

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Punilla Cordillera





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 Punilla Cordillera

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera

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 Punilla Cordillera

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Karina Sabattini Manchego, directora ejecutiva Servicio Local de Educación Punilla Cordillera	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
Garantizar y velar por una Educación Pública de calidad pertinente al territorio de Punilla Cordillera con trayectorias educativas favorables, a través de una propuesta pedagógica inclusiva, laica, equitativa y en ambientes educativos saludables, que permitan asegurar una vida con proyectos y el desarrollo integral de los niños, niñas, jóvenes y adultos del sistema educativo en todos sus niveles y modalidades, teniendo como herramienta las habilidades del siglo XXI.

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 Punilla Cordillera correspondió a un 0,332% 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’.

La implementación de la unidad de monitoreo fortaleció la toma de decisiones basada en resultados para evaluar indicadores de eficiencia interna y ejecutar acciones territoriales para fortalecer los aprendizajes en el territorio, alcanzando una asistencia del 90,77%, la más alta a nivel nacional y disminuyendo la deserción un 0,07%, logrando una tasa del 1,60%.

Para el caso de la convivencia escolar, con la actualización de los Reglamentos Internos Escolares se fomentó la uniformidad y claridad de las normas en las comunidades educativas, promoviendo un ambiente escolar seguro, inclusivo, participativo y respetuoso para todos. Producto de las diversas acciones generadas por el servicio y el empoderamiento de los establecimientos educacionales para abordar situaciones de conflicto, se presentó una disminución del 60% en las denuncias ante la Superintendencia.

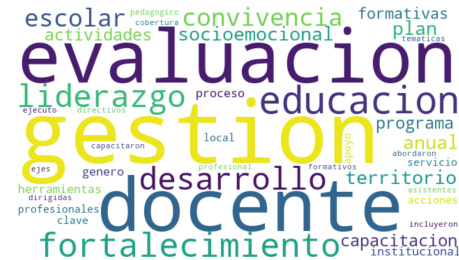
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contar con instancias continuas de perfeccionamiento para docentes, educadores de párvulos, directivos, asistentes de la educación, funcionarios y funcionarias de la administración del SLEP, a través de las capacitaciones que mejoren el desarrollo profesional y las competencias técnicas para todo el personal del Servicio.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se capacitaron a 383 docentes, directivos y asistentes de la educación. Los ejes formativos incluyeron fortalecimiento pedagógico, liderazgo, desarrollo profesional, convivencia escolar y educación socioemocional, con cobertura en todo el territorio.



ACCIÓN 2

Se ejecutó el 92,86% del Plan Anual de Capacitación del Programa 01, con 39 actividades formativas dirigidas al fortalecimiento de la gestión institucional. Las temáticas abordaron administración, herramientas digitales, gestión de personas, Estado Verde, habilidades personales, género y diversidad.

ACCIÓN 3

Se acompañó el proceso de Evaluación Docente de 443 profesionales del territorio, de los cuales 134 completaron su evaluación. El Servicio Local brindó apoyo en etapas clave como inscripción, apelaciones y suspensiones.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas fortalecieron las capacidades del personal del SLEP Punilla Cordillera y sus establecimientos. Se realizaron 48 actividades formativas, con 864 horas, que potenciaron liderazgo, convivencia escolar y desarrollo socioemocional, generando entornos colaborativos y centrados en aprendizajes. El Plan Anual de Capacitación del Programa 01 alcanzó un 92,86% de cumplimiento, entregando herramientas en gestión administrativa, tecnologías, género y sostenibilidad, lo que reforzó la gestión institucional y la calidad del servicio. Asimismo, el acompañamiento a 443 profesionales en la Evaluación Docente apoyó procesos claves y entregó información útil para orientar planes de formación, especialmente en tramos Inicial y Temprano. En conjunto, estas acciones reflejan un impacto en la mejora continua y la consolidación de un sistema educativo local más robusto y con mayores competencias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar un trabajo colaborativo y en red con las comunidades educativas, mediante un modelo de acompañamiento, que propicien el desarrollo de capacidades entre los equipos de los establecimientos educacionales, respondiendo al contexto y pertinencia territorial.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Instauración del Modelo de Desarrollo de Capacidades en los establecimientos del territorio, cuyo propósito es fortalecer competencias claves en las comunidades educativas, tales como el liderazgo distribuido, la reflexión profesional, la colaboración y la confianza relacional, con foco en la mejora continua tanto de la gestión institucional como de los aprendizajes.



