

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Dirección General de Aeronáutica Civil





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 Aeronáutica Civil

I.- Presentación de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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

III. Funcionamiento de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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 Aeronáutica Civil

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Carlos Madina Díaz, director General de Aeronáutica Civil	Adriana Delpiano Puelma, ministra de Defensa Nacional Ricardo Montero Allende, subsecretario de Defensa Nacional

MISIÓN
Normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales; desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia; y otorgar servicios de excelencia de seguridad operacional, seguridad de aviación, navegación aérea y meteorología, con el propósito de garantizar la operación del Sistema Aeronáutico en forma segura y eficiente.

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
No	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 Aeronáutica Civil correspondió a un 13,3% 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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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

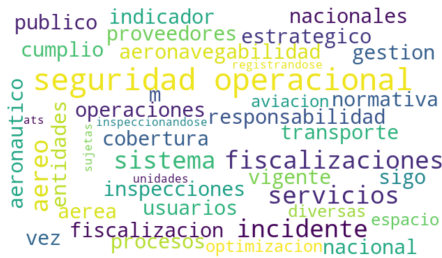
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mantener altos estándares de seguridad de aviación en el país, con la finalidad de salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, teniendo presente la seguridad, la regularidad y la eficiencia de los vuelos, tanto nacionales como internacionales.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se cumplió en un 102,63% el indicador estratégico de pasajero incógnito, detectándose 78 de 88 objetos peligrosos durante controles de seguridad en aeropuertos. Paralelamente, se alcanzó un 97,14% de cumplimiento para el indicador de cobertura de fiscalización en seguridad de aviación, revisándose 102 de 116 unidades/entidades sujetas a fiscalización.	
ACCIÓN 2	
Invertidos M\$3.450.000, se ejecutó la fase dos del proyecto SAREP, permitiendo adquirir entre otros: - Cámaras de distintos alcances - Radares de detección de movimientos - Cámaras para detectar incursiones no autorizadas - Sistemas de alerta de intrusión - Salas de monitoreo para observación de áreas críticas. - Equipamiento de protección, distribuido según necesidades de cada unidad	
ACCIÓN 3	
Se implementó la primera cadena de suministro para exportadores de fruta en el marco del programa nacional de seguridad de la carga aérea, y se realizaron fiscalizaciones en terreno para verificar el cumplimiento de directivas de funcionamiento, autorizando nuevas empresas para desarrollar actividades de seguridad privada en recintos aeroportuarios.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las medidas descritas buscan proporcionar seguridad a la aviación civil en el territorio nacional, estableciendo salvaguardias contra actos de interferencia ilícita. En primer lugar, la ejecución del plan pasajero incógnito demuestra capacidad para detectar amenazas, reduciendo riesgos y protegiendo a todos los usuarios. Por otro lado, la aprobación de la cadena de suministro refleja una alineación con las directivas de funcionamiento, contribuyendo al cumplimiento del programa nacional de seguridad de la carga aérea.	
Finalmente, la implementación de nuevas tecnologías como parte del proyecto integral de seguridad aeroportuaria y del proyecto de la política nacional contra el crimen organizado contribuyó a fortalecer la seguridad de la aviación civil.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener altos estándares de seguridad operacional en actividades aéreas que se realicen en el territorio y espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero, con la finalidad de disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de aviación en las operaciones aéreas.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

Se cumplió en un 128,57% el indicador estratégico de cobertura de fiscalización en seguridad operacional, inspeccionándose 1.053 de 1.227 unidades/entidades sujetas a fiscalización. A su vez, se cumplió en un 385% el indicador estratégico de incidentes ATS, registrándose una tasa de un incidente cada 100.000 movimientos de aeronaves, de responsabilidad de los servicios de tránsito aéreo.



ACCIÓN 2

Se invirtieron M\$5.584.383 en seguridad operacional, realizándose entre otros:

- 1.291 inspecciones nacionales en aeronavegabilidad, licencias, transporte público y operaciones y 197 internacionales en aeronavegabilidad y transporte público
- 111 fiscalizaciones a proveedores de servicios de navegación aérea y aeródromos
- Doce fiscalizaciones a médicos examinadores aeronáuticos

ACCIÓN 3

Paralelamente, con el presupuesto de M\$5.584.383 se desarrollaron nuevos módulos en el Sistema de Gestión de Seguridad Operacional (SIGO), facilitando la gestión de procesos de vigilancia del Departamento Seguridad Operacional, a fin de fiscalizar a los usuarios del sistema aeronáutico nacional y a los proveedores de servicios aeronáuticos, verificando que cumplan con la normativa vigente.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La optimización del sistema SIGO, las diversas fiscalizaciones e inspecciones ejecutadas y los indicadores que miden su grado de cobertura, contribuyen a mantener y mejorar los estándares de seguridad operacional en el espacio aéreo nacional, propiciando un entorno seguro y confiable para la aviación en actividades que se realicen en el territorio y espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero. Tales medidas favorecen que operadores y entidades deban alinear sus prácticas con la normativa y procedimientos vigentes, en miras a disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de aviación en las diversas operaciones aéreas. Por otro lado, se agiliza la detección de desviaciones, permitiendo una respuesta rápida y basada en datos, lo cual se ve fortalecido, a su vez, con la modernización de procesos que implica la optimización de plataformas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

