

2026

Balance de Gestión Integral

Etapas 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Servicio Local de Educación Marga Marga



Principales resultados de la gestión 2025 según sus objetivos estratégicos del Servicio Local de Educación Marga Marga¹

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Ricardo Aravena Pérez, Director Ejecutivo Servicio Local de Educación Pública Marga Marga	Nicolás Cataldo Astorga, Ministro de Educación Alejandra Arratia Martínez, Subsecretaria de Educación Claudia Lagos Serrano, Subsecretaria de Educación Parvularia Víctor Orellana Calderón, Subsecretario de Educación Superior

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 ellos²

OBJETIVO ESTRATÉGICO
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 con enfoque de género.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se elaboró un diagnóstico educativo integral de los establecimientos educacionales del SLEP Marga Marga, el cual permite comprender de manera profunda y actualizada las dinámicas internas y externas que influyen en los aprendizajes escolar y la gestión escolar institucional.	La nube de palabras muestra términos como: escolar, integral, director, educativo, educacional, establecimiento, evidencia, ejecutivo, servicio, diagnóstico, ley, dinamica, oportuno, disponibilidad, diseño, decreto, implemento, profundo, aprendizaje, accion, institucional, interno, proceso, basado, equipo, docente, transparente, actualizado.

¹ Las autoridades ministeriales y del servicio corresponden a aquellas vigentes al momento de emitir este informe

² La redacción de las acciones y justificación corresponde a un auto reporte elaborado íntegramente por el Servicio responsable de acuerdo con las directrices impartidas por la Dirección de Presupuestos

ACCIÓN 2

Se diseñó e implementó un proceso integral, transparente y basado en evidencias para la dotación de docentes y asistentes de la educación. Con el fin de asegurar la disponibilidad oportuna de equipos profesionales y técnicos que respondan a las necesidades educativas del territorio.

ACCIÓN 3

Se levantaron datos cuantitativos y cualitativos relacionados con la matrícula, el desempeño académico, los indicadores de desarrollo personal y social, la asistencia, la retención y las características sociodemográficas de los estudiantes. Esta acción tuvo como finalidad fortalecer la toma de decisiones educativas, mejorar la focalización de recursos y orientar estrategias pedagógicas y de gestión, basadas en evidencia.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

A efectos de contextualizar la gestión del año 2025, 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, 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 Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública Marga Marga para el año 2026.

En este contexto, el año 2025 el SLEP no tuvo a su cargo los establecimientos educacionales de la provincia de Marga Marga y por consiguiente la posibilidad de ejecutar acciones directas hacia las comunidades educativas.

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 continua con enfoque de género, 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 implementó una estrategia integral de vinculación territorial y comunicacional que permitió dar a conocer a la comunidad educativa los principios de la Nueva Educación Pública, el funcionamiento del Servicio Local, así como establecer instancias formales de coordinación con actores clave del territorio.	

ACCIÓN 2
Se realizaron capacitaciones a los equipos internos de la subdirección, con foco técnico pedagógico, en materias fundamentales de la nueva educación pública y en el marco del Modelo de Desarrollo de Capacidades, con el fin de fortalecer sus capacidades y así garantizar la coherencia de la gestión del acompañamiento y apoyo a los establecimientos educacionales implementando los monitoreos y seguimientos correspondientes para la toma de decisiones del Servicio.

ACCIÓN 3
Se desarrolló la estructura organizacional de la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico, mediante el diseño de un organigrama actualizado, la definición de funciones y una propuesta de los perfiles de cargo. Esta acción tuvo como propósito ordenar y clarificar los roles, fortalecer la coordinación interna y asegurar que las responsabilidades y competencias del personal estén alineadas con los objetivos estratégicos del servicio.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
A efectos de contextualizar la gestión del año 2025, 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, 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 Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública Marga Marga para el año 2026.

En este contexto, el año 2025 el SLEP no tuvo a su cargo los establecimientos educacionales de la provincia de Marga Marga y por consiguiente la posibilidad de ejecutar acciones directas hacia las comunidades educativas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educacionales, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades, incluyendo el enfoque de género en éstas, 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 completó el levantamiento de información de Infraestructura y Mantenimiento de los colegios, escuelas, liceos y jardines infantiles VTF de la provincia de Marga Marga. En base a lo anterior se elaboró y entrego el "Diagnóstico técnico de infraestructura de los establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cuna del territorio", este documento da cuenta del estado de las condiciones de infraestructura en las que se reciben los establecimientos educacionales, las principales causas identificadas y los efectos que provocan. Este documento será clave para enfrentar el diseño de proyectos y el mantenimiento de infraestructura en los establecimientos de Quilpué, Villa Alemana, Olmué y Limache.

