

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Dirección General de Movilización Nacional





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 de la Dirección General de Movilización Nacional

I.- Presentación de la Dirección General de Movilización Nacional

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

III. Funcionamiento de la Dirección General de Movilización Nacional

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 de la Dirección General de Movilización Nacional

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
General de Brigada Jorge Hinojosa Riquelme, director general de Movilización Nacional. Coronel Mario Soto Álvarez, subdirector general de Movilización Nacional	Adriana Delpiano Puelma, ministra de Defensa Nacional Ricardo Montero Allende, subsecretario de Defensa Nacional

MISIÓN
Contribuir con la defensa nacional proporcionando personas necesarias que deberán cumplir el servicio militar obligatorio, satisfaciendo además los requerimientos del potencial humano, material e industrial requeridos por las instituciones de las Fuerzas Armadas para la movilización nacional. Asimismo, colaborar con la seguridad pública, a través de la supervigilancia y coordinación de control de armas y explosivos, la ejecución de asesorías a organismos públicos y privados relacionados con las convenciones de armas químicas y biológicas y mediante la fiscalización y control de artes marciales, con el propósito de responder, oportuna y eficientemente, a los requerimientos de los organismos públicos y privados y de la ciudadanía en general.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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 de la Dirección General de Movilización Nacional correspondió a un 0,4% del total del Ministerio de Defensa Nacional.

(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’.

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

Optimizar los procesos referidos a la administración de la Reserva, mediante la actualización de la normativa, la difusión y la participación en las actividades dispuestas por el Ministerio de Defensa en estas materias, con el propósito de satisfacer las necesidades de defensa nacional.

[illegible]

Se llevó a efecto el Seminario de Educación, Doctrina y Entrenamiento Conjunto (SEDEC.) (06 al 10 de MAY.2024) con el propósito de disminuir las brechas respecto de la conducción conjunta, en especial el trabajo de los puestos de mando en el Nivel Estratégico Operacional.

Conformación y comienzo de actividades del Grupo de Actualización de la Directiva de Movilización (GADIM), presidido la Subsecretaría de Defensa, e integrada por delegados del MDN, Subsecretaría de Defensa, Subsecretaría para las FF. AA., EMCO y DGMN.

- Esta acción permitió validar la participación de la DGMN en este tipo de actividades, generando a su vez, las instancias para evaluar, comprobar la aplicabilidad de la normativa y funcionamiento de los procesos contemplados para la administración de la reserva.
- Consensuar criterios y procedimientos para enfrentar en la forma más efectiva la planificación de la movilización y su eventual ejecución, en los diferentes niveles considerados, como, asimismo representar el rol de la Dirección General de Movilización Nacional en el sistema de Defensa Nacional, constituyéndose como Base General Nacional.
- Actualizar de la normativa, adaptando los requerimientos de las actuales de las Fuerzas Armadas en el ámbito de la movilización nacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incrementar la difusión de las diferentes leyes de responsabilidad de la DGMN en el ámbito del Estado y la sociedad civil, mediante la entrega de información, a través de los mecanismos de comunicación, para internalizar el conocimiento de estas, en la sociedad.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se inscribieron un total de 9.186 jóvenes como voluntarios para el Servicio Militar, correspondiendo a 2.704 mujeres y 6.482 hombres.



ACCIÓN 2

Difusión y actualización a través de diferentes medios, de la normativa competente a las leyes que administra la DGMN.

ACCIÓN 3

El Servicio no identifica otras acciones.

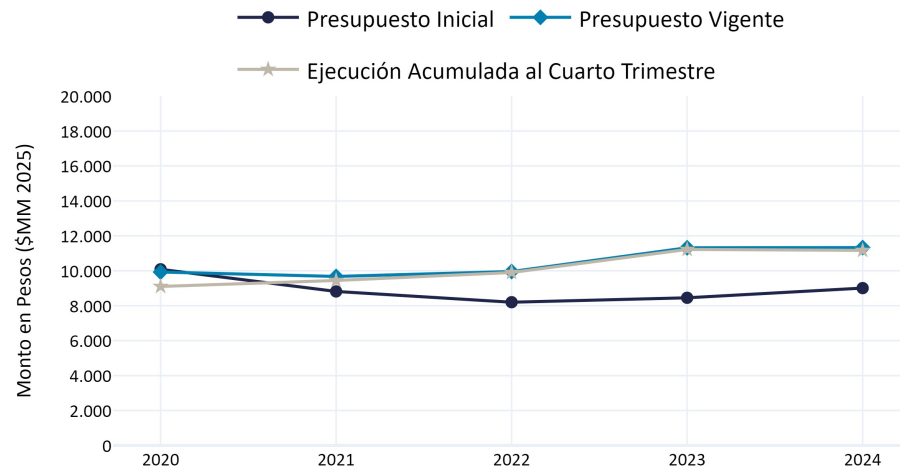
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