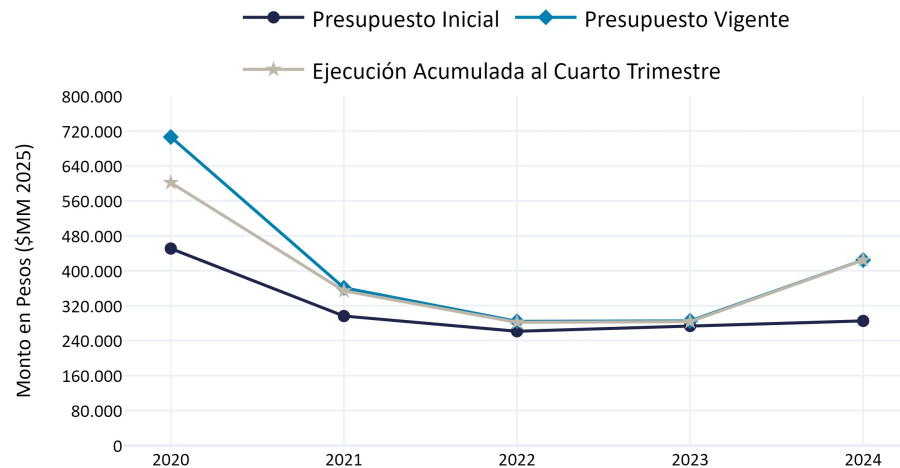
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento de la Dirección General de Aeronáutica Civil

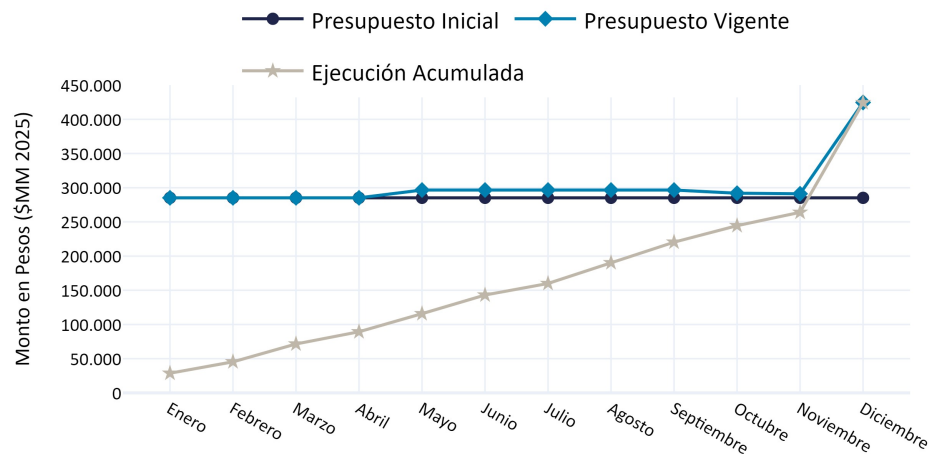
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



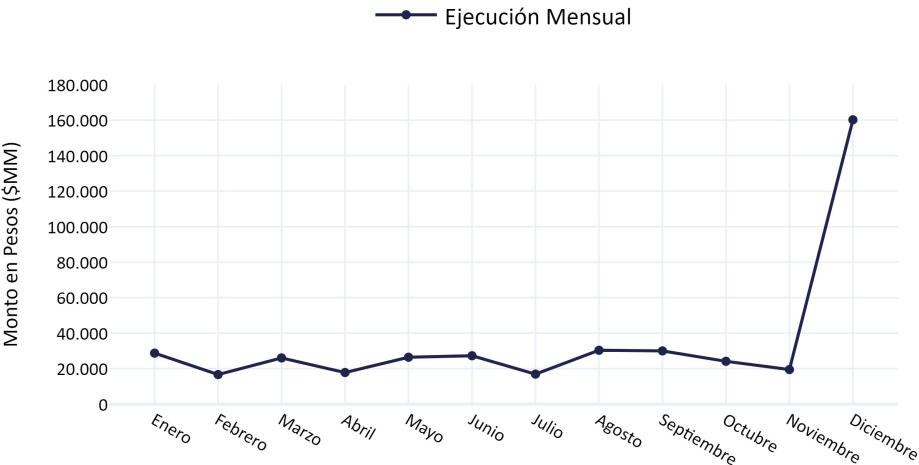
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