**ACCIÓN 2**

Se dio inicio al desarrollo de proyectos de infraestructura, logrando la aprobación técnica para el proyecto de Conservación Escuela de Educación Diferencial Nuevo Amanecer y para el proyecto de Conservación Liceo de Olmué. Estos proyectos están orientados a avanzar en el cumplimiento con los estándares planteados en el programa de "Infraestructura y Equipamiento para la Educación Pública del Siglo XXI", como lo son la salubridad y dignidad; habitabilidad y confort; innovación en aula e inclusión en los establecimientos educacionales.

ACCIÓN 3

Se elaboraron y gestionaron las licitaciones más importantes para enfrentar las mantenciones requeridas en el territorio, siendo estas: mantenimiento general, control de plagas, limpieza de fosas y cámaras, mantención de áreas verdes y materiales de ferretería. Los procesos se dejaron establecidos de tal manera

que pudieran ser adjudicados los primeros meses del 2026, una vez aprobados y entregados los presupuestos de dicho año.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

A efectos de contextualizar la gestión del año 2025, 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, 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 Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025 pospuso el traspaso del servicio educacional desde las municipalidades y corporaciones municipales al Servicio Local de Educación Pública Marga Marga para el año 2026.

En este contexto, el año 2025 el SLEP no tuvo a su cargo los establecimientos educacionales de la provincia de Marga Marga y por consiguiente la posibilidad de ejecutar acciones directas hacia las comunidades educativas.



Balance de Gestión Integral

Etapas 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
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

Índice

I. Presentación del Servicio Local de Educación Marga Marga	4
II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Marga Marga.	6
II.1 Aspectos presupuestarios generales	6
II.2 Gasto operacional	8
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión	11
II.4 Dotación.....	13
II.5.- Futuros desafíos del servicio	14
III. Anexos	15

I. Presentación del Servicio Local de Educación Marga Marga.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1)
Ricardo Aravena Pérez, Director Ejecutivo Servicio Local de Educación Pública Marga Marga	María Paz Arzola González, Ministra de Educación Daniel Enrique Rodríguez Morales, Subsecretario de Educación María Cristina Tupper Castillo, Subsecretaria de Educación Parvularia Fernanda Valdes Raczynski, Subsecretaria 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, que garanticen el derecho a estudiar en un ambiente de respeto, un trato digno e igualitario en todos los ámbitos, otorgando valor a la diversidad y la inclusión como aporte al desarrollo integral, promoviendo la igualdad de género como un principio formativo y sociocultural e impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica, la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección identifica, según las definiciones estratégicas 2025, las tres áreas de intervención (3) que mejor representan al Servicio. Estas se destacan mediante íconos azules.



Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (4)

Los siguientes cuadros muestran si al menos uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora, en su formulación, estos atributos (5).

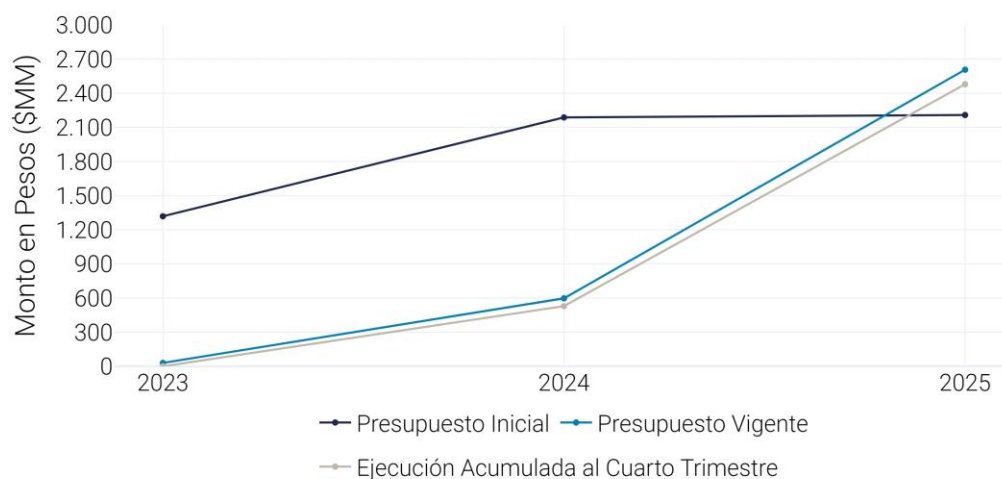
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	NO

Para el año 2025, el presupuesto del Servicio Local de Educación Marga Marga correspondió a un 0,0% del total del Ministerio de Educación.

