

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Santa Corina





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 Santa Corina

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Santa Corina

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Santa Corina

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 Santa Corina

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Ignacio Cáceres Pinto, director ejecutivo Servicio Local de Educación Santa Corina	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, con enfoque de género y pertinencia territorial, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio y con trayectorias educativas exitosas; 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 Santa Corina correspondió a un 0,014% 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’.

Las acciones implementadas contribuyeron directamente al cumplimiento del objetivo estratégico de mejorar los aprendizajes a través de una gestión pedagógica más robusta. La compra de la plataforma de gestión pedagógica aseguró continuidad en el registro académico y amplió la capacidad de monitoreo con herramientas adicionales, lo que permitió decisiones pedagógicas más oportunas y basadas en evidencia. Las visitas de diagnóstico en terreno generaron información territorial sobre brechas y necesidades, insumo fundamental para focalizar apoyos y acompañamiento técnico en los establecimientos. Finalmente, las orientaciones para la construcción de los PME aseguraron planificación pedagógica coherente con los desafíos del territorio, fortaleciendo el rol de los equipos directivos en la mejora continua. Con estas acciones, se avanzó en garantizar aprendizajes de calidad.

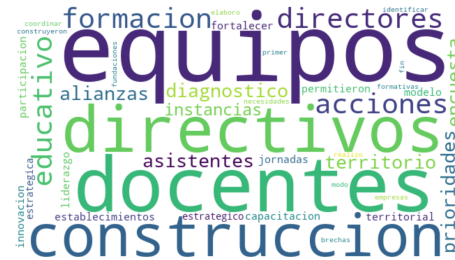
OBJETIVO ESTRATÉGICO

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.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se elaboro el primer diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes, asistentes y equipos directivos, su construcción se realizo a través de una encuesta a todos los directores/as del territorio con el fin de identificar brechas y prioridades de formación.



ACCIÓN 2

Se construyeron alianzas estratégicas con empresas y fundaciones, a modo de coordinar la implementación de instancias de capacitación dirigidas a nuestros establecimientos del territorio. Estas acciones amplían las oportunidades de formación para los equipos educativos.

ACCIÓN 3

Construcción de los pilares para el modelo educativo territorial, por medio de la participación de directores/as y docentes en jornadas de trabajo que permitieron fortalecer las capacidades de reflexión, innovación y liderazgo, articulando el rol de los equipos escolares en el diseño estratégico del SLEP.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones implementadas buscan cumplir con el objetivo de fortalecer equipos directivos, docentes y asistentes. La encuesta aplicada a directores/as permitió contar con un diagnóstico formativo integral, que identificó prioridades de capacitación ajustadas a los desafíos locales. Las nuevas alianzas permitieron una primera coordinación para implementar instancias de formación, buscando ampliar la oferta disponible, entregando herramientas concretas para mejorar la gestión pedagógica y fomentando la innovación educativa. La participación en las jornadas de construcción del modelo educativo territorial instaló espacios de liderazgo compartido, donde los equipos directivos reflexionaron y definieron lineamientos estratégicos. En conjunto, estas acciones consolidaron la capacidad de los establecimientos para liderar procesos pedagógicos con mayor autonomía, visión estratégica y foco en aprendizajes de calidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

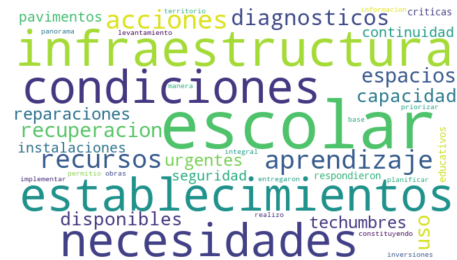
OBJETIVO ESTRATÉGICO

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.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se realizó un levantamiento de la infraestructura escolar en diagnósticos de infraestructura que entregaron un panorama integral del estado de los establecimientos del territorio. Esta información permitió priorizar necesidades, constituyendo la base para planificar las inversiones y obras a implementar de manera planificada, orientadas a asegurar condiciones óptimas para la enseñanza-aprendizaje.



