

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio Local de Educación Valparaíso





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 Valparaíso

I.- Presentación del Servicio Local de Educación Valparaíso

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

III. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Valparaíso

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 Valparaíso

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Pablo Mecklenburg Bravo, director ejecutivo (s) Servicio Local de Educación Valparaíso	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 educativo, centrado en el aprendizaje de calidad, con equidad y pertinencia para todas y todos los estudiantes del territorio de Valparaíso y Juan Fernández, aumentando el desarrollo integral con énfasis en las competencias para el Siglo XXI, mediante el desarrollo profesional docente y directivo, el trabajo colaborativo, la incorporación de las familias en los procesos formativos, la participación de la comunidad educativa, la vinculación con el medio y valoración de la identidad local.

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 Valparaíso correspondió a un 0,384% 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'.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar la participación ciudadana en las comunidades educativas, a través de la implementación de diferentes mecanismos para ello, considerando la vinculación con el medio, perspectiva de género y la valoración de la identidad local.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

1. Conformación democrática del 100% de los Centros Generales de Padres, Madres y Apoderados (CGMPA) y Centros de Estudiantes (CEE).
Se acompañó a 66 comunidades educativas para garantizar elecciones democráticas y representativas.



ACCIÓN 2

2. Realización del 3° Congreso de CEE de la Educación Pública de Valparaíso.
Instancia participativa de estudiantes de todos los niveles, con enfoque en liderazgo estudiantil y diálogo pedagógico desde sus propias experiencias.

ACCIÓN 3

3. Formulación participativa del Plan Anual Local (PAL) 2024.
Se implementó una metodología que incorporó observaciones de los estamentos del Consejo Local y Comité Directivo, asegurando pertinencia y gobernanza compartida.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Estas acciones fortalecen efectivamente los mecanismos de participación y gobernanza del sistema educativo, promoviendo la apropiación y el ejercicio efectivo de derechos por parte de los distintos actores del territorio. La constitución democrática de los CGMPA y CEE fomenta el protagonismo de padres, apoderados y estudiantes en la vida escolar. El Congreso de CEE visibiliza el liderazgo estudiantil y refuerza su voz en temas clave del entorno educativo. La formulación participativa del PAL asegura que las decisiones estratégicas respondan a las realidades y visiones locales, integrando principios de equidad, diversidad y transparencia, tal como mandatan las leyes 21.040 y 20.500.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar los procesos y resultados de aprendizaje de las y los estudiantes del territorio a través de una gestión pedagógica de calidad, caracterizada por un acompañamiento territorial a los equipos directivos del SLEP Valparaíso, mediante talleres, transferencia de buenas prácticas e implementación de programas educativos con enfoque de género.

ACCIÓN 1

1. Acompañamiento técnico-pedagógico territorial

La UATP ha articulado la planificación anual de apoyo técnico pedagógico, integrando el PAL, PME y PEI, para orientar la mejora escolar desde un enfoque territorial, coherente y centrado en el aprendizaje y bienestar de estudiantes.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

2. Asesorías directas con foco en el Modelo de Desarrollo de Capacidades

Se implementaron 662 asesorías directas en los establecimientos del SLEPV, acompañando prácticas pedagógicas, retroalimentación al aula y fortalecimiento del liderazgo para abordar problemas de práctica alineados al Modelo de Desarrollo de Capacidades.

ACCIÓN 3

3. Trabajo en red para el desarrollo profesional

Durante 2024 se fortalecieron redes territoriales (Lenguaje, Matemáticas, Educación Física, etc.), desarrollando 45 sesiones de asesorías en red, que respondieron a necesidades formativas locales y promovieron estrategias pedagógicas colaborativas y contextualizadas.