II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Marga Marga.

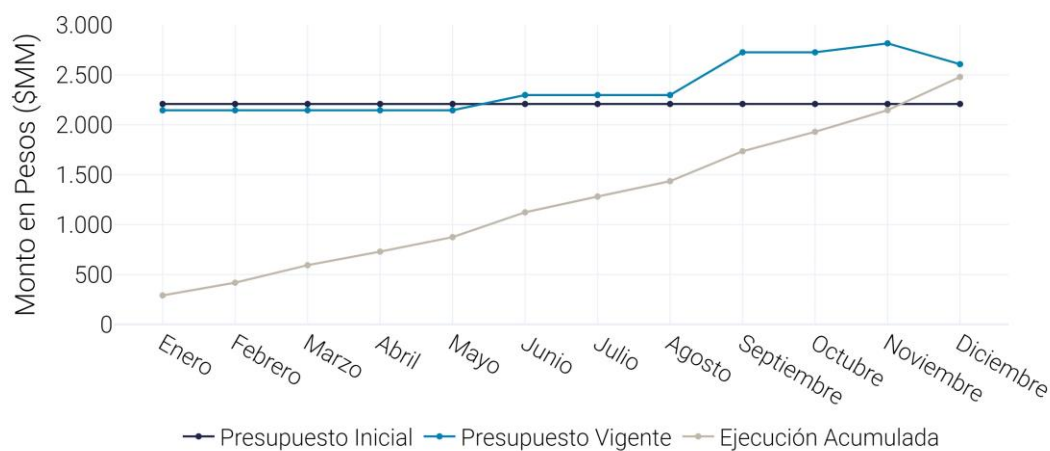
II.1 Aspectos presupuestarios generales

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 2025



¿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.

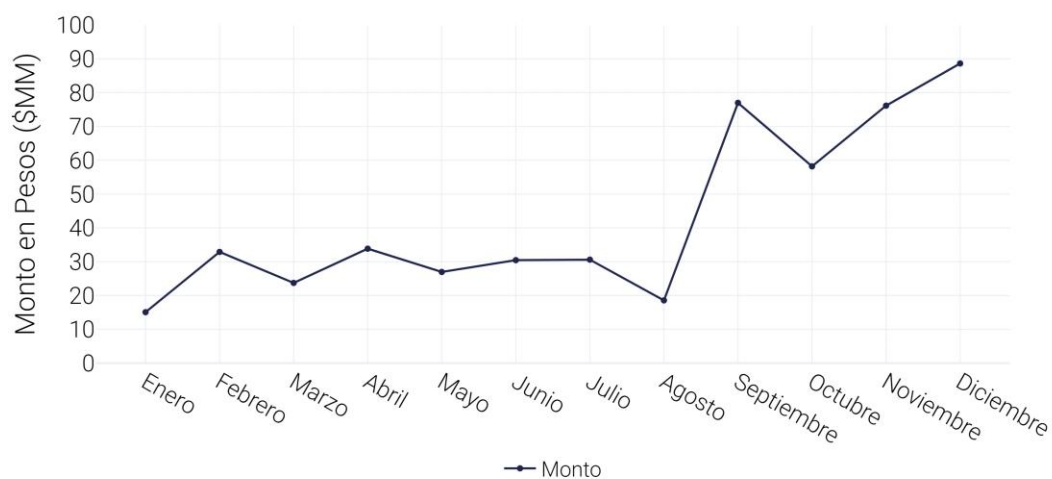
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

