

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Marga Marga





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 Marga Marga

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Marga Marga

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Marga Marga

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 Marga Marga

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Ricardo Aravena Pérez, director ejecutivo Servicio Local de Educación Marga Marga	Nicolás Cataldo Astorga, ministro de Educación Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia Alejandra Arratia Martínez, subsecretaria de Educación Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior

MISIÓN
Proveer un servicio de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del Servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.

Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.

Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.

Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 Marga Marga correspondió a un 0,013% del total del Ministerio de Educación.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

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

Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo de los aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar la educación de calidad del territorio.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud containing various terms related to the Chilean Education Law. The most prominent words are 'educación' (education) in large orange letters at the bottom, 'ley' (law) in large green letters at the top right, and 'directorio' (board) in large dark blue letters in the center. Other visible words include 'presupuesto' (budget), 'servicio' (service), 'decreto' (decree), 'siguiente' (next), 'publica' (public), 'resultados' (results), 'realiza' (realizes), 'efectos' (effects), 'ejecutivo' (executive), 'ministerio' (ministry), 'mapeo' (mapping), 'laborante' (worker), 'gestión' (management), 'datos' (data), 'bases' (bases), 'educativamente' (educationally), 'información' (information), 'levantar' (to lift), 'educativa' (educational), 'diagnostico' (diagnosis), 'documental' (documentary), 'comenzo' (began), 'habilitación' (qualification), 'identificación' (identification), 'contextualizar' (to contextualize), 'requeridas' (required), 'metodología' (methodology), 'construyendo' (building), 'aprendizajes' (learning), 'territorio' (territory), 'relevante' (relevant), 'analisis' (analysis), and 'valorante' (valuing).

Se comenzó a levantar la información educativa relevante de cada Establecimiento Educacional del SLEP Marga Marga, a través de análisis documental.

Se fue construyendo la metodología para el diagnóstico educativo con identificación de los resultados de aprendizajes.

A efectos de contextualizar la gestión del año 2024, es importante indicar lo siguiente:

Si bien de acuerdo con el Decreto N° 162 de 2022 del Ministerio de Educación el SLEP Marga Marga fue creado el 1° de marzo de 2023, recién el 22 de mayo de 2024 el Director de Educación Pública hizo uso de su facultad otorgada en la Ley N° 21.040, delegando las funciones de Director Ejecutivo en una funcionaria de la DEP (carácter transitorio).

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 133 del Ministerio de Educación designó al Director Ejecutivo con fecha 23 de septiembre de 2024.

Finalmente, la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al 2024 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública para el año 2025. Lo mismo ocurrió en la Ley de Presupuesto del año 2025 para el periodo siguiente.

Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante un programa de formación, colaboración e innovación y la aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las practicas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud containing various terms related to the educational management of the Ley de Educación Superior. The most prominent words are 'capacidades', 'director', 'educación', and 'margara'. Other visible words include 'decreto', 'potenciales', 'pudieran', 'estrategicos', 'laboro', 'controlando', 'desarrollo', 'directivos', 'socio', 'siguientes', 'le', 'presupuesto', 'ministerio', 'internos', 'colaboracion', 'reconocer', 'ejecutivo', 'equipos', 'incremento', 'principalmente', 'colaborar', 'subdireccion', 'componen', 'universidades', 'publica', 'servicio', 'funcionarios', 'ee', 'talleres', 'investigacion', 'corpo', 'empres', 'centros', 'convenio', 'actividad', 'modelo', 'compartir', 'desarrollar', 'reconocer', 'ejecutivo', 'equipos', 'incremento', 'principalmente', 'colaborar', 'subdireccion', 'componen', 'universidades', 'publica', 'servicio', 'funcionarios', 'ee', 'talleres', 'investigacion', 'corpo', 'empres', 'centros', 'convenio', 'actividad', 'modelo', 'compartir', 'desarrollar'.

Se elaboró talleres internos de la subdirección para comenzar a comprender el Modelo de Desarrollo de Capacidades, considerando que es el principal referente para incrementar las capacidades profesionales, incluidas la de liderazgos, en los Establecimientos Educativos.

