



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio de
Educación

**Servicio Local de
Educación Valparaíso**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
.3. Resultados de la Gestión año 2020	8
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	11
.5. Anexos	14
.Anexo 1: Identificación de la Institución	15
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	28
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	34
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	35
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	36
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	36
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	37
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	39
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	40
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	41
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	42
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	43

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

Nuestra misión como Ministerio es asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad, que contribuya a una formación integral para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, buscando siempre que sus talentos puedan desarrollarse al máximo, y se abran ante ellos y sus familias más y mejores oportunidades.

Siempre con este objetivo como fin último, el 2021 nos tuvimos que enfrentar al segundo año de una pandemia que desafió los sistemas educativos a nivel mundial, obligando a la mayoría de las comunidades educativas a adaptarse a sistemas remotos o híbridos. Desde el Ministerio de Educación, este año seguimos apoyando la educación a distancia con recursos, asesoría, acompañamiento y diversos programas; y al mismo tiempo las alentamos y ayudamos a retomar actividades presenciales siempre que las condiciones sanitarias lo permitieron, elemento clave para que nuestros estudiantes puedan recibir una educación integral.

Dado el tiempo que niños, niñas y jóvenes no pudieron asistir presencialmente a sus escuelas, a través de la Agencia de Calidad en la Educación aplicamos el Diagnóstico Integral de Aprendizajes para dimensionar el impacto que tuvo el aprendizaje remoto en los alumnos, en los ámbitos académico y socioemocional. Los resultados arrojaron una realidad poco alentadora, como el hecho de que los alumnos de enseñanza media no alcanzaron el 60% de los aprendizajes necesarios durante el 2020, o que el 70% dice tener dificultades para expresar sus emociones.

Con el diagnóstico en mano, seguimos fortaleciendo e impulsando nuevos planes de apoyo para las comunidades educativas, como el programa Escuelas Arriba que entrega acompañamiento y apoyo a los establecimientos para avanzar en la recuperación y nivelación de aprendizajes a través de distintos recursos y estrategias de apoyo a los docentes. Paralelamente, ya evidenciado el impacto de la suspensión de clases presenciales, continuamos con todos los apoyos que los establecimientos necesitaban para recibir a sus alumnos de manera presencial.

Conscientes de que la recuperación de los aprendizajes perdidos será una tarea de largo aliento, impulsamos el plan “Juntos, Chile se recupera y aprende”, con el objetivo de generar una hoja de ruta para los próximos cuatro años, a través de un trabajo participativo y colaborativo con las comunidades educativas y expertos del área. El plan contó con tres etapas diferenciadas de levantamiento de información, que consideraron una consulta ciudadana, cabildos con distintos miembros de las comunidades educativas, y mesas de expertos.

“Juntos, Chile se recupera y aprende” se sustentó en tres ejes principales. El primero de estos ejes fue la mitigación del impacto de la pandemia a través de medidas que permitan restaurar los aprendizajes y el bienestar socioemocional de las comunidades escolares. En segundo lugar, adecuar el sistema a una nueva realidad de funcionamiento, entregando mayores flexibilidades y herramientas más contextualizadas a las comunidades educativas; y en tercer lugar el levantar sistemas de información oportunos.

Paralelo a todo el trabajo que se ha hecho para hacer frente a los efectos de la pandemia en el sistema educativo, se ha seguido trabajando continuamente en mejorar la calidad y el acceso a la educación en todos sus niveles, desde la primera infancia hasta la educación superior, velando siempre por el bienestar y los aprendizajes de niños, niñas y jóvenes, con la convicción de que la educación es el principal motor del desarrollo para las personas, las familias y el país.

RAÚL FIGUEROA SALAS

MINISTRO DE EDUCACIÓN

Raúl Figueroa Salas
MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

RESUMEN EJECUTIVO SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Los Servicios Locales de Educación Pública son organismos públicos descentralizados y especializados con identidad territorial, personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo rol es prestar el servicio educacional en los niveles y modalidades que correspondan, convirtiéndose en los nuevos sostenedores que construyen la Educación Pública del futuro.

Dentro de sus principales funciones se encuentra el entregar apoyo técnico- pedagógico y a la gestión de los establecimientos a su cargo, considerando sus proyectos educativos institucionales y las necesidades de cada comunidad escolar, con especial atención a las características de sus estudiantes y las particularidades del territorio en que se emplazan. Asimismo, deben respetar la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos educativos y sus planes de mejoramiento.

Su misión es “El Servicio Local de Educación Pública – Valparaíso y Juan Fernández- , es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y el compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo”.

Su visión es “Ser un referente educativo local, regional y nacional, valorado por la comunidad del territorio -Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso y Juan Fernández-, donde niñas, niños, jóvenes y adultos desarrollan competencias de acuerdo con los desafíos y necesidades del entorno sociocultural, centrado en un modelo pedagógico integral que respeta la diversidad, la identidad cultural y el cuidado del medio ambiente.

