

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Serviu Región de 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 Serviu Región de Valparaíso

I.- Presentación del Serviu Región de Valparaíso

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

III. Funcionamiento del Serviu Región de 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 Serviu Región de Valparaíso

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Nerina Ximena Paz López, directora (s) Serviu región de Valparaíso	Carlos Montes Cisternas, ministro de Vivienda y Urbanismo Gabriela Elgueta Poblete, subsecretaria de Vivienda y Urbanismo

MISIÓN
Ejecutar planes y programas que faciliten el acceso a la vivienda y la ciudad, desarrollando soluciones habitacionales y urbanas que promuevan la integración social, la sustentabilidad, el enfoque de género, la pertinencia territorial y la participación de las comunidades. Manifestamos nuestro compromiso con contribuir a garantizar el derecho a una vivienda digna y adecuada, con foco en los grupos de especial atención.

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 iconos 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	Sí

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 Serviu Región de Valparaíso correspondió a un 7,9% del total del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones 'Principales áreas de trabajo' y 'Atributos considerados en los objetivos estratégicos' corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un 'Sí'. En cambio, cuando la propuesta es 'No', significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de 'cambio climático'.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del Serviu Región de Valparaíso

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar iniciativas y programas que contribuyan a disminuir el déficit habitacional cuantitativo, diversificando las formas de acceso y aumentando la producción de viviendas dignas y adecuadas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Estrategia de intervención habitacional intersectorial, con el objetivo de abordar los proyectos de manera integral, previniendo nudos críticos y resolver de manera eficiente y priorizada la resolución de problemas.	
ACCIÓN 2	
Trabajo para promover la intervención territorial y barrial por medio de estrategias de micro radicación. Presentaciones de estas líneas a equipos de barrios y oficinas de viviendas municipales. Este año Concón trabajó con Entidades Patrocinantes externas el desarrollo de estas tipologías en poblaciones El Carmen y San Andrés. También el barrio Las Quebradas de La Ligua iniciará una intervención.	
ACCIÓN 3	
Estrategias de Concursos Oferta en terrenos Serviu. Que permita concretar en un plazo controlado el diseño y ejecución de proyectos del Fondo Solidario de Elección de Vivienda, mejorando plazos, estándar y propuestas arquitectónicas. Durante el año 2024, se realizó Concurso oferta Proyecto Reñaca Alto, Lote 5, Viña del Mar.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Justificación Acción 1 Importancia del trabajo coordinado con órganos de la administración del estado, y con otras instituciones privadas, principalmente vinculadas a la dotación de servicios de electricidad, agua potable y alcantarillado. La relación con los equipos técnicos, a través de mesas de trabajo con los distintos servicios, ha permitido abordar las complejidades de los proyectos habitacionales, resolver nudos críticos, priorizar las intervenciones y optimizar los recursos e intervenciones en un territorio.	
Justificación Acción 2 Dar solución habitacional mediante la regeneración barrial, densificando a pequeña escala sectores con alto deterioro y vulnerabilidad, en los cuales cohabitan familias con necesidad habitacional y con alto nivel de allegamiento.	
Justificación Acción 3 Importancia de velar por la transparencia en los procesos, recuperando el rol del estado en la organización de la demanda, y propiciando proyectos habitacionales con mejor estándar y calidad.	

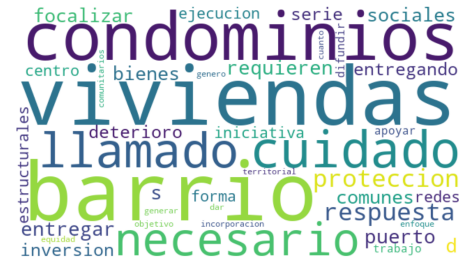
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir a la disminución del déficit cualitativo a través del desarrollo de proyectos de mejoramiento de viviendas y entornos que tiendan a fortalecer la vida en comunidad en cada territorio regional.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se trabajó en difundir y apoyar la incorporación de los centros comunitarios de cuidados y protección, con un enfoque de género con el objetivo de generar equidad territorial en cuanto a dar una respuesta a las comunidades que requieren del apoyo tanto en gestiones de entregar conocimiento a través de capacitaciones a distintas minis pymes y entregar espacios de cuidado para niños y adulto mayor.



ACCIÓN 2

Se apoyaron y gestionaron acciones para mejorar la habitabilidad de las viviendas que, emplazadas en el Sector del Barrio Puerto, identificado como barrio patrimonial, para ello se entregaron los insumos necesarios para que Entidades Patrocinantes, prepararan y postularan al llamado regional en el cual se asignaron subsidios a 36 viviendas unifamiliares a través del Cap. II del D.S. 27.

ACCIÓN 3

Focalizar los llamados del Capítulo tercero del D.S. 27, mejoramiento de bienes comunes en condominios de viviendas sociales y económicas, entregando una serie de alternativas que dan respuesta a una serie de deficiencias sufrida por el tiempo y generando un deterioro en las viviendas, como también en los bienes comunes. Se seleccionaron 42 copropiedades con una inversión de 553.087 UF.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

En la región se encuentra en ejecución el Centro de Cuidados y Protección Villa Olímpica de Olmué, un modelo para que otras comunas repliquen tanto en la forma de abordar el diseño, ejecución y desarrollo. Esta iniciativa busca una nueva forma de fortalecer cada barrio, entregando infraestructura inexistente que responde a los requerimientos actuales.

Se hace necesario contribuir a sectores del Barrio Puerto con iniciativas que contribuyan a recuperar el suelo urbano con viviendas habitables revitalizando el barrio a través de la modalidad de proyectos patrimoniales.

