



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Vivienda y  
Urbanismo

**SERVIU Región de Antofagasta**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
.3. Resultados de la Gestión año 2022	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	15
.5. Anexos	19
.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	36

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de Vivienda y Urbanismo

---

### Presentación

Hoy día, como Gobierno y como Estado, estamos con una serie de importantes retos a nivel global y local, enfrentando el cambio climático, la crisis energética y el déficit habitacional, y para eso sabemos que necesitamos una acción decidida y un fortalecimiento claro del Estado. Esta recuperación del rol del Ejecutivo va de la mano con un trabajo intersectorial y multisectorial. El déficit habitacional y los problemas de vivienda local se logran trabajando de esta manera. Necesitamos mirar hoy día lo que nos tiene en un déficit habitacional de la envergadura que tenemos y para enfrentar esta es que lo hemos denominado emergencia habitacional.

La crisis de la vivienda no es posible superarla ni en uno ni en dos periodos de gobierno, sin embargo con el Plan de Emergencia Habitacional (PEH) buscamos cubrir, al menos, el 40 por ciento de la demanda habitacional proyectada por el Minvu, y esperamos dejar iniciado, al menos, el mismo número de viviendas que recibimos al asumir el gobierno, junto con dejar nuevas herramientas y capacidades que permitan al Estado ejercer este rol articulador que jamás debió abandonar y recuperar el ritmo de construcción de viviendas que permita reducir el déficit.

En el 2022, nos centramos en focalizar nuestros esfuerzos en realizar una acción integral y diversa que considero una localización adecuada, el fortalecimiento del Banco de Suelo Público, la creación de arriendo público y nuevas tipologías de vivienda y procesos de construcción.

Entre estas herramientas, incorporamos nuevas formas en que las familias acceden a la vivienda. Hoy, contamos con once líneas, sumándose los programas de Vivienda para Organizaciones de Trabajadoras y Trabajadores, de Vivienda Pública en Arriendo a Precio Justo, de Vivienda Municipal, de autoconstrucción e industrialización, de Cooperativas y el Sistema de Edificación Directa Serviu, además de las ya tradicionales líneas del Minvu, como los programas de Micro Radicación y Pequeños Condominios, de Habitabilidad Rural, el Fondo Solidario de Elección de Vivienda (DS49), los programas de Integración Social y Territorial (DS19) y para Sectores Medios (DS1).

Hemos avanzado en la implementación del PEH, a febrero 2023 se han terminado 42 mil 597 viviendas, otras 134 mil 182 están en ejecución y 67 mil 22 ya cuentan con

financiamiento para iniciar obras. En tanto restan siete mil 150 viviendas que se encuentran calificadas, pero con financiamiento a asociar y nueve mil 46 por proveer.

Al asumir el gobierno, el sector construcción tenía vientos en contra: una sostenida alza en el precio de los materiales, principalmente por los efectos de la pandemia en la cadena de suministros, empresas con diversas dificultades que paralizaron obras, no iniciaron o incluso renunciaron, entre otros desafíos que comenzamos a abordar en una colaboración público-privada, particularmente con el gremio de la construcción e introduciendo mejoras a los programas.

También, buscamos generar mecanismos para apoyar la compra y construcción de viviendas, como la ley que crea el Fondo de Garantías Especiales (FOGAES), publicada en febrero de este año que permitirá, por ejemplo, que familias que quieran acceder a su primera vivienda cuenten con una garantía del 10 por ciento del crédito hipotecario.

De igual forma, en el marco del PEH, se creó la “Unidad de Gestión de Suelo” con el objetivo robustecer el Banco de Suelo Público y contar con terrenos que permitan no solo construir las viviendas proyectadas por el PEH, sino que anticiparse y reunir buenos suelos para futuros proyectos habitacionales. Aquí, además de la gestión de compra de suelos privado, es clave el trabajo para que terrenos que pertenecen a distintas instituciones del Estado tengan un destino habitacional.

Por otra parte, el PEH tiene entre sus componentes fundamentales fortalecer la vinculación con los ciudadanos y ciudadanas, con las organizaciones de base, como comités de vivienda y juntas de vecinos, entre otras. El Estado tiene aquí una deuda histórica y nos hemos propuesto recuperar esa vinculación para que las comunidades no solo incidan en las políticas habitacionales y urbanas, sino que para que contribuyan también al tan necesario buen vivir al que todos y todas aspiramos. Para esto, creamos el “Centro de Formación, Diálogo y Participación” que impulsa esta importante tarea que, además de un constituir un espacio de diálogo y participación ayuda a formar a los dirigentes, a entregarles herramientas que les ayuden a gestionar de mejor forma los diversos problemas o necesidades que se presentan al interior de sus comunidades. La nueva Ley de Copropiedad, ciertamente, será un aporte sustantivo en esta materia, cuya implementación está a cargo de la nueva “Secretaría Ejecutiva de Condominios”.

También, en materia urbana, lanzamos el “Plan Ciudades Justas”, que busca reactivar el rol regional en la planificación a largo plazo de las inversiones regionales, en diálogo con las comunidades, la institucionalidad del ejecutivo y los municipios respecto al desarrollo de sus territorios. Este plan parte de la base de mejorar las oportunidades laborales, de seguridad, de economía local, de salud, educación, ocio y cuidados con enfoque de género de los territorios, se relaciona con diversificar las actividades y los usos, para disminuir las inequidades territoriales y al mismo tiempo, avanzar en acortar el déficit cuantitativo de viviendas.

Avanzar en otras materias que se presentan urgentes, como la resiliencia de nuestros territorios ante el mayor desafío que tenemos como humanidad, el cambio climático, para el que se impulsan distintas iniciativas desde la Comisión Asesora para la Reducción de

Riesgo de Desastres, o la incorporación del enfoque de género y de sistemas de cuidado en todas nuestras políticas habitacionales y urbanas, son desafíos prioritarios para los que ya damos pasos importantes.

Para hacer todo esto posible logramos contar para el año 2022 con un presupuesto sectorial de 3.204.889 millones de pesos y una ejecución presupuestaria de 3.178.616 millones de pesos, en moneda 2023 (99,2%), siendo el eje principal la implementación del Plan de Emergencia.

En concreto, en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo (Minvu) asumimos el compromiso de garantizar el derecho a la ciudad y a la vivienda digna y adecuada, recuperando el rol del Estado a través de una planificación y gestión territorial que considere la participación de las comunidades, entregando soluciones habitacionales y urbanas oportunas, de calidad, sustentables, pertinentes y seguras para las personas, con perspectiva de género y foco en los grupos de especial atención.