ACCIÓN 2

Se desarrollaron estrategias de recuperación de espacios, habilitándolos para uso pedagógico. Estas acciones optimizaron recursos disponibles y ampliaron la capacidad de atención educativa en los establecimientos.

ACCIÓN 3

Se supervisaron y ejecutaron reparaciones urgentes en techumbres, instalaciones eléctricas y pavimentos, resguardando seguridad y continuidad escolar. Estas intervenciones inmediatas respondieron a necesidades críticas que impactaban directamente en las condiciones de aprendizaje.

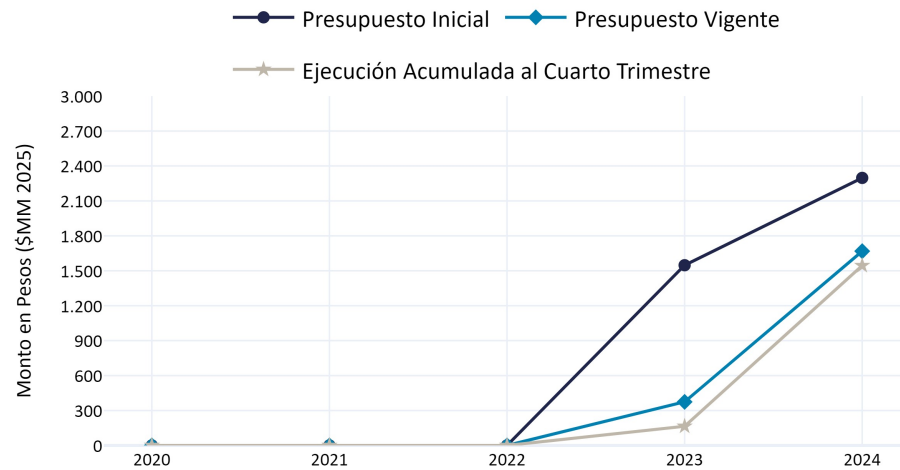
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones realizadas contribuyeron al objetivo de mejorar las condiciones de infraestructura escolar y recursos educativos. Las visitas a establecimientos permitieron levantar diagnósticos territoriales, identificando necesidades críticas para orientar futuros proyectos. Paralelamente, la recuperación de espacios con bajo presupuesto optimizó el uso de recursos disponibles, habilitando salas y áreas en desuso que fortalecieron la capacidad pedagógica. Además, las reparaciones urgentes en techumbres, instalaciones y pavimentos respondieron a problemas prioritarios, asegurando seguridad y continuidad escolar. En conjunto, estas acciones avanzaron en garantizar entornos educativos más seguros y adecuados, condición esencial para la calidad de los aprendizajes y la equidad en la educación pública.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Santa Corina

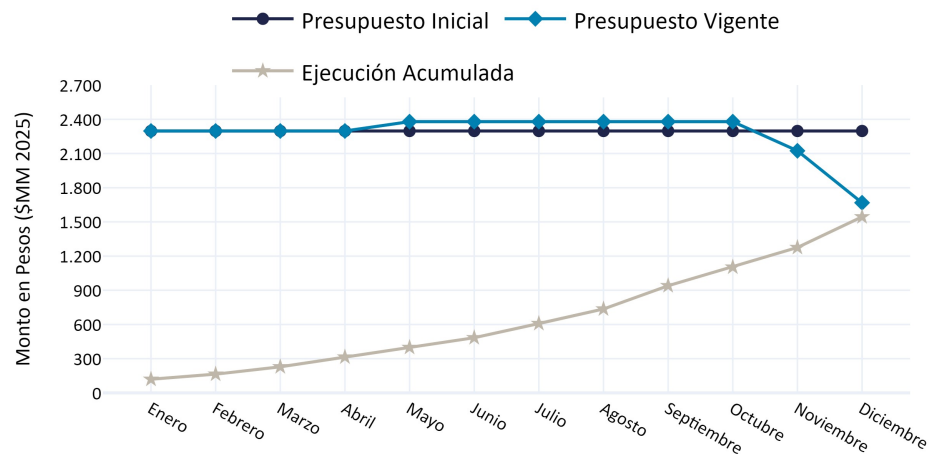
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