Existe un gran número de Condominios Sociales y Económicos, con deterioro por corrosión, redes sanitarias en mal estado, cubiertas que han cumplido su vida útil o daños estructurales. Como las reparaciones requieren una alta inversión, ha sido necesario focalizar los llamados, en primera instancia por antigüedad de los condominios, como también priorizando partidas de Condominios con problemas estructurales o de redes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar inversiones sustentables, inclusivas y con enfoque de género que aumenten los niveles de equidad territorial y la integración social en ciudades y barrios.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Desarrollo del Programa de Pavimentos Participativos en la región mejorando la calidad de vida de los residentes de sectores habitacionales cuya urbanización se encuentra incompleta por falta de pavimento o deteriorada porque el pavimento existente cumplió su vida útil, estimulando la participación ciudadana a través del financiamiento compartido. Durante el año 2024 se pavimentaron 16,4 KM.



ACCIÓN 2

Normalización y Mejoramiento de Rutas Peatonales desarrollando diseños de ingeniería en paralelo a la participación ciudadana. Terminados los diseños de ingeniería de las comunas de Viña del Mar, La Ligua y Valparaíso se inició la ejecución de las obras, que es acompañada de participación ciudadana que difunde el programa. En el 2024 por Obras Civiles se ejecutaron: M\$ 3.335.325.-

ACCIÓN 3

La Construcción del Parque Sendero Lúdico Estero Quilpué de la comuna de San Felipe, contempló la expropiación de terrenos, ejecución de proyectos de arquitectura, paisajismo, ingeniería, juegos infantiles para diversas edades y alumbrado público entre otros. El parque fue entregado para uso público el 11/09/2024, con una inversión en el 2024 de M\$ 1.040.392.-

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Justificación Acción 1

Programa concursable de carácter participativo orientado a resolver el déficit de pavimentación y repavimentación de calles, pasajes y veredas, integrando en su gestión a los propios beneficiarios organizados en comités de pavimentación y a las municipalidades.

Justificación Acción 2

Se ha detectado la existencia de irregularidades en el terreno en donde se emplazan las rutas, propios de la demografía de cada una de estas comunas, las cuales poseen características urbanas y sociales diferentes unos de otros, pero que requieren a la brevedad rutas accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad, especialmente por aquellas con movilidad reducida.

Justificación Acción 3

El proyecto integra a la ciudad un espacio urbano periférico, el cual ha sido relegado por siempre como un sitio eriazo, considerando su recuperación como un área verde.

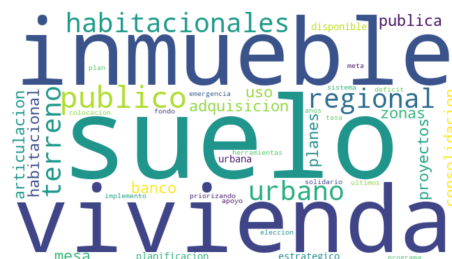
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar suelos y recuperar inmuebles para fortalecer la oferta de vivienda pública y equipamiento urbano en los territorios de la región.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se implementó programa adquisición de terrenos estratégicos para vivienda pública, priorizando zonas con déficit de suelo-habitacional según meta del Plan de Emergencia Habitacional y tasa de colocación del Fondo Solidario de Elección de Vivienda de los últimos 10 años. Las herramientas de apoyo fueron: Sistema Inmueble de Bienes Inmuebles SERVIU, Estrategia Regional de Suelo y Mesas Regionales.



ACCIÓN 2

Consolidación del Banco de Suelo Público regional mediante la identificación, regularización y registro de inmuebles fiscales disponibles para proyectos habitacionales y de equipamiento urbano. Se destaca la implementación de Mesa de Trabajo intersectorial regional y nacional.

ACCIÓN 3

Articulación con municipios y servicios públicos para desarrollar planes maestros de uso de suelo que integren vivienda, infraestructura y espacios públicos, fortaleciendo la planificación urbana, constituyéndose fundamental la metodología para Planes Urbanos Habitacionales y la concursabilidad para la asignación de un terreno a las Entidades Desarrolladoras.

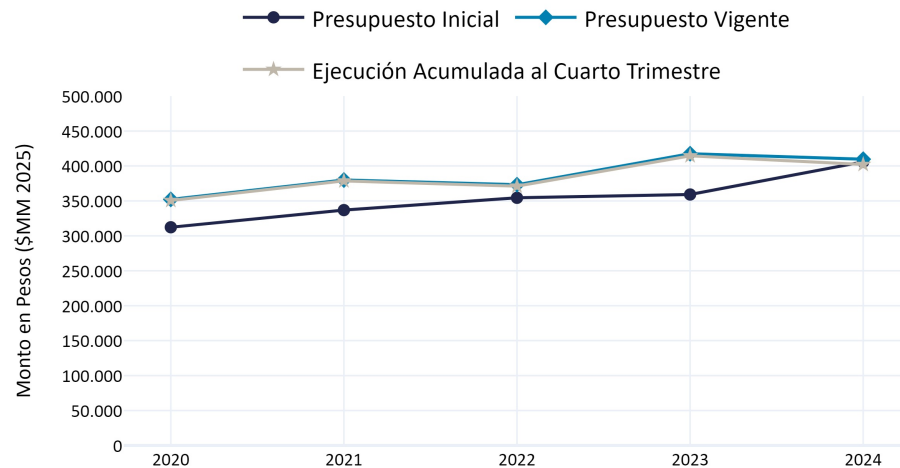
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Estas acciones contribuyen directamente al cumplimiento del objetivo estratégico al fortalecer la capacidad del Estado para incidir en el desarrollo urbano. La adquisición de terrenos permite aumentar la oferta de suelo disponible para vivienda pública en zonas prioritarias. La consolidación del Banco de Suelo Público mejora la gestión y disponibilidad de inmuebles, facilitando su uso eficiente. Finalmente, la articulación con actores locales para la planificación urbana asegura que los proyectos habitacionales se inserten adecuadamente en el territorio, promoviendo ciudades más equitativas y sostenibles.

