

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Magallanes





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 Magallanes

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Magallanes

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Magallanes

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 Magallanes

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Mario García Martínez, director ejecutivo Servicio Local de Educación Magallanes	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 y garantizar un servicio de educación pública, de carácter integral, universal, de calidad y equitativo para cada niño, niña, adolescente y adulto que sea parte del Servicio poniendo énfasis a sus características y las particularidades del territorio, mediante la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo; la promoción de liderazgos participativos transversales; la gestión y provisión de condiciones de infraestructura idóneas; y el compromiso de sostenibilidad financiera.

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

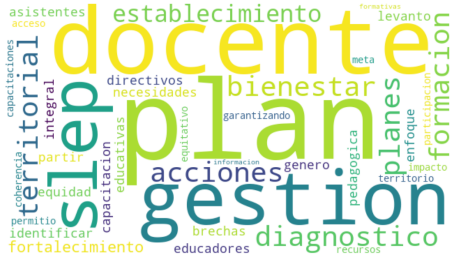
Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Local de Educación Magallanes correspondió a un 0,433% 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’.

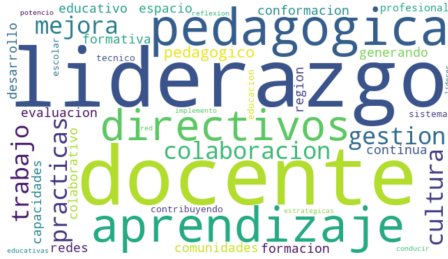
Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del Servicio Local de Educación Magallanes

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la formación y capacidades de docentes, educadores de párvulo, directivos, asistentes de la educación y funcionarios de la administración, a través del fomento de instancias continuas de perfeccionamiento y desarrollo humano con enfoque de género	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024 se levantó información en establecimientos del SLEP para identificar necesidades formativas de docentes, educadores, asistentes y directivos. El diagnóstico, basado en reportes y planes internos, reveló brechas en pedagogía, gestión y bienestar, con enfoque de equidad territorial y de género, insumo clave para un plan de perfeccionamiento coherente con metas y demandas educativas.	
ACCIÓN 2	
A partir del diagnóstico, en 2024 se elaboró un plan integral de capacitación en gestión pedagógica, liderazgo, innovación, convivencia, bienestar y currículo. Incluyó modalidades presencial y virtual, garantizando acceso equitativo en todo el territorio. El plan contempló numerosas acciones y destinatarios, buscando llegar con las temáticas priorizadas al mayor número de docentes y educadores.	
ACCIÓN 3	
En 2024 se fortaleció la articulación entre el plan de capacitaciones del SLEP y los planes locales de formación de cada establecimiento. Esto permitió alinear prioridades, optimizar recursos y asegurar coherencia con las necesidades escolares. La vinculación incrementó la participación docente en capacitaciones, superando la meta inicial y evidenciando un impacto positivo en el fortalecimiento de	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas durante el 2024 responden al mandato de la Ley 21.040, que establece el fortalecimiento de la educación pública mediante una gestión territorial pertinente y participativa. En el SLEP Magallanes se levantó un diagnóstico que permitió identificar brechas en competencias pedagógicas, de gestión y bienestar laboral de docentes, directivos y asistentes, con enfoque de equidad territorial y de género. A partir de ello, se diseñó un plan integral de capacitación articulado con los planes de formación de los establecimientos, asegurando coherencia, optimización de recursos y acceso equitativo a todas las comunidades educativas del territorio. Estas acciones no solo incrementaron la participación docente y el alcance de la formación, sino que también evidencian un impacto directo en el fortalecimiento de capacidades institucionales, garantizando mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes de la región.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Asegurar las condiciones físicas, de higiene equipamiento y recursos educativos acordes con la norma y necesidades de las comunidades educativas mediante la gestión eficiente de recursos disponibles.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024 se ejecutaron mejoras en infraestructura crítica, enfocadas en la normalización de sistemas eléctricos, garantizando el 100% de seguridad y funcionalidad. Estas obras permiten asegurar la continuidad de las actividades escolares en condiciones adecuadas, seguras y sostenibles, fortaleciendo la calidad del servicio educativo público en el territorio.	 A word cloud for Action 1. The most prominent words are 'normalización', 'estudiantes', 'infraestructura', 'servicio', 'condiciones', 'obras', 'asegurar', 'crítica', 'educativas', 'entorno', 'estándares', 'mejora', 'recintos', 'confort', 'adecuado', 'escolar', 'eficiencia', 'desarrollo', 'aprendizaje', 'público', 'término', 'espacios', 'bienestar', 'comunidades', 'recursos', 'enfocadas', 'sostenibles', 'seguras', 'continuidad', 'funcionalidad', 'actividades', 'sistemas', 'eléctricos', 'bienestar', 'comunidades', 'recursos', 'enfocadas'. The words are in various colors (green, blue, yellow, orange) and sizes, arranged in a circular pattern.
ACCIÓN 2	
Se realizaron obras de intervención en espacios esenciales para la vida escolar, orientadas a rehabilitar y modernizar servicios higiénicos, elevando los estándares de salubridad y confort para estudiantes, docentes y asistentes. Con ello se garantiza un entorno escolar más digno, inclusivo y adecuado para el desarrollo integral de las comunidades educativas.	
ACCIÓN 3	
Se desarrollaron proyectos destinados a fortalecer la eficiencia térmica de los recintos educativos mediante la mejora de envoltentes, instalación de calefacción central y cambio de ventanas termopanel, generando confort en aulas y pasillos. Estas acciones favorecen directamente el bienestar, permanencia y aprendizaje de las y los estudiantes en contextos climáticos adversos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones realizadas durante 2024 responden al objetivo estratégico de garantizar condiciones físicas, de higiene y recursos adecuados en la educación pública, conforme a la Ley 21.040. En el SLEP Magallanes, se priorizó la normalización de infraestructura crítica, la dignificación de espacios básicos y la eficiencia térmica de los recintos. Estas medidas no solo cumplen con estándares normativos, sino que también generan entornos más seguros, inclusivos y propicios para el aprendizaje. La inversión permitió avanzar en equidad territorial y asegurar que las comunidades educativas cuenten con instalaciones acordes a sus necesidades, evidenciando una gestión eficiente de recursos públicos y un impacto directo en el bienestar y desarrollo de los estudiantes.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Aumentar la gestión de liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor servicio Educativo como sostenedores, en base a la implementación de una institucionalidad pública, moderna, especializada, eficiente, eficaz y con identidad territorial, desarrollada e implementada, a través del Plan Estratégico Local (PEL) y el Plan Anual Local (PAL).

