

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la
Acuicultura de Pequeña Escala





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 Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

I.- Presentación del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

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

III. Funcionamiento del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

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 Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
Leonardo Llanos Huerta, director ejecutivo Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, Indespa. María José Gutiérrez, subdirectora jurídica. Priscilla Aguayo Muñoz, subdirectora administrativa	Álvaro García Hurtado, ministro de Economía, Fomento y Turismo Javiera Petersen, subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño Verónica Pardo Lagos, subsecretaria de Turismo Julio Salas, subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN
Fomentar y promover el desarrollo integral y sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, contribuyendo a mejorar la capacidad productiva o comercial de sus caletas, organizaciones, personas y territorios involucrados, mediante la ejecución de programas de fomento, acciones de coordinación y colaboración interinstitucional, con pertinencia cultural y territorial, enfoque sostenible y de equidad de género.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala correspondió a un 0,5% del total del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

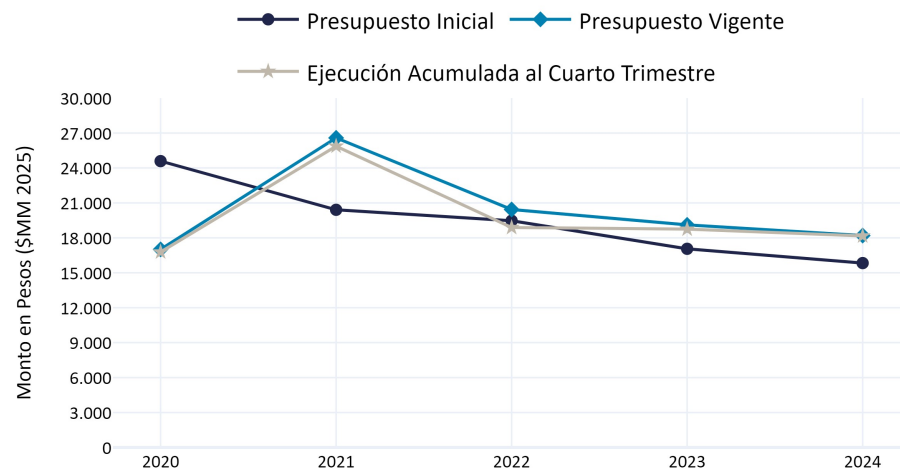
(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la 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’.

El nivel de ejecución presupuestaria alcanzado el 2024 refleja el buen resultado del trabajo interno desplegado para el ordenamiento y eficiencia en la entrega de aportes del Instituto, contribuyendo al desarrollo del sector pesquero y acuícola de pequeña escala del país. Un trabajo que se enlaza también en alianzas estratégicas con los gobiernos regionales y en un diálogo permanente con las organizaciones del sector, para ofrecer respuestas territoriales. En este sentido, un hito fue el acuerdo logrado con los gobiernos regionales de Los Lagos y Magallanes, por más de 4.900 y 4.600 millones de pesos respectivamente, que permitirán apoyar a cerca de dos mil pescadores y pescadoras artesanales durante el período 2025-2026. Finalmente, las distintas acciones implementadas por el Instituto el 2024 permitirán aumentar su cobertura de proyectos, ampliar la participación de mujeres y desplegar iniciativas con foco en las necesidades planteadas por quienes se desempeñan en este rubro.

Funcionamiento del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

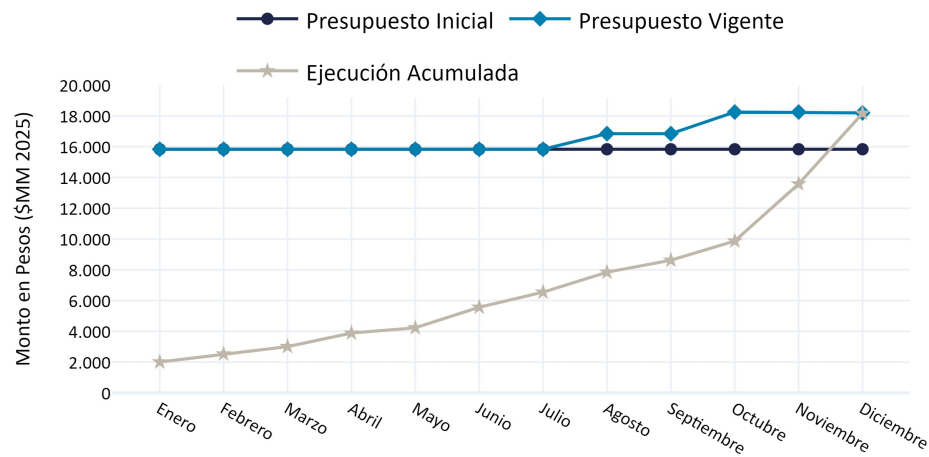
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