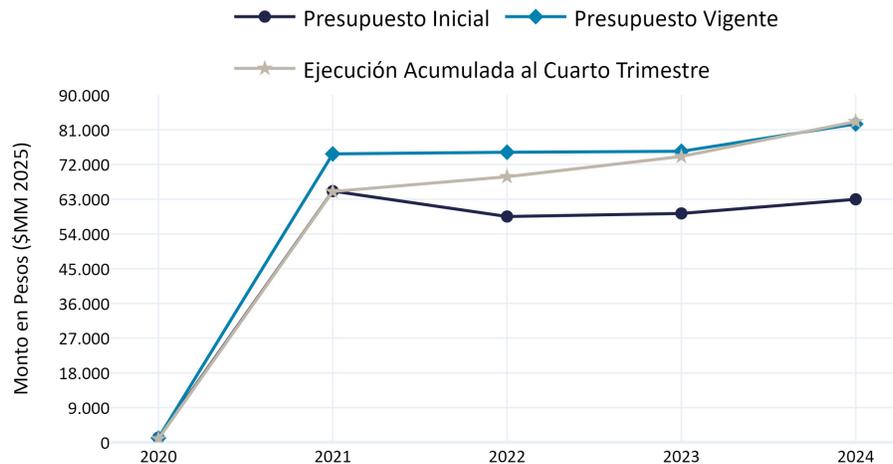
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El trabajo articulado entre PEI, PME y PAL ha permitido al SLEP Valparaíso avanzar hacia una gestión educativa integrada y contextualizada. Las acciones desplegadas han fortalecido la coherencia de la planificación territorial, promoviendo mejoras desde las propias comunidades educativas. Las asesorías directas han operativizado el Modelo de Desarrollo de Capacidades, respondiendo a problemas reales de práctica pedagógica. Asimismo, el trabajo en red ha impulsado el desarrollo profesional docente desde la colaboración y pertinencia local. La colaboración sostenida con la DEP ha potenciado estos procesos, permitiendo integrar lineamientos nacionales con la realidad del territorio. Esta estrategia no busca uniformar, sino dar sentido y dirección común a la mejora, garantizando calidad, equidad y justicia educativa para todos los estudiantes del territorio.

Funcionamiento del Servicio Local de Educación Valparaíso

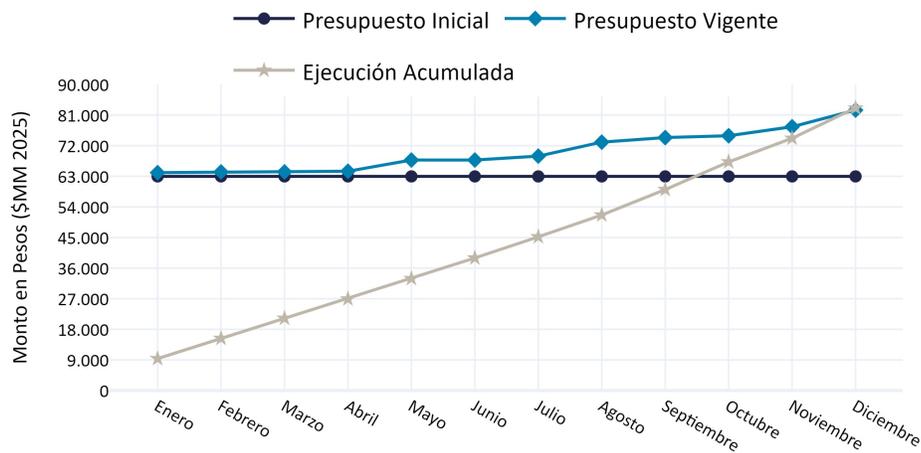
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