Definir estructura base de funcionamiento de la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico

A efectos de contextualizar la gestión del año 2024, es importante indicar lo siguiente:

Si bien de acuerdo con el Decreto N° 162 de 2022 del Ministerio de Educación el SLEP Marga Marga fue creado el 1° de marzo de 2023, recién el 22 de mayo de 2024 el Director de Educación Pública hizo uso de su facultad otorgada en la Ley N° 21.040, delegando las funciones de Director Ejecutivo en una funcionaria de la DEP (carácter transitorio).

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 133 del Ministerio de Educación designó al Director Ejecutivo con fecha 23 de septiembre de 2024. Finalmente, la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al 2024 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública para el año 2025. Lo mismo ocurrió en la Ley de Presupuesto del año 2025 para el periodo siguiente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar la institucionalidad territorial, por medio de la implementación de una gestión interna efectiva y el desarrollo de una estrategia comunicacional, para lograr la vinculación con las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Creación y cumplimiento del 100% del Plan de Vinculación Territorial (periodo octubre -diciembre de 2024). Como Servicio nos convocó el generar y fortalecer espacios de diálogo con el objetivo de intercambiar nuestras ideas y propuestas con actores claves del territorio.	
ACCIÓN 2	
En este período que se comenzó a afianzar el objetivo de que prevalezcan siempre los diálogos democráticos con diferentes agentes del territorio, así también con grupos de interés como los sindicatos y gremios. Junto con eso dar cobertura incipiente a la vinculación con las comunidades educativas (EE) del territorio alcanzando para ese efecto 29 visitas finalizado el 2024.	
ACCIÓN 3	
El año 2024 el Servicio puso en funcionamiento medios de comunicación como su sitio web institucional y redes sociales, con el propósito de dar a conocer las principales actividades desarrolladas en el periodo y disponer de información institucional en pro de la transparencia y cumplimiento de la normativa vigente.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
A efectos de contextualizar la gestión del año 2024, es importante indicar lo siguiente: Si bien de acuerdo con al Decreto N° 162 de 2022 del Ministerio de Educación el SLEP Marga Marga fue creado el 1° de marzo de 2023, recién el 22 de mayo de 2024 el Director de Educación Pública hizo uso de su facultad otorgada en la Ley N° 21.040, delegando las funciones de Director Ejecutivo en una funcionaria de la DEP (carácter transitorio). Por otro lado, el Decreto Supremo N° 133 del Ministerio de Educación designó al Director Ejecutivo con fecha 23 de septiembre de 2024. Finalmente, la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al 2024 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública para el año 2025. Lo mismo ocurrió en la Ley de Presupuesto del año 2025 para el periodo siguiente.	

Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educativos, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar las condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio.

NUBE DE PALABRAS

territorio
oportunidades
publica
provincia
contrapartes
colegios
presupuesto
infraestructura
necesidades
primarias
limache
jefes
escuelas
ejecutivo
mantenimiento
dentro
generaron
columna
vtr
inicio
significante
reuniones
levantamiento
infantiles
ministerio
decreto
villanueva
servicio
municipalidades
alemana
jardines
liceos
informacion
marginalidad
sustituyeron
quiline

Se generaron las primeras necesidades y oportunidades de mejora, a partir del análisis del Levantamiento de Información, obteniendo la Planificación de Mantenimiento a realizar en el territorio.

Desarrollo de bases de licitación técnicas y administrativas para abordar las mantenciones del territorio y garantizar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y el confort de las comunidades educativas.

A efectos de contextualizar la gestión del año 2024, es importante indicar lo siguiente:

Si bien de acuerdo con el Decreto N° 162 de 2022 del Ministerio de Educación el SLEP Marga Marga fue creado el 1° de marzo de 2023, recién el 22 de mayo de 2024 el Director de Educación Pública hizo uso de su facultad otorgada en la Ley N° 21.040, delegando las funciones de Director Ejecutivo en una funcionaria de la DEP (carácter transitorio).