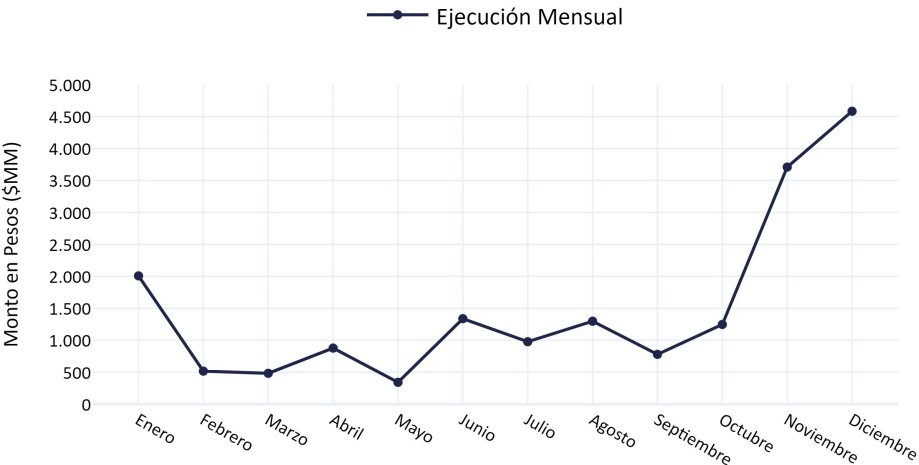
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

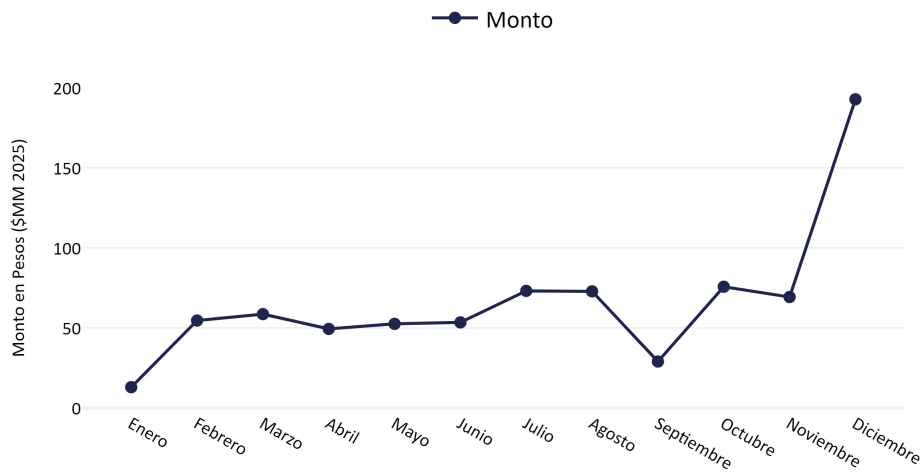
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