3. Resultados de la Gestión año 2020

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

De acuerdo a la ley, la instalación de un SLEP es un proceso gradual que empieza mucho tiempo antes de que la Nueva Educación Pública esté en pleno funcionamiento dentro de un territorio. En el caso específico de Valparaíso y Juan Fernández, el proceso de instalación e implementación comenzó el año 2019, cuando el municipio remitió a la Dirección de Educación la primera nómina de personal que cumplía con los requisitos de la ley para ser traspasados al SLEP. Pero los principales hitos en la instalación de la Nueva Educación Pública se produjeron todos en el 2020, tras el nombramiento de Manuel Pérez Pastén como Director Ejecutivo. Con ese hito, comenzó a consolidarse la institución a través de su representante legal, lo que permitió al SLEP iniciar una serie de acciones para habilitar a esta institución como futuro sostenedor de las escuelas, liceos y jardines del territorio. Estos hitos pueden organizarse en torno a cuatro momentos:

1. Preparación. Se extiende hasta julio del 2020, iniciando con el nombramiento del Director Ejecutivo y una serie de acciones de habilitación de la institución como obtención de Rol Único Tributario, enrolamiento bancario y apertura de cuentas, habilitación en plataformas del Estado para cumplir con normativa.
2. Instalación temprana. Inicia con el decreto de traspaso emitido por la municipalidad, que listaba a todo el personal y sus contratos al 21 de julio de 2021. En este segundo momento se conforma también el equipo de directores del SLEP, y de ese modo, se da sustento a la gobernanza interna de la institución.
3. Instalación avanzada. En este tercer momento, conformados equipos básicos de gestión, comienzan reuniones de coordinación entre el sostenedor saliente y el Slep para garantizar el traspaso completo y correcto de personas, bienes y convenios. Durante este momento se realiza el poblamiento del sistema de gestión de personas y se ejecutan dos paralelos de remuneraciones, a fin de ajustar parámetros del sistema.
4. Implementación. El hito que marca este momento es la emisión del decreto de traspaso de personal final el día 31 de diciembre de 2020. Al día siguiente, el servicio educativo completo y por el solo ministerio de la ley 21040, había dejado de depender de los respectivos municipios, pasando a ser administrado por el Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso y

Juan Fernández. Con ello se inauguraba una nueva etapa para la educación pública del territorio, y junto con ello, un periodo de mejora continua tendiente a recuperar y entregar a las dos comunas la educación pública que merecen. La siguiente figura muestra en un línea de tiempo los diferentes hitos del año 2020 que culminaron con la implementación del SLEP.

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

Los principales desafíos del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, se detallan a continuación:

1. Acompañar a las comunidades educativas, en la reformulación de los Proyectos Educativos Institucionales, en base a una triangulación entre la ENEP, PME y los elementos identitarios propios del PEI. 2.-. Establecer un plan de acompañamiento en las comunidades educativas, con el propósito de instalar capacidades en los equipos directivos, referente a las visitas al aula, y el acompañamiento de los docentes, para la mejora de sus prácticas directivas. 3.-. Monitoreo y seguimiento del proceso de construcción e implementación de PME institucional de cada comunidad educativa, ya sea acompañando, facilitando y gestionando diversas acciones, que permitan el eficaz y eficiente desarrollo de este en post de la mejora de los procesos educativos. 4.-. Instalar capacidades, directivas, docentes y asistentes en educación, a través de capacitaciones y trabajo en redes articuladas, que conlleven a la adquisición de competencias, y habilidades. 5.-. Brindar soporte técnico a las comunidades educativas, en torno al PEI, PME, planes de funcionamiento, planes de acompañamiento al aula. 6.-. Generar el trabajo en red con las diversas comunidades educativas de un mismo sector territorial, como también la articulación con los agentes educativos que intervienen en las escuelas y liceos. (DEPROV, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad) 7.-. Entregar información cuantitativa y cualitativa, en torno a los datos recabados ya sea por estudios e indagación efectuados por el área de procesos y resultado 8.-.Conseguimos el uso gratuito del aplicativo Classroom de Google, configurando a 16 establecimientos a esta fecha. Se trata de una herramienta más potente, con mayores y mejores prestaciones que otras plataformas pagadas de alcance más limitado. El desafío a través de nuestra área de Tecnología y Sistemas es seguir subiendo establecimientos a esta aplicación, generando redes colaborativas con aquellos establecimientos que ya la están empleando 9.-.Desarrollaremos un programa de reparaciones y mantenciones de infraestructura, cuya velocidad de implementación dependerá de las necesidades detectadas y del éxito de nuestra licitación de Servicio de Suministro para Mantenimiento y Contingencia de Reparaciones Menores . 10.-.Nuestro sistema educativo enfrenta un difícil escenario en donde debemos hacer convivir gastos fijos con ingresos variables. Enfrentamos el desafío de mejorar los niveles de matrícula y asistencia, así como también una revisión de la estructura de costos y al mismo tiempo efectuar una gestión financiera que optimice el uso de los recursos, generando volúmenes de compra que permitan acceder a mejores precios u obteniendo descuentos por volumen. Estamos comprometidos con acceder a los distintos programas y convenios que nos permitan allegar recursos al sistema tales como los

