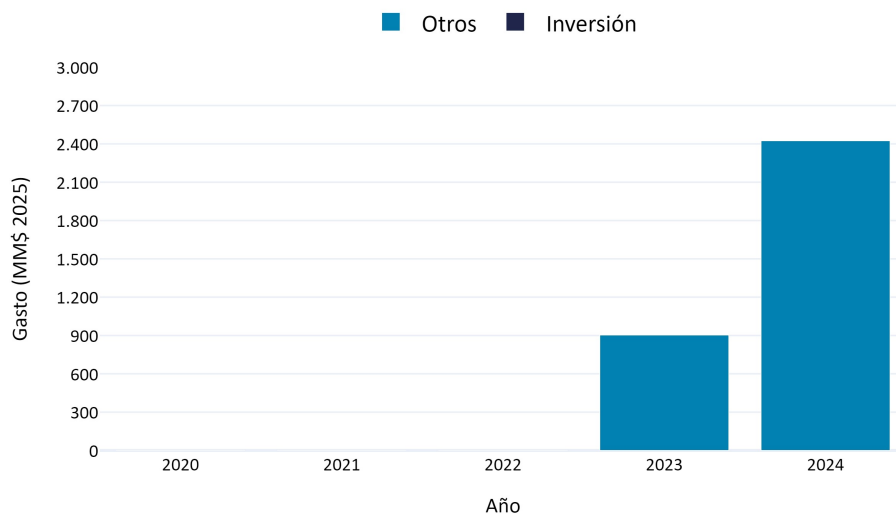
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Maule Costa



¿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.

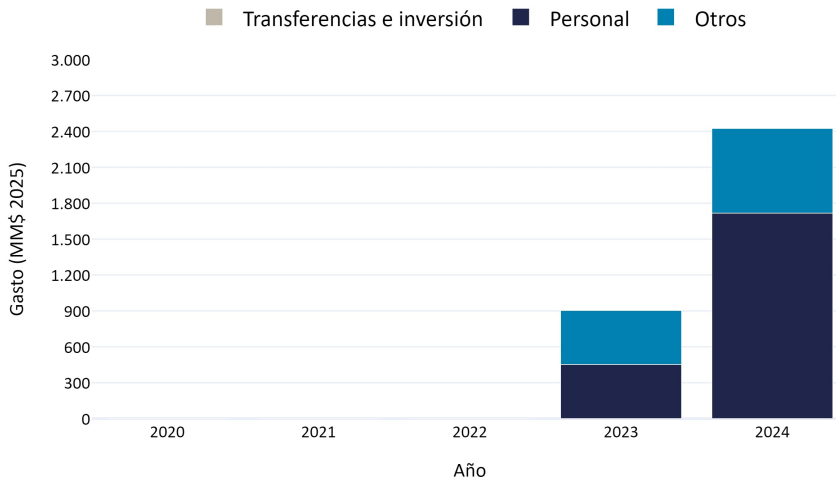
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

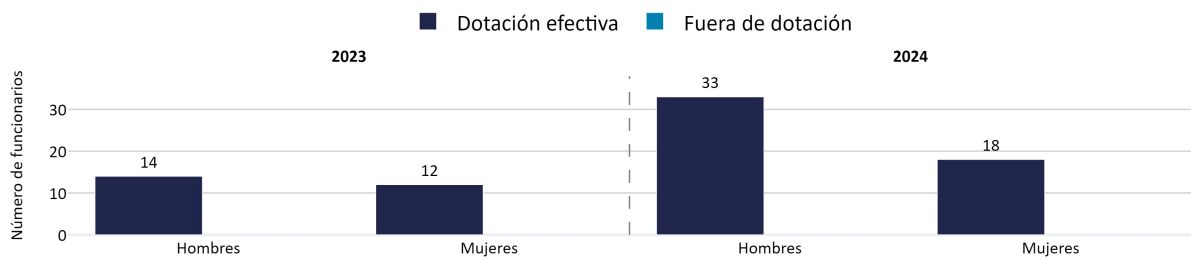
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Maule Costa