Como ministerio tenemos el imperativo de esforzarnos cada día al máximo para avanzar hacia territorios en los que todos se sientan parte, seguros y con igualdad de acceso a los diversos equipamientos y servicios.

**CARLOS MONTES CISTERNAS**

**MINISTRO DE VIVIENDA Y URBANISMO**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

### Misión SERVIU

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,

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.

### Visión SERVIU

Al Año 2028: Ser un Ministerio innovador reconocido por garantizar el derecho a la vivienda digna y adecuada y contribuir al desarrollo de ciudades integradas, resilientes y justas,

impactando positivamente la calidad de vida de las personas.

### Objetivos del SERVIU:

- Implementar planes y programas que permitan diversificar las formas de acceso a la vivienda digna y adecuada, y que contribuyan a disminuir el déficit habitacional cuantitativo y

cuantitativo.

- Implementar iniciativas de inversión en ciudades y barrios coordinadas intersectorialmente, colaborando con los distintos actores locales para una gestión integrada y con un enfoque

sustentable de los territorios.

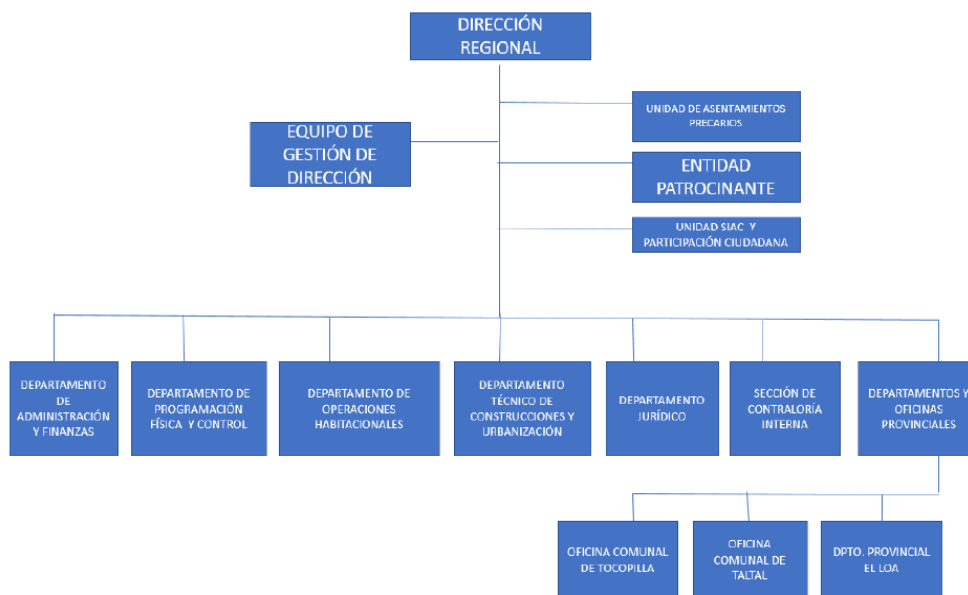
- Implementar planes y programas coordinados multisectorialmente, que disminuyan las brechas de equidad en los territorios y que promuevan la planificación integrada.

- Generar instancias de participación ciudadana, promoviendo los espacios existentes y creando nuevos espacios de dialogo, formación y acompañamiento social en los territorios.

- Modernizar la gestión interna, a través de la mejora y optimización de procesos, la transformación digital con innovación y tecnología, fortaleciendo competencias y bienestar de los

funcionarios y funcionarias SERVIU.

La estructura organización es la siguiente:



Esta Organización está compuesta por Dirección General, la cual integra a: Equipo de Gestión de Dirección, Unidad de Asentamientos Precarios, Entidad Patrocinante y Unidad SIAC y Participación Ciudadana.

Siguiendo la estructura, se encuentran 6 departamentos (5 en Antofagasta, 1 en Calama), 1 Sección de Contraloría interna y 2 oficinas comunales: Tocopilla y Taltal.

En esta institución, trabajan 165 funcionarios en calidad de contrata y planta.

La Región de Antofagasta partió desde el año 2019 con una ejecución presupuestaria de 61 mil millones de pesos, posteriormente ya se ha llegado a la ejecución en los años, 2020, 2021 y 2022, de MM\$ 89.3264, MM\$ 103.820 y MM\$108.924

Respecto a la ejecución presupuestaria en M\$ del Servicio durante el año 2022, se obtuvo lo siguiente:

21. Gastos en personal	4.096.531
22. Bienes y Servicios de consumo	663.549
23. Prestaciones de seguridad social	-
25. Integros al fisco	129.717
26. Otros gastos corrientes	143.076
29. Adquisición de activos no financieros	5.708.036
31. Iniciativas de inversión	25.969.093
32. Prestamos	23.813.756
33. Transferencias de capital	M\$ 58.401.118
34. Servicio de la deuda	-
<b>Total gasto devengado</b>	<b>M\$ 118.924.876</b>

### Gestión de suelo:

El 2022 fue un año relevante en la estrategia de gestión de suelo para fortalecer la cartera de terrenos, cuya disponibilidad es fundamental para la planificación de los Macro proyectos de la Región.

El Banco de Suelos de nuestra región, se está gestionando la transferencia gratuita de 34 inmuebles distribuidos en dos carteras de terrenos fiscales que suman 94,41 has, según el siguiente detalle:

• Cartera 1 contiene 18 inmuebles fiscales en transferencia: **594.453 m2, (59,44 has)**

De estos 18 inmuebles, 8 cuentan con Decreto Autorizatorio a la espera de escriturar a favor de SERVIU.

• Cartera 2 contiene 16 inmuebles fiscales en transferencia: **349.714,88**



## **m2, (34,97 has)**

Se estableció que los terrenos fiscales hábiles para el desarrollo de proyectos habitacionales van a permitir la construcción de viviendas para afrontar el déficit y las metas definidas en el Plan de Emergencia Habitacional; por tanto, resulta necesario establecer mecanismos facilitadores de los procesos de transferencia de dominio y desarrollo de proyectos entre ambos Ministerios.

Con Fecha 1 de octubre de 2022, se emitió la Circula Presidencial N° 246 de gabinete presidencial que instruye a los Ministerios y servicios públicos, identificar los inmuebles fiscales destinados a su servicio o con ocupación a cualquier título y el catastro de inmuebles de propiedad de instituciones o empresas públicas, calificando si actualmente se encuentran disponibles, en desuso, con subutilización, ya sea en relación a su superficie total o a una parte de esta o no disponibles por tener un uso o destino vigente a los fines del organismo.