ACCIÓN 2

Desarrollo de un Plan de Asesorías y Acompañamiento Especializado, con el objetivo de fortalecer la gestión institucional de la convivencia en los establecimientos educacionales. Se realizaron 160 atenciones de demanda espontánea, destinadas a abordar situaciones emergentes y contingentes relacionadas con conflictos escolares, crisis emocionales y otras problemáticas.

ACCIÓN 3

Desarrollo de Planes de Asesoría en las Redes de Mejoramiento y Microcentro, permitiendo consolidar paulatinamente el desarrollo de capacidades y el trabajo colaborativo, abordando temáticas como reinserción social, inclusión laboral, desarrollo curricular, atendiendo de forma personalizada la diversidad de necesidades educativas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

En el marco del trabajo colaborativo y en red, se instauró por primera vez en los establecimientos del territorio el Modelo de Desarrollo de Capacidades, el cual, es un sello distintivo de los servicios locales en el marco de la ley 21.040, brindando apoyo y acompañamiento tanto a la gestión estratégica como a la gestión curricular de los establecimientos por medio de la ejecución de sesiones de trabajo y desarrollo profesional periódicos con el equipo docente y/o directivo, llevando a cabo reuniones de trabajo, seguimiento y monitoreo.

En conjunto con lo anterior, el equipo de Convivencia brindó orientaciones y apoyo a equipos directivos, encargados de convivencia escolar, docentes y apoderados, promoviendo estrategias para la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento del bienestar socioemocional.

Finalmente, se trabajó con las Redes de Mejoramiento y Microcentro, lo que permitió atender de forma personalizada las diversas necesidades de cada Red.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera

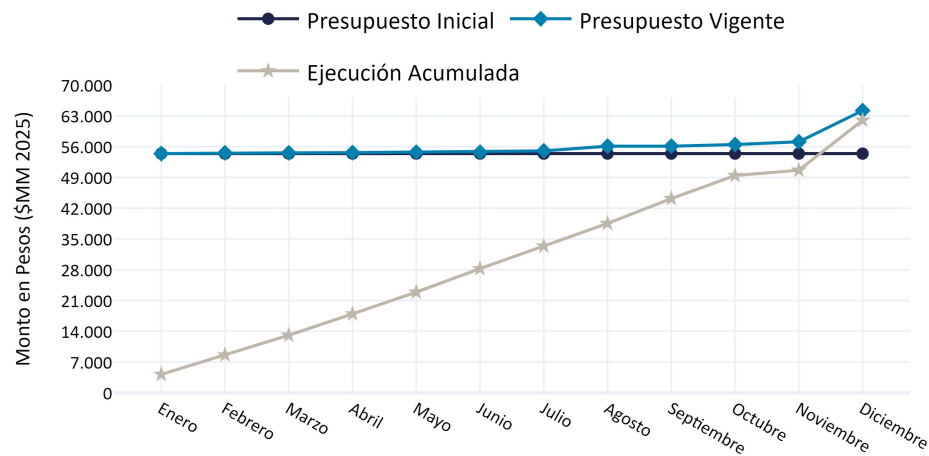
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



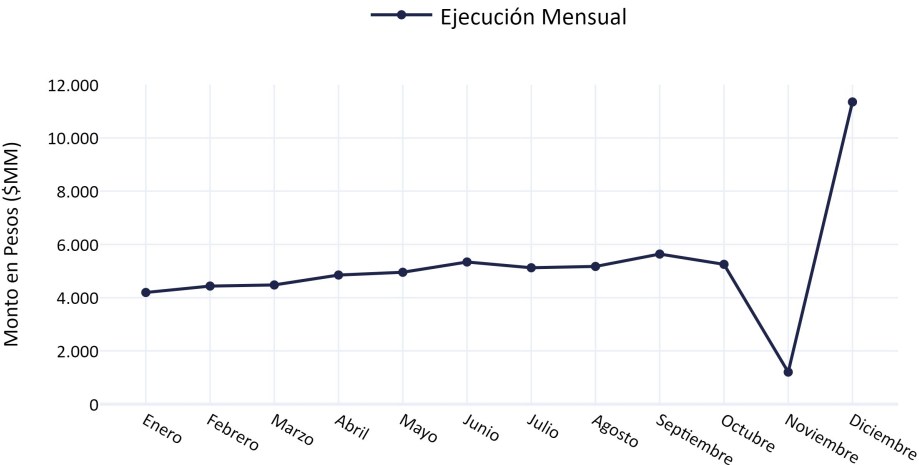
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