- Las actividades de difusión realizadas por los Oficiales de Reclutamiento en establecimientos de educación, municipalidades y otras, contribuyen a la entrega de información actualizada de la Ley 2.306, para generar la captación de jóvenes voluntarios al SMO.
- La difusión y actualización de contenidos de las leyes, contribuye en la entrega de información a la ciudadanía para la realización de trámites vinculados al cumplimiento de estas.

Funcionamiento de la Dirección General de Movilización Nacional

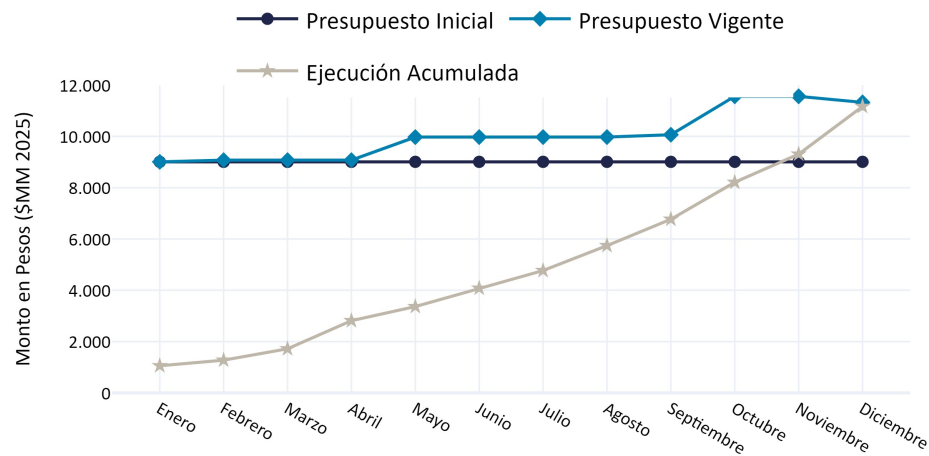
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



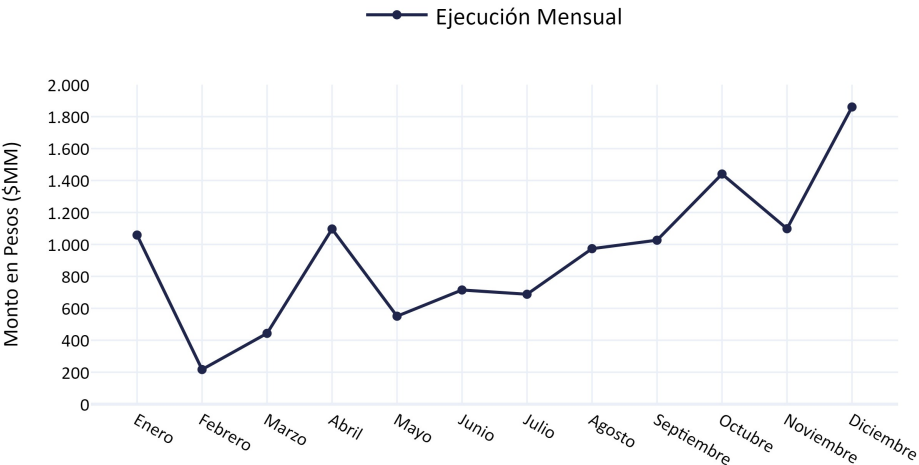
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