programas Movámonos, Pro-Retención, Escuelas Arriba, entre otros 11.-. El fondo de emergencia - FET50 - permite en 2021 la contratación de un equipo de siete (7) profesionales - arquitectos e ingenieros - (en proceso) para elaborar y ejecutar proyectos urgentes en las escuelas y jardines infantiles del territorio (11), esta subárea de gestión inició sus labores con la contratación de 10 personas para conformar el equipo base de la institución e iniciar su puesta en marcha, para luego dar paso a un proceso de selección para proveer 19 cargos a contrata, a través del Portal de Empleos Públicos, y, posteriormente, a un proceso de selección para proveer 29 cargos a través de concurso cerrado. Por otra parte, se realizó el llamado a través del Portal Prácticas Chile para proveer 10 procesos de práctica dentro de la institución; la contratación de 6 Directivos/os a través del Sistema de Alta Dirección Pública; y la inducción sobre el Servicio Local de Educación para 54 funcionarios/as. 12.-. Creación cultura organizacional: tal como sabemos, el servicio recién lleva un año implementado y contamos una maravillosa oportunidad que es la creación de una cultura organizacional. La cultura organizacional es aquellas normas y valores por los que se rige el SLEP. Unos principios relacionados con la estructura del servicio, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona los funcionarios. La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro del SLEP y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella. 13.-. Diseño de prototipo del Plan de Funcionamiento 2021. Se elaboró un planteamiento de diseño propio de cada modalidad educativa: Educación parvularia -jardines Infantiles VTF, Enseñanza Básica- Enseñanza Media-, considerando: los lineamientos de la DEP; las orientaciones desde el Servicio de Salud; de los Decretos de SEREMI de Educación, entre otros, con el objeto de orientar a la elaboración de los planes del plan de cada EE. 14.-. Visitas en terreno a todos los establecimientos educacionales de la comuna de Valparaíso junto al prevencionista de riesgo, para levantar aforos y catastros de necesidades. En virtud de la necesidad de establecer los aforos de cada establecimiento educacional, y acercarse a conocer el contexto dentro de la realidad territorial, hubo un despliegue de visitas para responder desde la expertiz de un profesional para abordar las orientaciones a los equipos referente al contexto del cuidado del COVID. 15.-. Articulación de redes con instituciones externas al SLEP. Reuniones con Instituciones de Educación Superior, COMSE., Programas de protección de los derechos del niño/a Adolescente, SENDA, Patio Vivo, Chile Crece Contigo para establecer alianzas estratégicas que favorezcan un apoyo mancomunado en beneficio de los alumnos /as y párvulos.

No obstante se han presentado los desafíos y compromisos por cada área de gestión relevante, a continuación se presentan aquellos desafíos y compromisos que el Servicio Local abordará este 2021 con miras a la implementación de una de las principales instancias de participación (El Consejo Local) y la elaboración de la carta de navegación, con pertinencia local, del Plan Estratégico Local con una proyección de seis años:

- Elaboración de Plan Estratégico Local

-Constitución del Consejo Local de Educación Pública

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	15
.Anexo 2: Recursos Humanos	17
.Anexo 3: Recursos Financieros	28
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	34
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	35
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	36
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	36
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	37
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	39
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	40
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	41
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	42
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	43

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Misión Institucional

Objetivos Ministeriales

No se han cargado los Objetivos Ministeriales

Objetivos Estratégicos

No se han cargado los Objetivos Estratégicos

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

No se han cargado los Objetivos Estratégicos

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

No se han cargado los Clientes / Beneficiarios / Usuarios

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

No se ha cargado el Organigrama

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

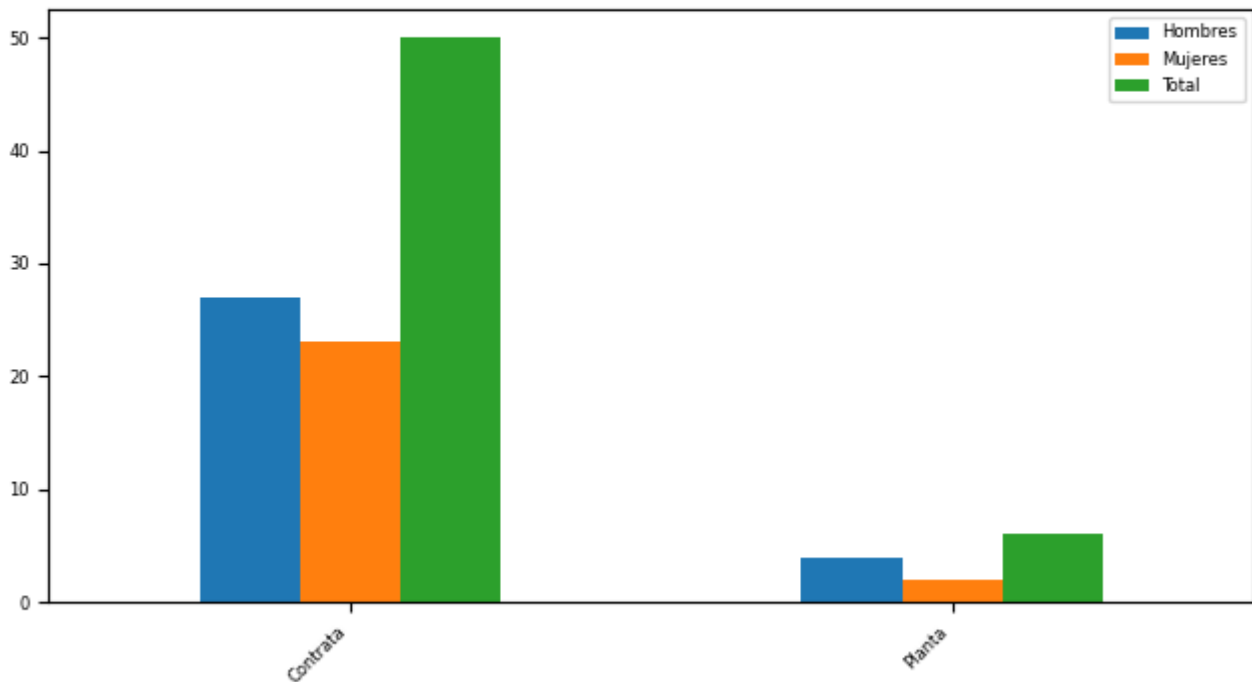
No se ha cargado el Organigrama

c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Manuel Pérez Pastén
Jefe de Gabinete	Raúl Castro
Subdirector de Administración y Finanzas	Alexis Escalona
Subdirectora Gestión de Personas	Silvana Gutierrez
Subdirector UATP	Daslav Mihovilovic
Subdirectora Gestión Territorial	Carmen Rivas
Subdirector Planificación y Control de Gestión	Claudio Bouchette