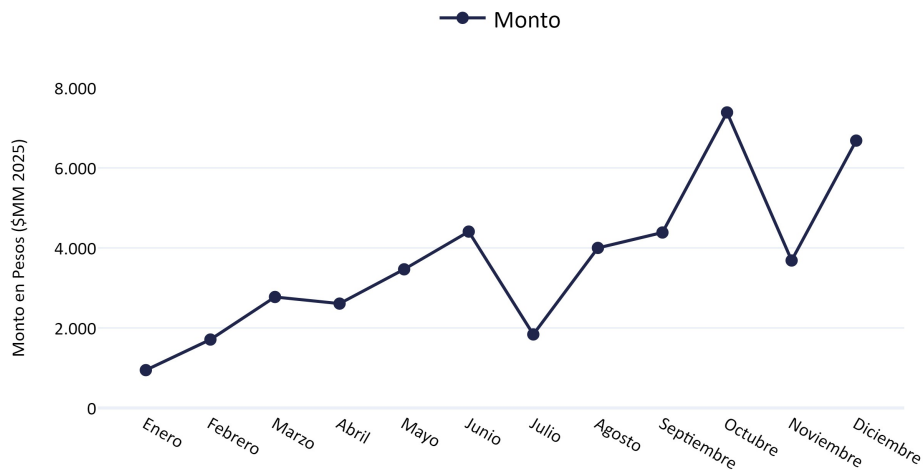
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

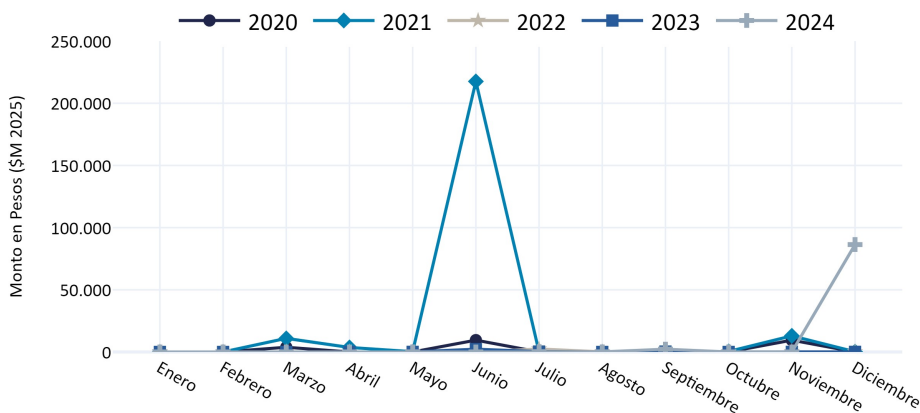
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

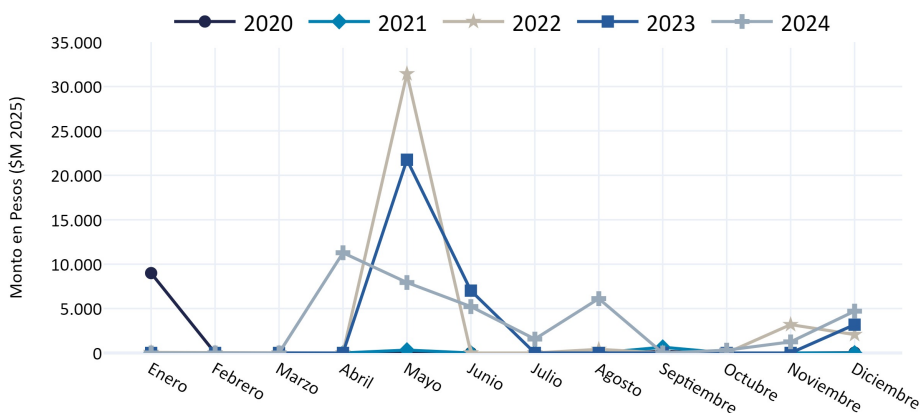


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

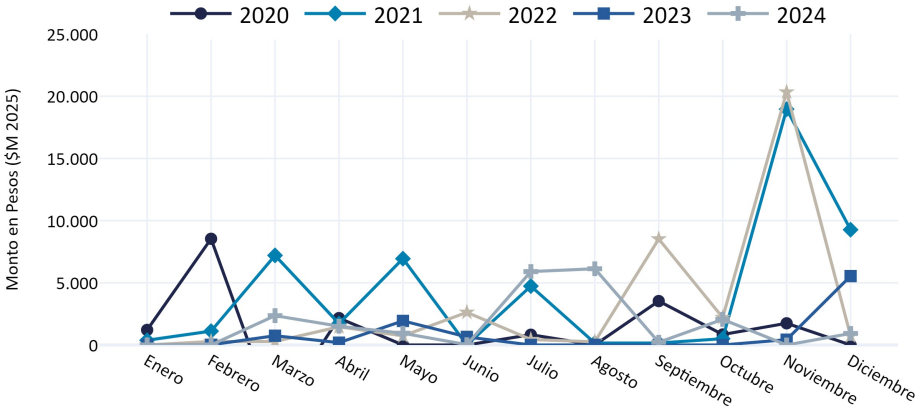
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