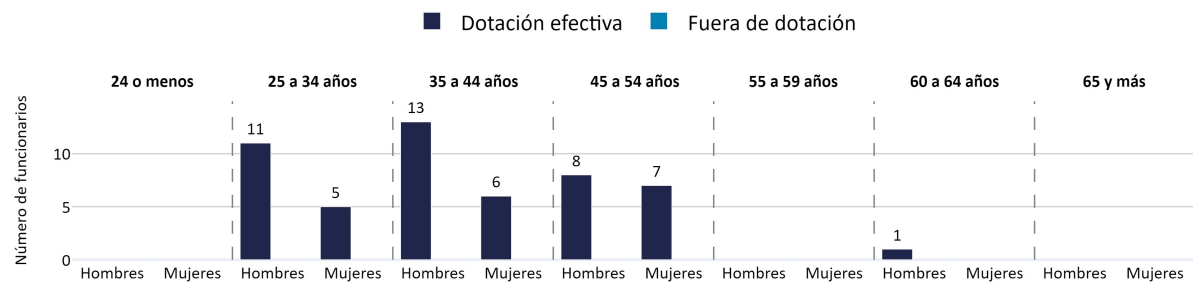
III 4.- Dotación

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



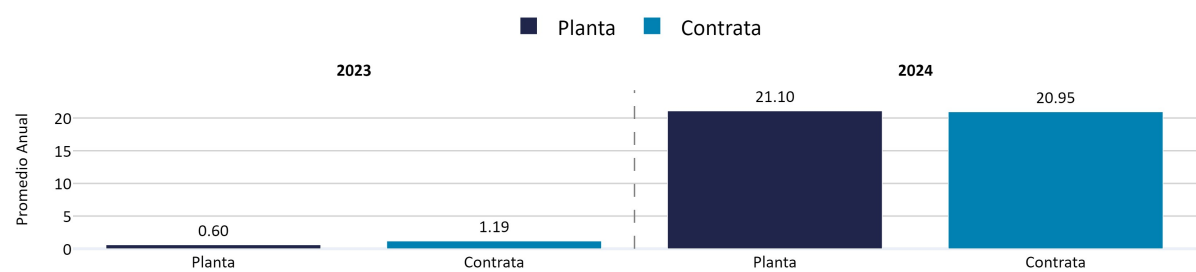
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



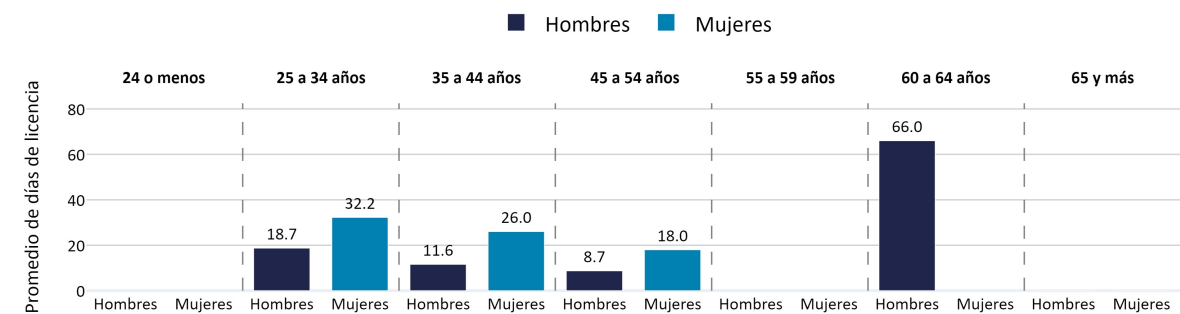
Evolución del ausentismo laboral

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 Maule Costa

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	5.56%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	4	22.22%	2	6.06%	6
Profesionales	13	72.22%	29	87.88%	42
Técnicos	0	0%	2	6.06%	2
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	18	100%	33	100%	51

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
Auxiliares	0	-%	0	0%	0
Directivos	0	-%	0	0%	0
Profesionales	0	-%	4	100%	4
Técnicos	0	-%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	-%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	-%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	-%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	-%	0	0%	0
Total	0	100%	4	100%	4

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	9	20
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	21	22
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	42.86%	90.91%

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	9	20
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	9	20
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	0	0	1
(b) Total dotación efectiva año t	0	26	51
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	NaN%	0%	1.96%

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	1
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	0	0	1

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	26	26
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	1
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	Infinity%	2600%

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	10
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	26	56
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	26	51
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	NaN%	100%	109.8%

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	1504	12851
(b) Total de participantes capacitados año t	0	26	181
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	57.85%	71%

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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	6	6
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	0%	16.67%

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	26	51
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	29
Lista 2	0	0	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	32
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	26	51
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	NaN%	0%	62.75%

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	21	22
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	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 Maule Costa

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fomentar un Plan Nacional de Desarrollo Psicomotriz en Servicios Locales de Educación, para generar hábitos de vida activa desde la primera infancia.	En diseño
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	En implementación
Fortalecer la Ley de Inclusión Escolar expandiendo la gratuidad y aumentando la diversidad y mixtura socioeconómica en las aulas.	En implementación
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
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Implementar un programa de salud y bienestar laboral para trabajadores y trabajadoras de la educación (que ponga atención a la salud mental y física junto a las condiciones laborales y ambientales de los establecimientos educacionales).	En implementación
Impulsar la creación e incidencia de los centros de estudiantes en las decisiones de sus comunidades educativas	Terminado
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	En diseño
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	No reportado satisfactoriamente
Impulsar la Ley de educación sexual integral en todos los niveles de la enseñanza como pilar de una educación igualitaria que reconozca la diversidad sexual, cuestione los estereotipos de género, y enseñe los derechos sexuales y reproductivos de las personas. Incluyendo innovación curricular y formación en diversidad sexual a profesionales de la educación.	Terminado
Impulsar medidas para superar los estereotipos de género en la educación técnico-profesional, promoviendo especialmente la participación y bienestar de mujeres y hombres en especialidad que concentran estudiantes de un solo sexo.	No reportado satisfactoriamente
Mejorar 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 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
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

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

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)
1.00	42.00	6.00	100.00	35660728.00

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

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 ejecutaron talleres y capacitaciones de sensibilización, prevención y promoción sobre violencia de género y educación libre de estereotipos. Se creó un repositorio de género con material territorial y se consolidó en el Informe Final validado por la Dirección y SEREMI.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se revisaron bases de datos del P01 para identificar desagregación por sexo. Se aplicó una Encuesta y un Conversatorio de Percepción de Género, y se elaboró el Diagnóstico Territorial en Materia de Género con análisis cuantitativo y cualitativo.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se implementaron acciones de sensibilización y formación en género para funcionarias/os, integrando la temática en procedimientos internos y fortaleciendo el compromiso institucional con la equidad, con seguimiento y evaluación de avances.

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 Maule Costa

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