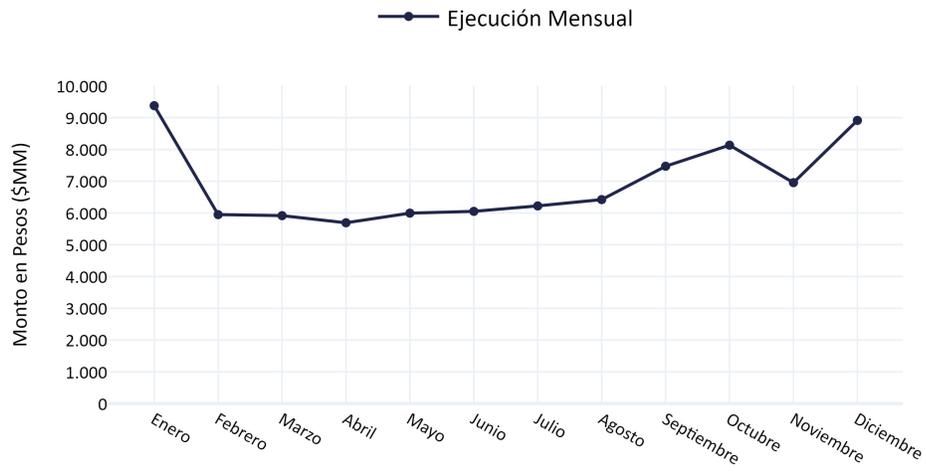
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

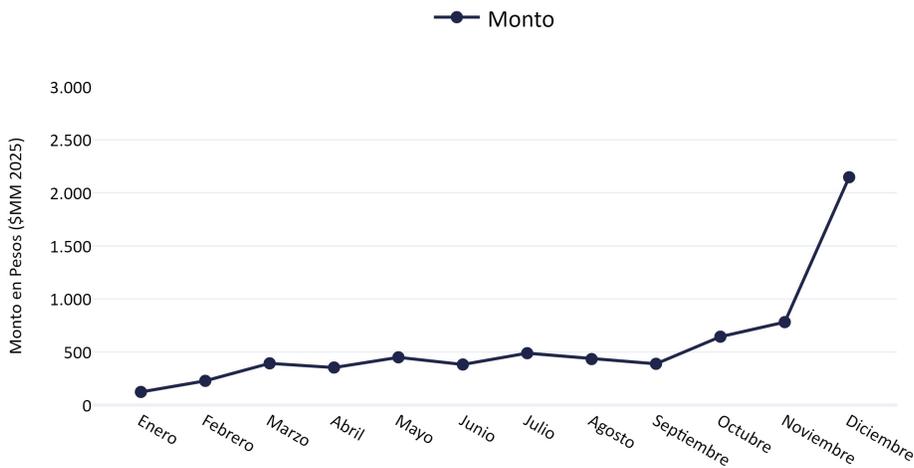
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



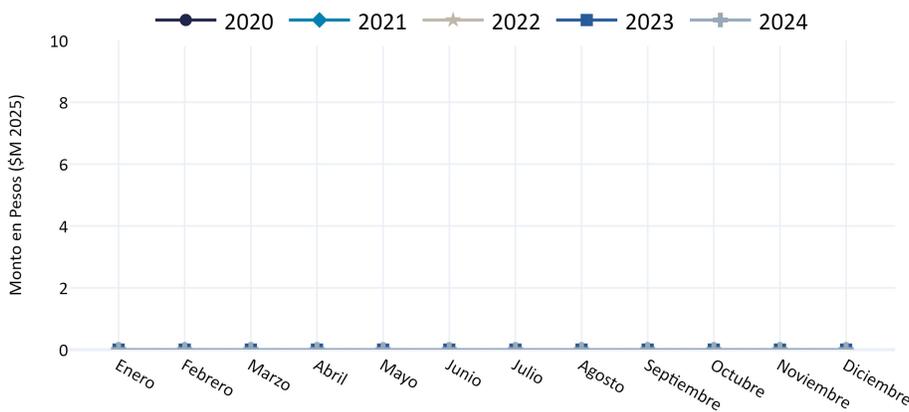
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Local de Educación Valparaíso, ejecutó el 31,5% 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