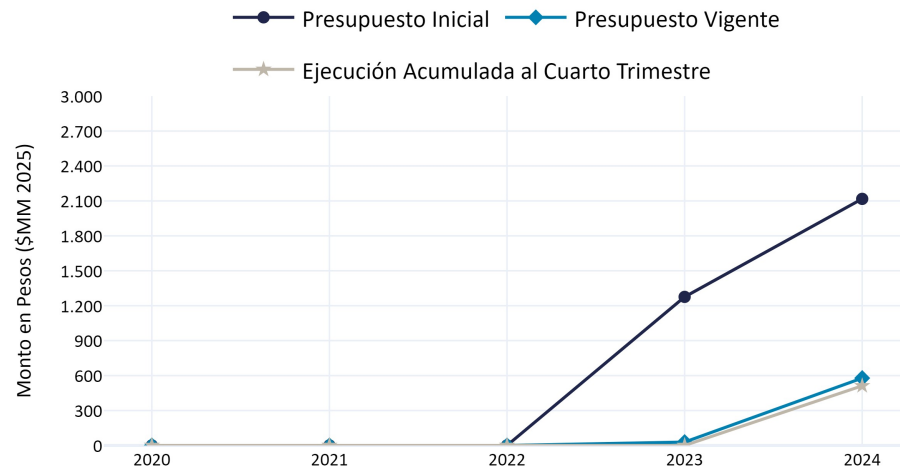
Por otro lado, el Decreto Supremo N° 133 del Ministerio de Educación designó al Director Ejecutivo con fecha 23 de septiembre de 2024.

Finalmente, la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al 2024 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública para el año 2025. Lo mismo ocurrió en la Ley de Presupuesto del año 2025 para el periodo siguiente.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Marga Marga

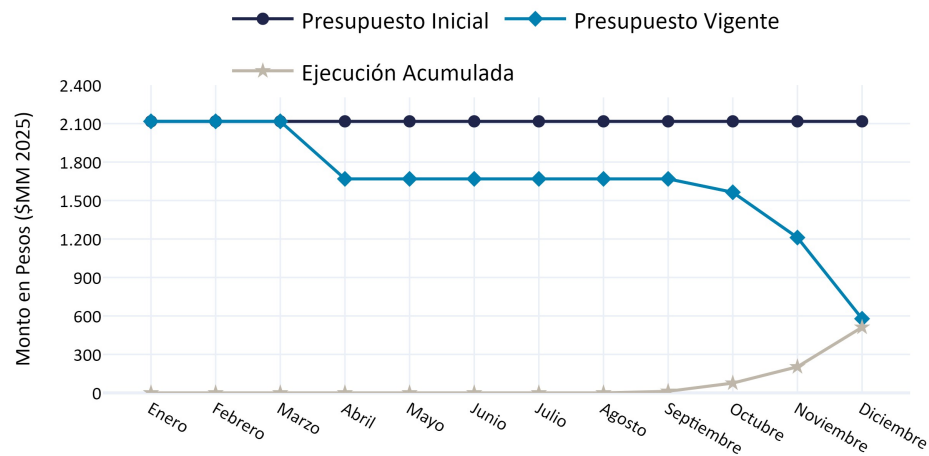
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



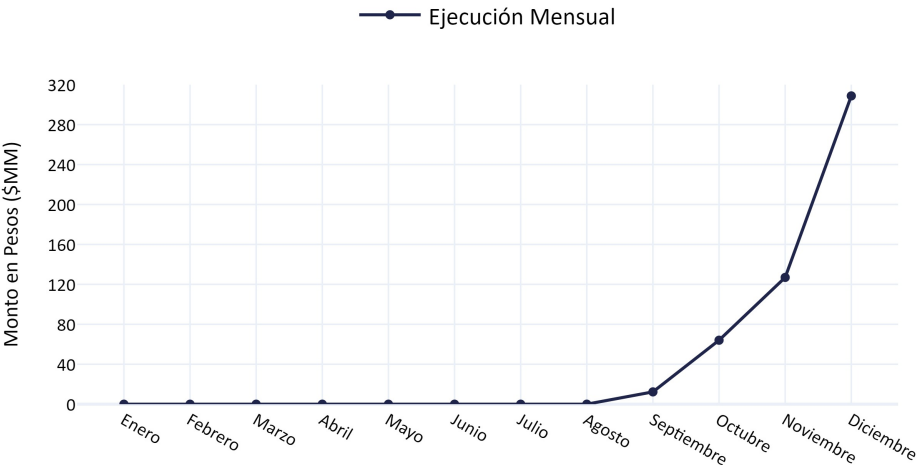
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