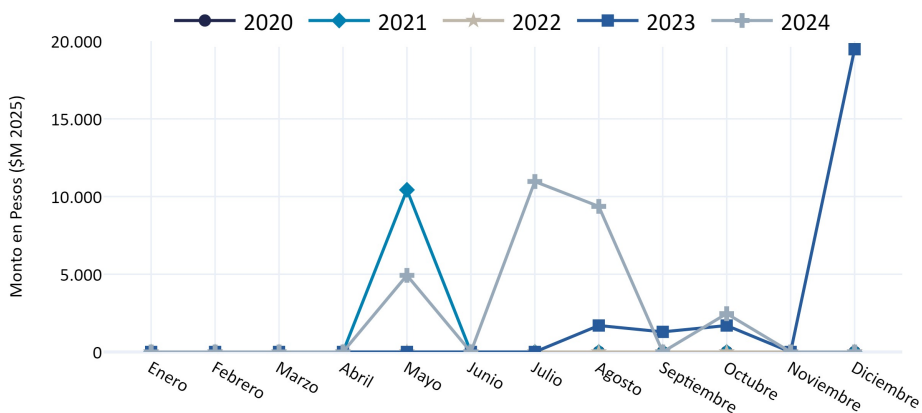
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

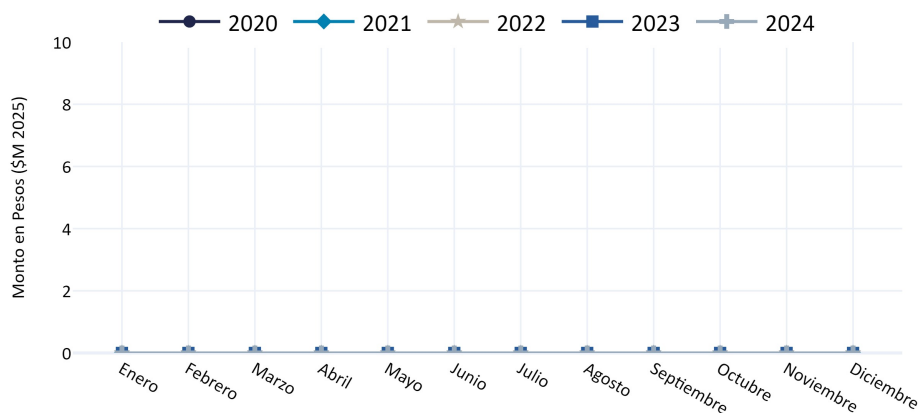


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

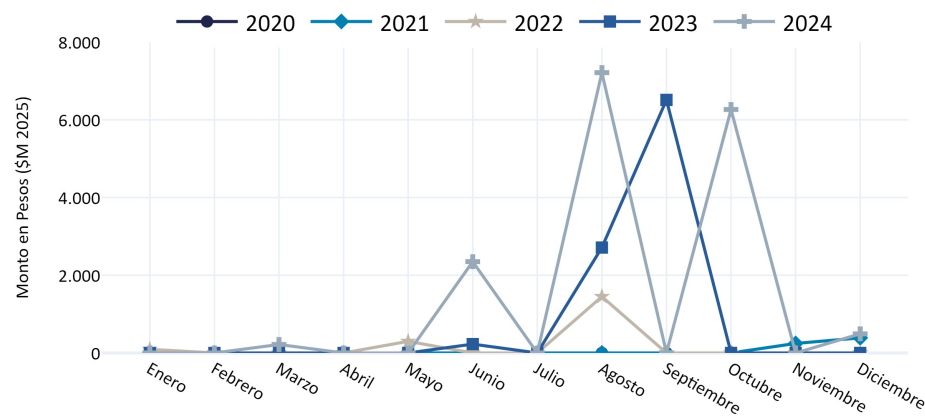
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