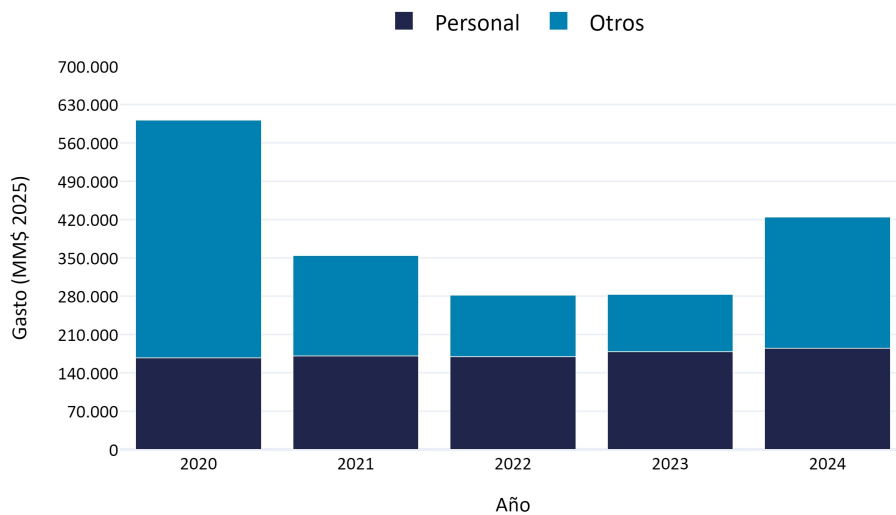


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección General de Aeronáutica Civil

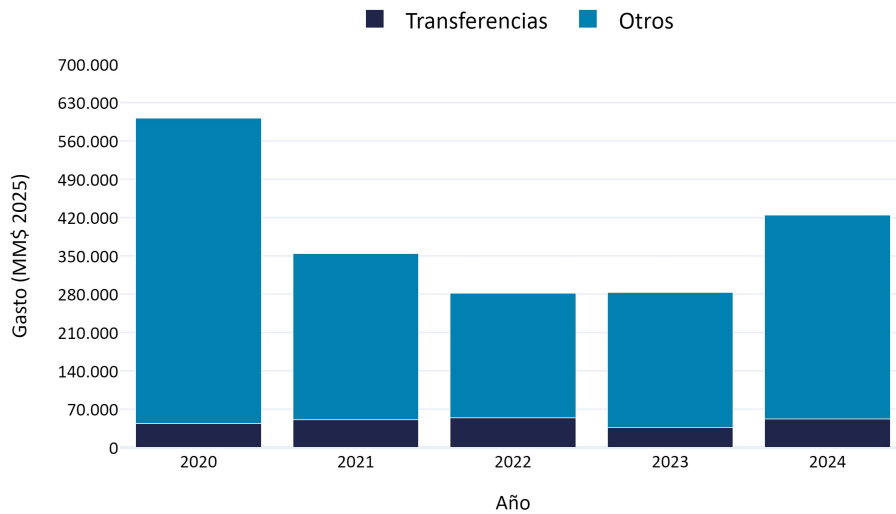


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

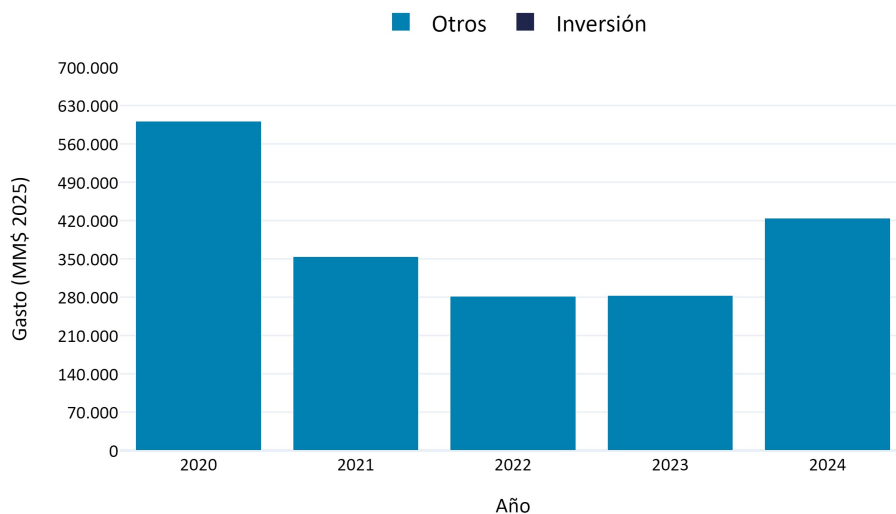
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Aeronáutica Civil



¿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.