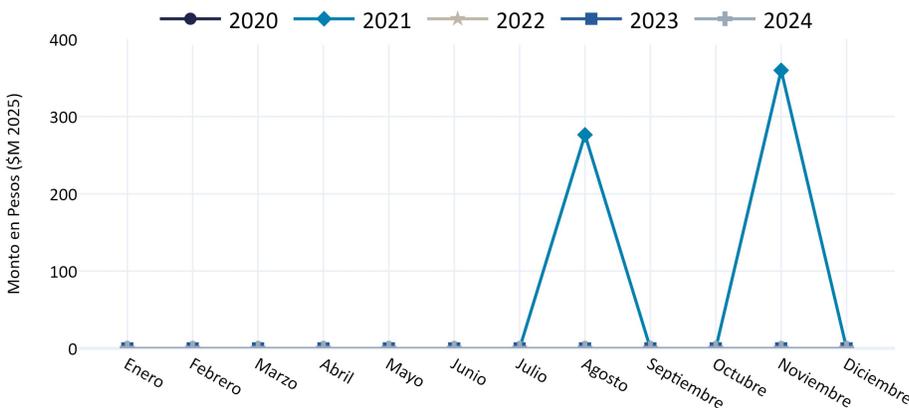
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



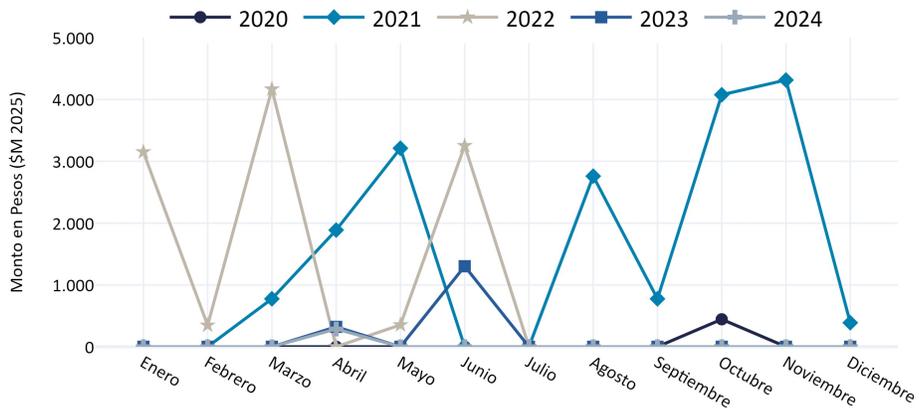
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