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se implementó la conformación de redes de liderazgo educativo con directivos y docentes líderes de la región, generando un espacio de reflexión y colaboración. Este trabajo en red potenció capacidades estratégicas para conducir comunidades educativas hacia la mejora continua, fortaleciendo la gestión pedagógica con visión integral y sostenida en el tiempo.	

ACCIÓN 2
Se desarrollaron jornadas de formación en evaluación formativa y retroalimentación de aprendizajes, con participación de jefes técnicos y docentes de cada territorio. Estas instancias entregaron herramientas prácticas para fortalecer la gestión pedagógica, promoviendo una cultura de monitoreo constante y mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

ACCIÓN 3
Se llevaron a cabo webinars de trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente, facilitando el intercambio de experiencias entre pares. Esta acción impulsó la construcción de comunidades de aprendizaje, reforzó el liderazgo pedagógico y promovió prácticas innovadoras, contribuyendo a la consolidación de una cultura escolar basada en colaboración y mejora continua.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El Plan de Liderazgo Técnico-Pedagógico se orienta a consolidar un modelo de liderazgo educativo coherente con los principios de la Ley 21.040 y las demandas del Sistema de Educación Pública. En 2024, las acciones ejecutadas fortalecieron las capacidades de docentes y equipos directivos, impulsando la colaboración, la innovación pedagógica y el desarrollo profesional continuo. La conformación de redes, la formación en evaluación formativa y los espacios de trabajo colaborativo permitieron instalar prácticas sostenibles de gestión pedagógica con impacto territorial. Este enfoque estratégico busca transformar la cultura escolar, generando condiciones para que los directivos y docentes ejerzan un liderazgo pedagógico que promueva aprendizajes de calidad, equidad y pertinencia, contribuyendo directamente al fortalecimiento del sistema público de educación en la Región de Magallanes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar los diversos niveles de aprendizaje del sistema educativo, mediante la implementación de un sistema de acompañamiento, monitoreo y seguimiento de los aprendizajes con perspectiva de género que respondan a la pertinencia y contexto territorial de las comunidades educativas

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se consolidó una red de coordinadores PIE para articular el trabajo territorial y fortalecer las capacidades profesionales en inclusión. Con reuniones periódicas se promovió la colaboración entre establecimientos, favoreciendo prácticas pedagógicas más inclusivas y coherentes, con foco en estudiantes con necesidades educativas especiales.	

ACCIÓN 2
Se ejecutaron talleres de diversificación de estrategias pedagógicas, permitiendo a docentes y equipos técnicos compartir experiencias y adquirir herramientas para atender la heterogeneidad del aula. Con ello se fomentó la innovación didáctica, el aprendizaje colaborativo y la inclusión, avanzando en la mejora sostenida de la calidad educativa en el territorio.

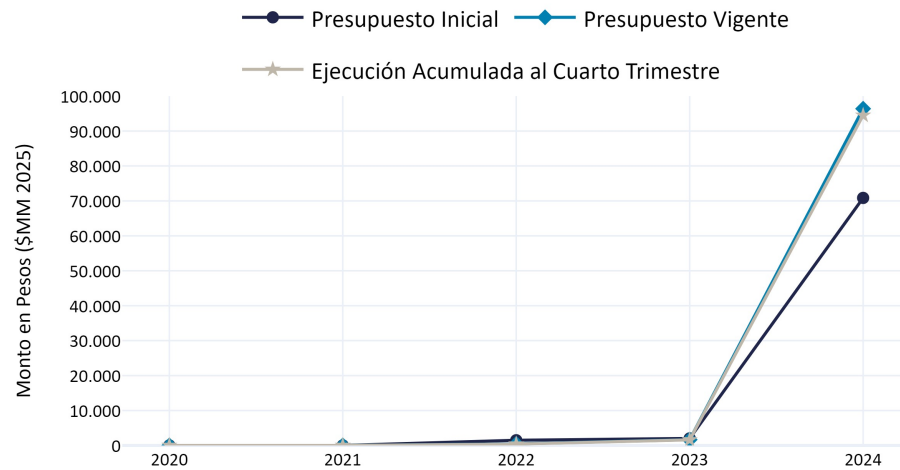
ACCIÓN 3
Se realizaron jornadas de capacitación sobre la Ley TEA y estrategias de inclusión para docentes y directivos, en el marco del acompañamiento y seguimiento de los aprendizajes, con el fin de fortalecer las competencias pedagógicas con un enfoque inclusivo, de género y pertinencia territorial, respondiendo a las necesidades de las comunidades del territorio.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El Plan de Apoyo y Acompañamiento Técnico-Pedagógico del SLEP Magallanes busca atender de manera prioritaria a los establecimientos categorizados como insuficientes, en concordancia con el mandato de la Ley 21.040 y el Sistema de Aseguramiento de la Calidad. Las acciones ejecutadas en 2024 se orientaron a generar capacidades en docentes y equipos directivos para diversificar la enseñanza, fortalecer la inclusión y responder a la diversidad de estudiantes. La constitución de redes profesionales, los talleres formativos y la sensibilización en torno a la Ley TEA evidencian un compromiso estratégico por garantizar condiciones de equidad, pertinencia y calidad en los aprendizajes. Este esfuerzo contribuye a nivelar brechas históricas y a entregar apoyo efectivo en contextos de alta vulnerabilidad, impactando positivamente en el desarrollo integral de los estudiantes del territorio.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Magallanes