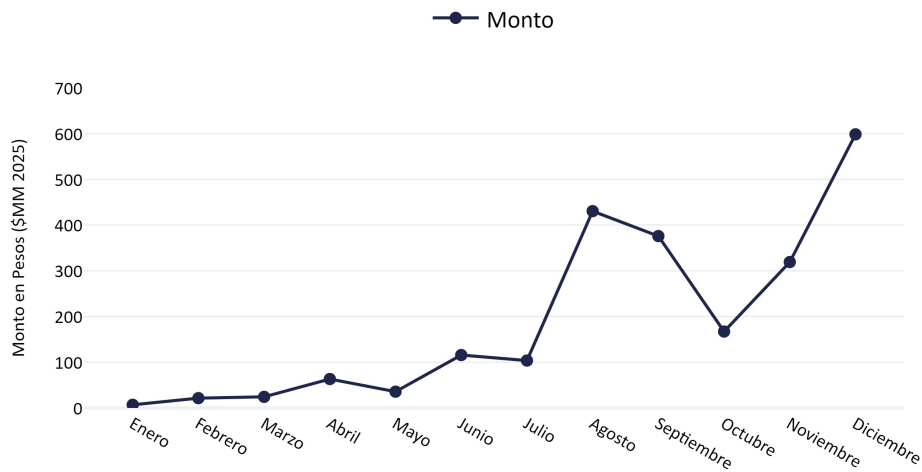
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

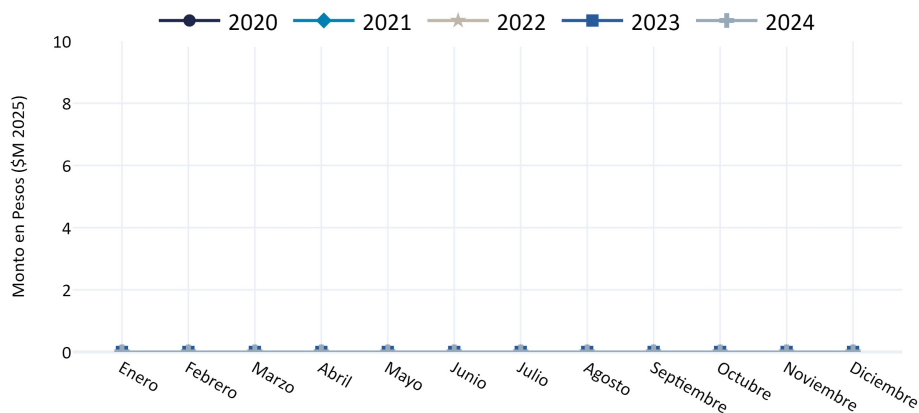
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