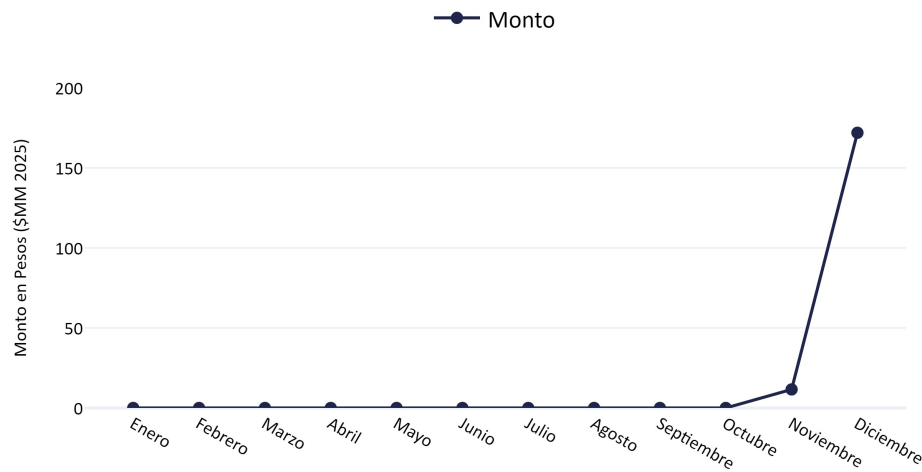
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



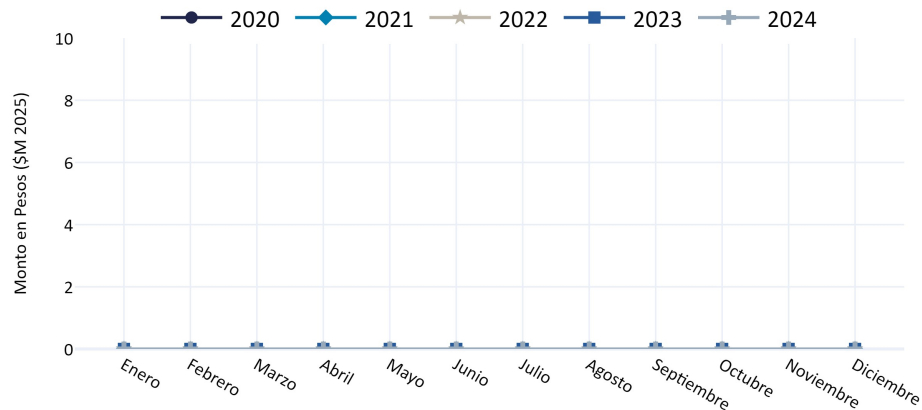
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Local de Educación Marga Marga, ejecutó el 93,7% 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

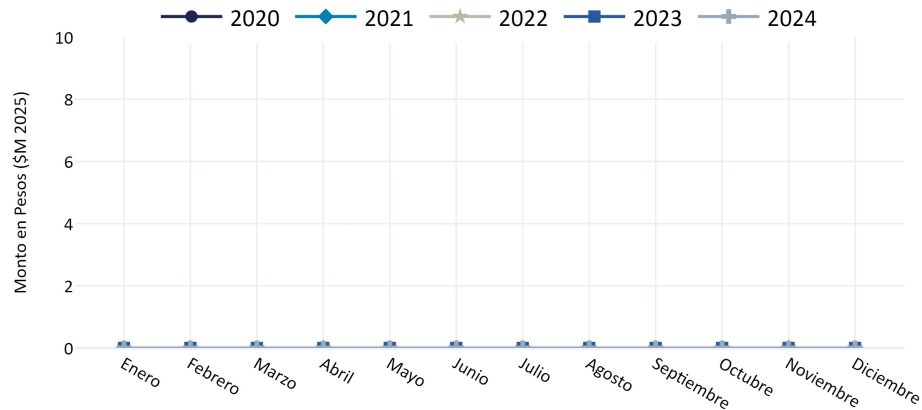
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



