

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas





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 Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

I.- Presentación de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

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

III. Funcionamiento de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

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 Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Contribuir y liderar la gestión y articulación de las políticas públicas de infraestructura y recursos hídricos sostenibles, resilientes, inclusivas y con perspectiva de género, mediante la coordinación, entrega de directrices y la provisión de servicios de apoyo de excelencia institucional a los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio, propiciando la eficacia y espacios de confianza, promoviendo el bienestar, cuidado y seguridad de las personas del Ministerio.

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	Sí

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 Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas correspondió a un 0,6% del total del Ministerio de Obras Públicas.

(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 Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

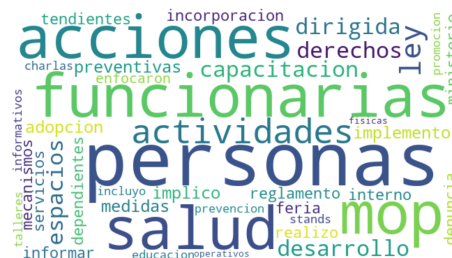
Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Entregar información confiable, oportuna y precisa que permita facilitar la toma de decisiones de las Autoridades Ministeriales y generar políticas, lineamientos y directrices estratégicas para integrar transversalmente la gestión de los Servicios.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se diseñó e implementó un 'Panel Web de Seguimiento a la Inversión en Tiempo Real del MOP', plataforma que centraliza la información de los proyectos de inversión del Ministerio de Obras Públicas y que permitió detectar y analizar oportunamente situaciones críticas en relación al estado de avance de la inversión MOP, logrando cifras históricas en la ejecución presupuestaria de la inversión MOP.	
ACCIÓN 2	
Se gestionaron alianzas y convenios con instituciones como por ejemplo con Banco Estado, lo que permitió apoyar y fortalecer la participación de medianas y pequeñas empresas en las iniciativas de inversión a nivel nacional.	
ACCIÓN 3	
Se incorporaron mediciones en procesos claves de los Servicios MOP como: Liquidación de Contratos, Recomendación Satisfactoria o Admisibilidad Oportuno, Normas Internacionales de Contabilidad Financiera del Sector Público, Gestión Presupuestaria, entre otros, para optimizar la gestión a nivel ministerial.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones llevadas a cabo permitieron desarrollar un sistema robusto de gestión de información que integró bases de datos para evitar duplicidad de la información y fortalecer la trazabilidad, calidad, confiabilidad y oportunidad con que la autoridad pudo disponer de información en tiempo real, proporcionando una base sólida y fundamentada para tomar decisiones. Lo anterior, contribuyó a mejorar la agilidad en la toma de decisiones estratégicas, la integración transversal de la gestión y el aumento de la inversión a nivel ministerial.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

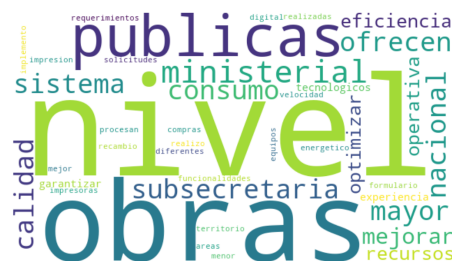
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

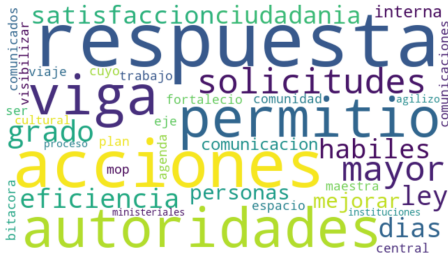
ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