Funcionamiento del Serviu Región de Valparaíso

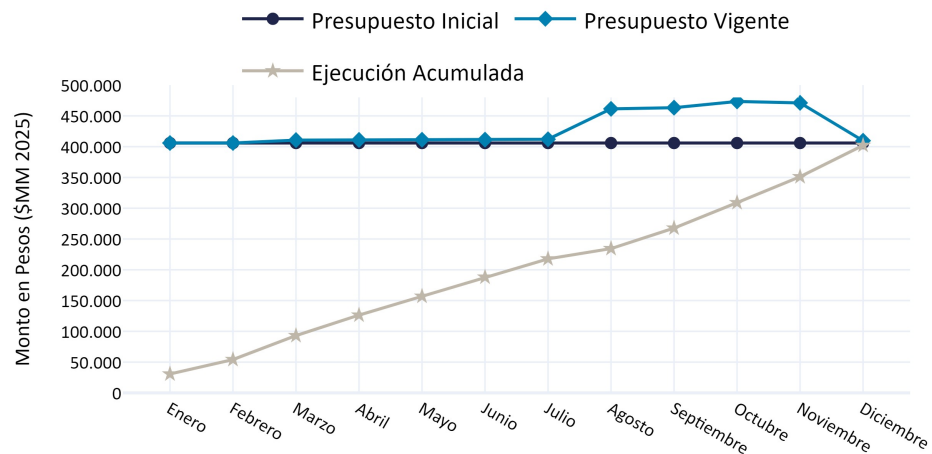
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



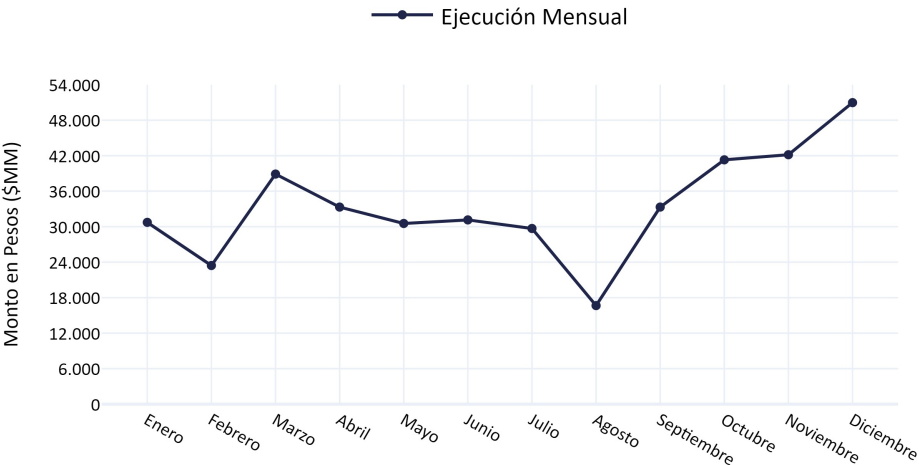
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

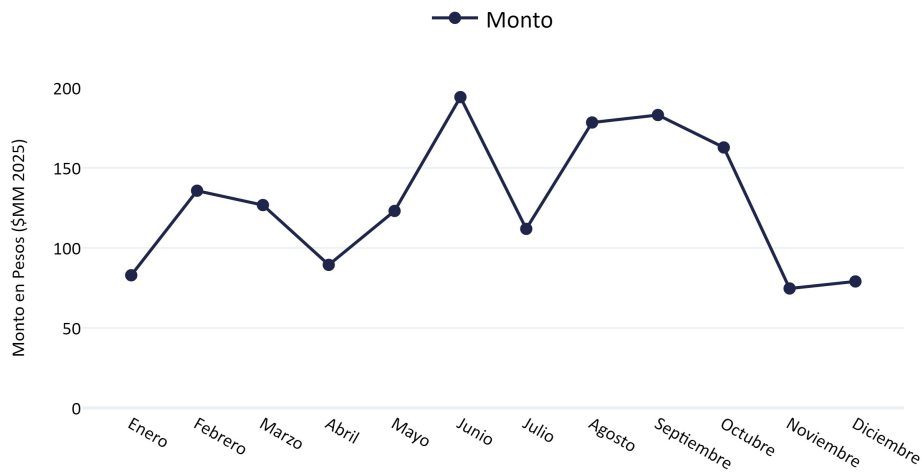
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

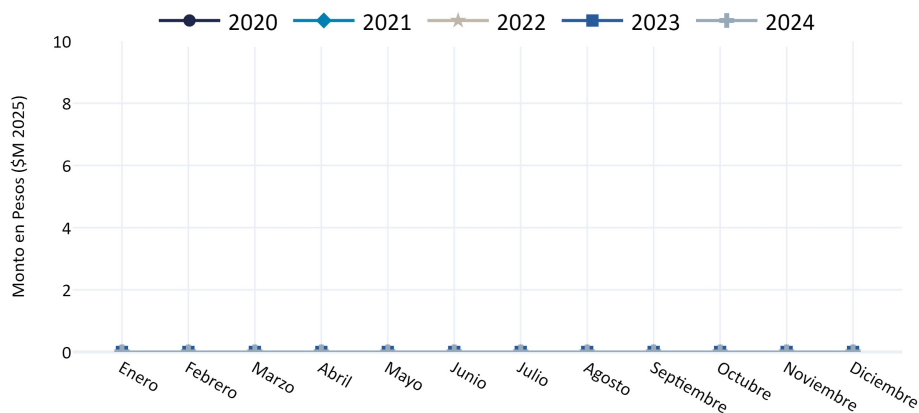
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