Anexo 2: Recursos Humanos

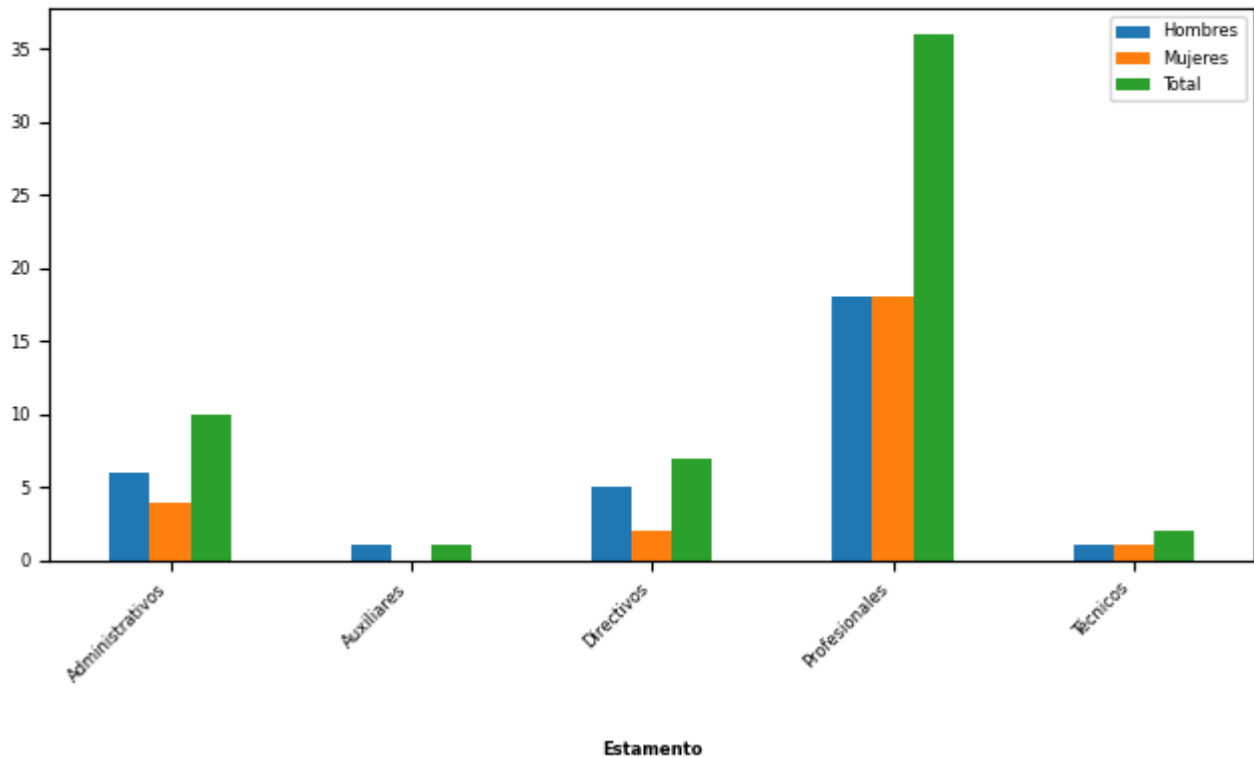
Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