La gestión de estas dos carteras fiscales se ha visto retrasada producto de trabas normativas obsoletas por lo que el Ministerio ha generado mesas de trabajo directas en nivel central con Bienes Nacionales para establecer procedimientos administrativos compatibles coordinados y eficientes, así como destrabar nudos críticos de gestión que se han presentado durante los procesos de transferencias. Lo anterior, apuntando a la materialización de los proyectos habitacionales que den solución a la alta demanda habitacional del Plan de Emergencia Habitacional.

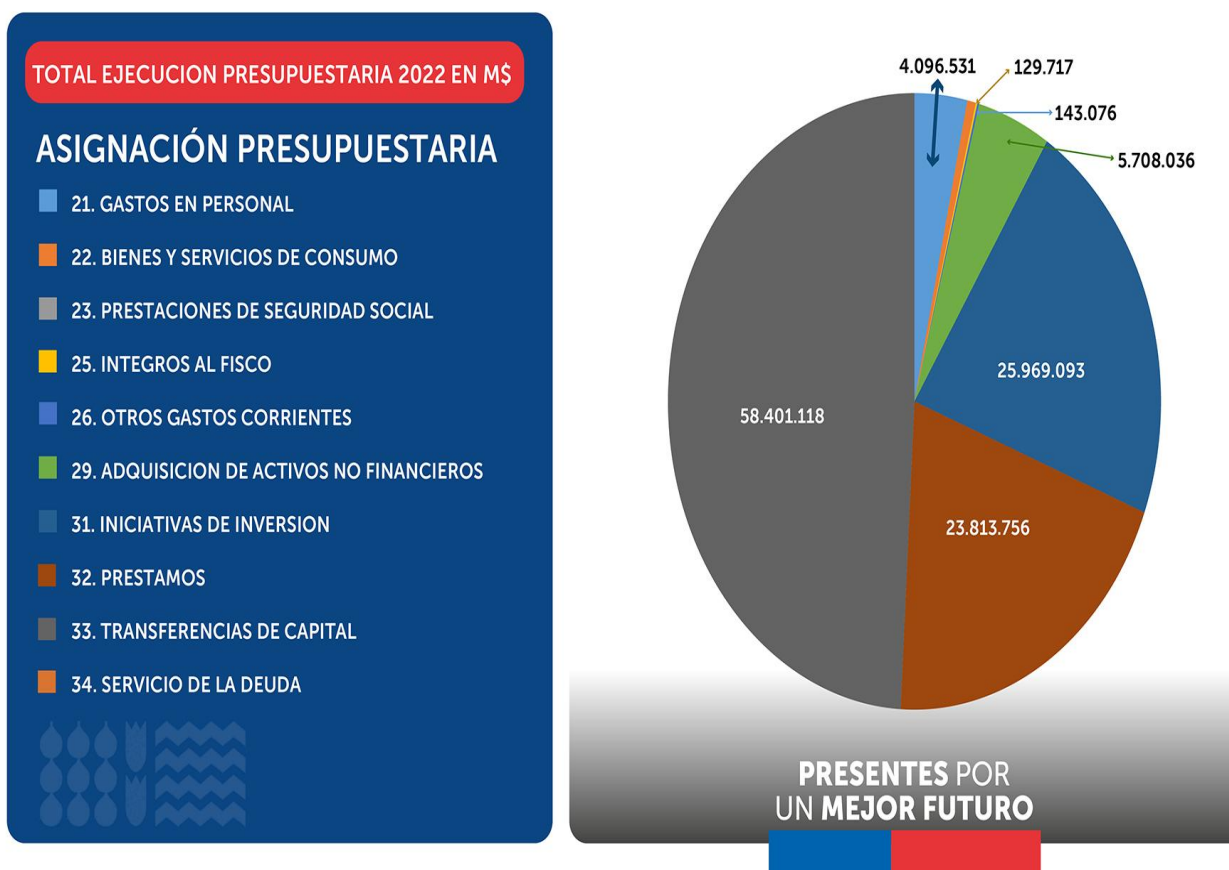
De acuerdo a esto el Ministro junto a sus equipos en nivel central se encuentran gestionando la consolidación de un documento con indicaciones y mecanismos facilitadores de las transferencias de dominio de predios fiscales, a efectuar por parte del Ministerio de Bienes Nacionales, y El Ministerio de Vivienda y Urbanismo, por sí, o a través de sus Secretarías Regionales Ministeriales y/o Servicios de Vivienda y Urbanización, en los términos del artículo N°14 de la Ley 21.450 de 2022.

# 3. Resultados de la Gestión año 2022

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

### Resultado de la Gestión - Asociados al Programa de Gobierno

Respecto a los ámbitos de gestión de SERVIU Región de Antofagasta, en las materias de competencia como vivienda, ciudad y barrios, y considerando la gestión interna, se presentan los siguientes resultados, durante el año 2022:



**TOTAL EJECUCIÓN M\$118.924.875,6**

### ÁMBITO VIVIENDA

### **Avance Plan de Emergencia Habitacional:**

- En el año 2022 se aprobaron y financiaron un total de 2.227 subsidios, de los cuales 351 corresponden a subsidios de arriendo, 416 a subsidios de construcción de vivienda, 285 subsidios de mejoramiento, 585 del Sistema Integrado de Subsidios y 590 del Programa de Integración Social y Territorial.

### **Programa Habitacional y Producción del Hábitat:**

- Durante el periodo se ha iniciado la construcción de **1.306** nuevas viviendas a través del Fondo Solidario de Elección de Viviendas, del Programa de Integración Social y Territorial y del Programa de Habitabilidad Rural, y se mejoraron **1.163** viviendas.
- Se finalizaron obras con un total de **340** viviendas, correspondientes al Fondo Solidario de Elección de Viviendas y al Programa de Habitabilidad Rural.
- Se han terminado **1.183** obras de mejoramientos de viviendas con subsidios del Programa de Protección al Patrimonio Familiar y del Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrios.
- Finalmente, durante el periodo 2022, el Programa de Asetamientos Precarios, realizó la gestión para la calificación de 2 proyectos habitacionales, **el proyecto La Flora** con 72 unidades habitacionales, y **Huamachuco II** con 159 unidades habitacionales, además, se debe contemplar la ejecución de 10 proyectos de habitabilidad primaria.