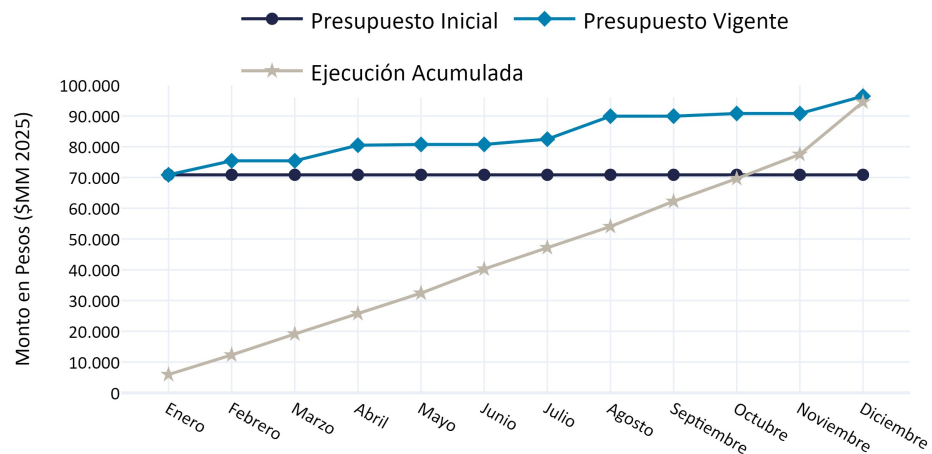
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



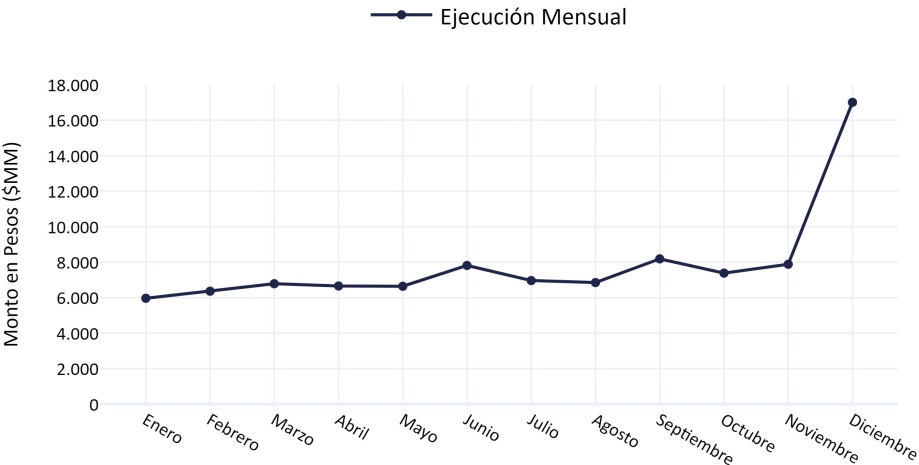
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

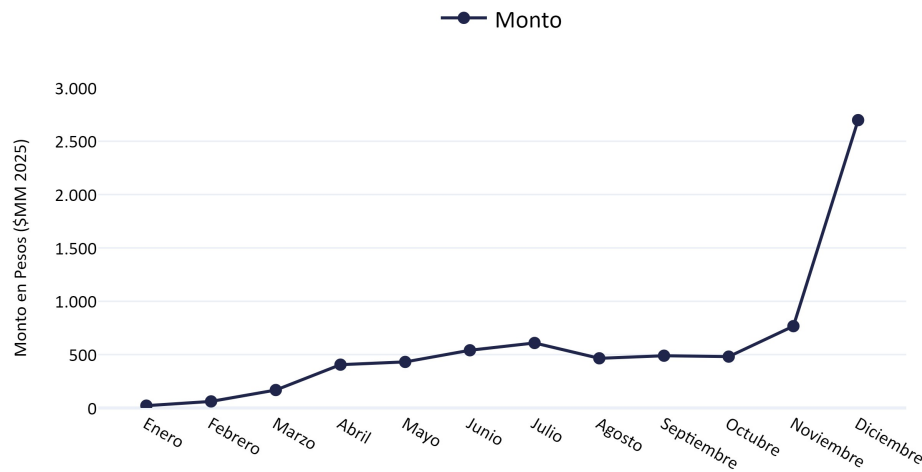
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