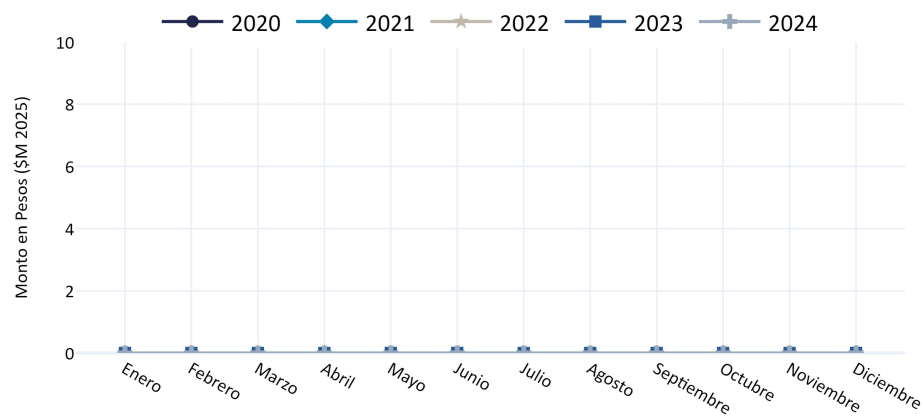
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

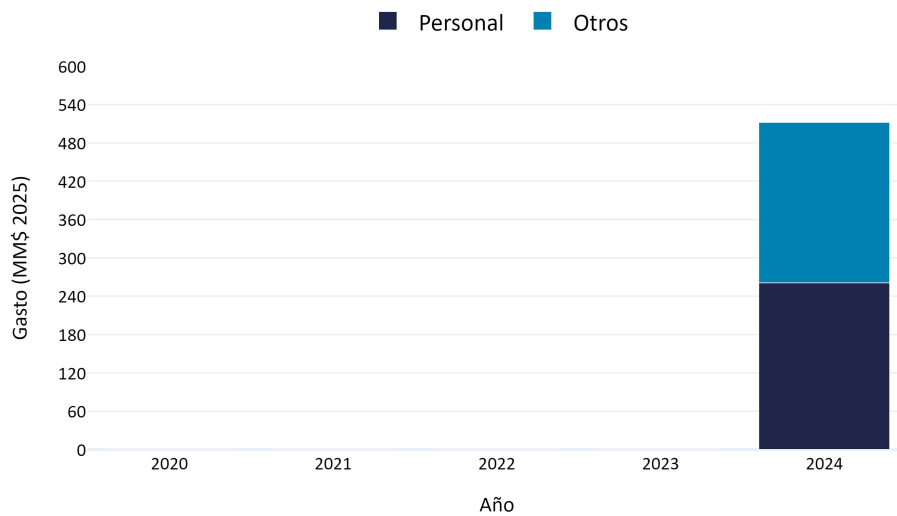


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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



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 Marga Marga



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

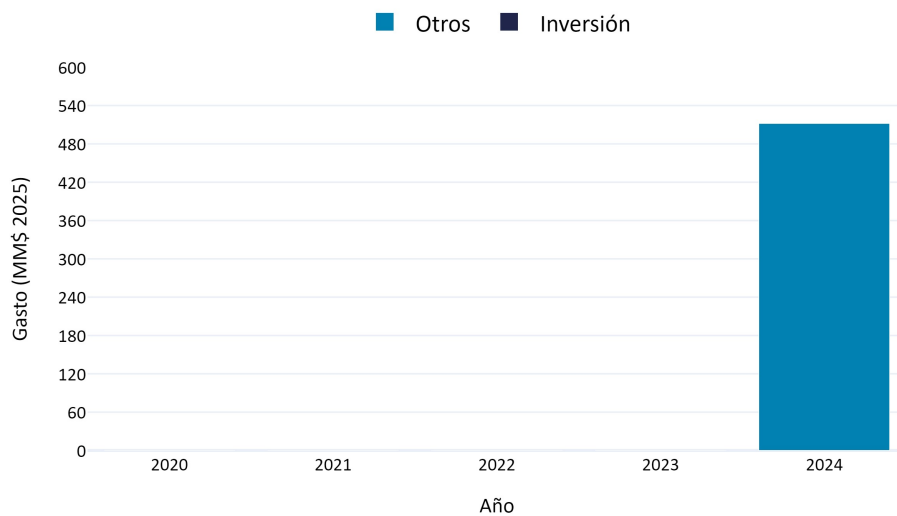
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Marga Marga



¿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.