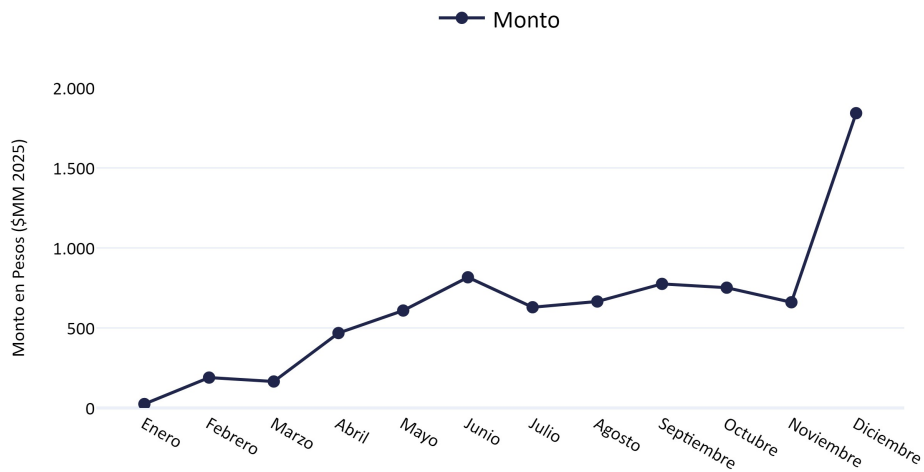
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

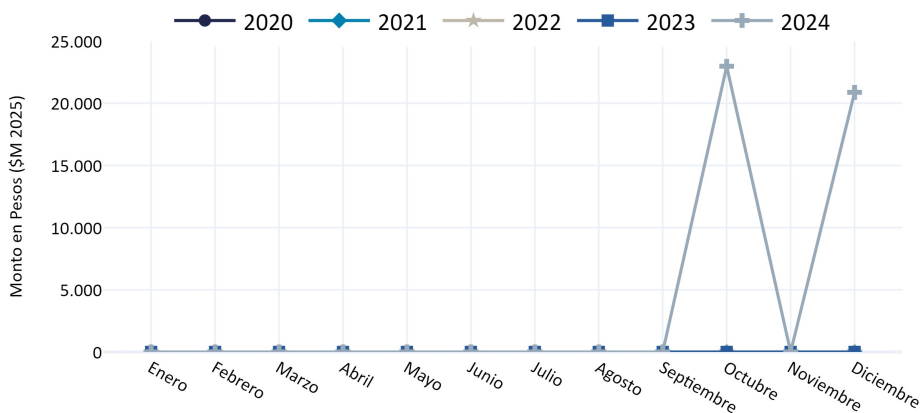
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

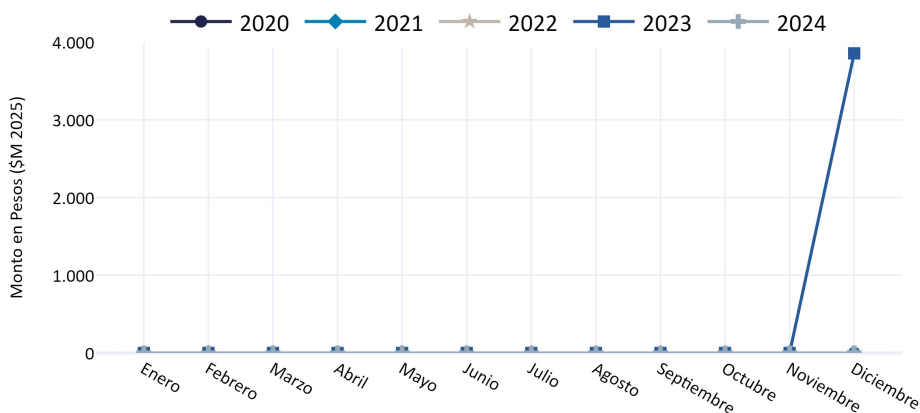


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

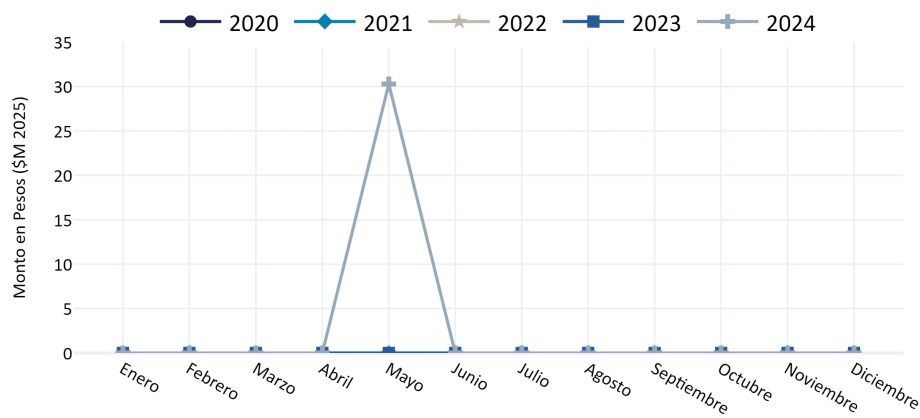
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