## **ÁMBITO CIUDAD**

### **Desarrollo Urbano**

- En el mes de diciembre del año 2022, se realizó la entrega de 3 proyectos de obras urbanas, pertenecientes a los programas de vialidad urbana, habilitación de espacios públicos, y barrios históricos. Estos proyectos fueron Plaza Barrio Estación y Plaza Villa Florida en la ciudad de Antofagasta; y la Conservación de Vías Urbanas en la comuna de Mejillones
- Además, se ejecutaron obras de pavimentación con una extensión de 4,5 kilómetros de calles, pasajes y aceras, estos como parte del 29° y 30° Llamado del Programa de Pavimentación Participativa, obras que se ejecutaron en las comunas de **Antofagasta, Tocopilla, Calama y San Pedro de Atacama.**

## **ÁMBITO GESTIÓN INTERNA**

### **Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**

- El resultado obtenido en la evaluación del Programa de Mejoramiento de la Gestión durante el 2022, alcanzó un **93,92 %**, obteniendo un **incremento de 7,6%** por concepto del PMG.

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

---

En el SERVIU Región de Antofagasta, durante el año 2022, el producto estratégico a desarrollar en el área de vivienda y como el Ministerio de Vivienda y Urbanismo los establece, son las viviendas enmarcadas dentro de los siguientes programas:

1. Fondo Solidario de Elección de Vivienda (Ds 49)
2. El Programa para Sectores Medios (Ds 1)
3. El Programa de Protección al Patrimonio Familiar (Ds 255)
4. El Programa de Integración Social y Territorial (Ds 19)
5. El Programa Habitacional Rural (Ds 10)
6. El Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrio (Ds 27).

En los programas anunciados en el párrafo anterior, se alcanzó un inicio de:

PROGRAMA	VIVIENDAS PROGRAMADAS A INICIAR 2022	VIVIENDAS INICIADAS 2022
DS 174/49	773	773
DS10	6	5
DS255	200	197
DS27	994	966
<b>TOTAL</b>	<b>1973</b>	<b>1941</b>

Cifras que reflejan el **98% del cumplimiento** de la programación correspondiente al año 2022.

En los mismos programas, se considera un término de:

PROGRAMA	VIVIENDAS PROGRAMADAS A TERMINAR 2022	VIVIENDAS TERMINADAS 2022
DS 174/49	324	324
DS10	22	16
DS255	767	636
DS27	564	547
<b>TOTAL</b>	<b>1677</b>	<b>1523</b>

Cifras que muestran el equivalente al **91% del cumplimiento** programado para el año 2022

En cuanto a las cifras y su inversión, estas corresponden al siguiente detalle:



En el caso de la línea programática del Área Urbano y Ciudad, las cifras de inversión son:



Como Ministerio de Vivienda y Urbanismo, contamos con una cartera de 19 proyectos en ejecución, los que detallamos de la siguiente forma:

- CONSTRUCCION OBRAS DE VIALIDAD CONEXIÓN TOPATER - EJE BALMACEDA, CALAMA
- MEJORAMIENTO AV. EJÉRCITO ENTRE H. ÁVILA Y RUTA 28, ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCION PARQUE COMUNITARIO RENE SCHNEIDER, ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCION MIRADOR FAMILIAR ALTO BARRAS ARANA, TOCOPILLA
- MEJORAMIENTO CONSTRUCCION SEGUNDA CALZADA AVDA PEDRO AGUIRRE CERDA II ETAPA, ANTOFAGASTA
- AMPLIACION RED DE AGUA POTABLE ALTOS LA CHIMBA, ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCION VIAS ALUVIONALES CALLES O'HIGGINS Y COLON, TOCOPILLA
- CONSERVACION DE VIAS URBANAS 2019-2024
- CONSTRUCCION MIRADOR FAMILIAR ALTO BARRAS ARANA, TOCOPILLA
- CONSTRUCCION MACROURBANIZACION HEROES DE LA CONCEPCION SECTOR LA CHIMBA, ANTOFAGASTA

- REPOSICION PLAZAS SECTOR HOSPITAL REGION DE ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCION CICLOVIAS URBANAS MEJILLONES ESTAPA I
- CONSTRUCCION MIRADOR FAMILIAR ALTO BARRAS ARANA, TOCOPILLA
- MEJORAMIENTO Y PROLONGACION AVENIDA ANDRES SABELLA, ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCION GENERAL BONILLA CON PAR VIAL CALBUCO, ANTOFAGASTA
- CONSTRUCCIÓN PARQUE URBANO OASIS, CALAMA
- MEJORAMIENTO PAR VIAL V. MACKENNA - SOTOMAYOR, CALAMA
- CONSTRUCCIÓN PLAZAS SECTOR PONIENTE, CALAMA
- CONSERVACIÓN PARQUE RECREACIONAL Y DEPORTIVO VILLA ESPERANZA, ANTOFAGASTA
- CONSERVACIÓN PARQUE URBANO SECTOR EX FFCC, TALTAL

Además se considera un total de 14 proyectos nuevos, con proyección de inicio durante el año 2023

En el ámbito del desarrollo de la gestión, uno de los grandes logros realizados en el 2022, es la implementación de medidas de Equidad de Género e Inclusión dentro del servicio, y en los criterios de enfoque, incorporando la atención de usuarias y usuarios; y en el desarrollo de los diversos programas habitacionales y proyectos de urbanización, teniendo como objetivo principal, contruir una ciudad inclusiva.

Es importante resaltar de la ejecución 2022, los siguientes aspectos:

- El porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública con un 119,5% de logro
- El Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos, con un 102% de logro.
- Medidas de Equidad de Género, con un 100% de implementación.
- Todas estas medidas enfocadas en poner a la usuaria o al usuario en el foco de nuestro servicio.

Dentro de las mayores complicaciones presentadas durante el año 2022, consideramos:

- La desviación de montos de contratos de obras de infraestructura, esto gatillado por las complejidades arrastradas desde el periodo de pandemia que abarcaron, ralentización de obras, incremento de alza de materiales, escases de mano de obra, entre las principales.

Por otro lado, el gran problema en la región, fue la escasa participación de empresas, locales como externas, que se presentaron en los procesos de licitaciones realizadas durante el año 2022, lo que elevó e incrementó el porcentaje de licitaciones desiertas.

# 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Nuestro principal desafío Regional es el **Plan de Emergencia Habitacional**, el cual habordamos, tanto desde la perspectiva Técnica, como desde el ámbito del desarrollo Humano e institucional.

Para nuestra Región, nuestro PEH aporta en subsanar un 6,2% del déficit habitacional a nivel Nacional, generando una meta física de **17.400** soluciones habitacionales.

Para lograr enfrentar este desafío, la Región de Antofagasta trabaja con el desarrollo de 4 Mega Proyectos de desarrollo habitación y de urbanización, los PUH (Proyectos Urbanos - Habitacionales) siendo el primero en entrar en proceso de licitación la Macro Urbanización de "la Chimba". Proyecto que abarca 89,1 Há, dividida en 3 etapas, y que considera un total de 9.613 viviendas divididas en 68% de viviendas del programa DS49 y 32% del programa DS19.