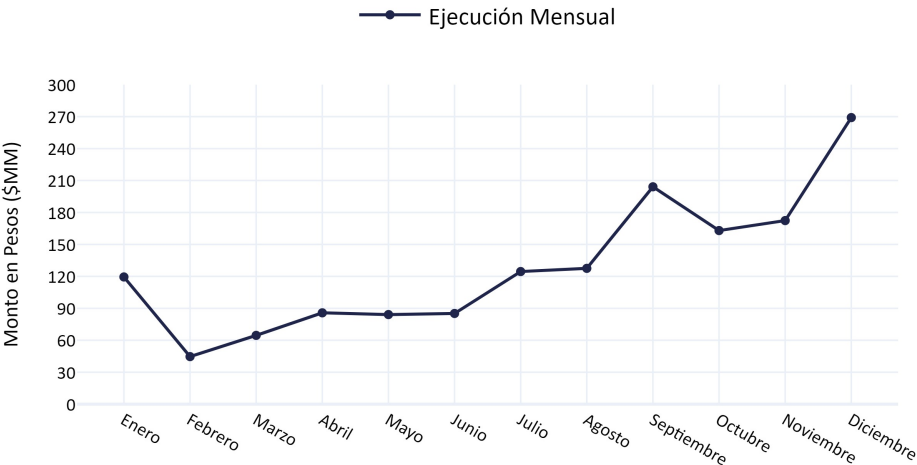
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

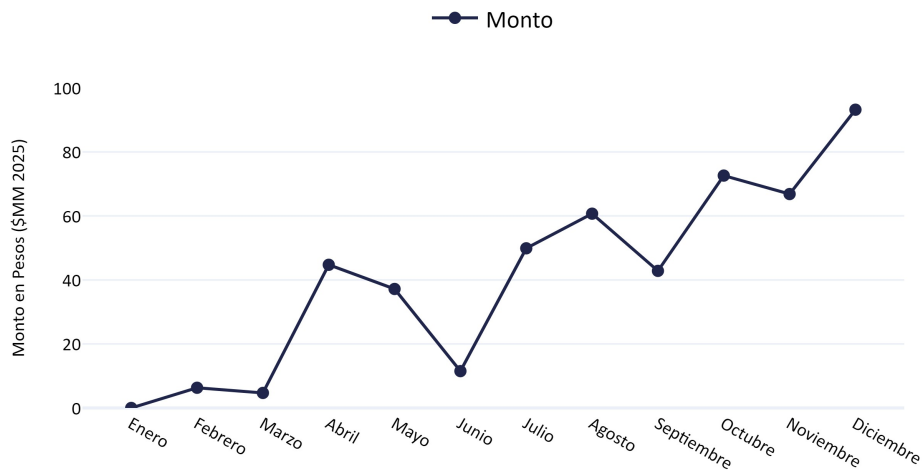
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

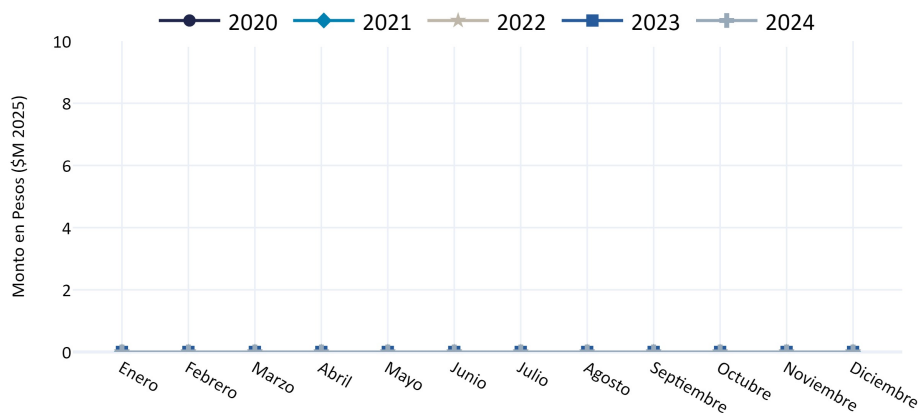
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