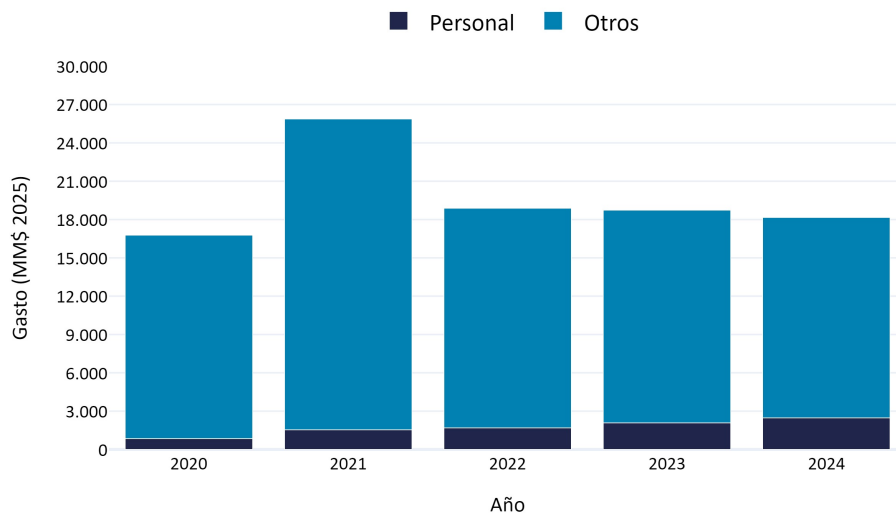


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

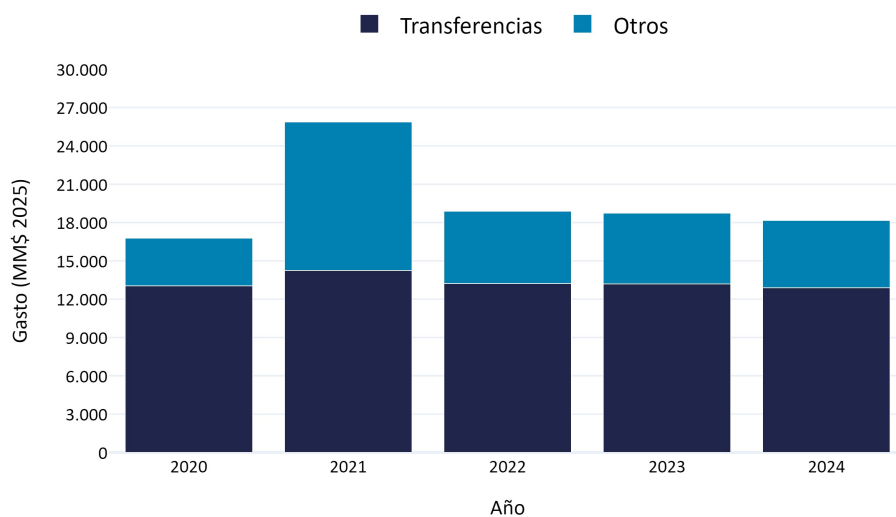


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala



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

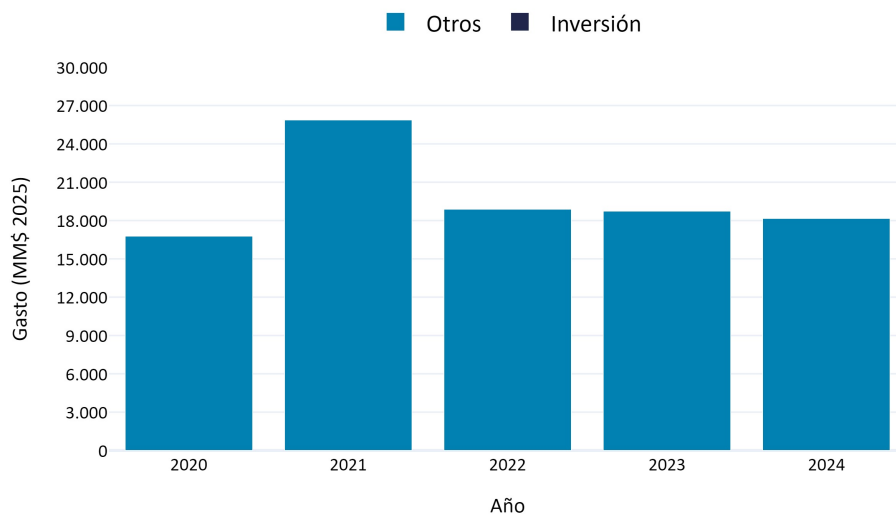
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala



¿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.