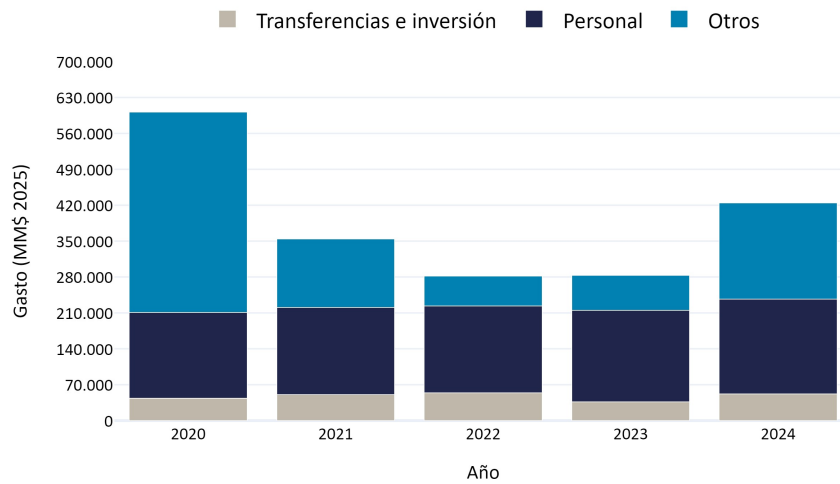
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

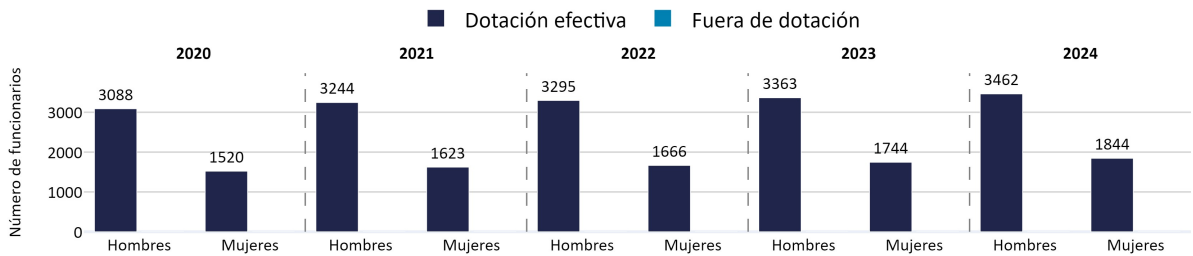
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Aeronáutica Civil



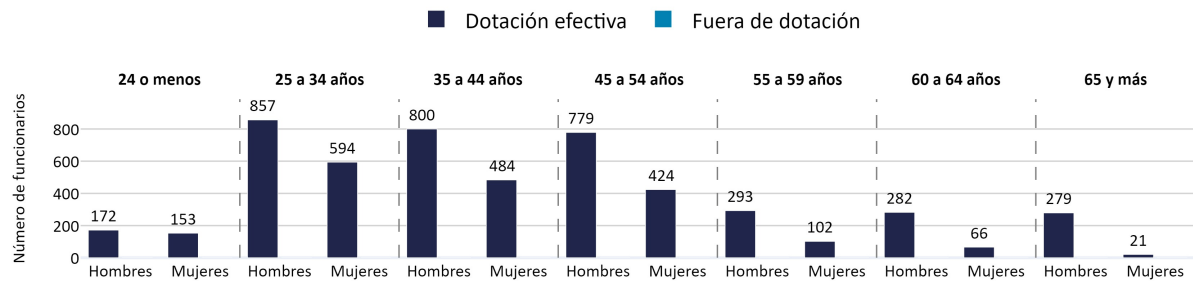
III 4.- Dotación

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

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



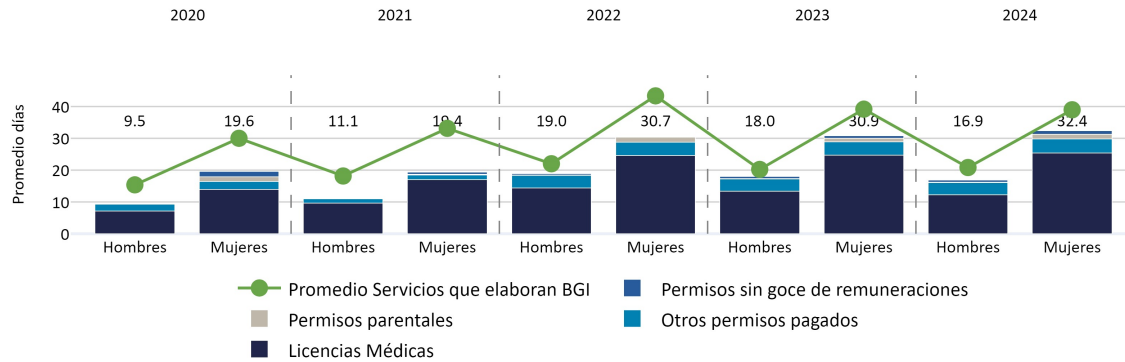
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