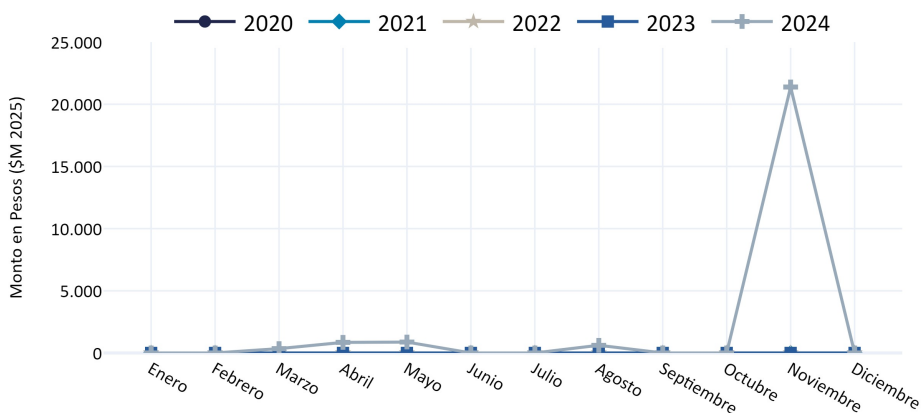


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

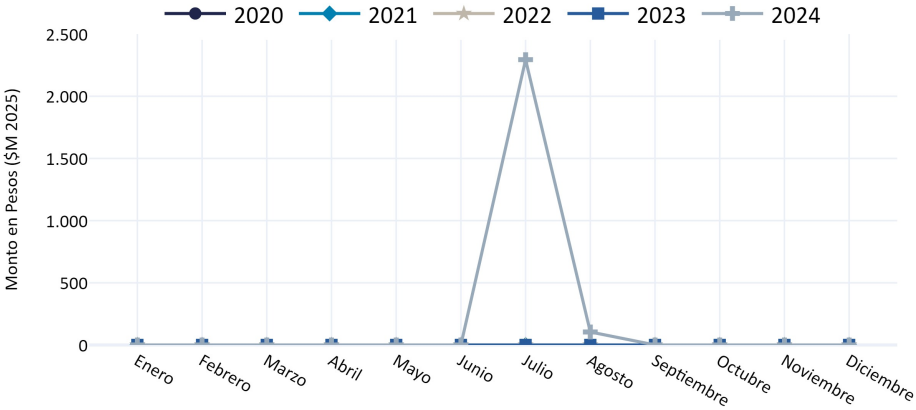
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