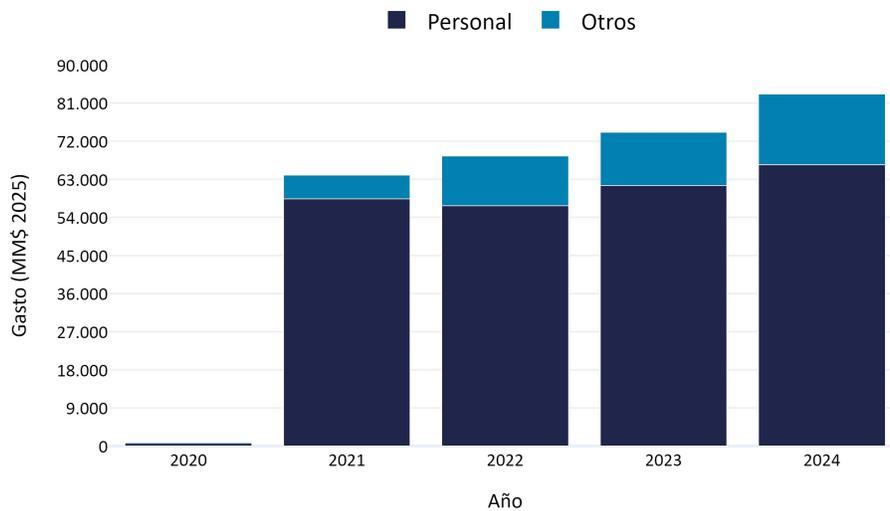


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

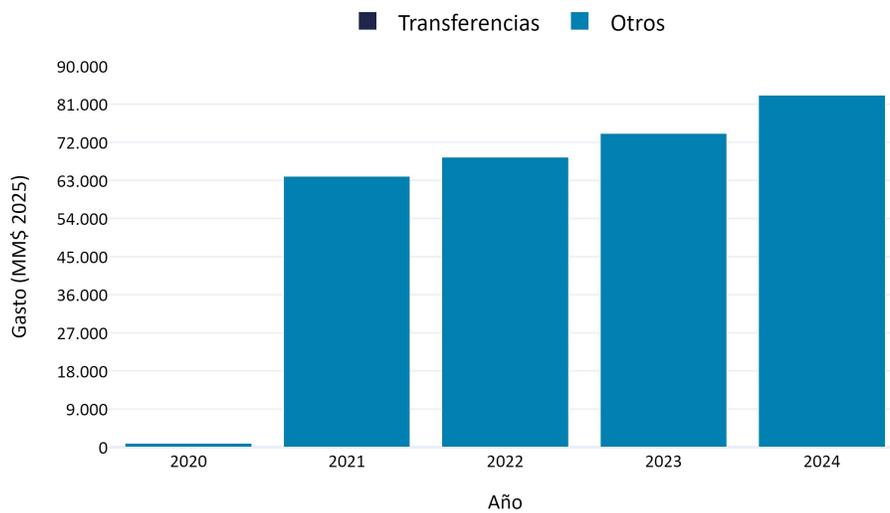


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

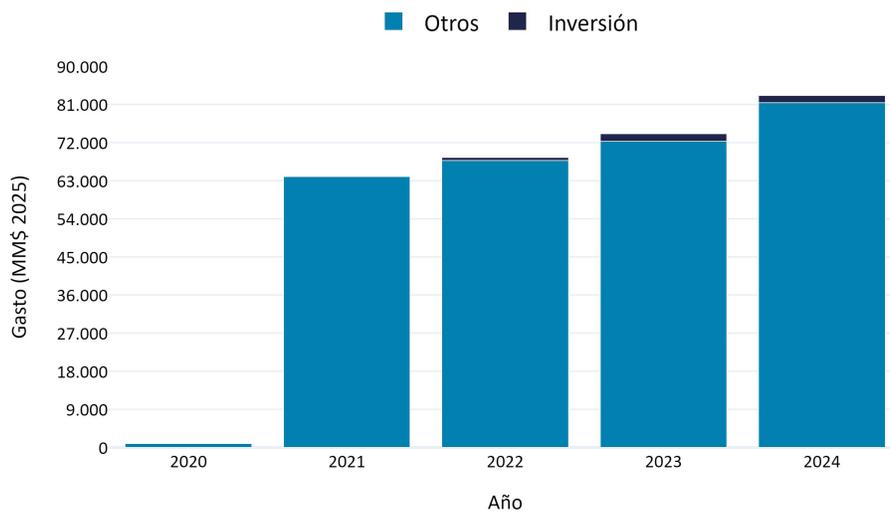
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Valparaíso



¿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.

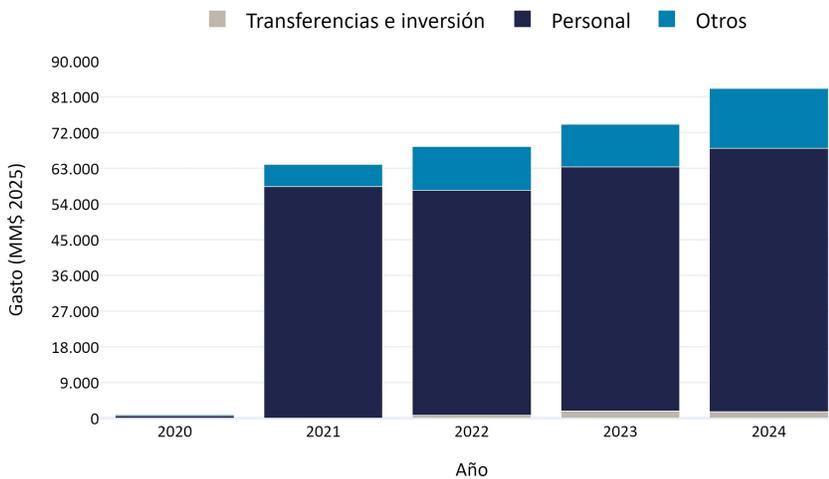
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