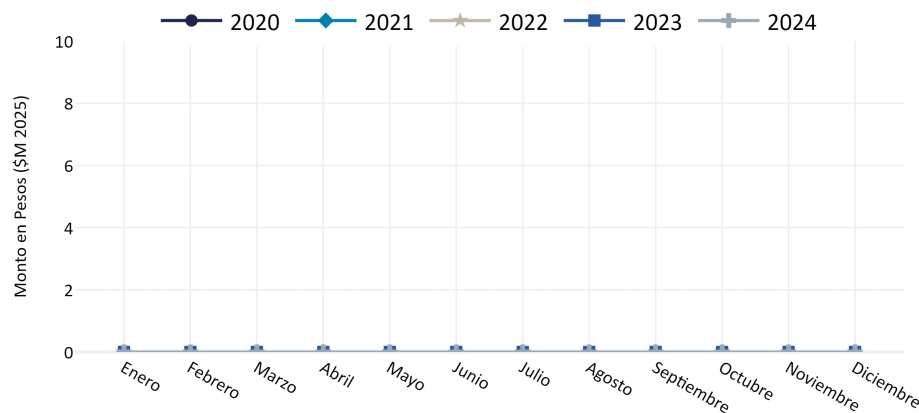
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Local de Educación Magallanes, ejecutó el 37,8% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 10% de las instituciones con mayor 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

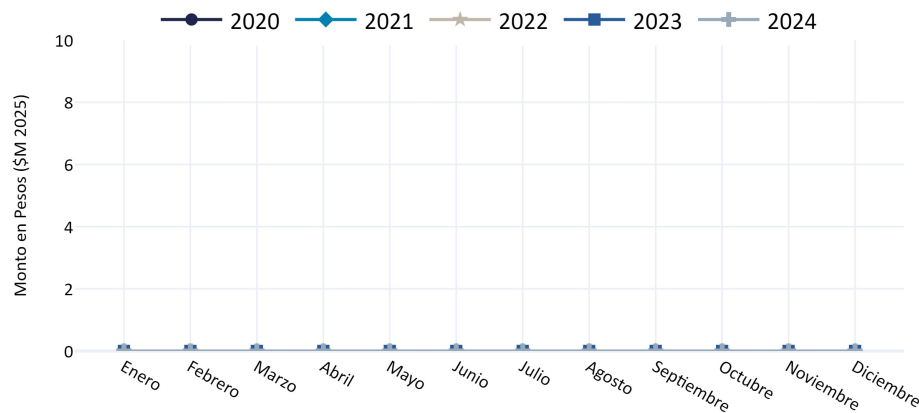
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



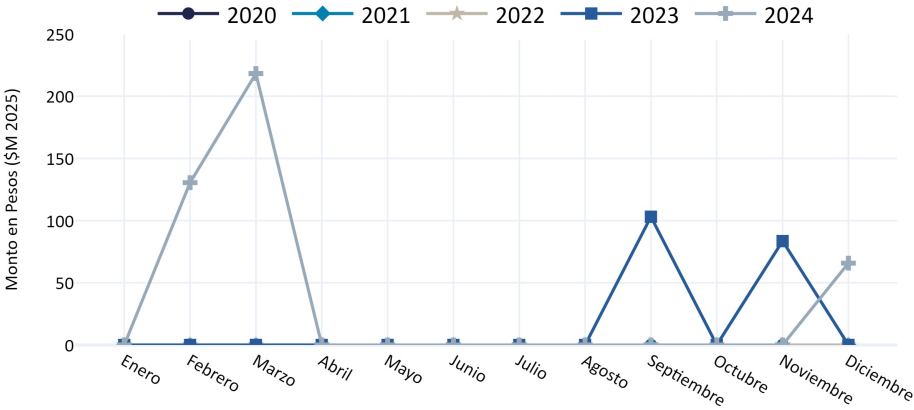
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