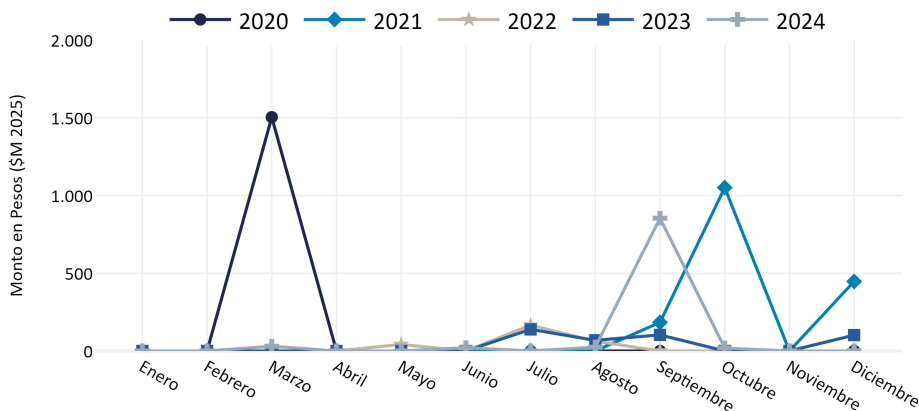


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

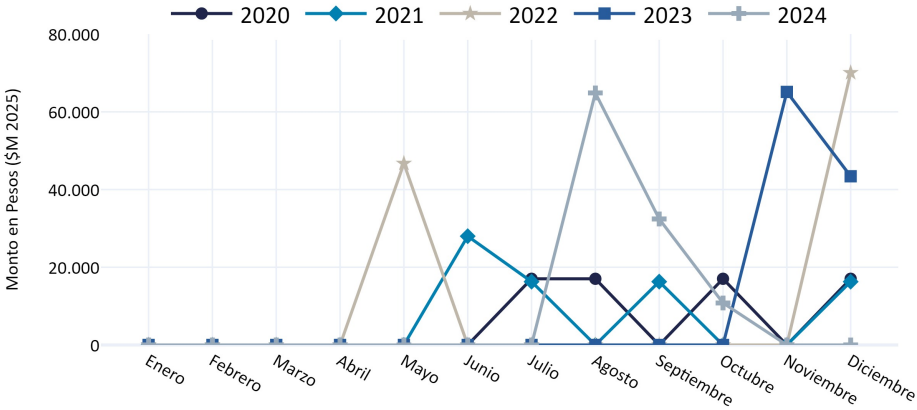
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

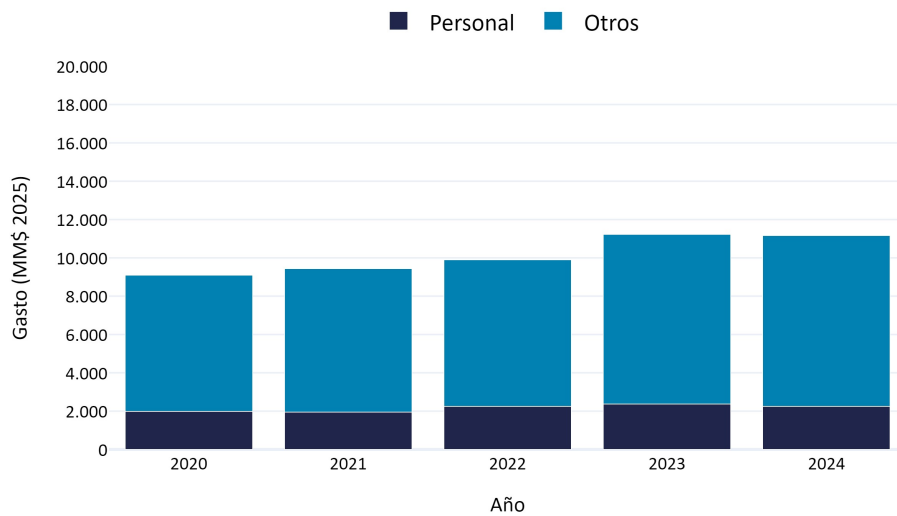


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección General de Movilización Nacional