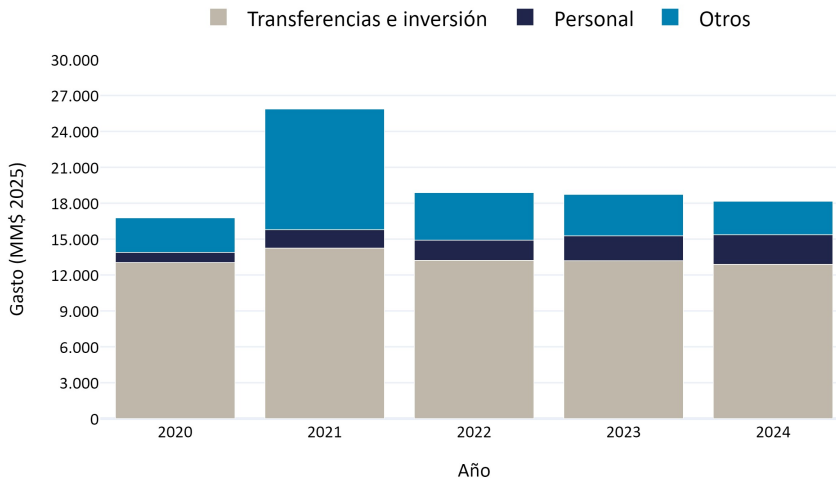
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

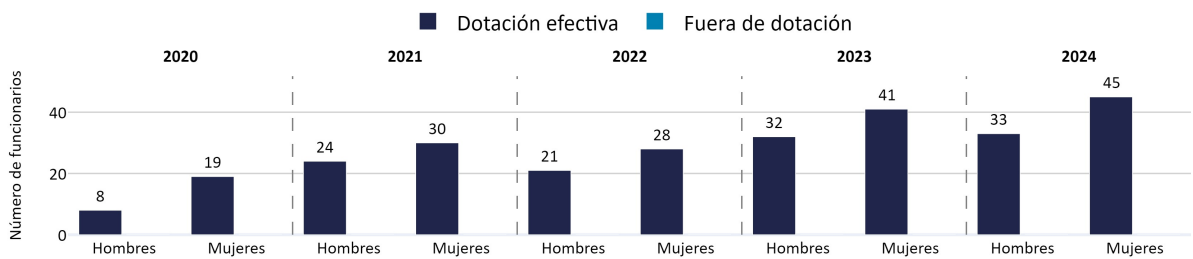
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala



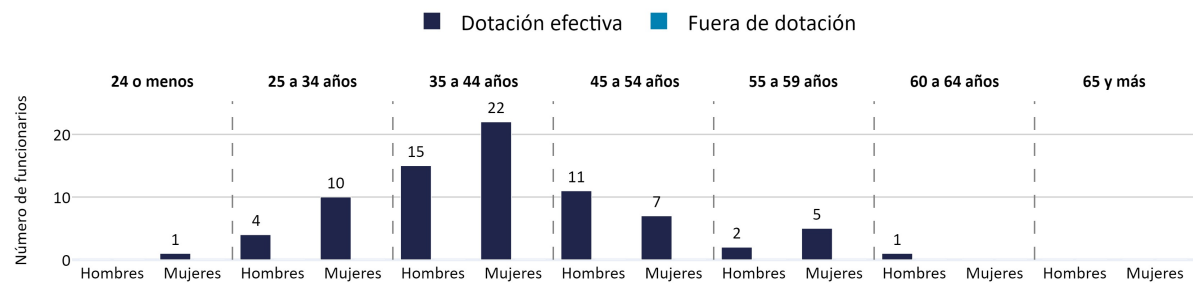
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



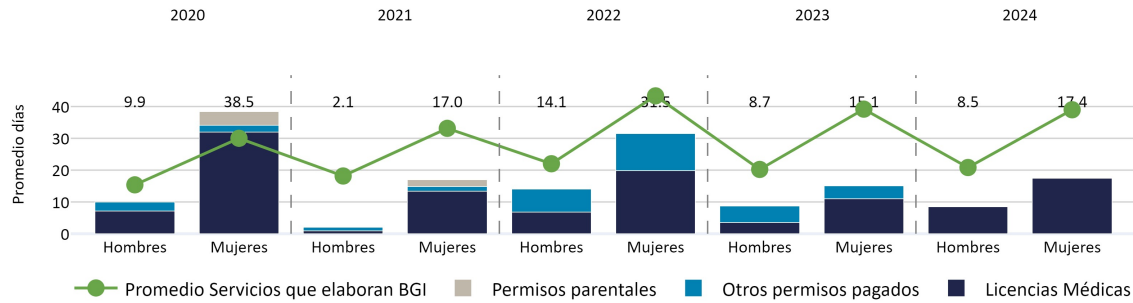
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