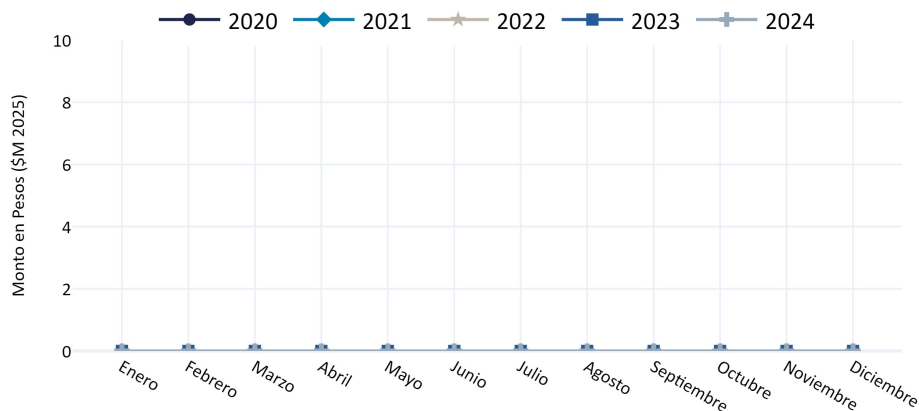


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

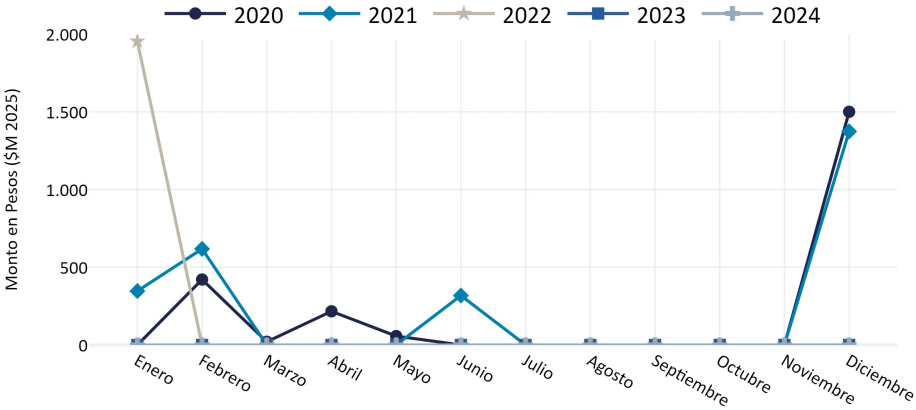
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