El 2022 dimos inicio al programa PEH, con un **31,7%** de la meta proyectada, que da cuenta de **5.519** soluciones habitacionales iniciadas y distribuidos en las comunas de Antofagasta, Calama, Tocopilla, Talta, San Pedro de Atacama y Mejillones.

Para el 2023, se proyecta un inicio de obra de **9.400** soluciones habitacionales, que equivalen al **54,02%** del Programa.

Esta estructura de trabajo lanza a la Región como "el Piloto" en la generación de diseños de Macroproyectos, que contemplan una "nueva forma de hacer ciudad" de forma sustentable, ya que estos proyectos intersectoriales, consideran el diseño no solo de unidades habitacionales, sino que también la conformación de Espacios Público, vialidad estructurante, equipamiento Público, etc.

## ¿Como enfrentaremos este desafío?

Desarrollándonos como un equipo cohesionado. Como un gran ejecutor de planes y programas que facilitan el acceso a la vivienda y la ciudad, desarrollando soluciones habitacionales y urbanas que promuevan la integración social, la sustentabilidad, la pertinencia territorial y la participación de las comunidades.

Enfocándonos en nuestros desafíos, compromisos y lineamientos ministeriales. Trabajando colaborativamente, desplegando todas nuestros talentos y habilidades de servicio en forma eficiente y eficaz.

## ¿Qué herramienta usaremos?

Para lograr nuestra meta, deberemos de fortalecer los equipos de trabajo, tanto técnico como administrativos en post de darle al servicio el 300% del desarrollo que requiere para una gestión eficiente y eficaz.

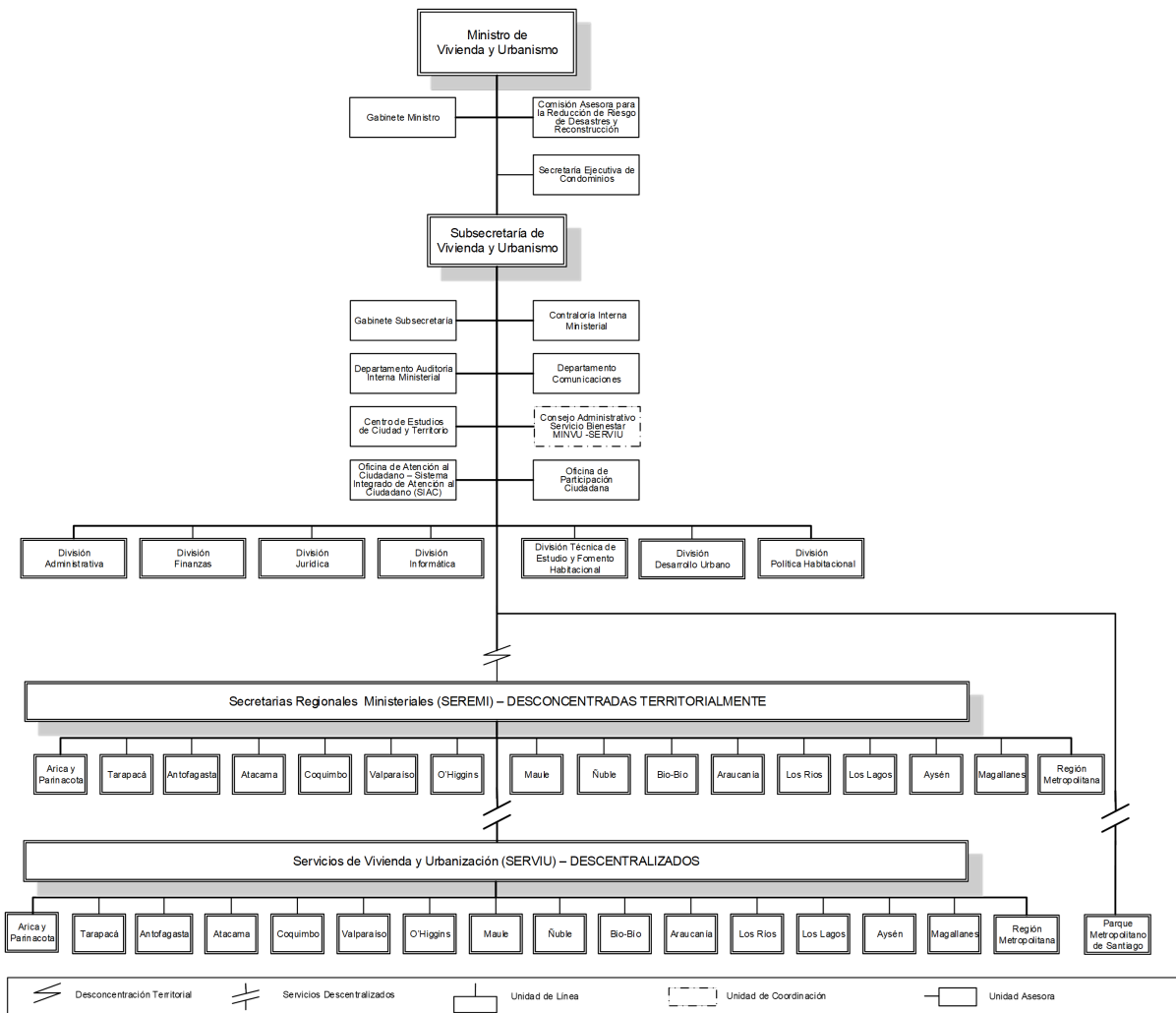
También consideraremos nuevas estrategias a implementar, como:

-Vivienda industrializada, que permitan una mayor velocidad de ejecución de los programas, y por sobre todo, un trabajo intersectorial colaborativo y fortalecido, para agilizar los procesos tanto de autorizaciones, permisos y procedimientos que obras de esta envergadura requieren.