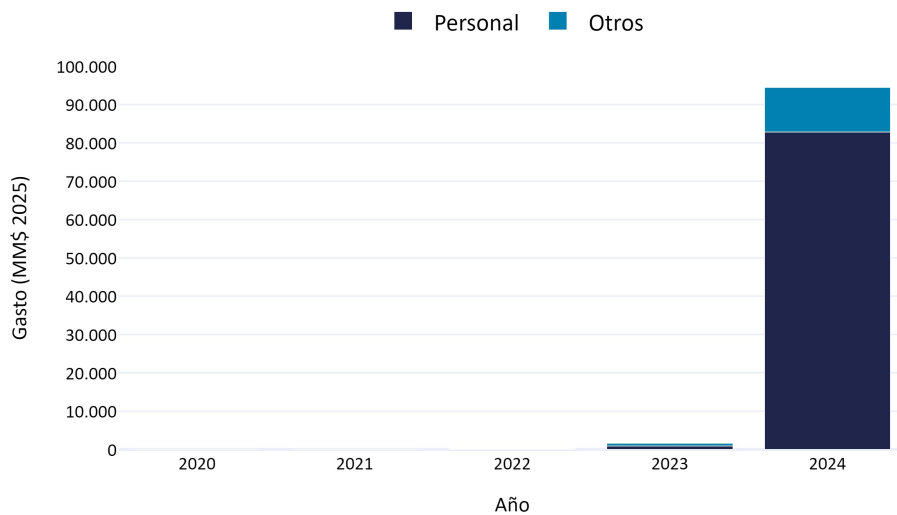


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

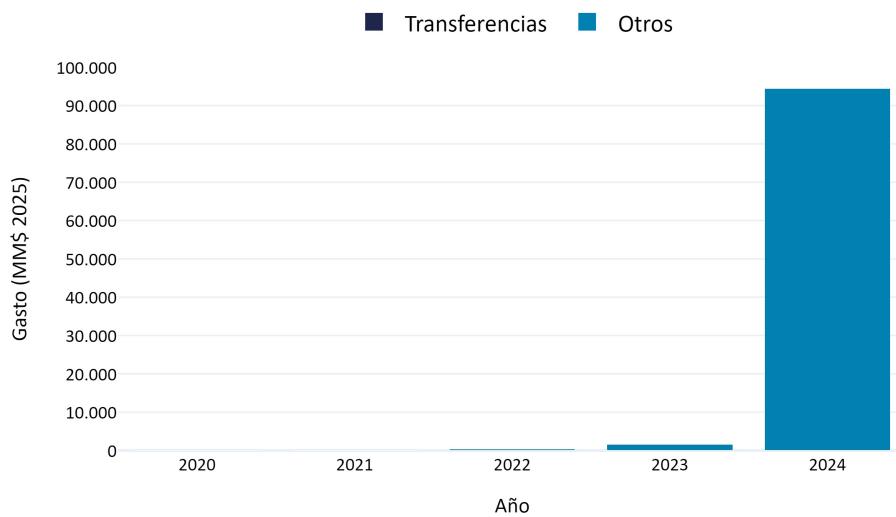


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

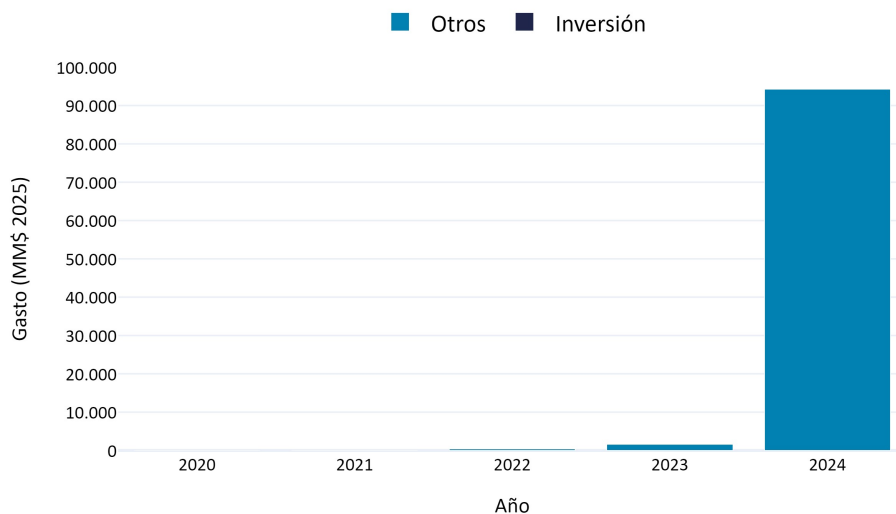
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Magallanes



¿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.

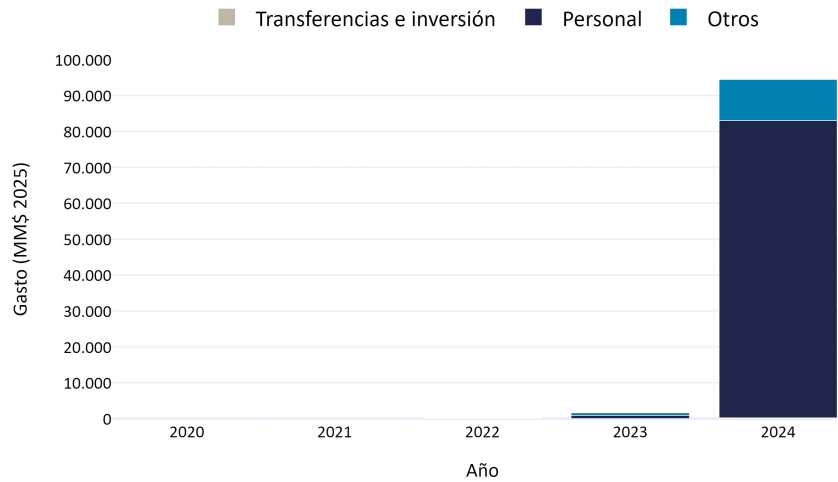
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

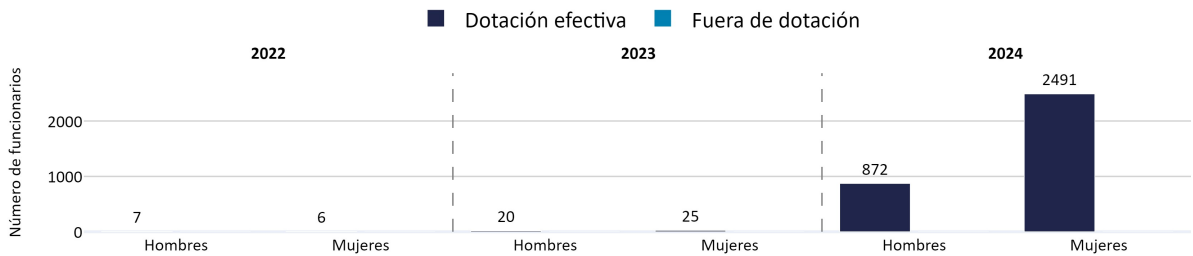
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Magallanes