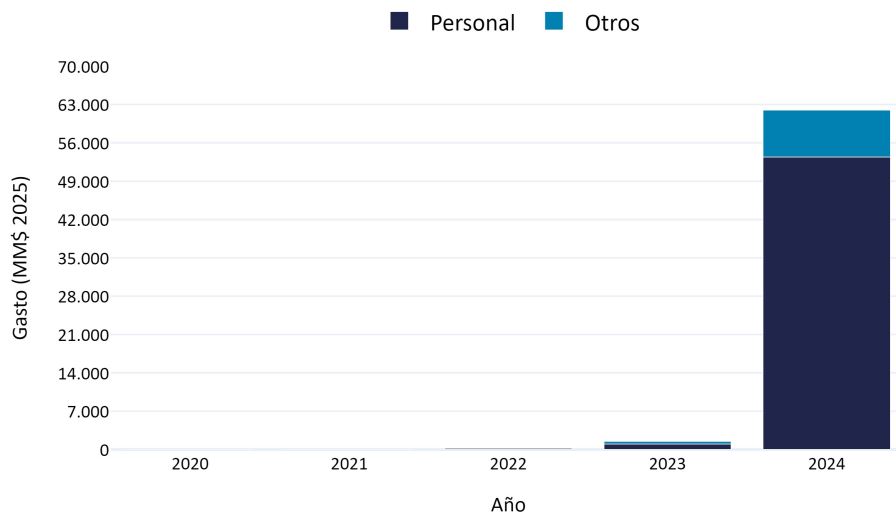


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

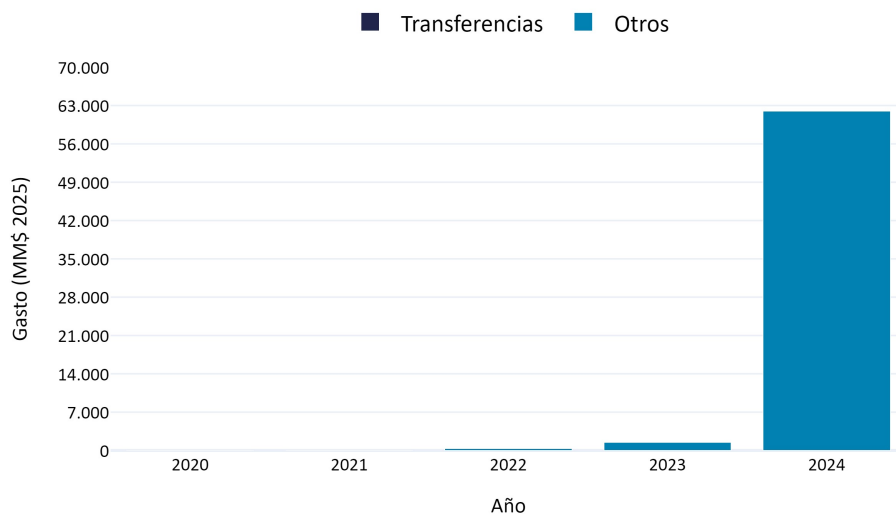


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

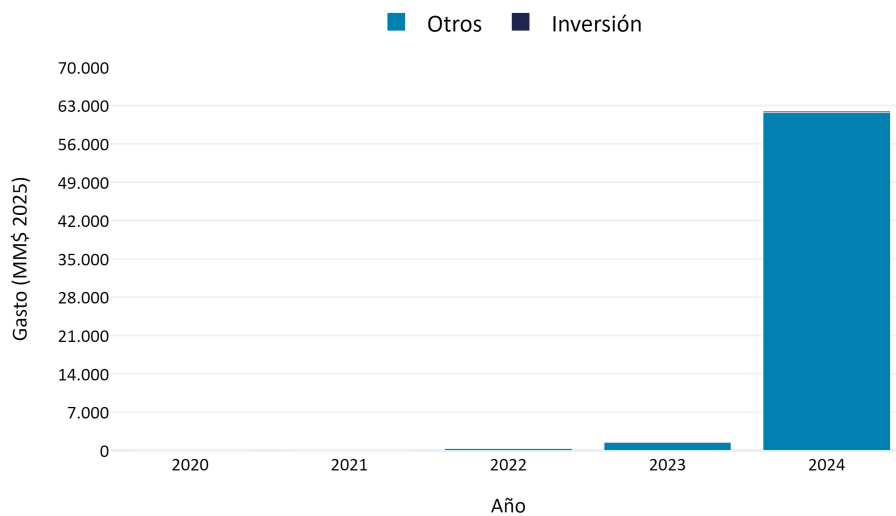
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Punilla Cordillera