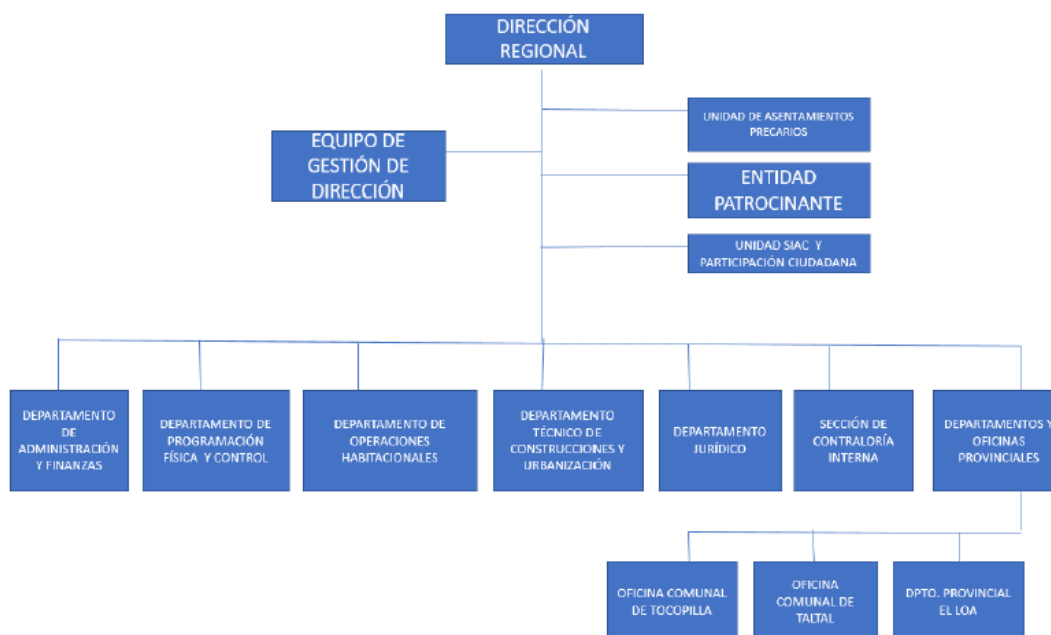
-Tecnificación



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR SERVIU REGION ANTOFAGASTA	RICARDO GONZALEZ CAMPOS
DIRECTORA(S) SERVIU REGION ANTOFAGASTA	PAULINA VALLEJO ROJAS
JEFA DEPARTAMENTO DE TÉCNICO	CAROLINA PRAT LOYOLA
JEFA DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL	NATALIA VALENZUELA CAÑAS
JEFA DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SONYA GIMENEZ MUÑOZ
JEFA(S) DEPARTAMENTO DE OPERACIONES HABITACIONALES	BARBARA OLIVARES JIMENEZ

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	36

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	67	82.7%	56	88.9%	123
Planta	14	17.3%	7	11.1%	21
Total	81	100.0%	63	100.0%	144

### Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	8	9.9%	3	4.8%	11
Directivos	4	4.9%	0	0%	4
Auxiliares	0	0%	2	3.2%	2
Profesionales	58	71.6%	54	85.7%	112
Administrativos	11	13.6%	4	6.3%	15
Total	81	100.0%	63	100.0%	144

## Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	1.2%	1	1.6%	2
ENTRE 25 y 34 AÑOS	10	12.3%	7	11.1%	17
ENTRE 35 y 44 AÑOS	27	33.3%	26	41.3%	53
ENTRE 45 y 54 AÑOS	27	33.3%	16	25.4%	43
ENTRE 55 y 59 AÑOS	6	7.4%	3	4.8%	9
ENTRE 60 y 64 AÑOS	8	9.9%	5	7.9%	13
65 Y MÁS AÑOS	2	2.5%	5	7.9%	7
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100.0%</b>	<b>63</b>	<b>100.0%</b>	<b>144</b>

## Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Suplente	3	100.0%	0	0%	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>0</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>

### Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	33.3%	0	0%	1
Profesionales	2	66.7%	0	0%	2
Total	3	100.0%	0	100.0%	3

### Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	2	6	8
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	13	16
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	28,6%	46,2%	50,0%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	4	4
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	6	8
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	66,7%	100,0%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	4	4
(b) Total dotación efectiva año t	149	143	143
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,4%	2,8%	6,9%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	2	1	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	1	1
Otros retiros voluntarios año t	0	1	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	1	9

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	5%	4%	10%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	4	22	19
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	4	10
Porcentaje de recuperación (a/b)	80,0%	550,0%	190,0%

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	6	0	5
(b) Total Planta efectiva año t	27	21	21
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	22,2%	0,0%	23,8%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	122	122	123
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	66	58	91
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	44,3%	40,6%	63,2%



#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	788	740	134
(b) Total de participantes capacitados año t	66	65	91
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	11,9	11,4	1,5

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	3	3	6
(b) N° de actividades de capacitación año t	28	12	6
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	10,7%	25,0%	100,0%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	207	349	437
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,4	2,4	3,0

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	74	50	43
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,5	0,3	0,3

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	15	11	11
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,1	0,1	0,1

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	25	121	13
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,2	0,8	0,1

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	122	123	0
Lista 2	1	0	0
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	124%	123%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	143	144
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	83.2%	86.0%	0.0%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	si	si	SI

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	si	si	si

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	4	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	13	16
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	28,6%	30,8%	18,8%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	4	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	None%	None%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	None%	None%	None%

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

Iniciativa	Estado de Avance
Crear un Programa para la construcción y mantención de parques urbanos	Terminado
Desarrollar Planes Urbanos Habitacionales	En Proceso
Construcción de vivienda, subsidios y mejora de barrios	Terminado
Avanzar con el Programa de Regeneración de Conjuntos Habitacionales	En Proceso
Terminar con el proceso de reconstrucción Aluvión Atacama y Antofagasta (24 y 25 de marzo 2015)	Terminado
Terminar con el proceso de reconstrucción Aluvión Tocopilla (de agosto 2015)	Terminado
Desarrollar Programa de Arriendo Protegido	Terminado
Robustecimiento del Banco Nacional de Suelos	En implementación

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**Cuadro 11**

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
4	34	5	97	M\$154.405

## **Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022**

---

### **Medidas**

Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.