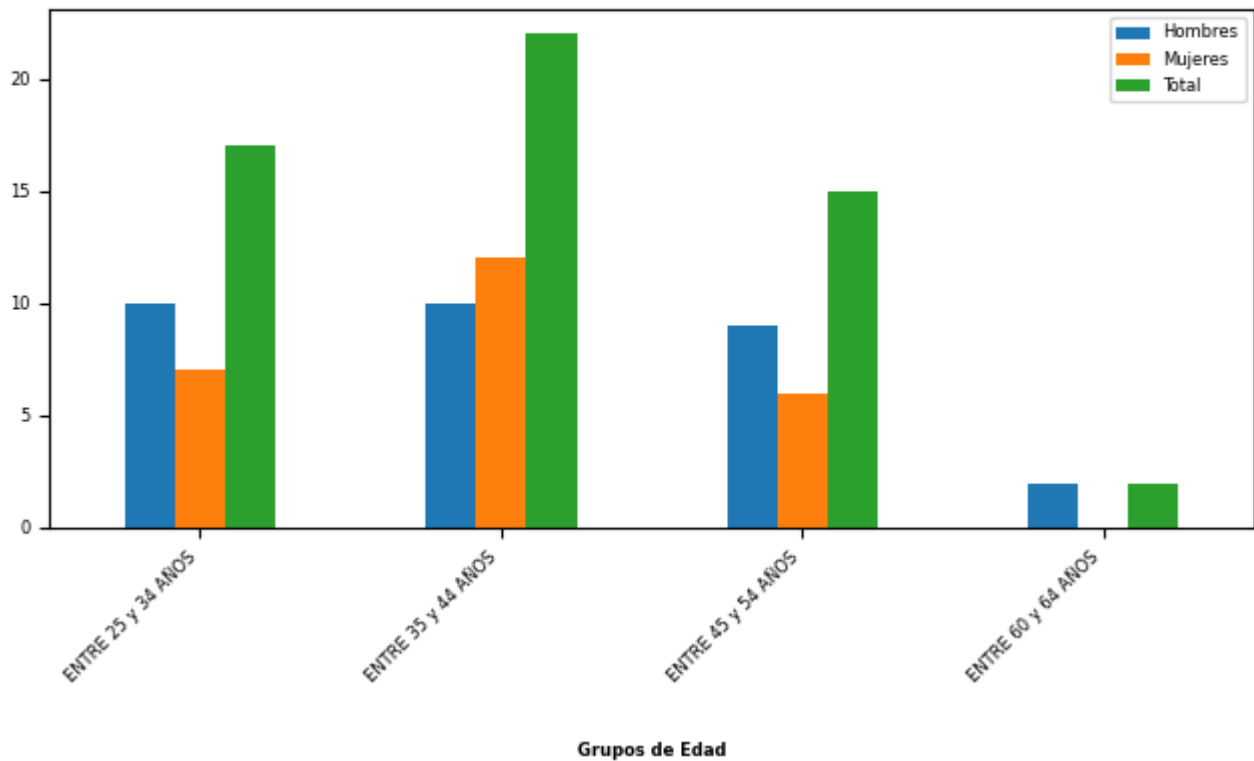
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	23	92,0	27	87,1	50	89,29
Planta	2	8,0	4	12,9	6	10,71
Total	25		31		56	
Porcentaje	44,64		55,36			

Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



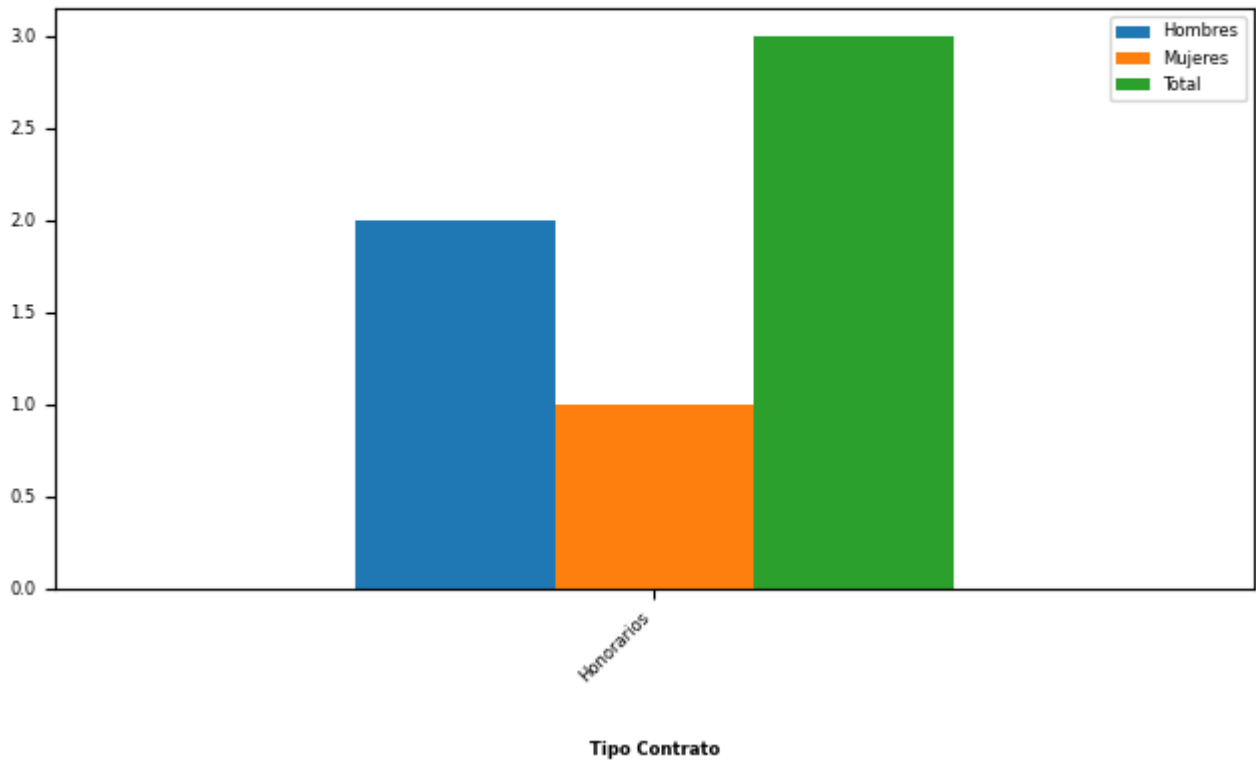
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	4	16,0	6	19,35	10	17,86
Auxiliares	0	0	1	3,23	1	1,79
Directivos	2	8,0	5	16,13	7	12,5
Profesionales	18	72,0	18	58,06	36	64,29
Técnicos	1	4,0	1	3,23	2	3,57
Total	25		31		56	
Porcentaje	44,64		55,36			

Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



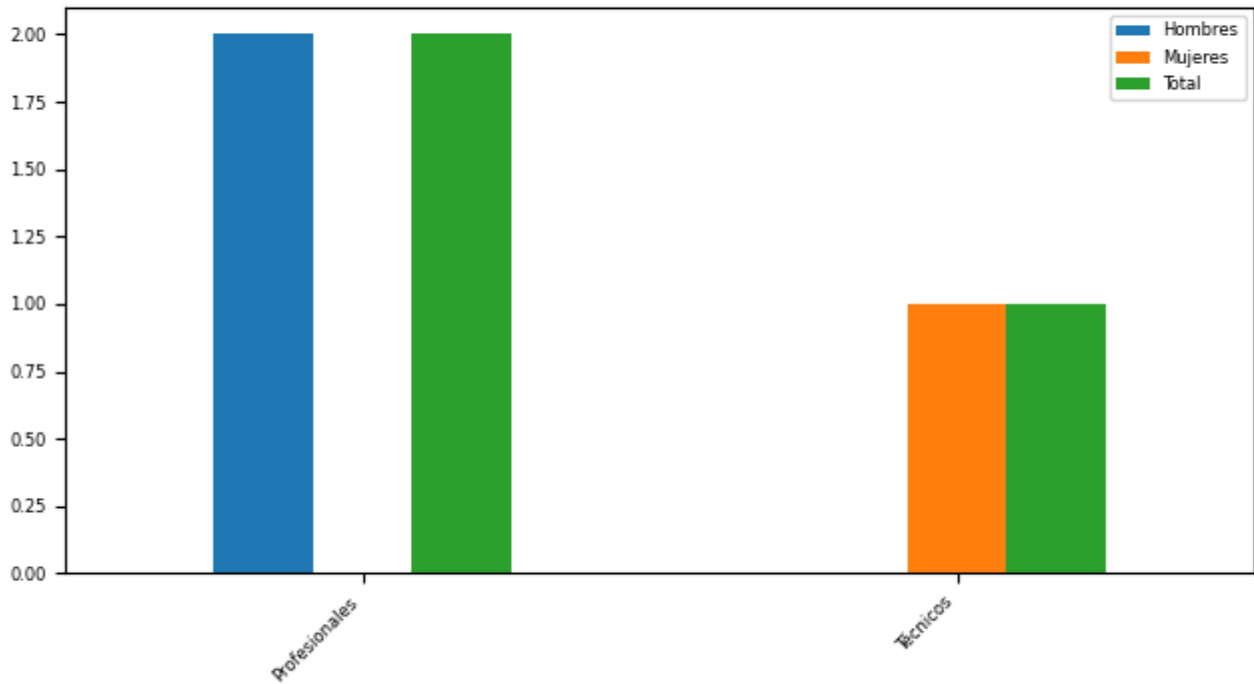
Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
ENTRE 25 y 34 AÑOS	7	28,0	10	32,26	17	30,36
ENTRE 35 y 44 AÑOS	12	48,0	10	32,26	22	39,29
ENTRE 45 y 54 AÑOS	6	24,0	9	29,03	15	26,79
ENTRE 60 y 64 AÑOS	0	0	2	6,45	2	3,57
Total	25		31		56	
Porcentaje	44,64		55,36			

Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	1	100,0	2	100,0	3	100,0
Total	1		2		3	
Porcentaje	33,33		66,67			

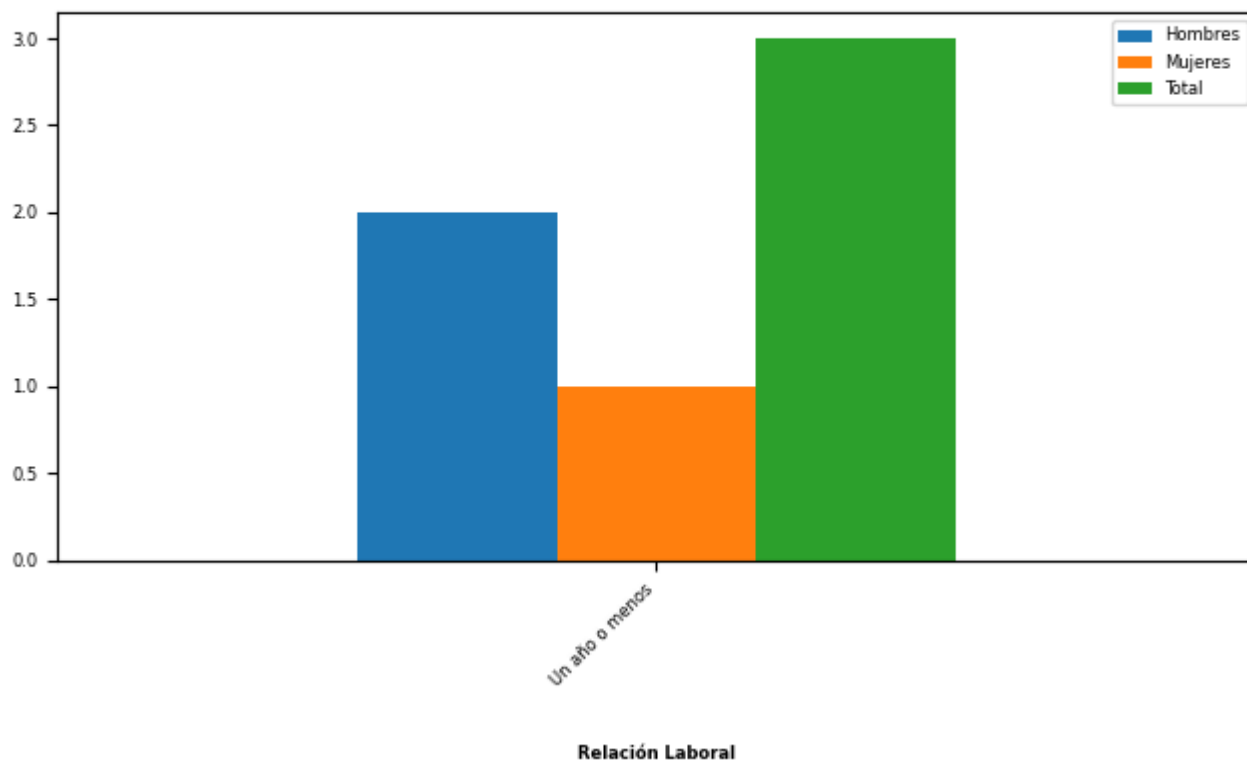
Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Función