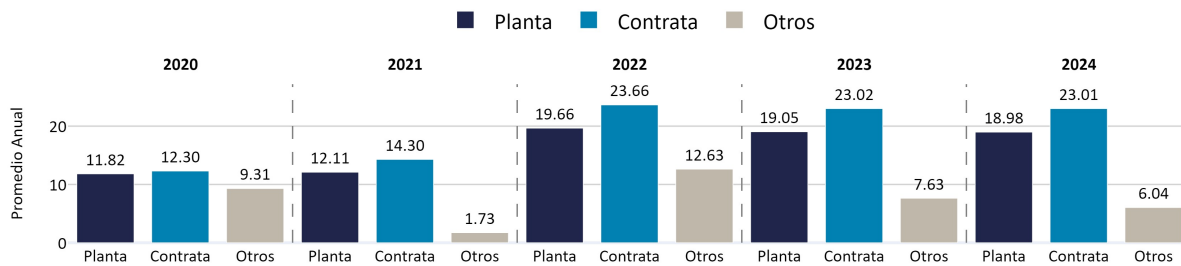
Evolución del ausentismo laboral

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

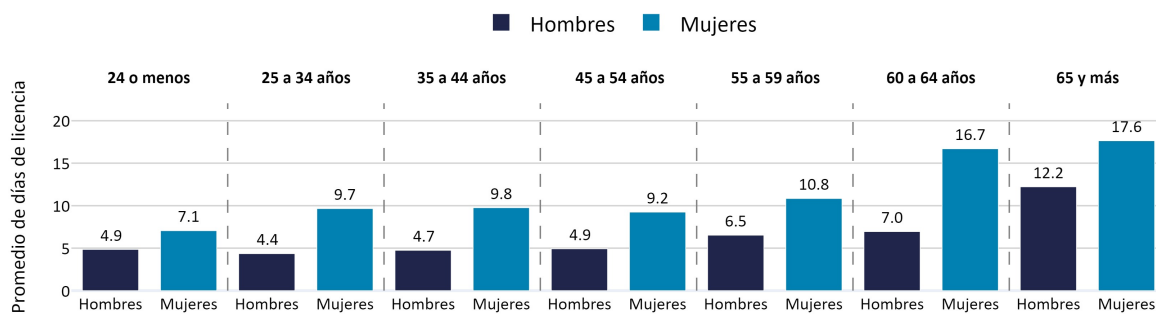
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



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



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

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

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

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 6.062.924 y M\$ 6.570.839 respectivamente.

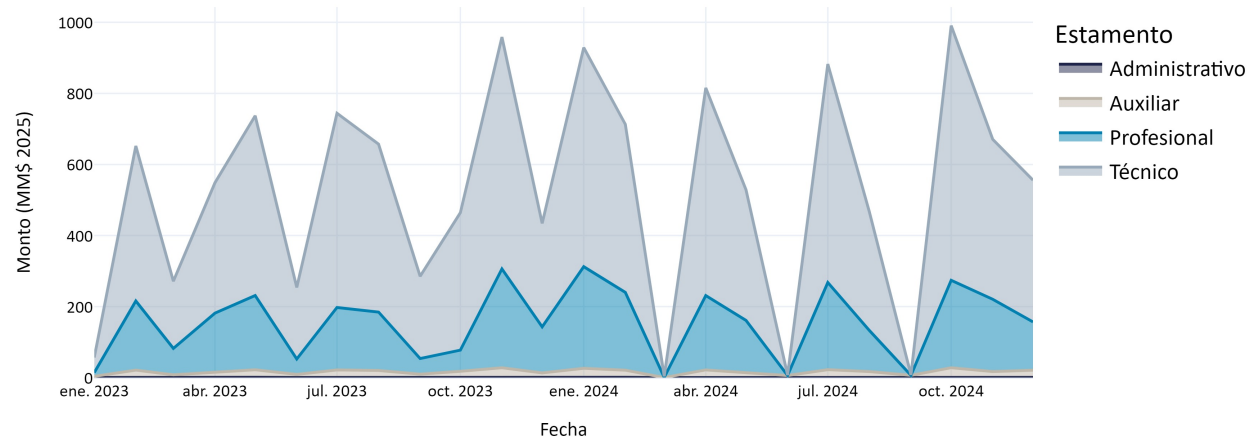
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	32,2%	34,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	27,2%	30,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	16,2%	19,9%

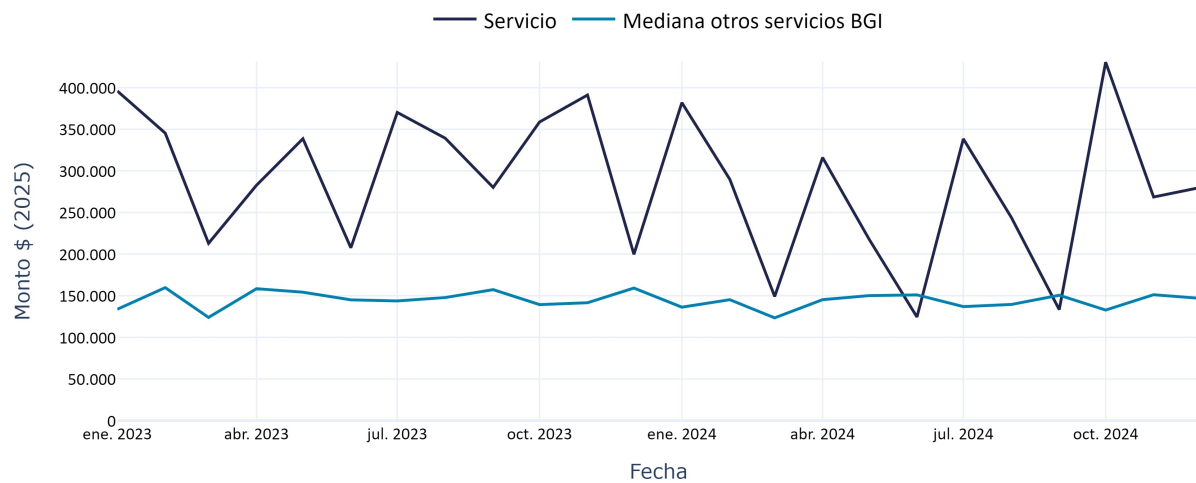
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	46 horas	46 horas
Promedio pagado por trabajador	\$310.473	\$307.941
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	23%	18%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	12%	15%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	12,5%	14,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