Se lograron realizar todas las actividades propuestas para esta medida. Todas ellas fueron reportadas junto a los demás verificadores en el proceso de evaluación del PMG 2022. El objetivo principal del plan de seguimiento al “Plan anual de acciones, para promover ambientes de trabajo protegidos e igualitarios, ejecutado el año 2021”, correspondió a generar acciones que permitan medir el impacto de las actividades ejecutadas el año 2021, en el marco del Plan anual de acciones para promover ambientes de trabajo protegidos e igualitarios, estableciendo el nivel de cumplimiento de éste y los avances generados en el funcionariado institucional en la materia, entregando antecedentes que permitan establecer mejoras concretas. A través de la implementación fue posible determinar que la implementación de la medida en el año 2021, efectivamente impactó en la brecha de conocimiento respecto a deberes y derechos en el marco del estatuto administrativo y, la Res. Ex. N°2660 del año 2019. El público objetivo impactado corresponde a todo el funcionariado de la región. En este sentido, es posible indicar respecto de la actividad N°1 comprometida en el plan de seguimiento, correspondiente al informe de denuncias recibidas según el procedimiento vigente de denuncia, investigación y sanción al maltrato-acoso laboral y sexual, las conclusiones relevadas apuntaron a que:

- El 100% de las denuncias realizadas fueron en concordancia con el procedimiento vigente.
- Se evidenció la necesidad urgente de que los procesos disciplinarios sean tramitados con mayor celeridad, en los plazos que establece la normativa.
- El acompañamiento por parte del Comité de Prevención y Asistencia ante situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual efectuado durante el año 2021, es una instancia a mejorar.
- Debe efectuarse una constante difusión del Procedimiento de denuncia, investigación y sanción ante conductas de MALS, a fin de reforzar los conocimientos adquiridos en años anteriores, y a su vez, darlo a conocer al funcionariado que recientemente se ha incorporado al Servicio. Respecto de la actividad N°2 comprometida en el plan de seguimiento, correspondiente a la encuesta realizada para medir conocimientos de materias abordadas en el plan de acciones para promover ambientes protegidos e igualitarios, los principales hallazgos serán presentados en conocimientos en los que se evidencia manejo, donde se obtuvo más del 50% de respuestas y conocimientos por reforzar donde se obtuvo menos del 50% de respuestas: Conocimientos en los que se evidencia manejo: Se logra constatar que un 50,5% respondió correctamente que la denuncia debe ser presentada a la jefatura del Departamento de Administración y Finanzas, en ausencia de aquella, a la jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Un 84,7% del funcionariado encuestado refirió correctamente que la Asociación de Funcionarios puede presentar la denuncia en su nombre siempre y cuando la persona denunciante lo requiera expresamente.
- Un 85,5% de las personas encuestadas refirió correctamente que una vez presentada la denuncia deben entregarle un comprobante de la presentación de la denuncia.
- Un 94,1% reconoció correctamente la definición de acoso sexual, por lo que, este aspecto se reconoce como algo positivo ya que favorece el reconocimiento de estos actos y facilita la presentación, investigación y denuncia del hecho vinculado.
- Un 88,2% de las personas logró reconocer correctamente la definición de maltrato laboral, aspecto que al igual que el anterior, facilita el proceso de presentación, denuncia, investigación del hecho vinculado.
- Respecto de las materias seleccionadas por el funcionariado para que el Comité de Prevención y Asistencia ante situaciones de maltrato y acoso laboral y/o sexual deban abordar en su plan de trabajo. Estos fueron los resultados:
- Un 80% de las personas encuestadas respondió correctamente respecto de que si las normas sobre derechos parentales y marentales contenidas en el Código del Trabajo, aplican a los funcionarios y funcionarias del Serviu.
- El 87% de las personas encuestadas respondió correctamente a la consulta planteada respecto de los días administrativos concedidos a los padres tras el nacimiento de un hijo/a. Conocimientos por reforzar:
- Respecto del conocimiento del funcionariado en cuanto a las medidas precautorias que se pueden adoptar en la fase de investigación de una denuncia por acoso laboral y/o sexual, solo el 37,6% de las personas encuestadas respondió de manera correcta la respuesta, es por ello que se constituye como una de las materias a reforzar.
- Un 67% de las personas encuestadas logró reconocer correctamente la definición de micromachismo, por lo que, a pesar de contar con más del 50% de respuestas acertadas, de igual forma se constituyó como una temática a reforzar.
- Un 63,5% de las personas encuestadas refiere que no conoce la existencia del Comité de Prevención y Asistencia ante situaciones de maltrato y acoso laboral y/o sexual. Respecto de este resultado se torna necesario reforzar la

Medidas	Resultados
<p>Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.</p>	<p>Se lograron realizar todas las actividades propuestas para esta acción. Todas ellas fueron reportadas junto a los demás verificadores en el proceso de evaluación del PMG 2022. Uno de estos objetivos fue la disminuir la brecha detectada concerniente a la falta de capacitaciones en lenguaje inclusivo y no sexista para los funcionarios y funcionarias que trabajan en áreas estratégicas. El público objetivo impactado corresponde a todo el funcionariado de la región. El objetivo principal del curso de capacitación online denominada “Curso enfoque de género” fue lograr alcanzar las competencias avanzadas en enfoque de género y su incorporación en las políticas públicas. Esto con la intencionalidad de transformar a funcionarios en agentes de género al interior de sus áreas de trabajo. El curso presencial denominado “Formador de formadores en enfoque de género” permitió identificar y comprender la problemática que genera la falta de equidad de género en la gestión pública, promoviendo la generación de buenas prácticas de equidad de género para disminuir brechas existentes actualmente en el ámbito público y promover el buen trato, a través de la creación de un plan de acción. Se logró reforzar la importancia de la incorporación del enfoque de género, para la detección de brechas y barreras de género. Por otra parte, se logró disminuir la brecha del funcionariado que carece de capacitaciones en lenguaje inclusivo y no sexista y que trabajan en áreas estratégicas. A través de la internalización de los conocimientos expuestos, el funcionariado que se capacitó tanto de forma online, como presencial se transformó en agente de género, y así logró elaborar un plan de acción para difundir y perseguir, el establecimiento del lenguaje inclusivo y con enfoque de género, al interior de la unidad/departamento al que pertenezcan. En este sentido, es dable recalcar la relevancia de este plan de acción, ya que su implementación será realizada el año 2023, manteniendo la figura creada en el curso de que las personas capacitadas se transforman en agentes de género y puedan replicar estos conocimientos con el resto del funcionariado. Los conocimientos adquiridos por el funcionariado que fue parte de este proceso de capacitación, podrá contribuir enormemente en continuar en la lucha por disminuir las barreras, inequidades y brechas de género, considerando que todas las personas que fueron capacitadas ocupan posiciones estratégicas en la ejecución de planes y programas de nuestro servicio.</p>



Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.