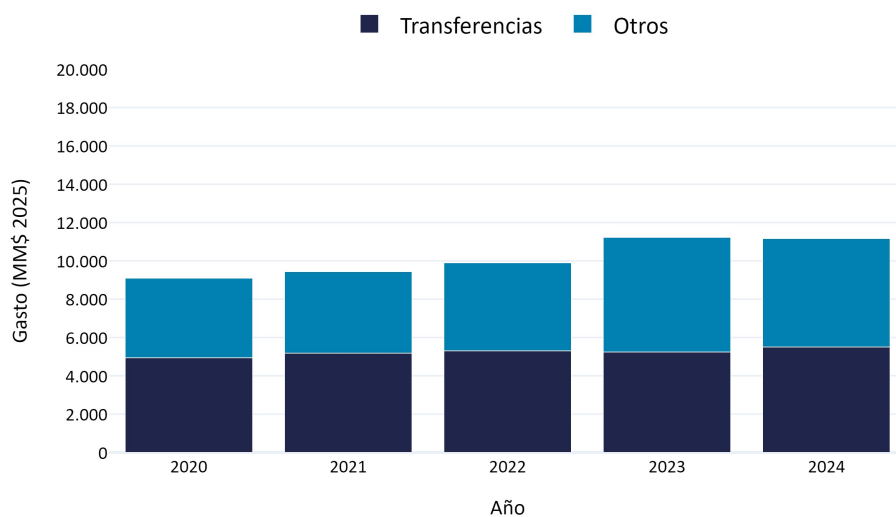


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

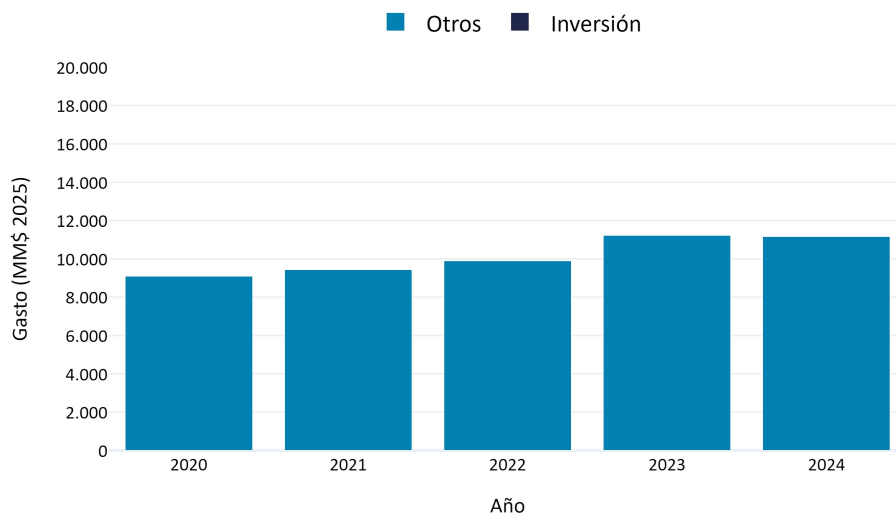
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de la Dirección General de Movilización Nacional



¿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.

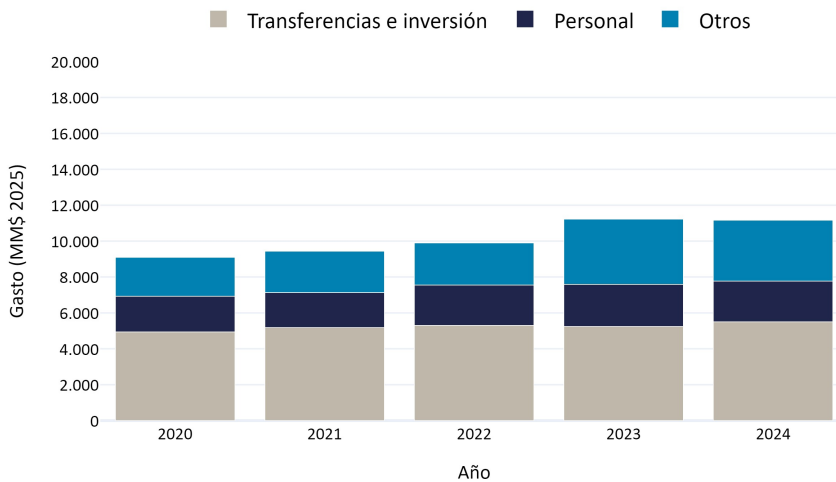
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

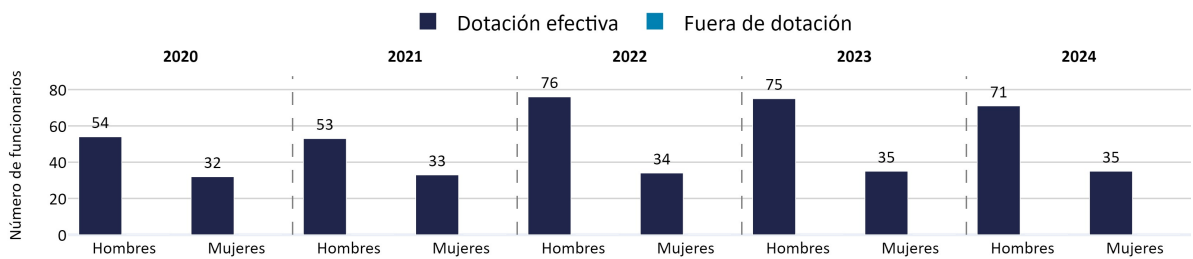
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Movilización Nacional