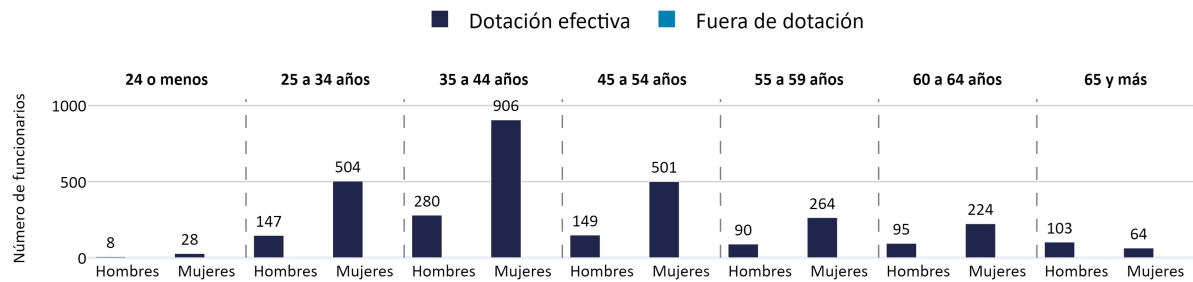
III 4.- Dotación

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



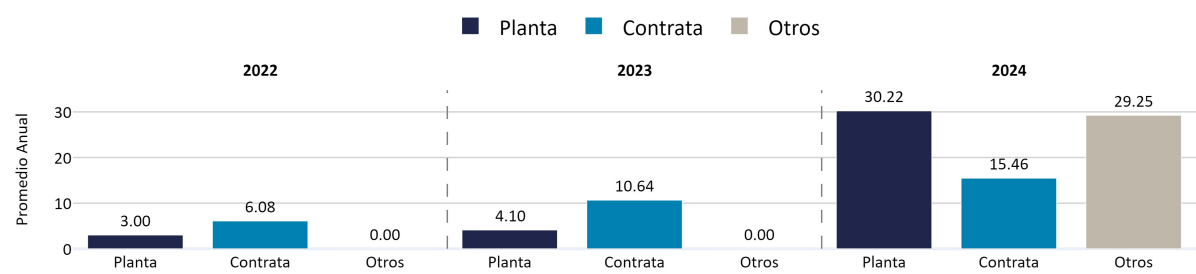
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



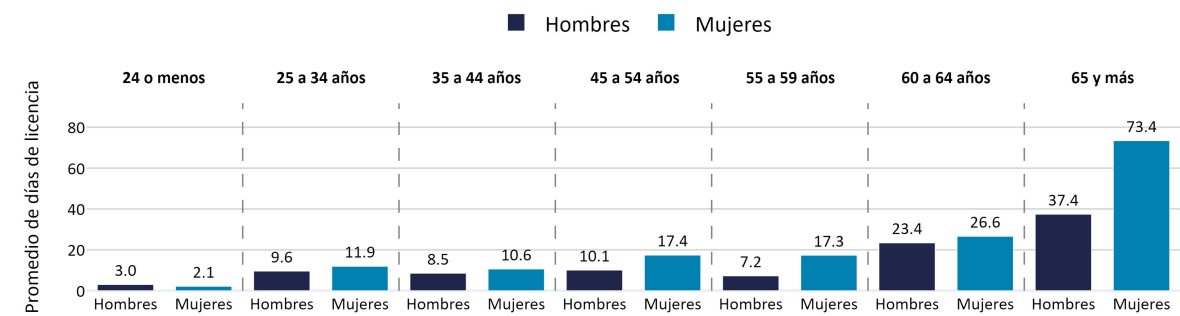
Evolución del ausentismo laboral

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\$ 454 y M\$ 3.900 respectivamente.

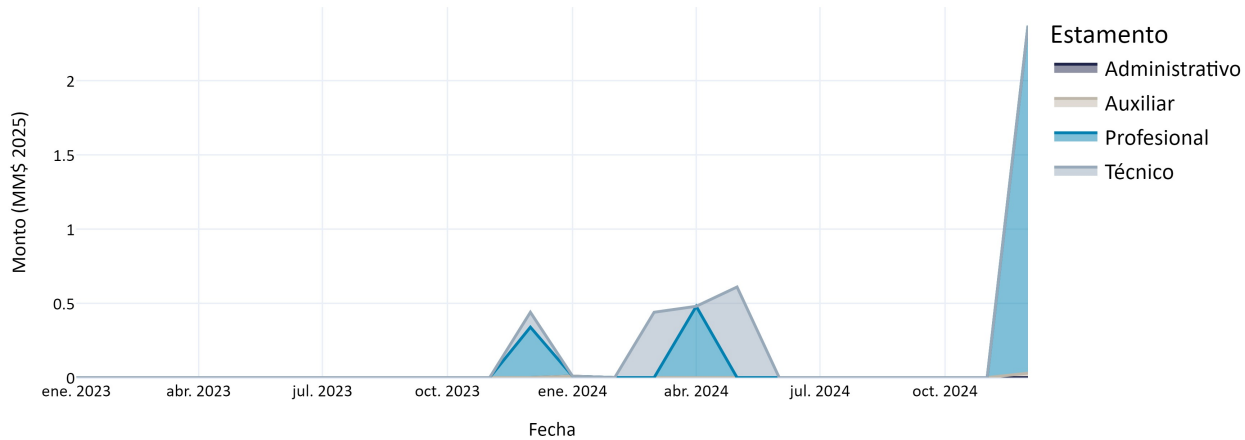
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,6%	0,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	37,8%	0,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	37,8%	0,0%