Se lograron realizar todas las actividades propuestas para esta medida. Todas ellas fueron reportadas junto a los demás verificadores en el proceso de evaluación del PMG 2022. El objetivo principal del “Plan de difusión que considere acciones comunicacionales y de difusión interna y externa con perspectiva de género en la región” fue incorporar la perspectiva de género en las acciones comunicacionales de la institución en que se difunda, promueva o informe sobre procesos internos institucionales; políticas, planes y programas a público en general; así como también, los avances en la materia, a nivel interno o externo. En este sentido, es posible indicar que la mayoría de las actividades contempladas en el plan pudieron desarrollarse de manera presencial, manteniendo los cuidados por la alerta sanitaria correspondiente según el mes de desarrollo. Este aspecto es importante a relevar, puesto que paulatinamente se ha vuelto a retomar las instancias de contacto entre el funcionariado sustentado en que casi la mayoría se encuentra laborando en el edificio del SERVIU. La conmemoración del día internacional de la mujer, presentó una alta convocatoria y fue diseñada para reconocer no tanto a las mujeres, sino también a los hombres, desde una perspectiva de empoderamiento femenino y de las masculinidades positivas. Esta actividad, fue altamente valorada por el funcionariado quienes reconocieron la importancia de ellas, pero valorando el hecho de poder reconocer a compañeros y compañeras desde una mirada potenciadora. La votación realizada con el fin de destacar a mujeres por su participación en la gestión interna, fue otra actividad altamente valorada. Principalmente, debido a que se incluyó a todas las mujeres que laboran en el Servicio incluyendo aquellas que laboran en las otras comunas. Respecto del curso de masculinidades positivas, es importante hacer mención y reconocer la baja participación de los hombres en esta actividad, a pesar de ello, esta situación puntualmente marca un precedente y se establece como una debilidad y a la vez oportunidad la realización de actividades en las que solo deban participar hombres, por lo que, se pretende fortalecer aquello a través de futuras actividades. La aplicación de la encuesta para analizar los roles en el hogar y la conciliación de la vida laboral, fue rotundamente un éxito y es un insumo que podremos utilizar no tan solo para difundir la guía propiamente tal y sus hallazgos, sino también, como un insumo que permite acercar por primera vez al Servicio a un análisis con estas características, del cual pueden surgir una serie de iniciativas positivas y favorecedoras para el funcionariado.

Medidas	Resultados
<p>Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</p>	<p>Se logró realizar todas las actividades propuestas para esta acción. Todas ellas fueron reportadas junto a los demás verificadores en el proceso de evaluación del PMG 2022. A través de la implementación fue disminuir la barrera detectada concerniente a la barrera de acceso a información y capacitación referente a roles y estereotipos de género, e identificación de riesgos. El público objetivo impactado corresponde al funcionariado capacitado, así como también a los comités de vivienda y profesionales de las Entidades Patrocinantes participantes de las actividades de esta medida. La elaboración del “Plan de Acciones que permita promover una vida en equidad e igualdad de género, con énfasis en la no violencia. Dirigido a los comités habitacionales y profesionales de las Entidades Patrocinantes y PSAT de la región”, ha permitido generar acciones tanto al interior como al exterior del Servicio, en el marco de la promoción de una vida sin violencia, a través del trabajo articulado con SERNAMEG, disminuyendo así las barreras de género detectadas; “barreras de acceso a información y capacitación referente a roles y estereotipos de género, e identificación de riesgos”. A continuación, realizaremos un análisis conclusivo respecto de cada actividad comprometida y ejecutada. Analizando la actividad N° 1: Elaborar Plan de Acciones que permita promover una vida en equidad e igualdad de género, con énfasis en la no violencia. Dirigido a los comités habitacionales y profesionales de las Entidades Patrocinantes y PSAT de la región. La elaboración de este plan permitió a través de la coordinación con SERNAMEG qué actividades eran las más atingentes para dar cumplimiento al objetivo general y a los objetivos específicos establecidos en el plan. Analizando la actividad N° 2: Taller en Roles y Estereotipos de Género, dirigido a comités de vivienda ingresados como demanda habitacional. Este taller permitió priorizar el derecho a una vida libre de violencia, con enfoque de género, derribando estereotipos y roles de género, fomentando el uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Se conectaron virtualmente al taller 74 personas pertenecientes a 10 comités de viviendas ingresados como demanda habitacional del servicio. Respecto de la actividad N° 3: Taller en Roles y Estereotipos de Género e Identificación de Riesgos Situacionales VCM, dirigido a profesionales que trabajan en las Entidades Patrocinantes, PSAT de la región, así como también a funcionariado SERVIU de OOHH, OIRS, Programa Asentamientos Precarios. Este taller permitió que en una misma jornada se pudieran abarcar los dos talleres, en primera instancia se internalizaron conocimientos respecto de los estereotipos de roles, fomentando la utilización del uso del lenguaje no sexista e inclusivo, para posteriormente pasar de lleno a la identificación de riesgos situacionales VCM, en este último caso se identificaron los tipos de violencia y qué situaciones de la vida cotidiana pueden ser catalogadas como un tipo de violencia, complementando información respecto de qué hacer y cómo derivar frente a la develación de hechos de violencia al momento de atender a usuarias al interior del Servicio. En cuanto a la actividad N° 5: Elaborar y difundir tríptico con información de los roles y estereotipos de género. Esta actividad se consagra como una de alta relevancia en términos de resultados, y de alta aplicabilidad en un futuro, considerando la posibilidad de intervenir transmitiendo la información a las personas que asisten día a día a nuestro Servicio. Finalmente, la actividad N°6: Elaborar una Guía para Detección de Tipos de Violencia, dirigido a comités de vivienda ingresados como demanda habitacional y profesionales que trabajan en las Entidades Patrocinantes y PSAT de la región. Esta actividad permite poner a disposición de los usuarios y usuarias de nuestro Servicio información clara respecto de los tipos de violencia y cómo y dónde denunciar estos hechos. Se considera relevante y de alto impacto la realización de esta actividad considerando que la socialización de esta información se trabajará desde la técnica de bola de nieve.</p>

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Convenio Minvu Sernameg	<p>El convenio suscrito en el mes de marzo de este año 2023 con el Sernameg, nos compromete como servicio para llevar el enfoque y la perspectiva de género a un nivel de mayor profundidad, tanto con nuestros usuarios como a nivel institucional. Los compromisos son: - Diagnóstico de género: Este realizará un estudio a nivel del servicio, que nos permitirá desarrollar a nuestros y nuestras funcionarias y funcionarios interno, como la relación con nuestros usuarios y nuestro trato entre compañeros. -Capacitación avanzada de Género, lo que nos permitirá fortalecer a nuestros agentes de género, brindándole las herramientas necesarias para la autocapacitación de los y las funcionarios y funcionarias del servicio. -Estrategias comunicacionales: Esto nos llevará a un nivel superior en nuestra línea comunicacional con enfoque y perspectiva de género. -Por último, el Plan de acción para Promover la vida laboral en Equidad e igualdad de Género, lo que nos llevara como servicio a un mayor entendimiento de la importancia de la equidad y a la mejora de nuestra relación interna, desde la igualdad y el respeto entre los funcionarios y funcionarias del servicio.</p>

## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>