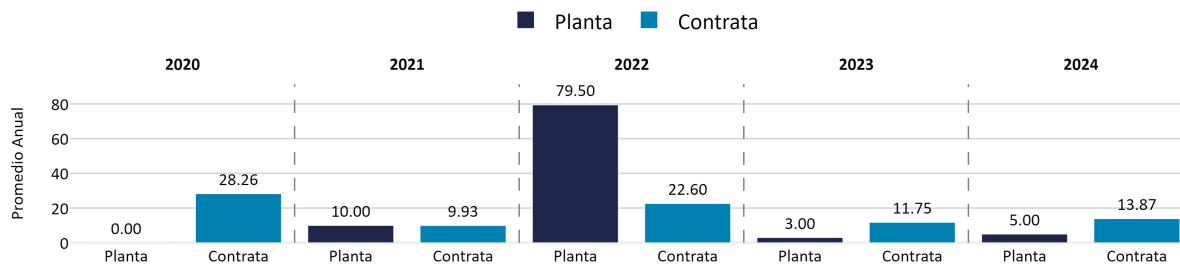
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

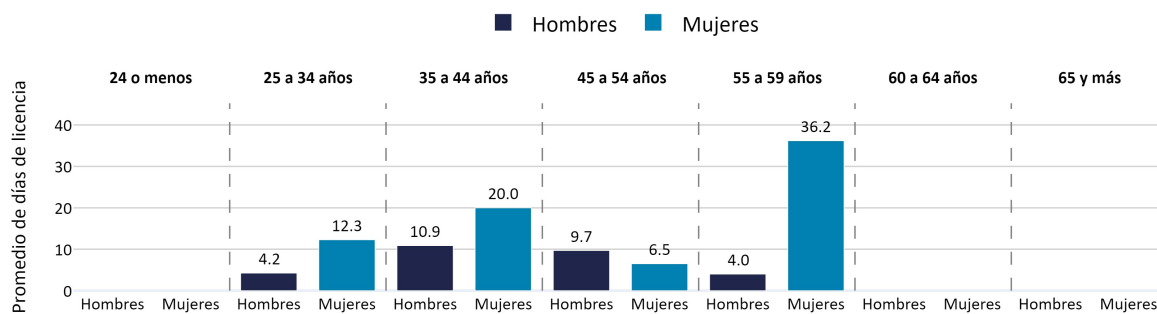
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	4.44%	3	9.09%	5
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	1	3.03%	1
Profesionales	42	93.33%	27	81.82%	69
Técnicos	1	2.22%	2	6.06%	3
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	45	100%	33	100%	78

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%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	3	100%	1	50%	4
Técnicos	0	0%	1	50%	1
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	3	100%	2	100%	5

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	0	9	8
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	30	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	30%	72.73%

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	0	9	8
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	9	8
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	8	0	6
(b) Total dotación efectiva año t	49	73	78
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.33%	0%	7.69%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	6	0	2
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	0	3
Total de ceses o retiros	8	0	6

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	6	30	2
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	8	0	6
Porcentaje de recuperación (a/b)	75%	Infinity%	33.33%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	1	2	2
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	38	73	78
(b) Total Dotación Efectiva año t	49	73	78
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	77.55%	100%	100%

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)	184	1145	2966
(b) Total de participantes capacitados año t	38	73	78
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	4.84%	15.68%	38.03%

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	7	8	8
(b) N° de actividades de capacitación año t	8	9	9
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	87.5%	88.89%	88.89%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	49	73	78
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	22	56	64
Lista 2	6	2	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	28	58	65
(b) Total Dotación Efectiva año t	49	73	78
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	57.14%	79.45%	83.33%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	30	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	9.09%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	2	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	2	0
Porcentaje (a/b)	100%	100%	Infinity%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fortalecer los programas de transferencia tecnológica de INDESPA, fomentando la autonomía de los productores y disminuir el asistencialismo, con pertenencia y arraigo territorial.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