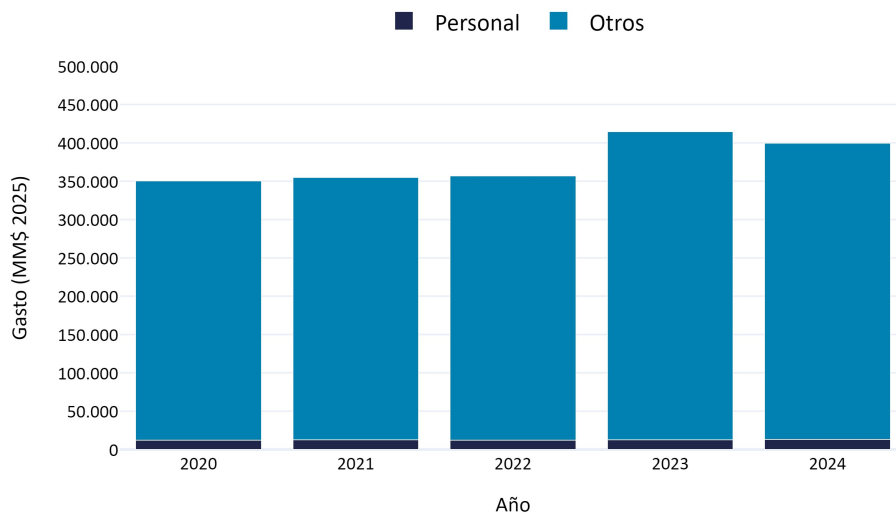


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Serviu Región de Valparaíso

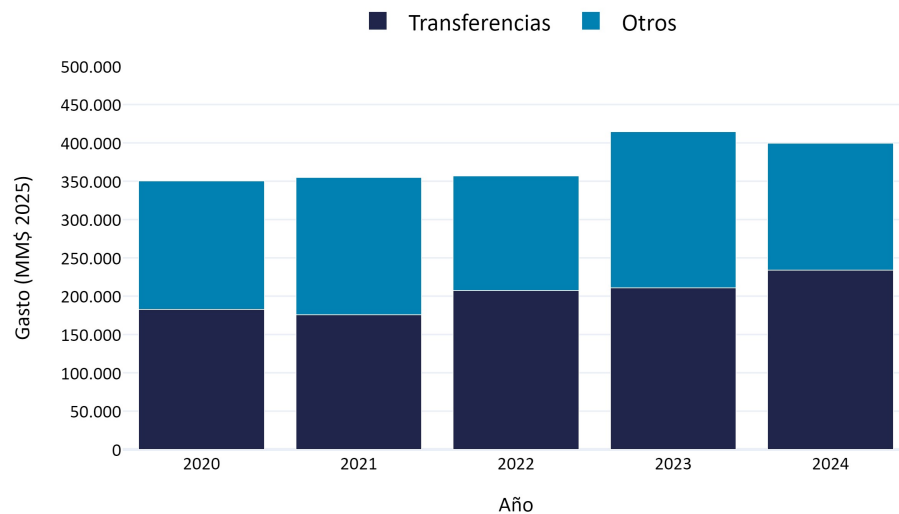


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

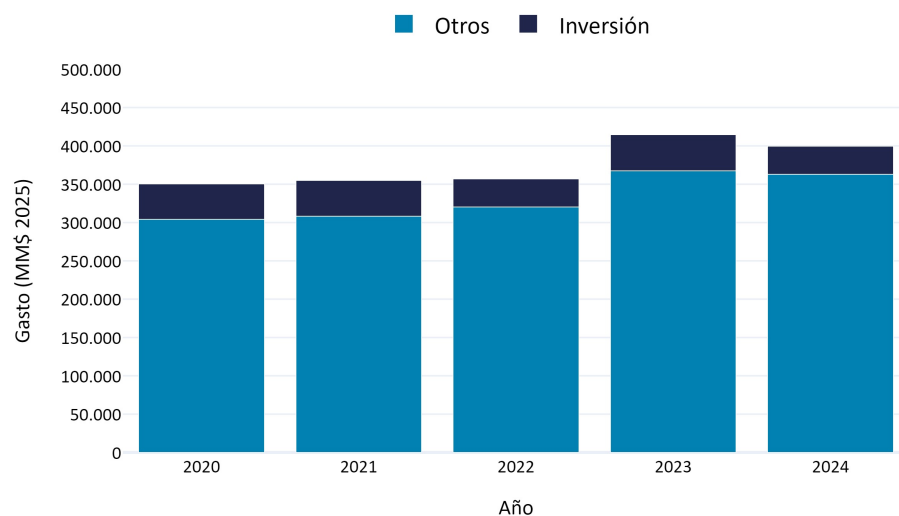
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Serviu Región de 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.

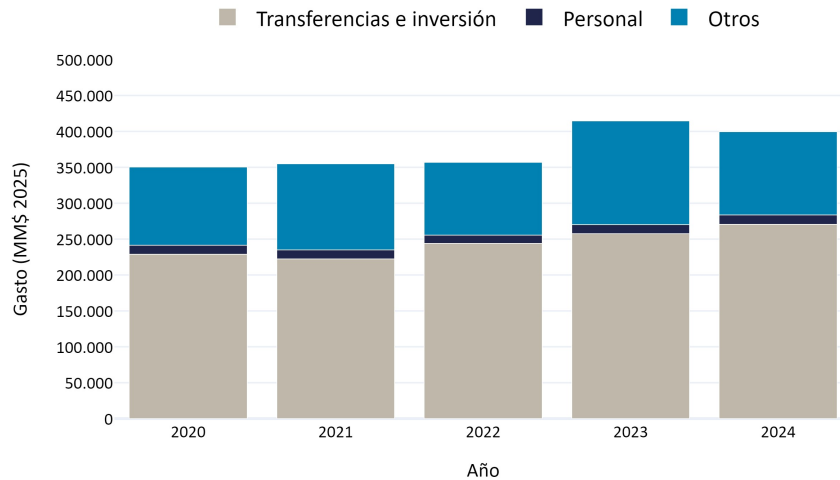
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

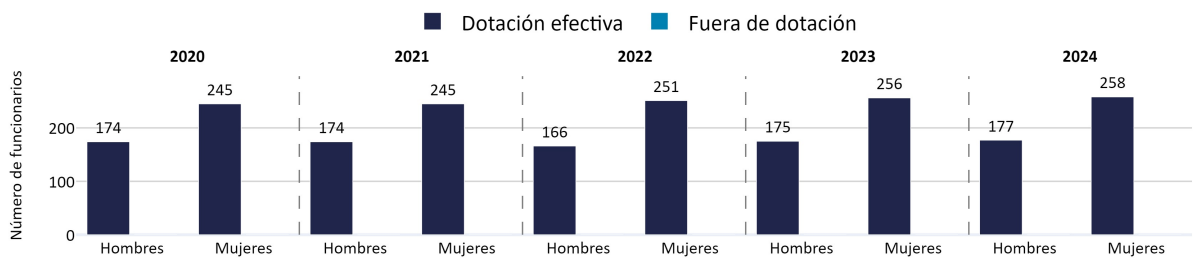
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Serviu Región de Valparaíso