II.2 Gasto operacional

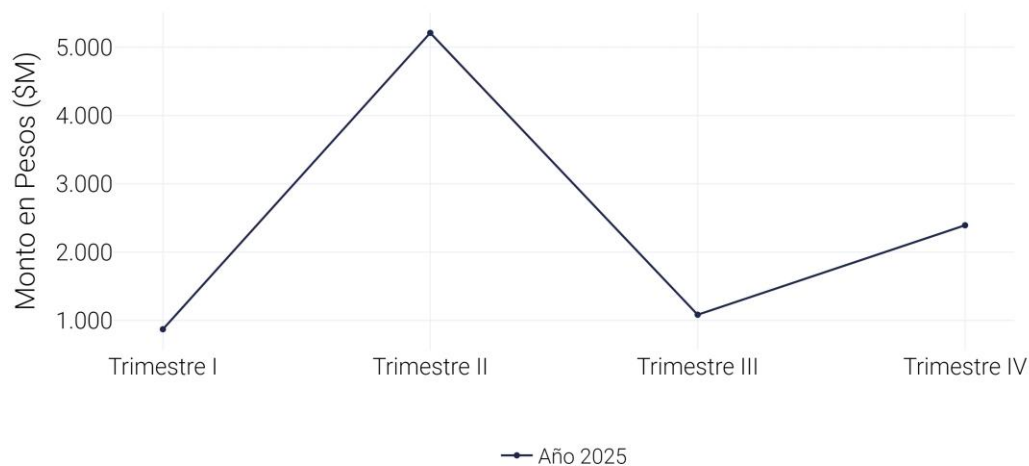
Gasto de soporte mensual en 2025

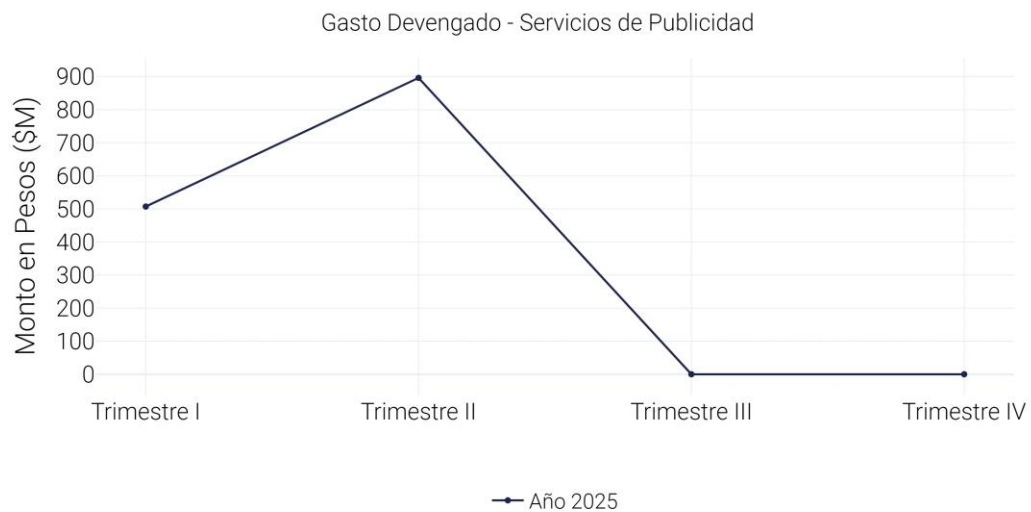
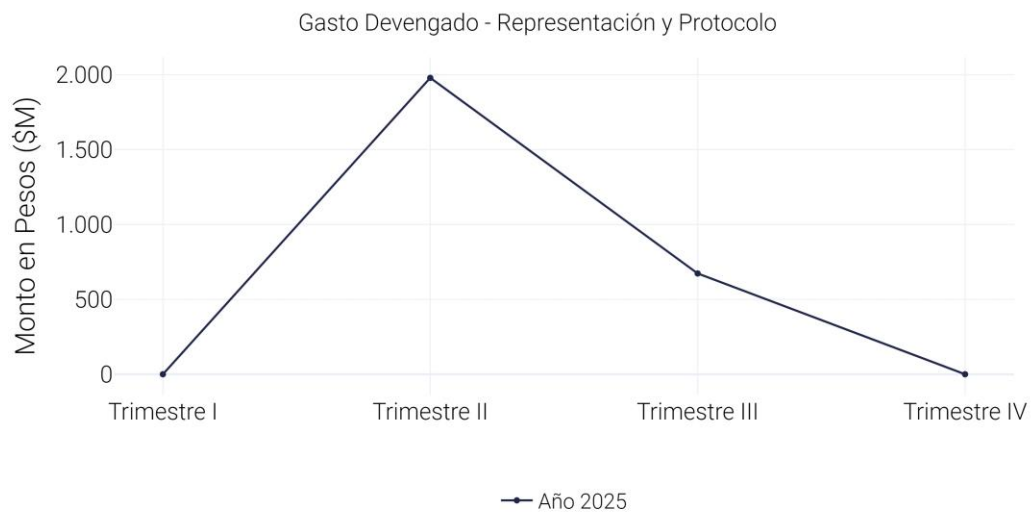