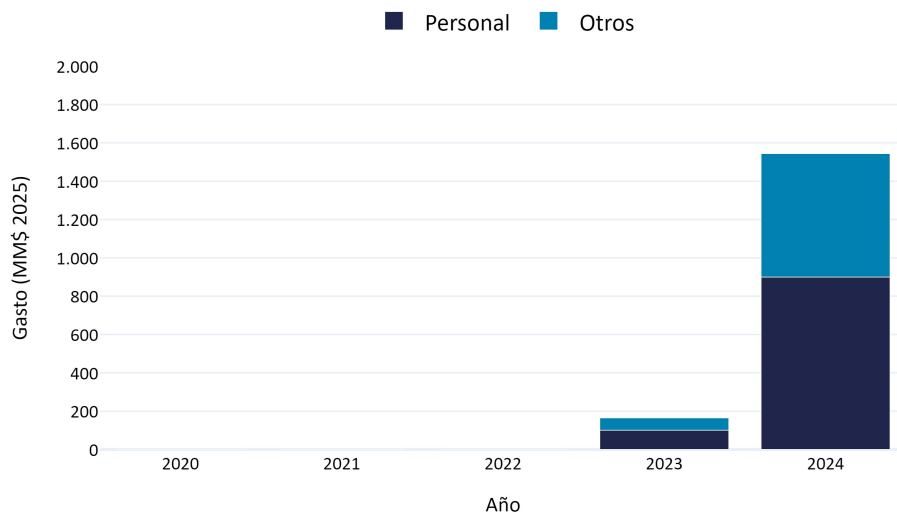


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

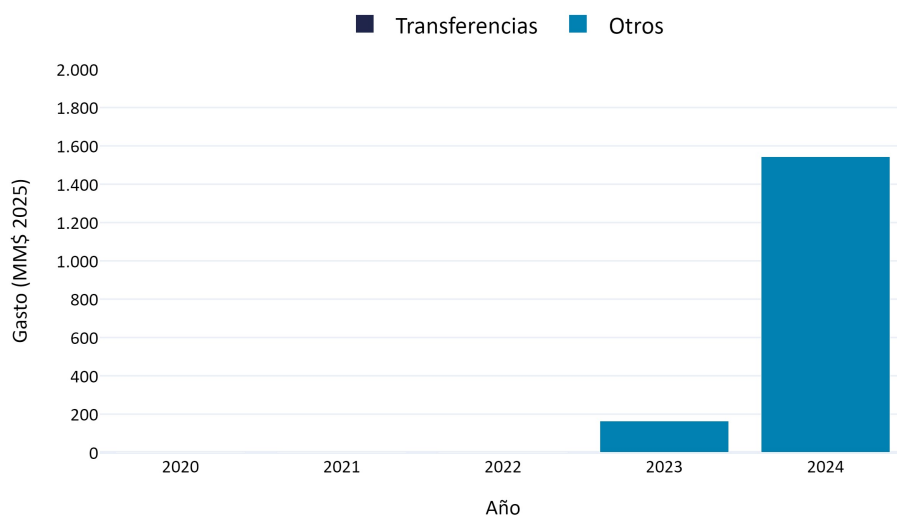


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

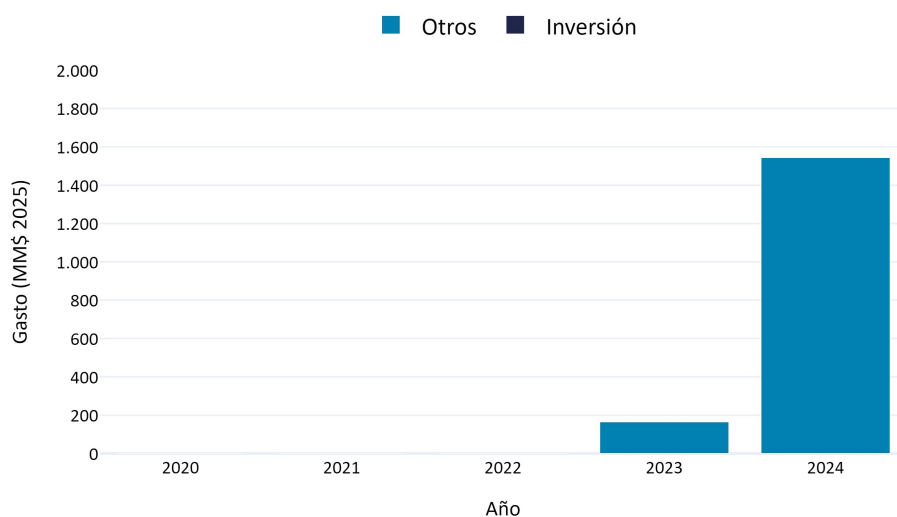
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Santa Corina



¿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.