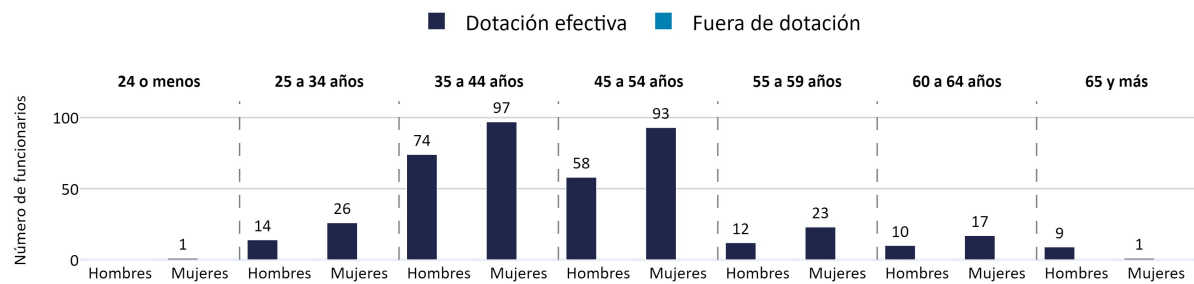
III 4.- Dotación

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



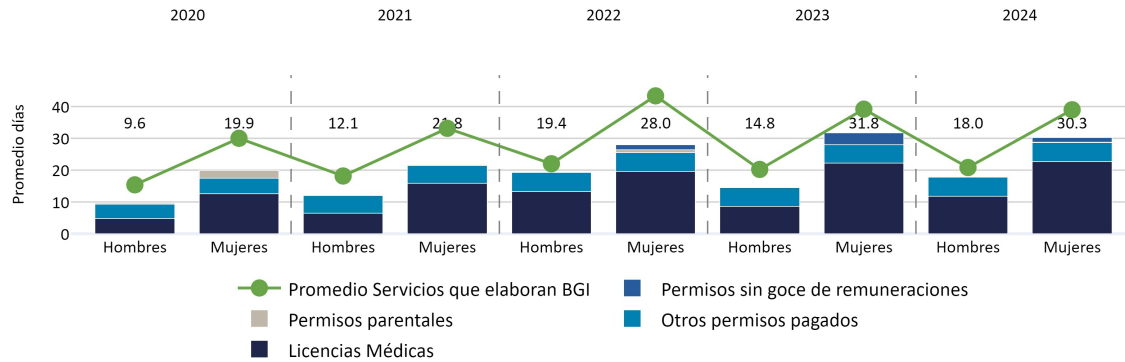
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



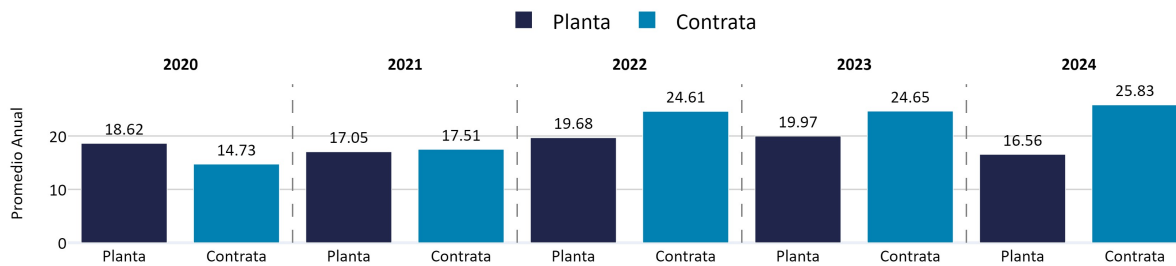
Evolución del ausentismo laboral

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.

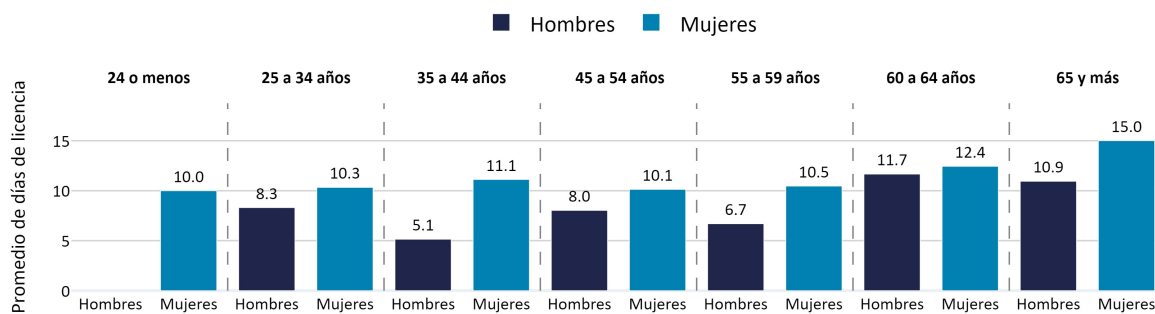
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 22.679 y M\$ 20.998 respectivamente.

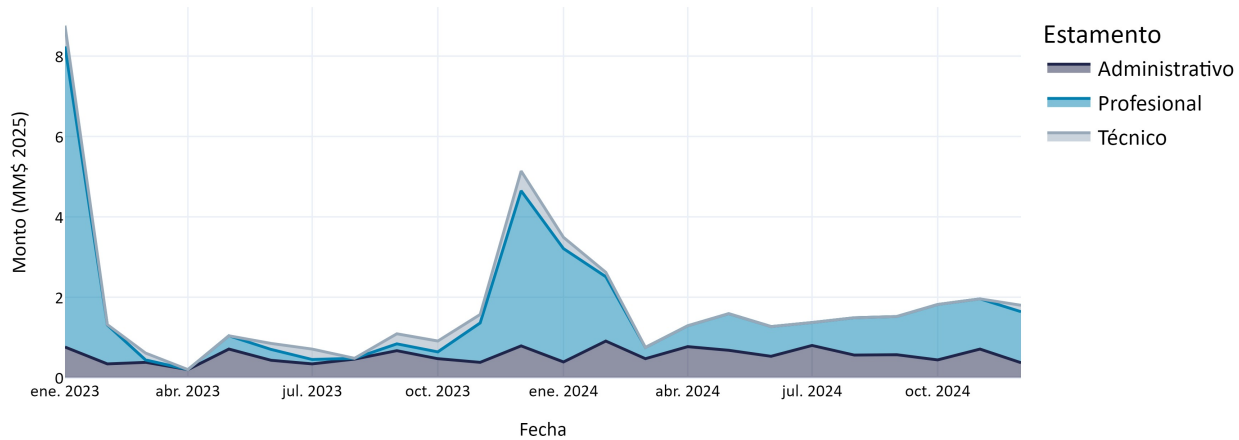
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	4,4%	4,2%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,2%	0,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