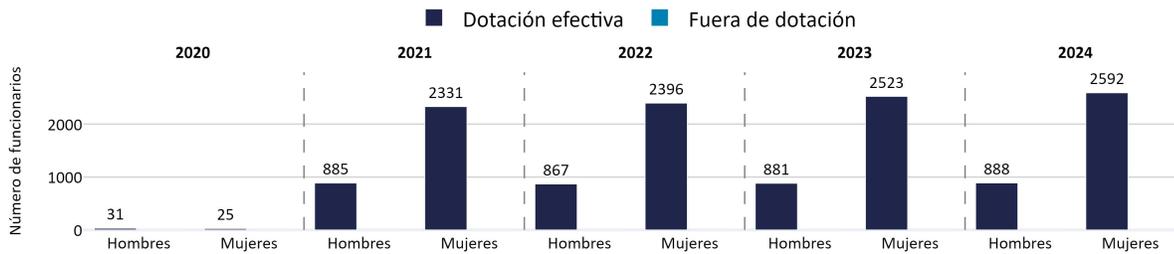
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Valparaíso



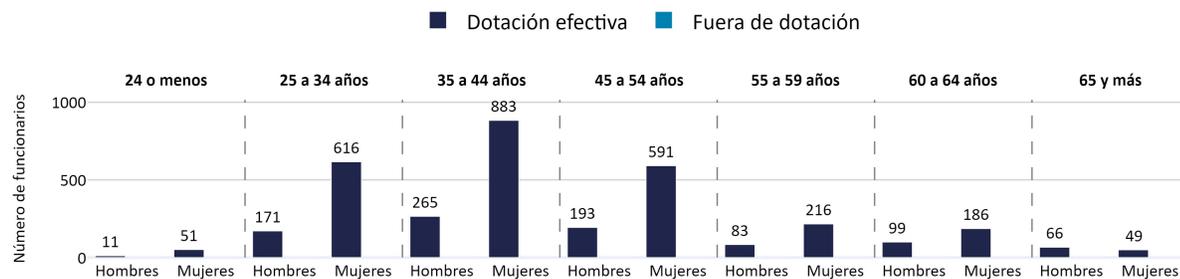
III 4.- Dotación

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



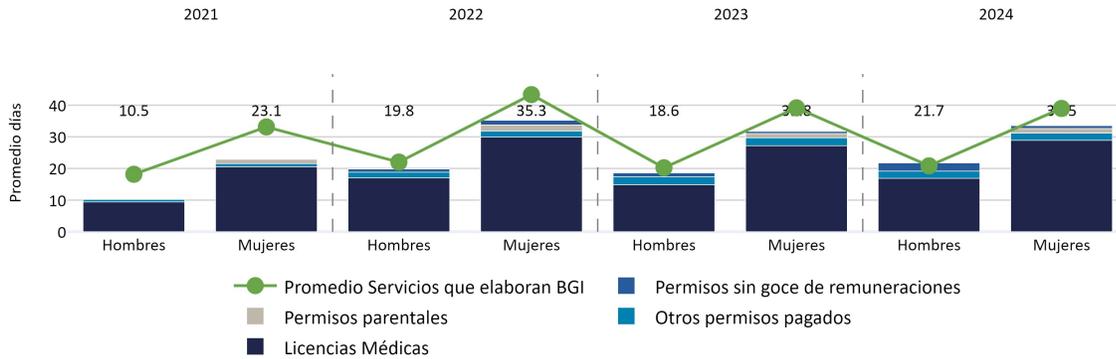
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