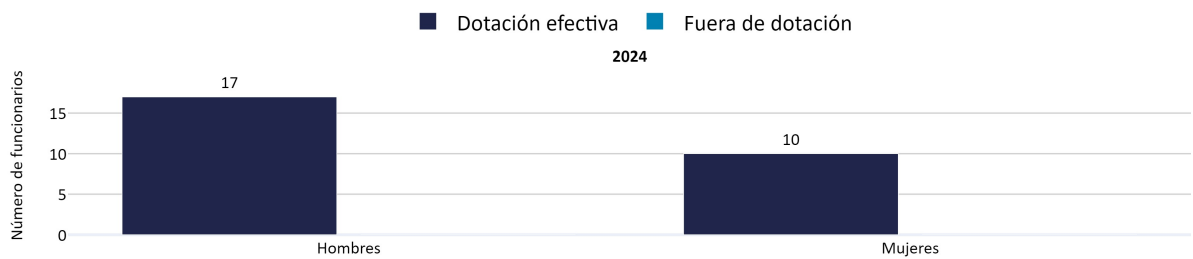
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Marga Marga



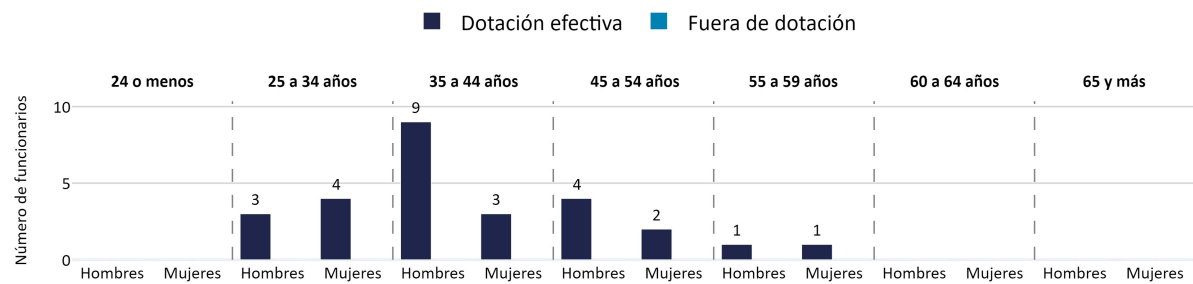
III 4.- Dotación

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



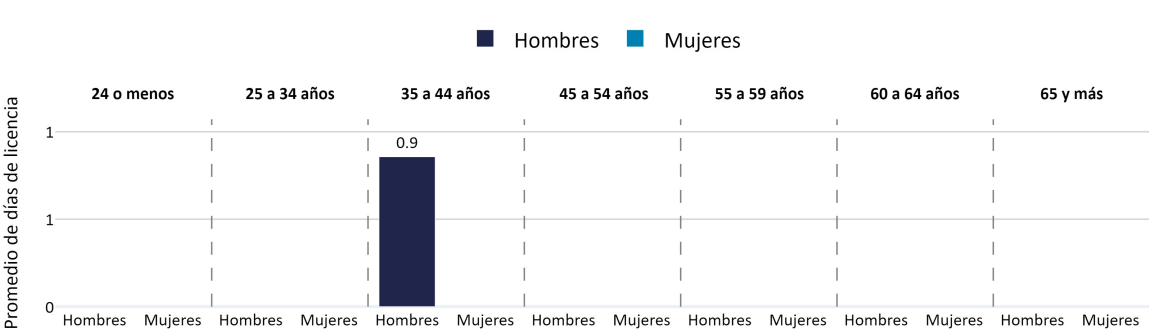
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



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.

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 Marga Marga

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	1	10%	3	17.65%	4
Profesionales	9	90%	14	82.35%	23
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	10	100%	17	100%	27

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	-%	1	100%	1
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%	1	100%	1

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	23
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	NaN%	0%

1.2 Efectividad de la selección

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

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	27
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	NaN%	NaN%	0%

2.2 Causales de cese o retiro

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

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	0	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	NaN%	Infinity%

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	0	4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	NaN%	NaN%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	27
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	NaN%	NaN%	0%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	0	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	27
Porcentaje de becados (a/b)	NaN%	NaN%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	27
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	NaN%	NaN%	0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / 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

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	0	23
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	NaN%	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
Marga Marga**

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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.	

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

Este servicio no reporta información en esta materia.

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

MEDIDA	RESULTADO
--------	-----------

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 Marga Marga

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