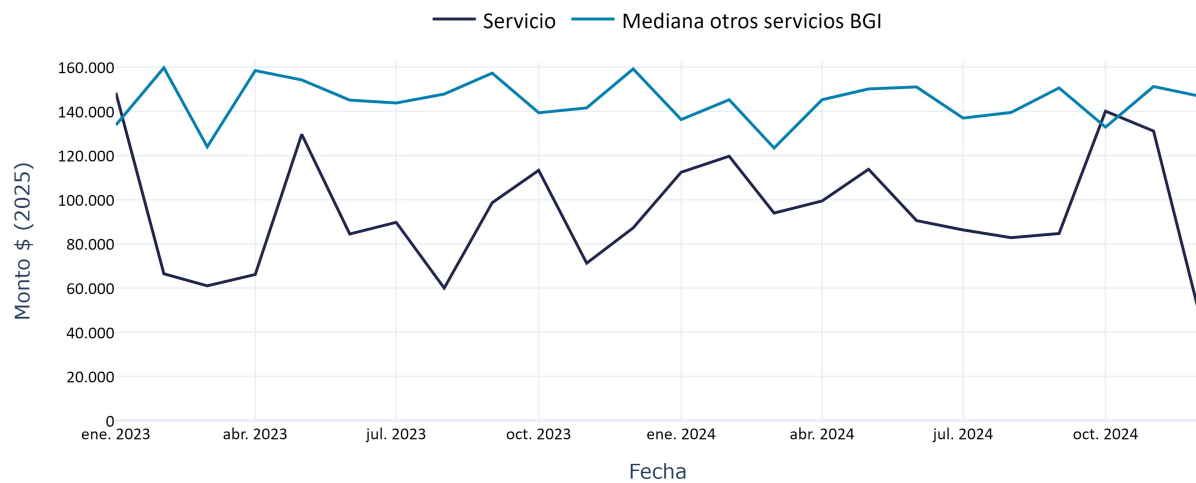
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	13 horas	12 horas
Promedio pagado por trabajador	\$100.349	\$95.444
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	16%	21%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	34%	30%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	5,5%	4,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



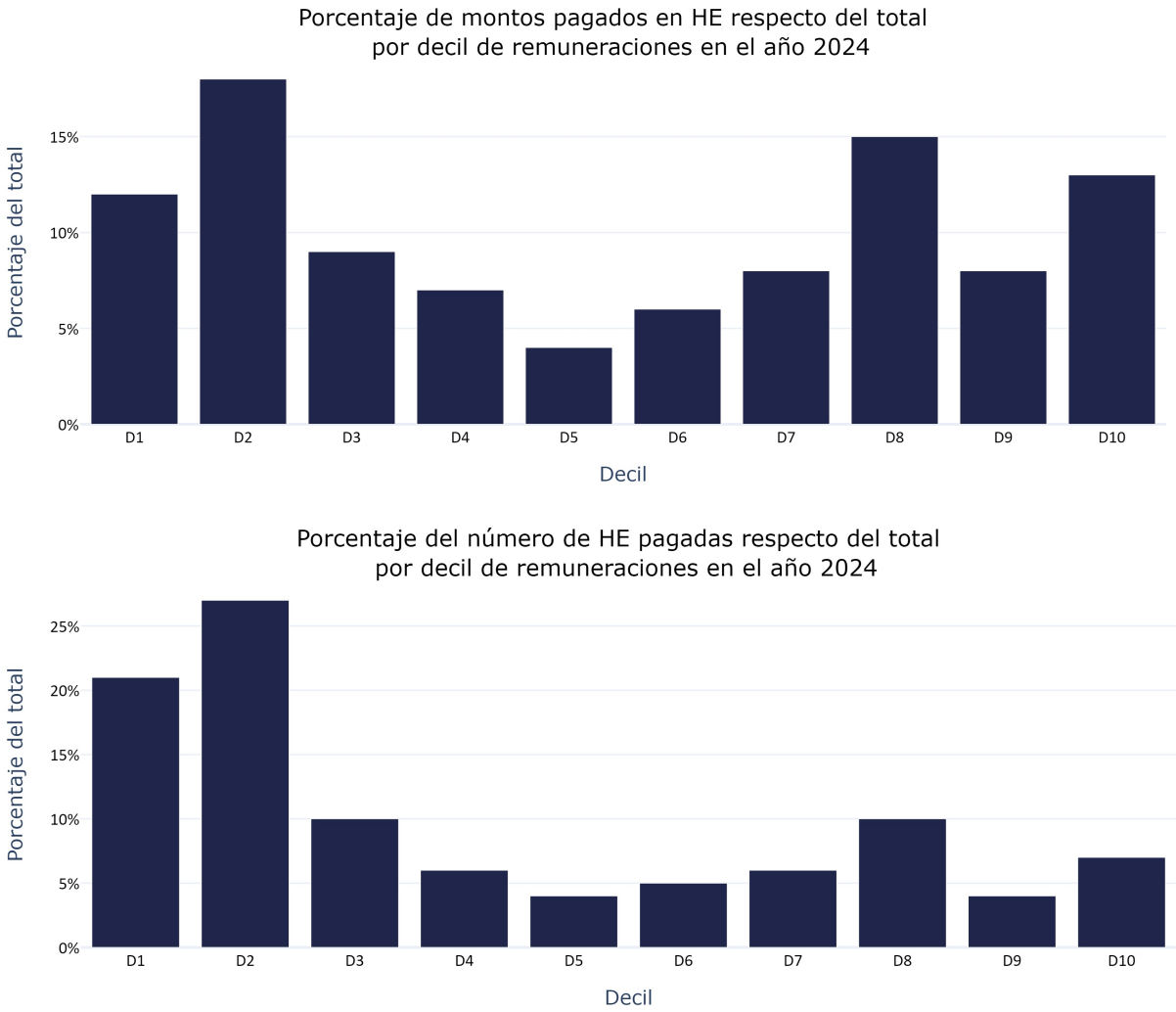
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 7% de las HE pagadas y recibe el 13% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 21% de las HE pagadas y recibe el 12% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Serviu Región de Valparaíso