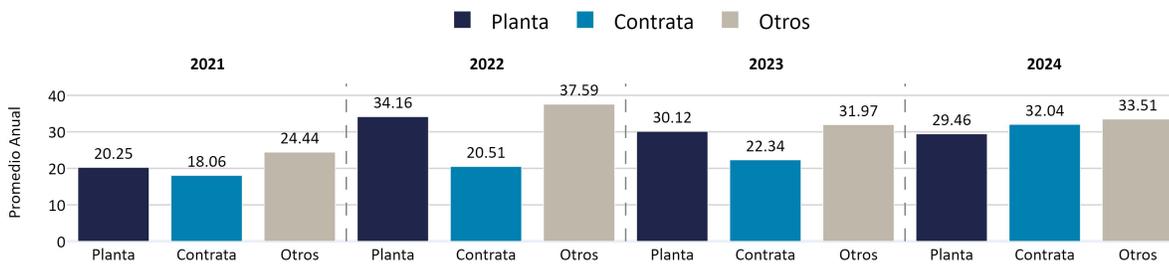
Evolución del ausentismo laboral

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.

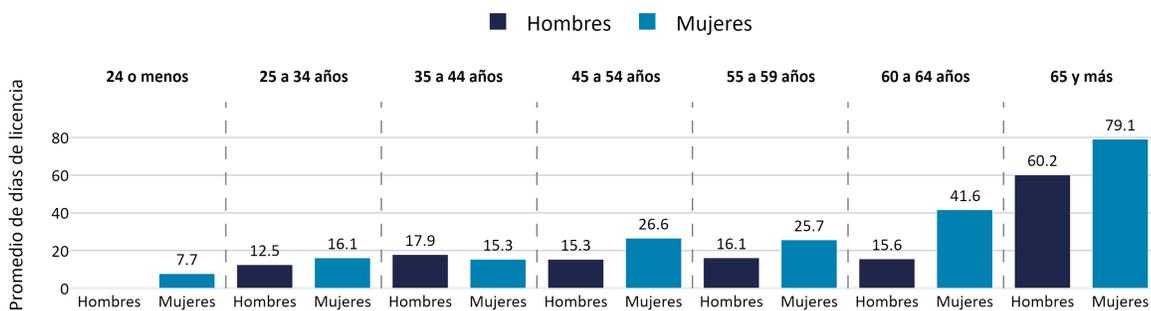
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Valparaíso

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	236	9.1%	83	9.35%	319
Auxiliares	145	5.59%	166	18.69%	311
Directivos	1	0.04%	1	0.11%	2
Profesionales	1702	65.66%	590	66.44%	2292
Técnicos	508	19.6%	48	5.41%	556
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	2592	100%	888	100%	3480

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	23	9.66%	3	5.36%	26
Auxiliares	24	10.08%	11	19.64%	35
Directivos	0	0%	1	1.79%	1
Profesionales	130	54.62%	39	69.64%	169
Técnicos	61	25.63%	2	3.57%	63
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	238	100%	56	100%	294

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	190	7	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	194	8	20
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	97.94%	87.5%	75%

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	117	7	15
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	190	7	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	61.58%	100%	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	112	796	2168
(b) Total dotación efectiva año t	3181	3404	3480
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3.52%	23.38%	62.3%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	10	2	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	68	101
Otros retiros voluntarios año t	102	0	86
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	726	1978
Total de ceses o retiros	112	796	2168

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	181	272	650
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	112	796	2168
Porcentaje de recuperación (a/b)	161.61%	34.17%	29.98%