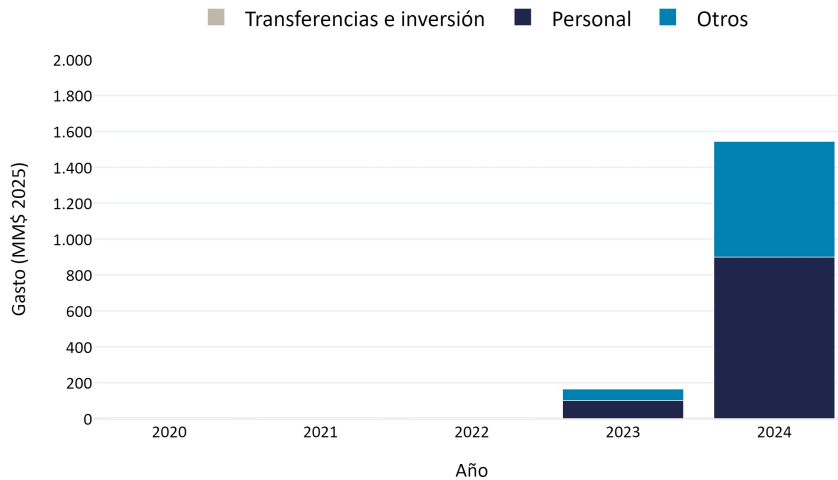
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

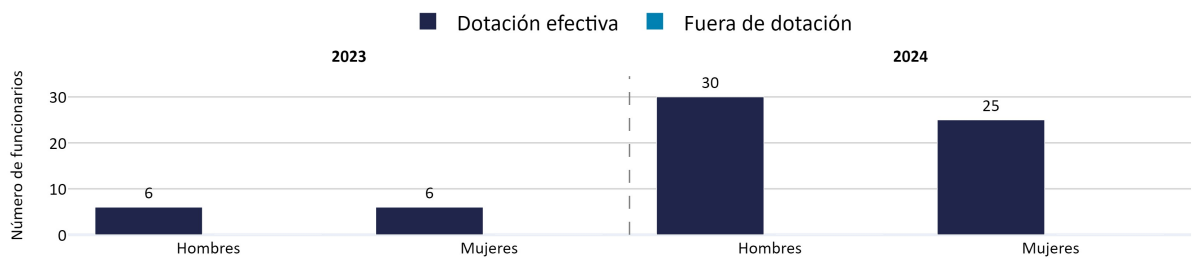
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Santa Corina



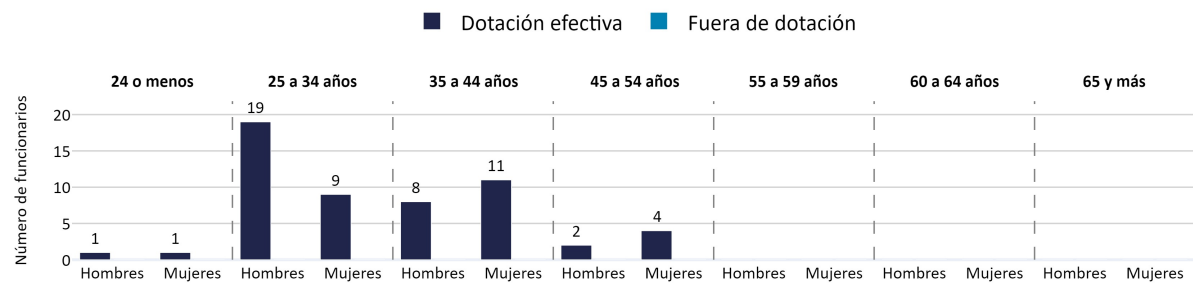
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