¿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.

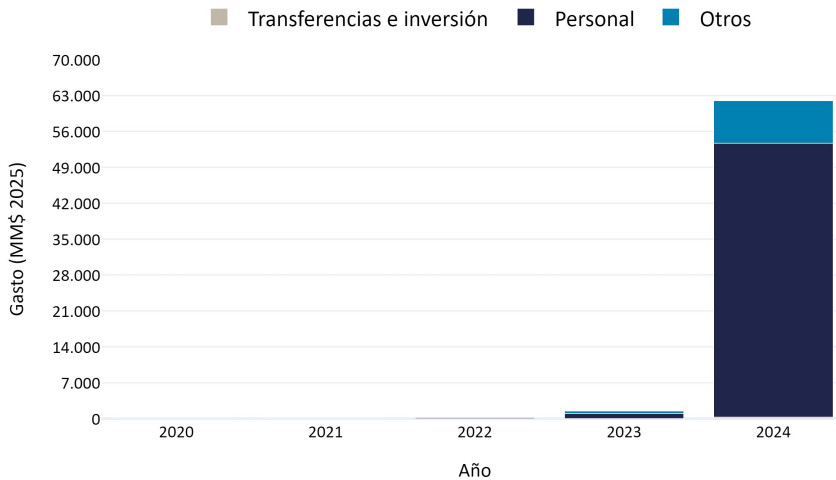
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

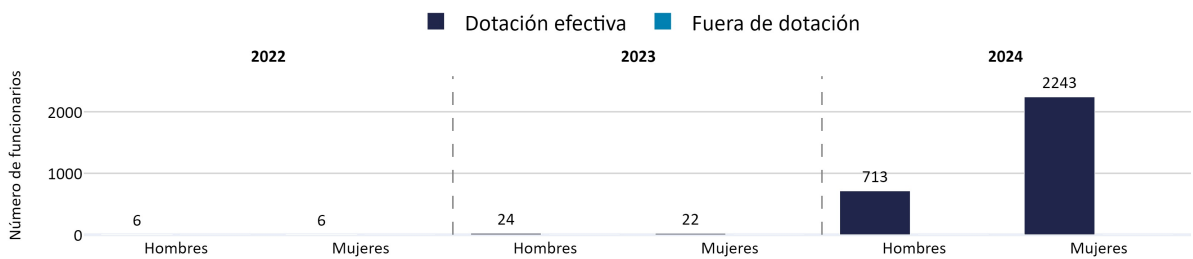
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera