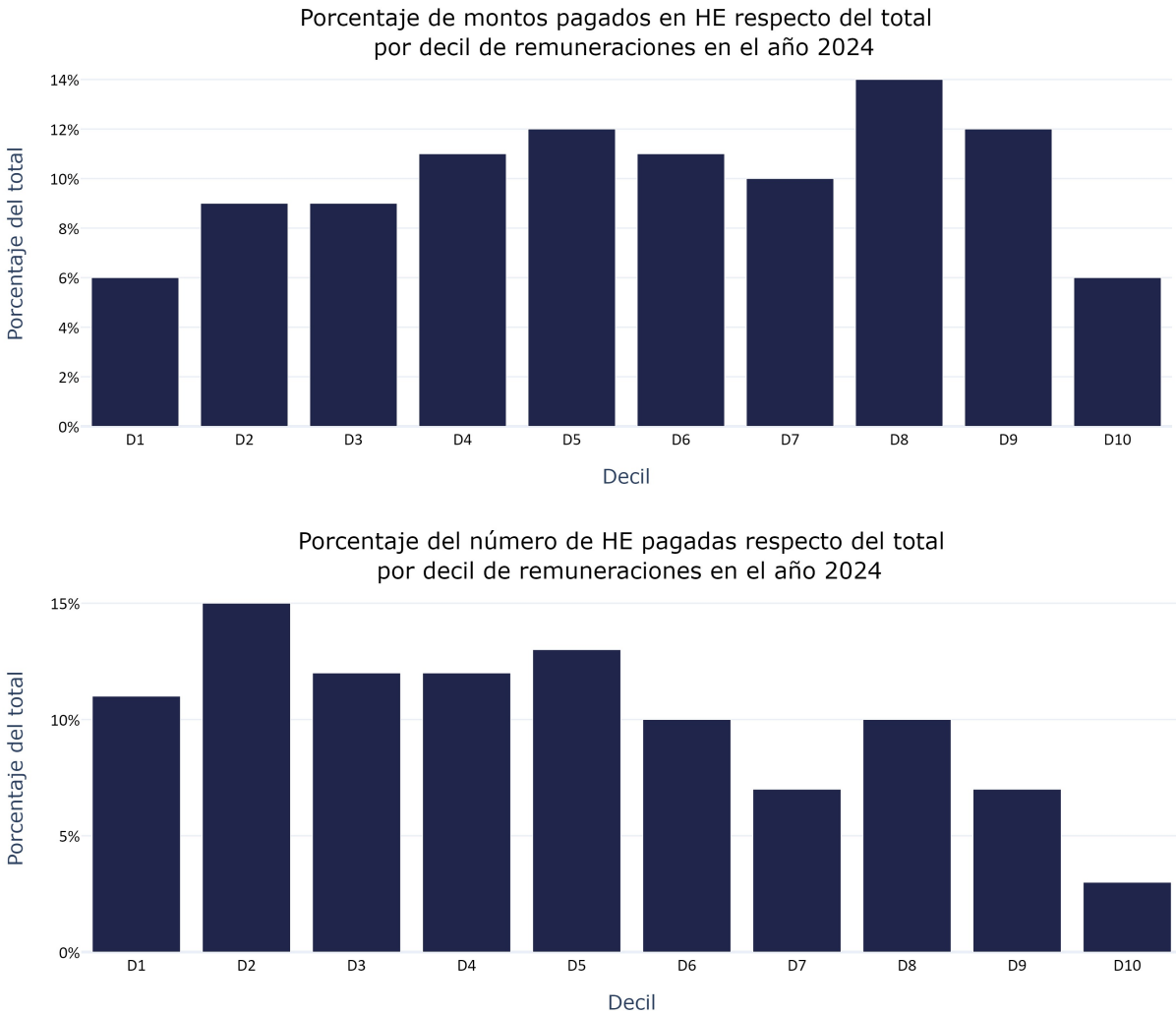
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 3% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 11% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	184	9.98%	110	3.18%	294
Auxiliares	49	2.66%	279	8.06%	328
Directivos	4	0.22%	22	0.64%	26
Profesionales	573	31.07%	1228	35.47%	1801
Técnicos	1029	55.8%	1822	52.63%	2851
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	5	0.27%	1	0.03%	6
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	1844	100%	3462	100%	5306