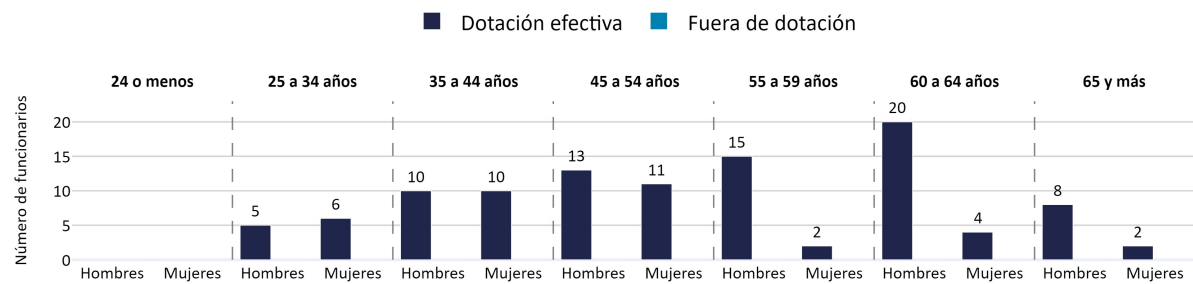
III 4.- Dotación

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



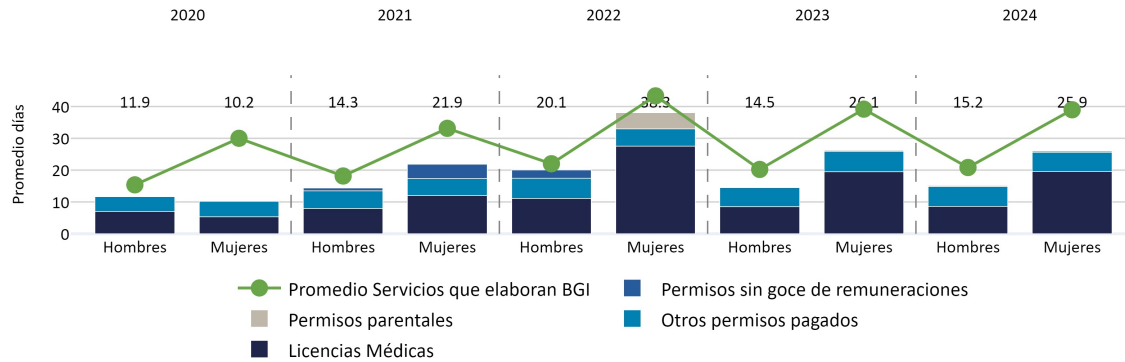
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



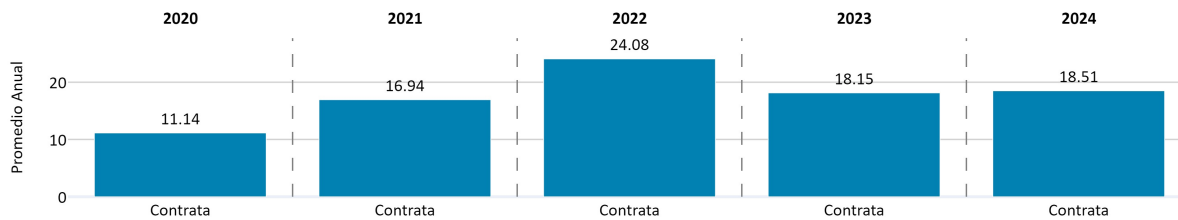
Evolución del ausentismo laboral

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.

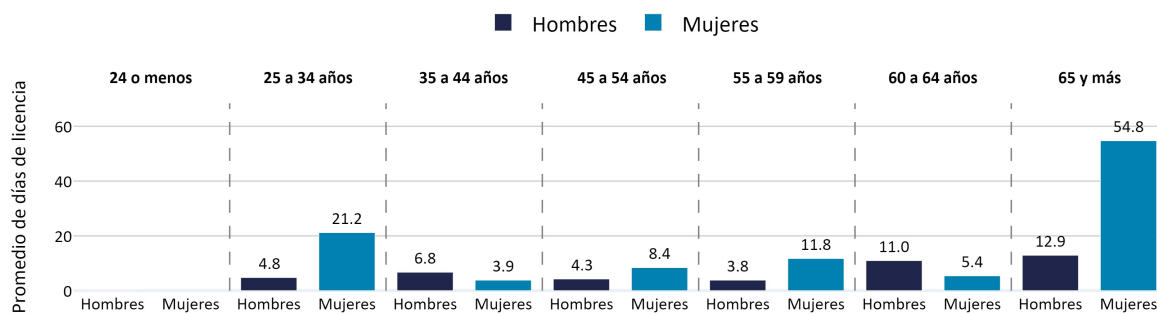
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 de la Dirección General de Movilización Nacional