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)
3.00	26.00	3.00	100.00	78969.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se aprobó la Política institucional de Gestión de Personas con Perspectiva de Género de INDESPA, mediante RES EX N° 959/2024. Para la medida Aplicación de Directiva N° 20 en Licitaciones Públicas, se implementaron 25 bases de licitación publicadas en www.mercadopublico.cl . La totalidad incorporan Criterio de Evaluación Sello Mujer.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	3 talleres participativos en Coquimbo, Los Lagos (presencial) y O'Higgins (teleática). Además se levanta encuesta participativa, incorporando el enfoque de género-interseccional-territorial relacionados a las IBB de acceso y participación a instrumentos de fomento. Módulo de Indespa actualizado en términos de diseño e información asociada, incorporando la Misión, requisitos y condiciones acceso
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Memoria Género con datos desagregados por sexo, gráficos y principales resultados de la inversión pública realizada por el Servicio en el período 2022-2023; avances en materia de género ámbitos interno y externo; incluye testimonios y fotografías de beneficiarias de programas y de trabajadores/as. Descarga disponible en web; difundido entre los Servicios Públicos y grupos de interés.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
CONTAR CON UN PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DE LA MESA DE GÉNERO DE INDESPA	Con el objetivo de promover y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en INDESPA, se lleva a cabo la conformación y funcionamiento de un equipo interno de trabajo denominado "Mesa Interna para la transversalización de Género", aprobada mediante Res Ex N° 649/2022. Plan de trabajo 2025: implementar y transversalizar el enfoque de género al interior de la institución.
CAPACITACIÓN GÉNERO BÁSICO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE INGRESAN A INDESPA	Curso de capacitación básico en materias de género, que permitan generar competencias laborales en trabajadoras y trabajadores de Indespa que no han sido capacitados/as, impartido por el MinMujeryEG de nivel básico y de duración de 22 hrs. (13 personas capacitadas).
CAPACITACIÓN CURSO DE VIOLENCIA DE GÉNERO AVANZADO	Realización de curso de capacitación Violencia de Género impartido por el MinMujeryEG durante el presente año, distribuidos en 4 grupos en los siguientes meses: marzo, mayo, agosto y octubre; nivel avanzado y duración 40 hrs. (38 personas capacitadas).
CAPACITACIÓN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL	Realización de curso de capacitación Curso Básico de Prevención de la Violencia Organizacional impartido por el Servicio Civil durante el presente año. Nivel básico y duración 12 hrs. (13 personas capacitadas).
PLAN DE COMUNICACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO	Externo: Elaboración plan de trabajo comunicacional con enfoque de género vinculados a hitos feministas y a orientaciones para la comunicación externa, que incluya el levantamiento de 3 testimonios de mujeres usuarias para su difusión en RRSS. Interno: Elaboración plan de trabajo comunicacional relacionado con difusión de concursos de Indespa y con la utilización de imágenes y lenguaje inclusivo.
INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE INDESPA Y CONADI	Realizar acciones de colaboración mutua para el mejor cumplimiento de las atribuciones y objetivos institucionales de las partes, impulsar y promover iniciativas que favorezcan las relaciones coordinadas e interculturales con un enfoque de derechos y de igualdad y equidad de género. Convenio de transferencia Res. Ex. N° 747/2024 y Convenio de colaboración Res. Ex. N° 816/2024.
GENERACIÓN DE ESTADÍSTICAS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO DE LOS PROGRAMAS Y CONCURSOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Boletín de Género: informativo, con datos, gráficos y párrafos que indican los principales resultados del trabajo realizado. Contiene tres páginas en formato pdf. La 1ra página lleva la portada y objetivo general, y las dos siguientes la presentación de contenidos donde se incluyen 3 citas + fotografía de beneficiarias de programas Indespa. Disponible en la web institucional para descarga.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala

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