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Servicio Local de Educación Marga Marga, ejecutó el 17,3% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con 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

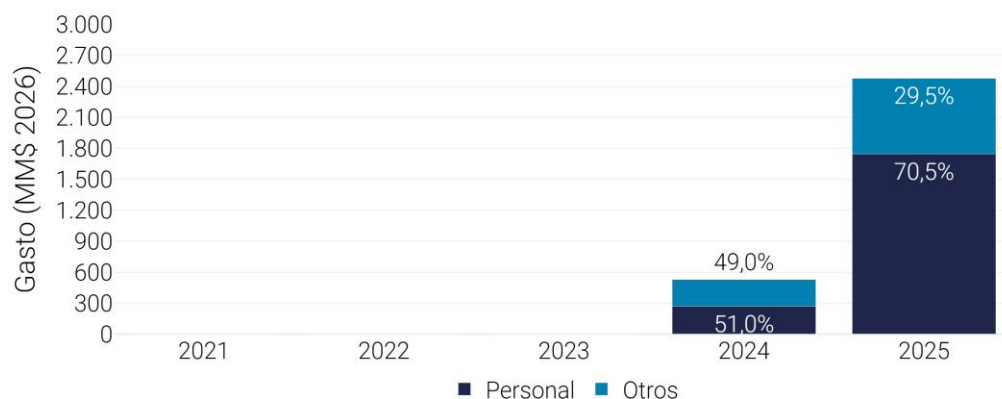




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto en personal

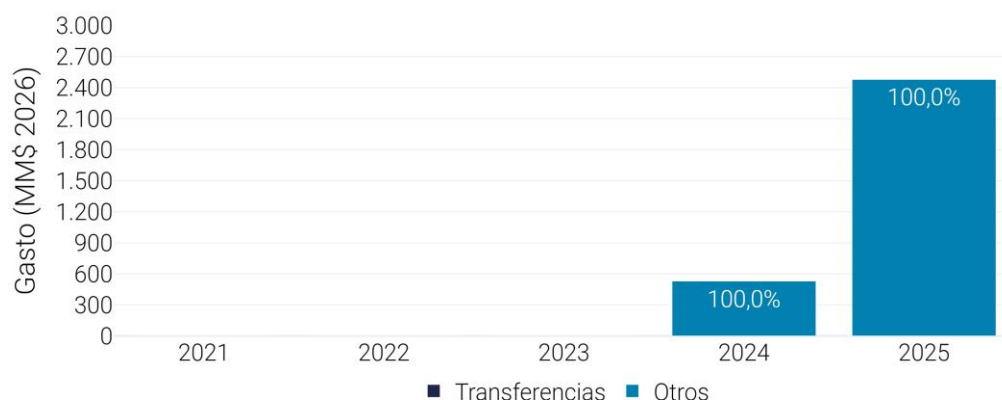
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Marga Marga.



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.

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión

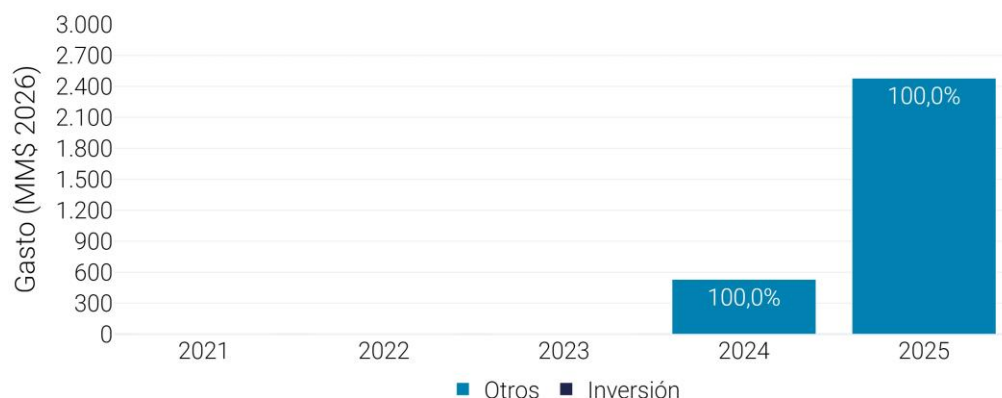
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Marga Marga.