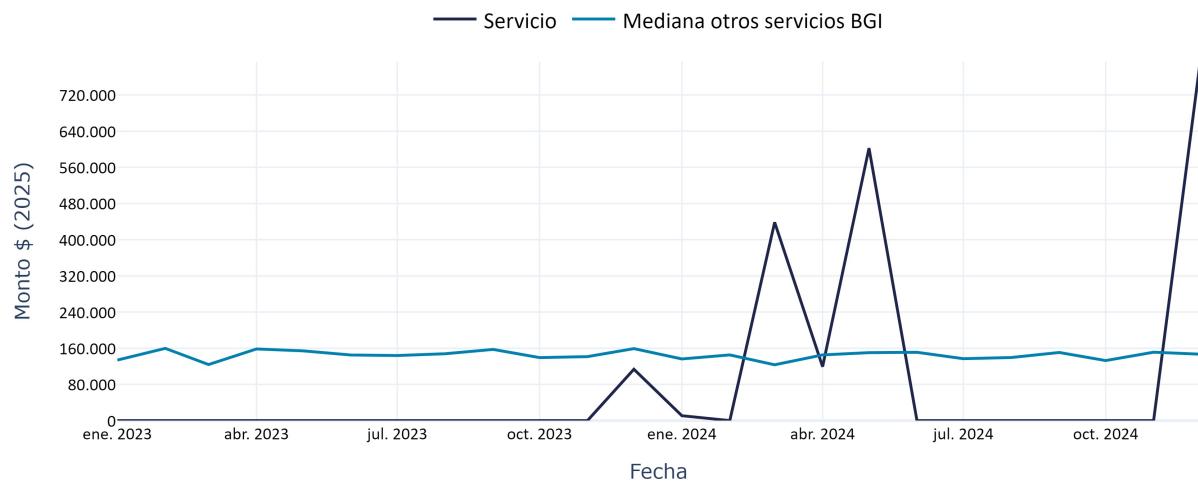
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	12 horas	31 horas
Promedio pagado por trabajador	\$113.491	\$390.064
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	96%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	3,6%	12,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



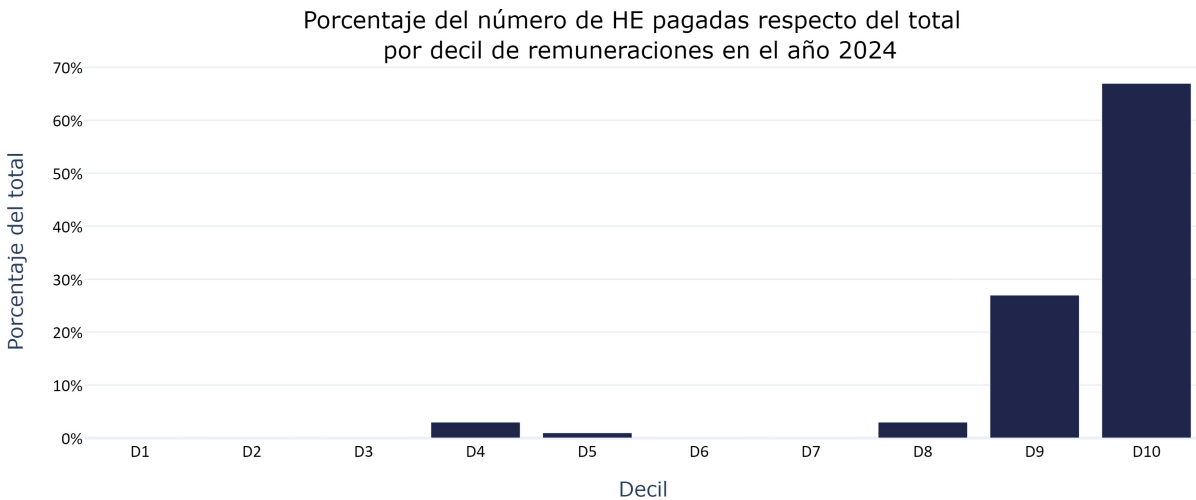
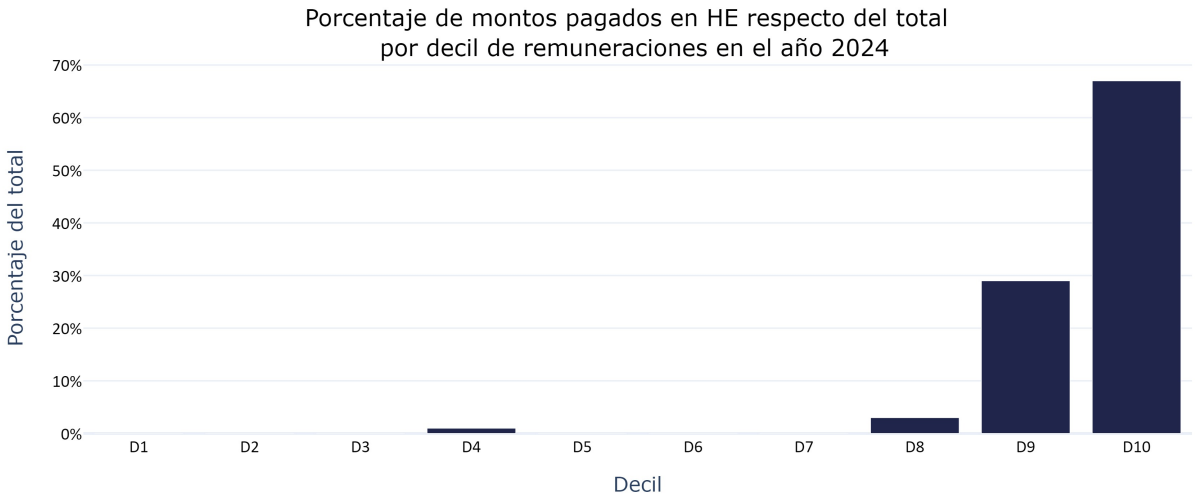
Comparación con otros servicios públicos