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	21	8.14%	17	9.6%	38
Auxiliares	0	0%	1	0.56%	1
Directivos	2	0.78%	5	2.82%	7
Profesionales	202	78.29%	142	80.23%	344
Técnicos	33	12.79%	12	6.78%	45
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	258	100%	177	100%	435

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	-%	0	0%	0
Auxiliares	0	-%	0	0%	0
Directivos	0	-%	0	0%	0
Profesionales	0	-%	1	100%	1
Técnicos	0	-%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	-%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	-%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	-%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	-%	0	0%	0
Total	0	100%	1	100%	1

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	9	14
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	27	26
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	42.86%	33.33%	53.85%

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	6	9	26
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	9	14
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	185.71%

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	16	17	27
(b) Total dotación efectiva año t	417	431	435
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3.84%	3.94%	6.21%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	3	7
Otros retiros voluntarios año t	7	10	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	4	4	20
Total de ceses o retiros	16	17	27

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	14	28	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	16	17	27
Porcentaje de recuperación (a/b)	87.5%	164.71%	100%

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	11	10	0
(b) Total Planta efectiva año t	38	38	36
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	28.95%	26.32%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	66	111	213
(b) Total Dotación Efectiva año t	417	431	435
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	15.83%	25.75%	48.97%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	904	136	121
(b) Total de participantes capacitados año t	66	111	224
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	13.7%	1.23%	0.54%

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	7	10	9
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	14.29%	10%	11.11%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	80	10
(b) Total Dotación Efectiva año t	417	431	435
Porcentaje de becados (a/b)	0%	18.56%	2.3%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	397	399	306
Lista 2	1	2	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	398	401	309
(b) Total Dotación Efectiva año t	417	431	435
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	95.44%	93.04%	71.03%

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	6	11	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	27	26
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	42.86%	40.74%	11.54%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	11	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	29	26
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	37.93%	11.54%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	26	12
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	29	26
Porcentaje (a/b)	NaN%	89.66%	46.15%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Serviu Región de Valparaíso

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Asegurar el acceso a servicios básicos inmediatos como agua potable, alcantarillado, electricidad e internet durante la gestión de soluciones definitivas a los campamentos	En implementación
Construir sendas peatonales en todo el país (PG: construir 1.000 kilómetros de sendas peatonales en 4 años)	En implementación
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	En implementación
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	Terminado
Mesa técnica de diálogo con las comunidades para dar una respuesta nacional a los campamentos.	En implementación
Plan de Emergencia Habitacional (PEH): Generar 260 mil viviendas durante el periodo de gobierno	En implementación
Realizar 400.000 reacondicionamientos térmicos para una reactivación económica verde, con generación de empleos, sentido de justicia y eficiencia ambiental.	En implementación
Reforzar programas y líneas de asistencia técnica a través de Gobiernos Regionales y municipios	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Serviu
Región de 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)
4.00	112.00	10.00	100.00	542402.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Serviu Región de 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.	Desarrollar una capacitación avanzada en enfoque de género aplicada al quehacer del Servicio. El compromiso consiste en desarrollar una capacitación avanzada asociada a la Incorporación del enfoque de género en el ciclo de la política pública. La capacitación tiene por objetivo mejorar las competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución, a través de la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas, para disminuir las barreras, inequidades y brechas de género abordadas en el marco de la gestión institucional. Está dirigida a cinco funcionarias/os con cargo de Jefatura. Los contenidos de la capacitación serán acordados con MMEG. La capacitación se incorpora en el PAC, presenta una duración mínima de 16 horas con un cumplimiento de al menos un 70% de asistencia y nota de aprobación mínima de 4.0. El medio verificador considera un Informe de Gestión con cumplimiento de la medida.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Creación de Plataforma informática para Asignaciones Directas por convenios: La medida consiste en la creación de plataforma informática para el ingreso, seguimiento y monitoreo de las derivaciones de Asignación Directa por convenios (SernameG, Sename, mejor Niñez, Senadis) que permita tanto a personas usuarias, organismos derivadores (vía código QR) y funcionariado del Servicio asociado al trámite, acceder al estado de la tramitación de la solicitud. Así como también, permita medir los tiempos de los hitos dentro del proceso del trámite de AD y modificación de datos de contacto de persona usuaria. El medio verificador considera un Informe de Gestión con cumplimiento de la medida.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio respecto de plazos de tramitación convenio Minvu ? Sernameg ? MMEG: Estudio que dé cuenta de los tiempos de tramitación de las solicitudes ingresadas vía convenio Sernameg ? MMEG durante el año 2024 a partir de la implementación de la plataforma informática de ingreso, seguimiento y monitoreo de las Asignaciones Directas. El medio verificador considera un Informe de Gestión con cumplimiento de la medida.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Serviu Región de 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