¿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, destinadas a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24); y las de capital, para iniciativas de inversión (subtítulo 33). En la Ley de Presupuestos del 2025, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

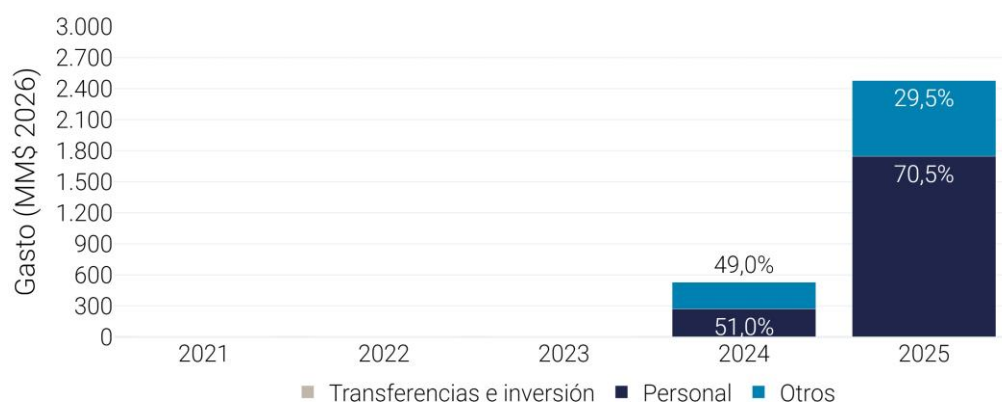
Iniciativas de inversión

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 (hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.). En la Ley de Presupuestos del 2025, las iniciativas de inversión e presentaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: relación entre el gasto en personal y el destinado a transferencias e inversión

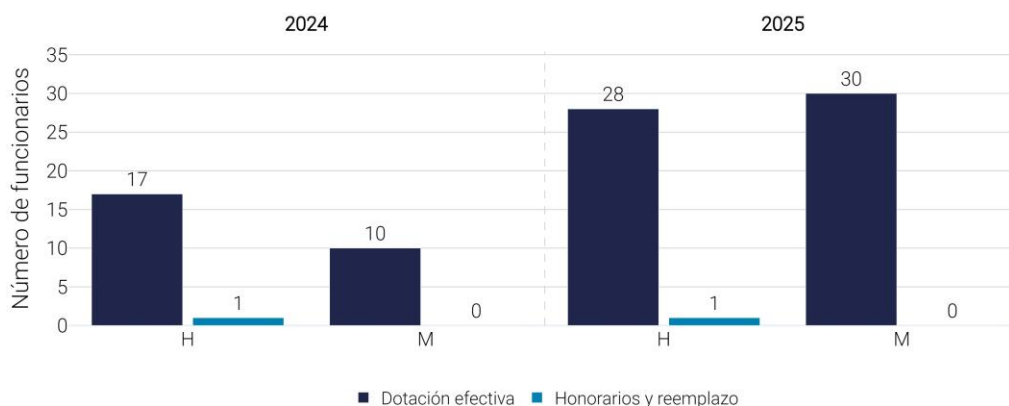


La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

II.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 2025



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. Un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación: por una parte, la salud de los y las trabajadoras, y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

II.5.- Futuros desafíos del servicio

Durante los próximos cuatro años, el Servicio orientará su gestión en consolidar sus capacidades institucionales, con foco en fortalecer la calidad, equidad y sostenibilidad de la educación pública. Los principales desafíos serán mejorar los resultados de aprendizaje, en establecimientos con mayores brechas; fortalecer la convivencia escolar, la asistencia y la revinculación educativa e incrementar la confianza y atraktividad de la educación pública para las comunidades. Por otro lado, se priorizará el fortalecimiento de la gestión institucional mediante la consolidación de sistemas de información, el uso de datos para la toma de decisiones, la planificación y la mejora continua. En materia de infraestructura, se buscará optimizar la planificación y ejecución de proyectos y consolidar un modelo de mantenimiento preventivo que garantice condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Servicio Local de Educación Marga Marga.(8)