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Profesionales	0	0	2	100,0	2	66,67
Técnicos	1	100,0	0	0	1	33,33
Total	1		2		3	
Porcentaje	33,33		66,67			

Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Un año o menos	1	100,0	2	100,0	3	100,0
Total	1		2		3	
Porcentaje	33,33		66,67			

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	0	50
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	50
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	%	%	100%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	48
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección			
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	%	%	96%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t			2
(b) Total dotación efectiva año t			56
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)			3,57%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
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	2

Causales	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros			2

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	6
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t			2
Porcentaje de recuperación (a/b)	%	%	300%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t			6
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)			0,00%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t			50
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)			0,00%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	54
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)			96,43%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	0	432
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	54
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)			8,00

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	1
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)			0,00%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	None	None	56
Porcentaje de becados (a/b)			0,00%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	0	40
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)			0,71

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)			0,00

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)			0,00

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)			0,00

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t			56
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)			

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2018	2019	2020
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			No

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2018	2019	2020
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			No

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	50
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)			0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(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)			

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(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)	%	%	%

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

Denom.	Año 2019 M\$	Año 2020 M\$	Notas
INGRESOS	0	750.791	
APORTE FISCAL	0	750.791	
GASTOS	0	667.233	
GASTOS EN PERSONAL	0	487.217	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	0	52.746	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	127.270	
RESULTADO	0	83.558	

b) Comportamiento Presupuestario año 2020

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	874.101	802.942	750.791	52.151	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.056	1.056	0	1.056	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	528	528	0	528	
	99		Otros	528	528	0	528	
9			APORTE FISCAL	873.045	801.886	750.791	51.095	
	01		Libre	873.045	801.886	750.791	51.095	
			GASTOS	873.101	801.942	667.233	134.709	
21			GASTOS EN PERSONAL	553.019	537.162	487.217	49.945	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	164.576	109.274	52.746	56.528	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	155.506	155.506	127.270	28.236	
	03		Vehículos	31.806	31.806	28.321	3.485	
	04		Mobiliario y Otros	38.439	38.439	38.439	0	
	05		Máquinas y Equipos	10.802	10.802	3.227	7.575	
	06		Equipos Informáticos	70.312	70.312	53.325	16.987	
	07		Programas Informáticos	4.147	4.147	3.958	189	

c) Indicadores Financieros

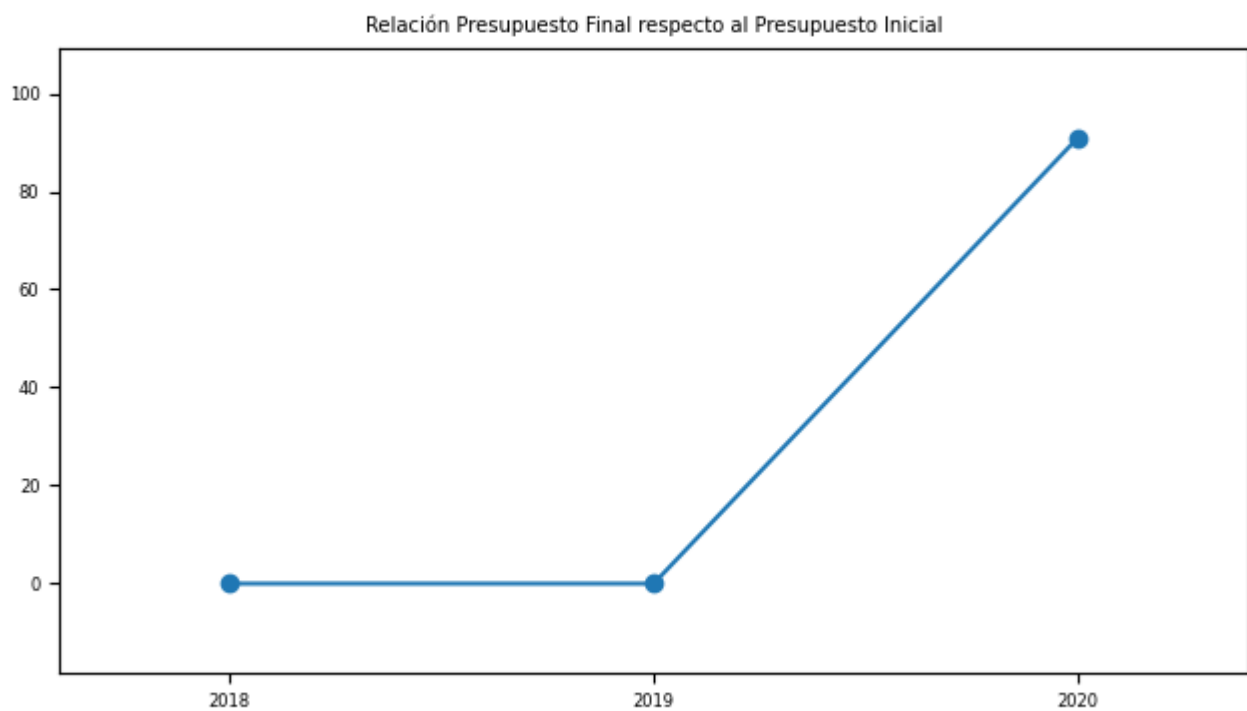
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