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	1395	1366	1291
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	579	76	76
(b) Total Dotación Efectiva año t	3181	3404	3480
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	18.2%	2.23%	2.18%

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)	3742	9120	8892
(b) Total de participantes capacitados año t	579	76	76
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	6.46%	120%	117%

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	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	20	15	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5%	6.67%	6.67%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	7	2
(b) Total Dotación Efectiva año t	3181	3404	3480
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0.21%	0.06%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	47	60	51
Lista 2	3	2	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	50	62	53
(b) Total Dotación Efectiva año t	3181	3404	3480
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	1.57%	1.82%	1.52%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

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	194	8	20
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	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 Valparaíso

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar el Programa de Integración Escolar con énfasis en la Educación Técnico Profesional y mejorar los apoyos hacia estos estudiantes en la realización de sus prácticas y la continuidad de los estudios entre el nivel secundario y terciario.	En diseño
Aumentar las atribuciones de las instancias colectivas como los Consejos Parvularios, Consejos Escolares y los Consejos Locales de la Educación Pública	En tramitación
Aumentar vías de participación de las comunidades locales	En tramitación
Avanzar en la formación en DDHH en todos los niveles educativos y en las instituciones del Estado, especialmente: La formación y educación de las futuras generaciones a lo largo de su ciclo vital, con énfasis en el respeto a la diversidad y la no discriminación.	Terminado
Crear un Plan de Fortalecimientos de las Técnicas de Párvulos, que incluya fortalecer su formación inicial por medio de instrumentos orientaciones y recursos de apoyo, garantizar horas no lectivas para participar en procesos de planificación y reflexión pedagógica, equiparar condiciones laborales y de sueldos en la red pública, entre otros.	En diseño
Desarrollar un Plan Estratégico de Universalización de mediano plazo con el objetivo de universalizar y fortalecer el nivel de transición mayor en "Plan Más y Mejor kínder".	En implementación
Desarrollar una campaña que ponga a disposición un conjunto de recursos y orientaciones para las comunidades educativas en torno a la temática de seguridad en internet y uso seguro de tecnologías digitales.	En implementación
Fortalecer la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, regular y flexible, para garantizar el derecho universal a una educación integral.	En implementación
Implementar sistemas de identificación alerta temprana y monitoreo con participación activa de las comunidades escolares y las redes comunitarias.	En implementación
Mejorar calidad y cantidad de útiles escolares entregados anualmente.	En implementación
Permitir a la comunidad el uso de las escuelas municipales o administradas por los Servicios Locales de Educación, con el propósito de construir un proyecto educativo y cultural que surja de las mismas posibilidades de la comunidad.	En diseño
Resolver las dificultades de la implementación de las leyes de incentivo al retiro de docentes y asistentes y desarrollar una política de retiro permanente para trabajadoras y trabajadores de la educación en edad de jubilar.	Terminado

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

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)
6.00	12.00	4.00	9988.00	89182.00

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

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.	30 participantes durante la actividad de capacitación. La capacitación en materia de género avanzada se llevó a cabo entre el 24 de septiembre y el 3 de octubre, en cuatro sesiones de 4 horas cada una, completando así, 16 horas en total. Dicha actividad fue contemplada en el acto administrativo que aprueba el Plan Anual de Capacitación (PAC) 2024.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Durante 2024 se publicaron 46 licitaciones desde este Servicio Local, de ellas, todas incluyeron como criterio de evaluación el Sello Mujer en sus Bases, y 22 de ellas fueron adjudicadas a empresas con Sello Mujer, correspondiente al 48%
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	La medida 8 fue de continuidad y se desarrolló durante 2023 ? 2024, se analizó el subsistema de Reclamos de SIAC. Desde la perspectiva de género, se actualizó el Formulario de atención; se analizaron y desagregaron los datos recopilados a la luz de la variable sexo/género; y se capacitó al equipo que recepciona los reclamos en atención usuaria con perspectiva de género.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

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

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