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 67% de las HE pagadas y recibe el 67% 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 Magallanes

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	249	10%	110	12.61%	359
Auxiliares	172	6.9%	118	13.53%	290
Directivos	2	0.08%	3	0.34%	5
Profesionales	1571	63.07%	594	68.12%	2165
Técnicos	497	19.95%	47	5.39%	544
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	2491	100%	872	100%	3363

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	29	30.21%	17	40.48%	46
Auxiliares	6	6.25%	6	14.29%	12
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	48	50%	18	42.86%	66
Técnicos	13	13.54%	1	2.38%	14
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	96	100%	42	100%	138

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	15	33
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	14	1183
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	107.14%	2.79%

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	32
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	15	33
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	0%	96.97%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	0	6	514
(b) Total dotación efectiva año t	13	45	3363
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	13.33%	15.28%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	1
Funcionarios fallecidos año t	0	0	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	72
Otros retiros voluntarios año t	0	6	282
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	156
Total de ceses o retiros	0	6	514

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	32	3363
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	6	514
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	533.33%	654.28%

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	5	1013
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	12	45	656
(b) Total Dotación Efectiva año t	13	45	3363
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	92.31%	100%	19.51%

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)	613	7110	19653
(b) Total de participantes capacitados año t	12	77	746
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	51.08%	92.34%	26.34%

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	26
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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	13	45	3363
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	11	0	22
Lista 2	0	0	22
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	44
(a) Total de funcionarios evaluados	11	0	88
(b) Total Dotación Efectiva año t	13	45	3363
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.62%	0%	2.62%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	14	1183
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0.08%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

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 Magallanes

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumentar la participación de las comunidades locales y reforzar el protagonismo de docentes educadoras, asistentes de la educación y técnicos de párvulos para favorecer el cambio pedagógico y el trabajo en redes incluyendo jardines infantiles y escuelas	No reportado satisfactoriamente
Aumentar las atribuciones de las instancias colectivas como los Consejos Parvularios, Consejos Escolares y los Consejos Locales de la Educación Pública	En tramitación
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	En tramitación
Avanzar en el reconocimiento de la pluralidad de las culturas en los jardines infantiles y escuelas, respetando el principio de plurilingüismo de los pueblos originarios y comunidades con sordera. Ello se realizará mediante la institucionalización de dispositivos de acogida a estudiantes extranjeros -ya sean aulas de acogida, mediadores culturales u otros- que sean pertinentes a las realidades territoriales, la contratación de profesores extranjeros y de lengua de señas chilena, el fortalecimiento de una propuesta educativa intercultural que promueva el plurilingüismo y la creación de normativas nacionales que promuevan la inclusión y no discriminación.	En implementación
Avanzar en la formación en DDHH en todos los niveles educativos y en las instituciones del Estado, especialmente: La formación y educación de las futuras generaciones a lo largo de su ciclo vital, con énfasis en el respeto a la diversidad y la no discriminación.	Terminado
Extender la voluntariedad de la evaluación docente	Terminado
Fomentar la existencia de al menos un proyecto de escuela artística por región.	No iniciado
Fomentar programas de escuelas libres de discriminación para la diversidad sexual. Se contará con datos oficiales de violencia hacia personas LGBTIQA+ en comunidades escolares y se acompañará a aquellas con peores indicadores.	Terminado
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
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Implementar un Plan de Tutorías para el apoyo de la Reactivación Educativa Integral	Terminado
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 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
Permitir a la comunidad el uso de las escuelas municipales o administradas por los Servicios Locales de Educación, con el propósito de construir un proyecto educativo y cultural que surja de las mismas posibilidades de la comunidad.	En diseño
Potenciar en ETP la relación con el mundo del trabajo y la educación superior y promover la coordinación en espacios de formación en alternancia prácticas profesionales y articulación de trayectorias educativas.	Terminado
Promover una transición hacia establecimientos escolares integrados en términos de las identidades de género de sus estudiantes.	Terminado
Reactivar los aprendizajes perdidos en la pandemia con un plan de activación educativa integral, generado desde las comunidades, que incluya materiales de apoyo escolar, mejoras de la infraestructura y un programa de bienestar emocional, con una meta de duplicar la cobertura de atención de salud mental en la población infanto-juvenil.	Terminado

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

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	37.00	3.00	100.00	42831834.00

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

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 nivel básico del Ministerio de la Mujer y/o Servicio Civil, validado por la Red de Expertas, realizado por al menos al 20% de los nuevos ingresos de funcionarios y funcionarias al equipo de nivel central del servicio con corte de ingreso a junio de 2024.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Elaborar manual que permita transversalizar el enfoque de interseccionalidad, interculturalidad y género en normativas elaboradas por el Servicio.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar encuesta para medir conocimiento de materias de género del equipo del nivel central de SLEP y detectar posibilidades de mejora en la materia para la toma de decisiones con perspectiva de género.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

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

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