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	2	40%	0	0%	2
Técnicos	3	60%	1	100%	4
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	5	100%	1	100%	6

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	224	306	393
(b) Total de ingresos a la contrata año t	228	336	419
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	98.25%	91.07%	93.79%

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	169	283	380
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	224	306	393
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	75.45%	92.48%	96.69%

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	168	226	281
(b) Total dotación efectiva año t	4961	5107	5306
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3.39%	4.43%	5.3%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	8	2	7
Funcionarios fallecidos año t	3	6	12
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	53	101	85
Otros retiros voluntarios año t	90	73	81
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	44	96
Total de ceses o retiros	168	226	281

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	228	336	262
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	168	226	281
Porcentaje de recuperación (a/b)	135.71%	148.67%	93.24%

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	3	4	4
(b) Total Planta efectiva año t	1135	1120	1083
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0.26%	0.36%	0.37%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2308	2238	2709
(b) Total Dotación Efectiva año t	4961	5107	5306
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	46.52%	43.82%	51.06%

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)	113589	112636	160822
(b) Total de participantes capacitados año t	113589	3422	4371
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1%	32.92%	36.79%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	151	136	208
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.66%	0.74%	0.96%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	29	21	101
(b) Total Dotación Efectiva año t	4961	5107	5306
Porcentaje de becados (a/b)	0.58%	0.41%	1.9%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	4701	4862	4994
Lista 2	2	9	3
Lista 3	3	8	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	4706	4879	4998
(b) Total Dotación Efectiva año t	4961	5107	5306
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	94.86%	95.54%	94.2%

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	11	5	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	228	336	419
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	4.82%	1.49%	1.19%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	11	5	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	17	6	5
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	64.71%	83.33%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	7	1	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	17	6	5
Porcentaje (a/b)	41.18%	16.67%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Aeronáutica Civil

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fortalecer las políticas de inclusión desde una perspectiva de género, de diversidad sexual, étnica y socioeconómica en las FFAA. y en el Ministerio de Defensa.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Dirección General de Aeronáutica Civil

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)
23.00	231.00	3.00	100.00	6529535.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Aeronáutica Civil

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realizarán dos tipos de capacitaciones: una básica y una avanzada. Capacitación básica: Dirigida al menos a 100 funcionarios y funcionarias de la dotación nacional del servicio, en perspectiva de género y diversidades, la cual se desarrollará a través de las plataformas de formación On-line disponibles en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Civil. Dicha capacitación debe tener una duración mínima de 8 horas. Capacitación avanzada: Se capacitará al 50% de los equipos directivos del servicio, hasta el 3er nivel jerárquico a nivel nacional, los contenidos mínimos que se abordarán deben incluir al menos, formación en transversalización de género, planificación estratégica con enfoque de género y diseño de instrumentos estratégicos con enfoque de género. Tendrá una duración mínima de 16 horas y estará comprometida en el Plan Anual de Capacitación (PAC). En cuanto a los contenidos de las capacitaciones, estas deberán ser aprobadas por la Red de Expertas antes de la implementación.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Guía de recomendaciones para la actuación y primera respuesta ante situaciones de violencia de género y violencia contra las mujeres, para funcionarios y funcionarias del Servicio de Seguridad de Aviación (AVSEC), que se relacionan con usuarios y usuarias de los servicios que son de responsabilidad de la DGAC.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio de caracterización con análisis de género de los alumnos y alumnas de la Escuela Técnica Aeronáutica 2022-2023. Dicho estudio, buscará identificar las brechas, barreras e inequidades (BBI) de género en los procesos de: postulación, ingreso, permanencia y egreso de estudiantes, que forman parte de la Escuela técnica Aeronáutica.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Conmemoración del mes de las mujeres	Durante el mes de marzo, se desarrollaron diversas actividades enmarcadas en la perspectiva de género, relevando el rol de la mujer en la aeronáutica, mediante conversatorios, talleres de autocuidado, charlas y premiaciones a la funcionaria destacada, con el fin de reconocer la labor de las mujeres en su lugar de trabajo, teniendo un alcance a nivel nacional desde Arica a la Antártica.
Difusión de ley 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género	Publicación de nota en intranet institucional, durante el mes de junio, que informa la publicación de la ley N° 21.675 sobre violencia hacia las mujeres en razón de su género, con objeto de relevar sus principales aspectos que aborda dicha ley a propósito de establecer las bases y lineamientos para el abordaje de la violencia de género.
Difusión de ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo	Realización de jornadas informativas, durante el mes de julio, sobre los principales cambios y alcances de la ley N°21.643, conocida como ley Karin, dirigida a asociaciones, colegios de funcionarios y funcionarias DGAC, de cara a su entrada en vigencia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección General de Aeronáutica Civil

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