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	13	37.14%	18	25.35%	31
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	11	31.43%	28	39.44%	39
Técnicos	11	31.43%	25	35.21%	36
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	35	100%	71	100%	106

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

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

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	10	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	11	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	24.24%	90.91%	81.82%

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	8	9	11
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	10	9
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	90%	122.22%

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	14	14
(b) Total dotación efectiva año t	110	110	106
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7.27%	12.73%	13.21%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	1	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	5	7
Otros retiros voluntarios año t	4	7	6
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	1	0
Total de ceses o retiros	8	14	14

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	33	10	11
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	8	14	14
Porcentaje de recuperación (a/b)	412.5%	71.43%	78.57%

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	0	0	0
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	33	74	27
(b) Total Dotación Efectiva año t	110	110	106
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	30%	67.27%	25.47%

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)	785	2010	0
(b) Total de participantes capacitados año t	33	74	27
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	23.79%	27.16%	0%

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	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	15	17	6
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	0%

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	110	110	106
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	77	98	93
Lista 2	0	2	2
Lista 3	1	0	0
Lista 4	1	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	79	100	95
(b) Total Dotación Efectiva año t	110	110	106
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	71.82%	90.91%	89.62%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	11	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Movilización Nacional

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección General de Movilización Nacional

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Movilización Nacional

MEDIDA	RESULTADO
Iniciativas	
INICIATIVA	RESULTADO
Participación de Unidad de Género DGMN, con asesores en Proceso de Selección al Servicio Militar Femenino del Ejército.	Asesorar a las Comisiones de Selección del Ejército en la implementación de acciones orientadas a potenciar el acuartelamiento de mujeres voluntarias al Servicio Militar, con el propósito de motivar y aumentar su incorporación. Esta labor se realizó en coordinación con las iniciativas del Ministerio de Defensa para fomentar la participación femenina en las Fuerzas Armadas.
Desarrollo de Encuesta de Percepción Servicio Militar 2024 en procesos de Selección de Soldados Conscriptos.	Obtener indicadores actualizados que permitan elaborar nuevas políticas públicas, incorporando información desagregada por sexo respecto de los postulantes a los procesos de selección para incorporarse a las Fuerzas Armadas como Soldados Conscriptos.
Conmemoración Día de la Mujer DGMN y Día de la Madre.	Generar un impacto comunicacional en la organización, destacando la importancia del rol de la mujer en las tareas de la DGMN, mediante acciones que cuenten con el reconocimiento expreso de las autoridades.
Participación de la Unidad de Género en seminarios: Impactos Ley Karin y su Prevención, Promoción del Buen trato y Perspectiva de Género, Eliminación de la Violencia en el Trabajo, Agenda de Género en la Defensa, Ley Karin y Convenio 190 OIT, Protocolos Prevención Ley Karin.	Adquirir un conocimiento sólido, mediante capacitación permanente y actualizada, sobre la aplicación de nuevos instrumentos legales, con el fin de retroalimentar y asesorar a la DGMN en la actualización de protocolos, fundamentados teóricamente, para atender hechos previstos en la normativa vigente y favorecer una planificación más efectiva en la toma de decisiones.
Resolución entrega Igualitaria de Certificados de Situación Militar, Ley 21.120. Resolución para adecuación de protocolos de trabajo Cantones de Reclutamiento con enfoque de género, interno y para la ciudadanía.	Eliminar los tiempos de espera en la entrega de certificados requeridos para el ingreso a la Administración Pública, tales como el Certificado de Situación Militar, para aquellas personas que hayan efectuado el cambio de sexo registral ante la autoridad competente.
Implementación de Resolución que potencia y crea Unidad de Género.	Establecer un canal de comunicación directo y oportuno para la asesoría al director general de Movilización Nacional, proporcionando soluciones inmediatas y adecuadas ante hechos que requieran su análisis. Asimismo, definir los mecanismos para la creación de la estructura jerárquica y orgánica de funcionamiento de la Unidad de Género dentro de la DGMN, con el fin de dar cumplimiento a la agenda de
Inicio estrategia territorial de promoción nacional del Servicio Militar, con charlas motivacionales Liceos de Niñas.	Potenciar a nivel nacional la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas, en coordinación con las acciones impulsadas por el Ministerio de Defensa Nacional para fomentar su participación.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección General de Movilización Nacional

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