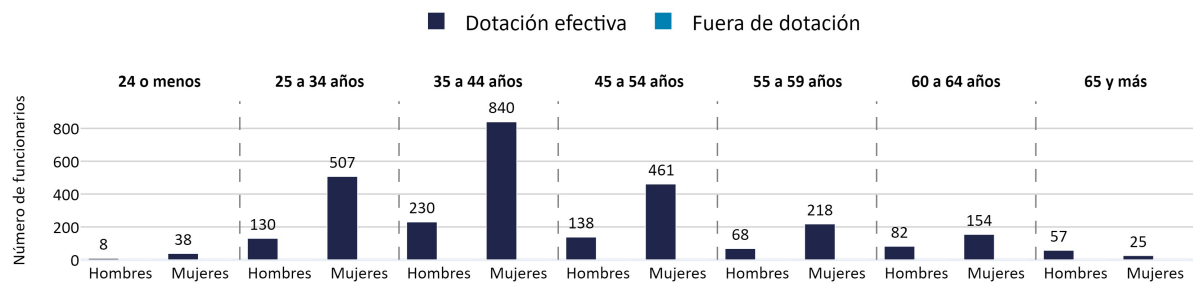
III 4.- Dotación

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



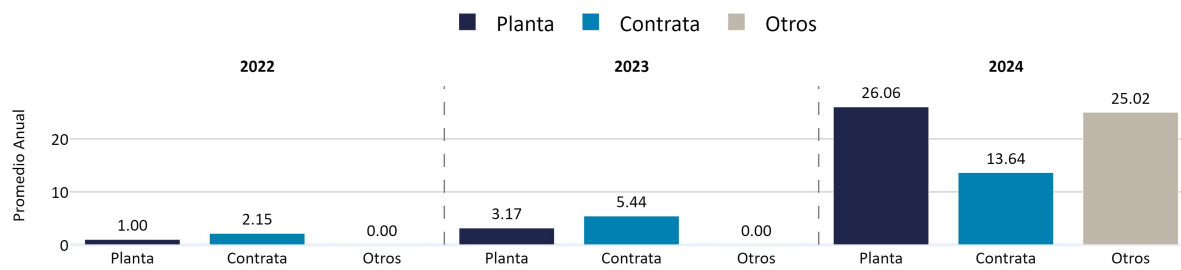
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



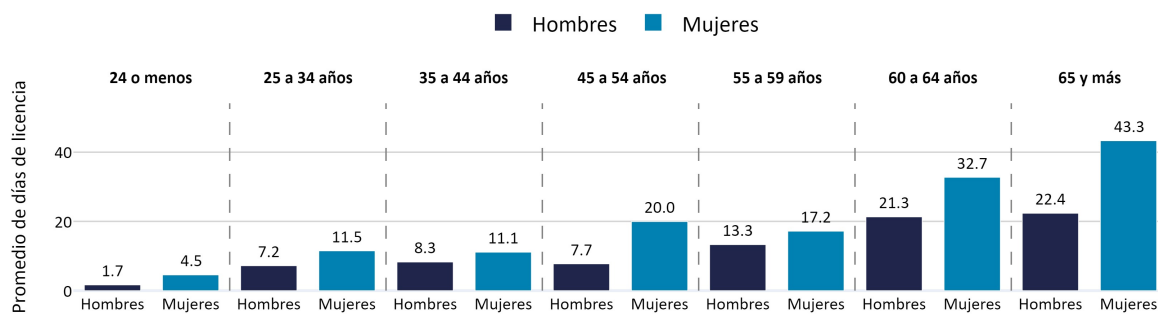
Evolución del ausentismo laboral

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

Métricas generales

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

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

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 303 y M\$ 1.549 respectivamente.

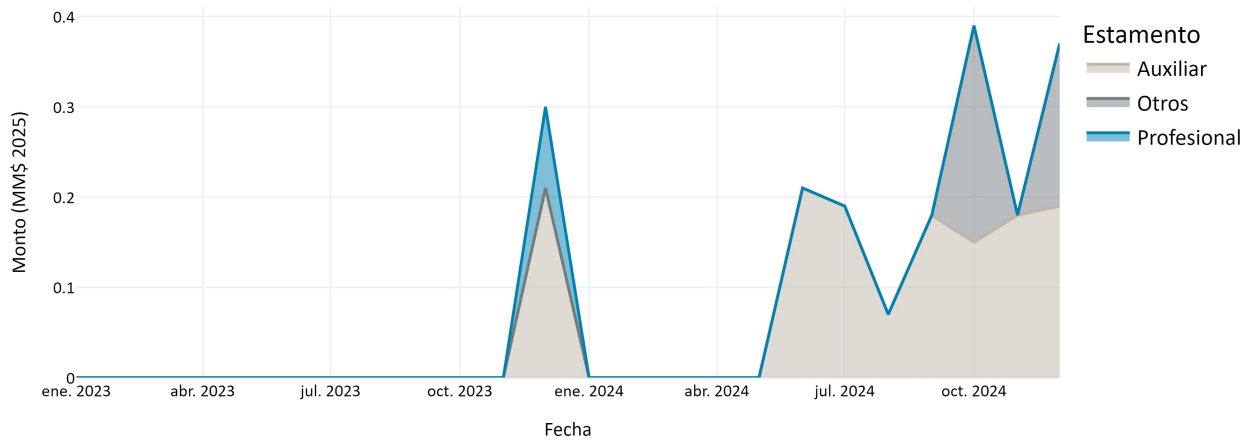
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,8%	0,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,0%	0,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