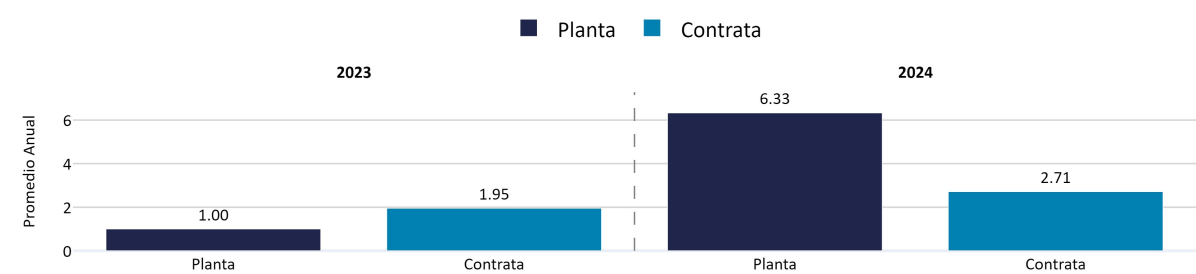
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



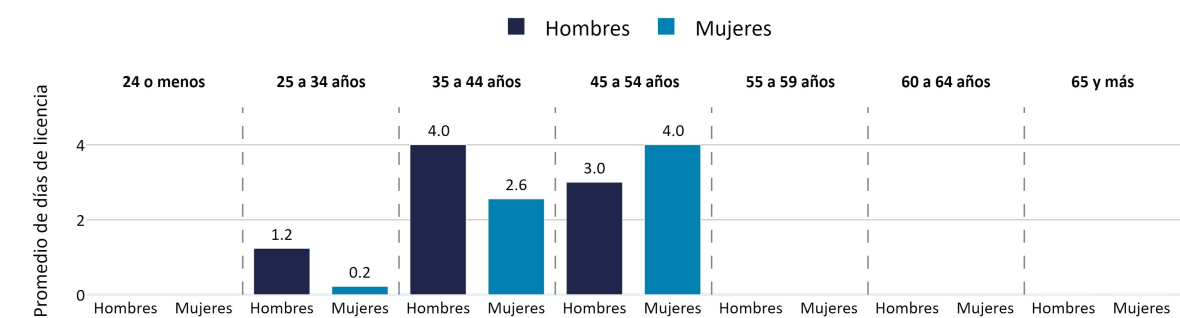
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Local de Educación Santa Corina

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	8%	1	3.33%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	3	12%	3	10%	6
Profesionales	19	76%	24	80%	43
Técnicos	1	4%	2	6.67%	3
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	25	100%	30	100%	55

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

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	25
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	11	41
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	0%	60.98%

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	25
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	25
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	12	55
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	NaN%	0%	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	12	43
(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%	Infinity%	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	1	6
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	NaN%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	12	55
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	NaN%	0%	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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	16
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	NaN%	6.25%

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	12	55
Porcentaje de becados (a/b)	NaN%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	8
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	8
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	12	55
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	NaN%	0%	14.55%

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	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	11	41
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Local de Educación Santa Corina

Este servicio no reporta información en esta materia.

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

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
1.00	7.00	4.00	100.00	2777.00

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

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 llevó a cabo la capacitación básica en marzo para la dotación del servicio, alcanzando un 92% de cobertura entre las funcionarias y funcionarios del nivel central, superando la meta establecida del 3%.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se elaboró e implementó un Plan de Campaña Comunicacional con enfoque de género. La primera acción se centró en la promoción de vidas libres de violencia de género hacia niñas, mujeres y diversidades. La segunda acción estuvo enfocada en promover una educación libre de estereotipos de género. La campaña alcanzó a la totalidad de las funcionarias y funcionarios del nivel central del Servicio.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró un informe con el análisis y revisión de las bases de datos del SLEP Santa Corina. Este contempla la desagregación por sexo, incorporando la diversidad sexo-genérica, además de información sobre calidad jurídica, cargos, grados, cuidados y brecha salarial. Asimismo, propone recomendaciones para avanzar en la transversalización de género en la sistematización de datos.

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 Santa Corina

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