Dotación efectiva año 2025, por estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	1	3,33%	0	0,0%	1
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	2	6,67%	4	14,29%	6
Profesionales	25	83,33%	22	78,57%	47
Técnicos	2	6,67%	2	7,14%	4
Total	30	100%	28	100%	58

Personal fuera de dotación año 2025 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	0	0,0%	0	0,0%	0
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	0	0,0%	1	100,0%	1
Técnicos	0	0,0%	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	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	24
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	23	37
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	0,0%	64,86%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata vía reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato t+1	0	0	24
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	24
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0%	0%	100,0%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	6
(b) Total dotación efectiva año t	0	27	58
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	0,0%	10,34%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
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	6
Total	0	0	6

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	27	37
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	6
Porcentaje de recuperación (a/b)	0%	0%	616,67%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	4	6
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0,0%	0,0%

3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata ascendidos o promovidos, respecto al total de la dotación a contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios a Contrata ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	52
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0,0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	53
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	58
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0%	0,0%	91,38%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) Σ (N° horas contratadas en capacitación año t $\times$ N° participantes capacitados año t)	0	0	8502
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	165
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0	0	51,53

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2023	2024	2025
(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	7
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	14,29%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	58
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0,0%	0,0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	0	0	12
Lista 2	0	0	10
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	22
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	27	58
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	nan%	0,0%	37,93%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí/No)	-	No	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí/No)	-	No	No

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(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	23	37
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0%	0,0%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(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)	0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(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)	0%	0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Marga Marga.

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO	N° PROMEDIO DE METAS COMPROMETIDAS POR EQUIPO	% PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (M\$)
2	25	3	100	107947

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Local de Educación Marga Marga.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se capacitó al 50% de la dotación total, superando la meta establecida del 10%. La implementación del curso básico de género permitió sensibilizar y formar a una cantidad mayor de funcionarios/as que la exigida, promoviendo una cultura organizacional más consciente, inclusiva y coherente con los principios de equidad de género definidos en la estrategia institucional y en las directrices del PMG.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se desarrolló y ejecutó una encuesta con preguntas sobre la satisfacción de los/as usuarios/as, abordando sus necesidades, percepciones y experiencias desde una perspectiva de género en relación con la oferta de bienes y servicios. La encuesta tuvo una participación que representa el 89% del funcionariado del Servicio y a todos los estamentos del mismo.
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 Marga Marga. Este contempló la desagregación por sexo, incorporando la diversidad sexogenérica, además de información sobre calidad jurídica, cargos, grados, cuidados y brecha salarial. Asimismo, se propusieron recomendaciones para avanzar en la transversalización de género en la sistematización de datos.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Medida voluntaria comprometida por el SLEP en su Plan de Trabajo de Género 2025: Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	El SLEP desarrolló un Plan de Difusión sobre las masculinidades libres de sexismo y estereotipos de género para las comunidades que forman parte del Servicio, de acuerdo a lineamientos MMEG. Esto contribuyó a la sensibilización del funcionariado respecto a la equidad de género y la deconstrucción de estereotipos tradicionales.

Anexo 4 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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, 2025 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-36882.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 2025, 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-15145-36882.html#ley_programa
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
		https://presupuestoabierto.gob.cl/
Indicadores de desempeño 2025	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2025.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-36882.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 2025	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. Adicionalmente se presenta el Anuario Estadístico del Empleo Público, donde se informan aspectos de ausentismo, cese de funciones, asignación de funciones críticas, entre otros.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
		https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-23223.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

Anexo 5 – Notas al pie

(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) 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. Educación y formación: acciones o medidas en educación y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

(4) 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'.

(5) 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

(6) 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).

(7) Es probable que las cifras del año 2024 en este BGI 2025 no coincidan con las cifras presentes para dicho año en el BGI 2024. Esto se debe a dos motivos: se detectó un error en el BGI 2024 y se corrigió para esta versión, y en segundo lugar, las cifras 2024 se actualizaron en moneda 2026.

(8) Para efectos de este análisis se ha considerado a la dotación de planta y contrata.