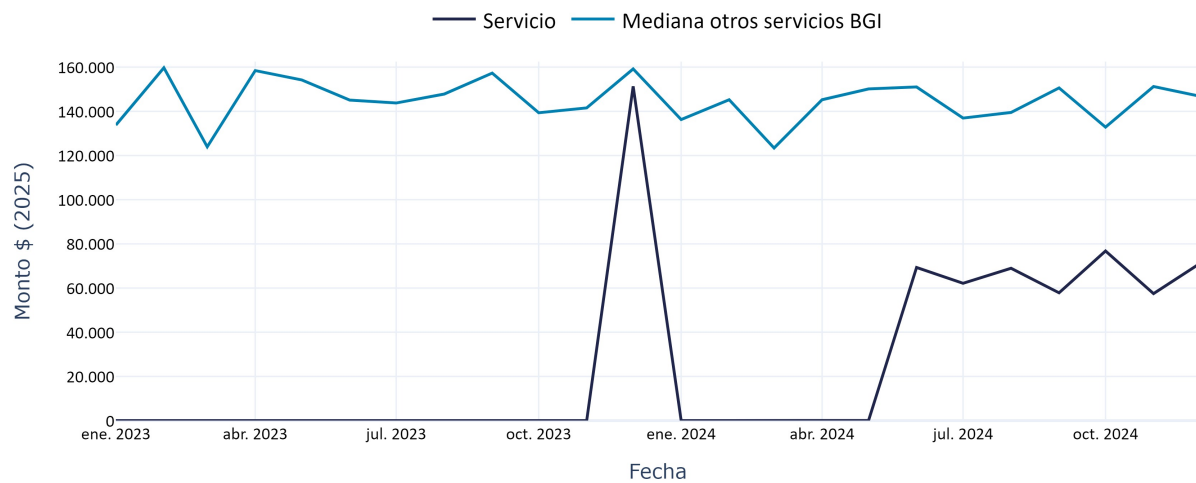
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	34 horas	16 horas
Promedio pagado por trabajador	\$151.326	\$61.963
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	0%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	11,9%	6,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



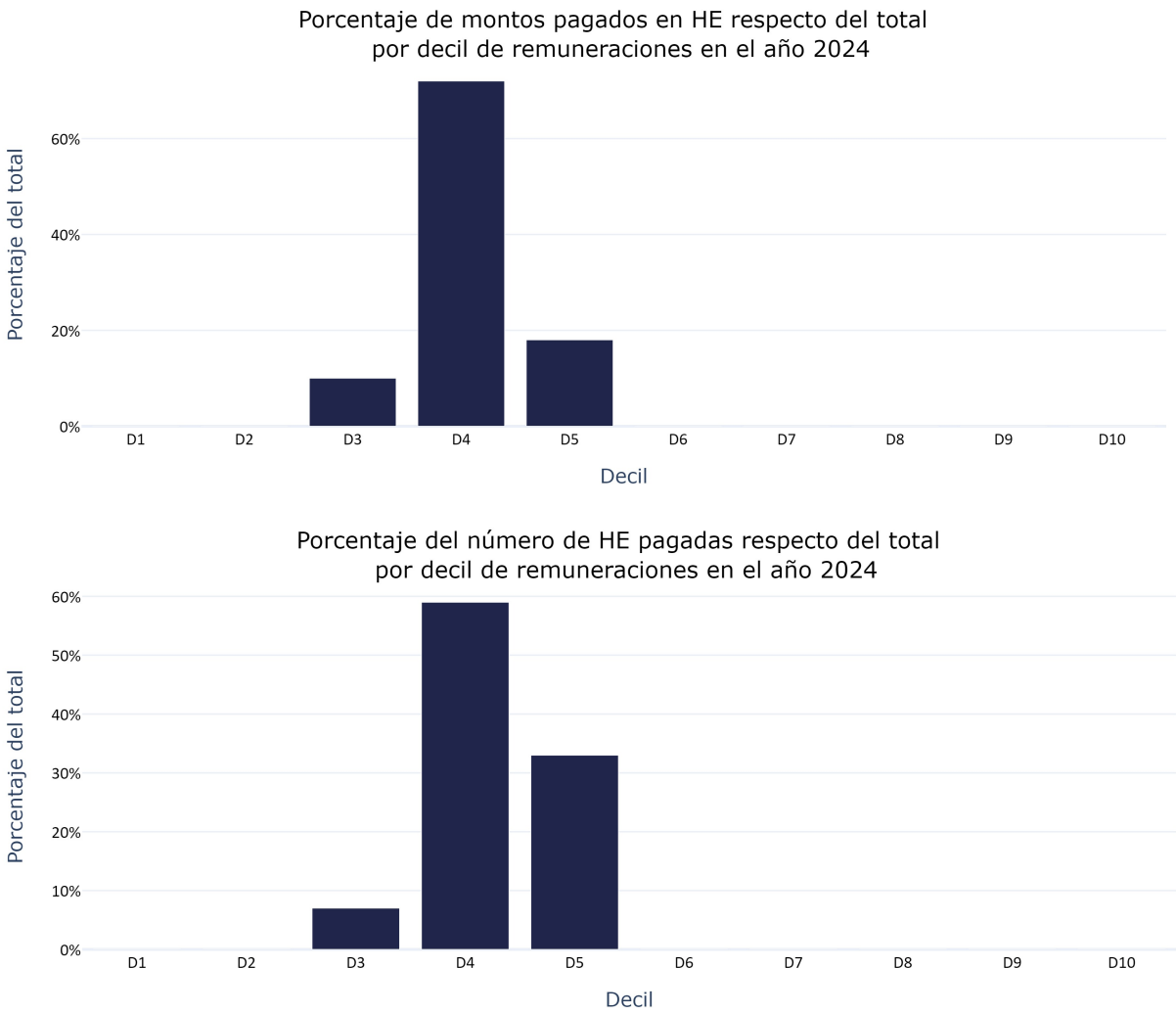
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