Fórmula: $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

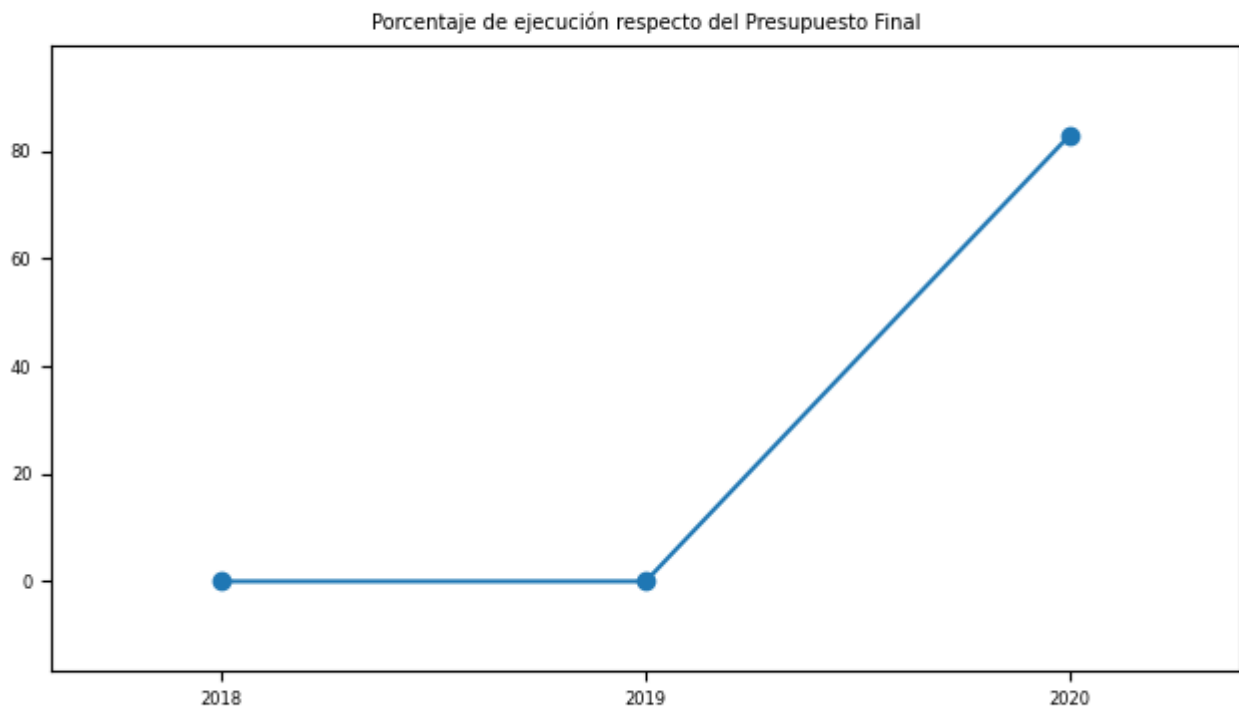
Unidad de medida: %

2018	2019	2020
0	0	91,9



Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final
Fórmula: $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$
Unidad de medida: % El año 2020 solo se encuentra habilitado el Programa 01 Gastos Administrativos Valparaíso.

2018	2019	2020
0	0	83,1



d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)

Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)

No aplica

e) Inversiones

Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)

No aplica

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

No se han cargado los Indicadores de Desempeño

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

No aplica

**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas
(2019-2020)**

No aplica

**Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los
Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas**

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

Ministerio	MINISTERIO DE EDUCACION	Partida Presupuestaria	9
Servicio	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN VALPARAÍSO	Capitulo Presupuestario	27
Dotación	56		

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	100	100,0
2.- Eficiencia Institucional	0	0	0,0
3.- Calidad de Servicio	0	0	0,0
Total	2	100	100,0

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					100%	100,0%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 1 (Etapa 1) 100 %	100.00 %	100.00 %	95	95,0
2	Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres, respecto del total de informes de dotación de personal requeridos para el año t.	22,22 %	22.22 % (2.00 /9.00)*100	100.00 %	5	5,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					0%	0%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					0%	0%
Porcentaje de Cumplimiento Global					100,0%	

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
	Porcentaje de incremento por desempeño institucional				7,6% (100% del Bono)	

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
2020	1	54,0	11,0	100,0	1,4

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	
iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género.	
iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género.	
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	
vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	
viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos.	
ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.	
x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo.	

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022

No aplica

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

No aplica

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

No aplica