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

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	253	11.28%	75	10.52%	328
Auxiliares	119	5.31%	101	14.17%	220
Directivos	17	0.76%	13	1.82%	30
Profesionales	1473	65.67%	483	67.74%	1956
Técnicos	381	16.99%	41	5.75%	422
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	2243	100%	713	100%	2956

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	4.04%	2	6.06%	6
Auxiliares	9	9.09%	3	9.09%	12
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	69	69.7%	23	69.7%	92
Técnicos	17	17.17%	5	15.15%	22
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	99	100%	33	100%	132

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	25	16
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	31	257
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	80.65%	6.23%

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	24	11
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	25	16
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	96%	68.75%

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	53
(b) Total dotación efectiva año t	12	46	2956
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	0%	1.79%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	3
Funcionarios fallecidos año t	0	0	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	8
Otros retiros voluntarios año t	0	0	20
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	20
Total de ceses o retiros	0	0	53

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	35	257
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	53
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	Infinity%	484.91%

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	2	6	1034
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	44	459
(b) Total Dotación Efectiva año t	12	46	2956
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0%	95.65%	15.53%

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	928	1728864
(b) Total de participantes capacitados año t	0	116	2001
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	8%	864%

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	0	48
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	NaN%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	7	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	12	46	2956
Porcentaje de becados (a/b)	0%	15.22%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	8	54
Lista 2	0	0	9
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	8	63
(b) Total Dotación Efectiva año t	12	46	2956
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	17.39%	2.13%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		No	No

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	31	257
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	3.23%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	Infinity%	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 Punilla Cordillera

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Reactivar los aprendizajes perdidos en la pandemia con un plan de activación educativa integral, generado desde las comunidades, que incluya materiales de apoyo escolar, mejoras de la infraestructura y un programa de bienestar emocional, con una meta de duplicar la cobertura de atención de salud mental en la población infanto-juvenil.	Terminado
Realizar adecuaciones al diseño de los Servicios Locales para aumentar la eficiencia de su planificación y gestión presupuestaria, aumentar su dotación profesional efectiva, y mejorar la representatividad, participación y relevancia de los actores locales y educacionales en su gobierno	En tramitación

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

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	16.00	4.00	100.00	93051.00

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

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 47 funcionarios/as en el curso básico para aplicar el enfoque de género en el estado, con lo cual se logró un total de 58,8% del personal capacitado. La actividad permitió a los participantes comprender las bases conceptuales del género, así como la importancia de institucionalizar el enfoque de género en el Estado e integrarlo en las políticas públicas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se capacitó a 8 funcionarios/as que interactúan directamente con atención de personas en el Curso Derechos Humanos y Género, con lo cual se logró un total de 89% del personal capacitado. La actividad implementada tuvo como propósito reducir inequidades y brechas de género en la provisión de bienes y servicios, promoviendo el uso de un lenguaje libre de sesgos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró un procedimiento para la implementación del análisis de género e incorporación del enfoque interseccional en los estudios, consultas, levantamiento de datos y producción de información. Este procedimiento establece directrices formales para garantizar que todos los estudios, datos y estadísticas generados por el Servicio incorporen estas perspectivas de manera sistemática y efectiva.

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 Punilla Cordillera

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