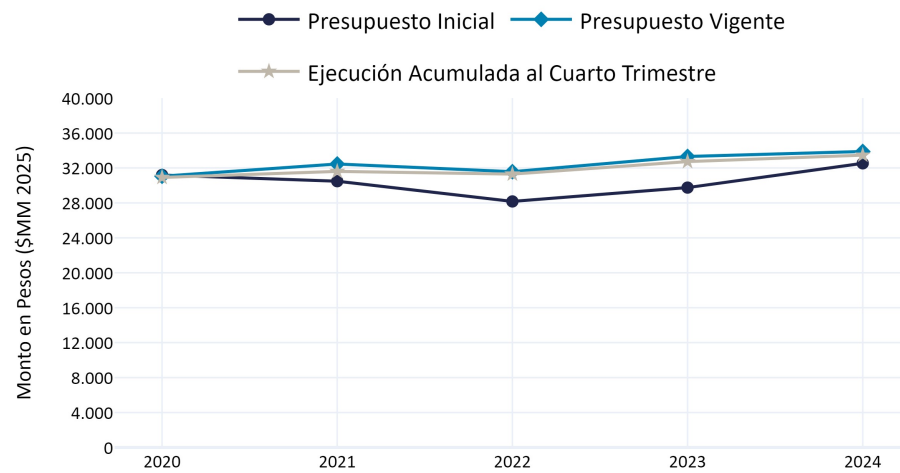
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Consolidar la comunicación del Ministerio con la ciudadanía, así como coordinar y difundir de manera inclusiva y con perspectiva de género, el quehacer de nuestra institución, a través de los diferentes canales de comunicación internos y externos.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se fortaleció el Plan de Comunicaciones internas, cuyo eje central fue ser el espacio de la comunidad MOP, que permitió visibilizar el trabajo de las autoridades a través de comunicados como: Entre Vigas, La Viga Maestra, Bitácora de Viaje y Agenda Cultural.	
ACCIÓN 2	
Se agilizó el proceso de solicitudes y respuestas de las autoridades ministeriales a instituciones del Estado y sus representantes, formalizando e implementando el nuevo Procedimiento de Actores relevantes, lo que permitió un mayor grado de coordinación y eficiencia en las respuestas.	
ACCIÓN 3	
Se logró reducir a 15 días hábiles, el tiempo de respuesta a las solicitudes ciudadanas de la Ley de Transparencia N° 20.285, plazo que por Ley es de 20 días hábiles, otorgando una satisfacción de respuesta en términos de oportunidad a la ciudadanía por sobre los estándares normativos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas, tanto de carácter interno, como externo contribuyeron a mejorar nuestra gestión y acercar la institución a las personas. Las acciones de comunicación interna fomentaron un ambiente en que la información fluyó libremente, promoviendo la confianza, el compromiso y el sentido de pertenencia de las personas funcionarias, en tanto que, las acciones externas destinadas a consolidar la comunicación con la ciudadanía permitieron mejorar nuestra eficiencia institucional al otorgar mayor grado de satisfacción respecto de los requerimientos efectuados.	

Funcionamiento de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

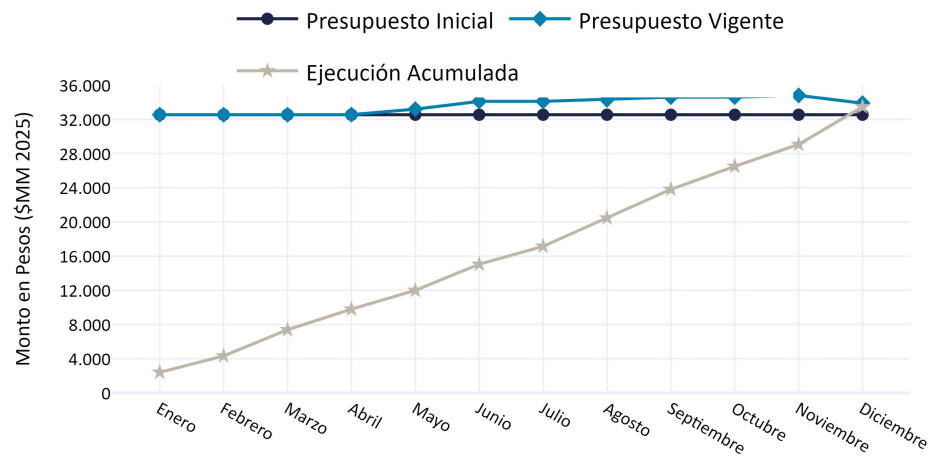
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



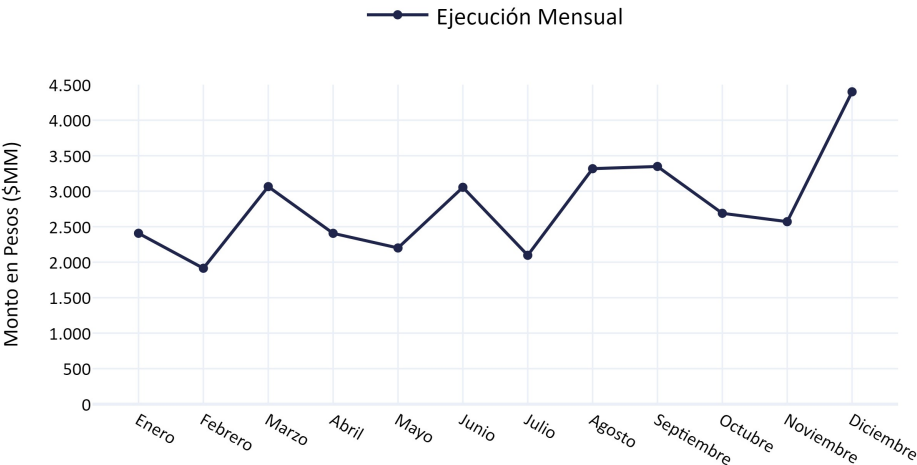
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

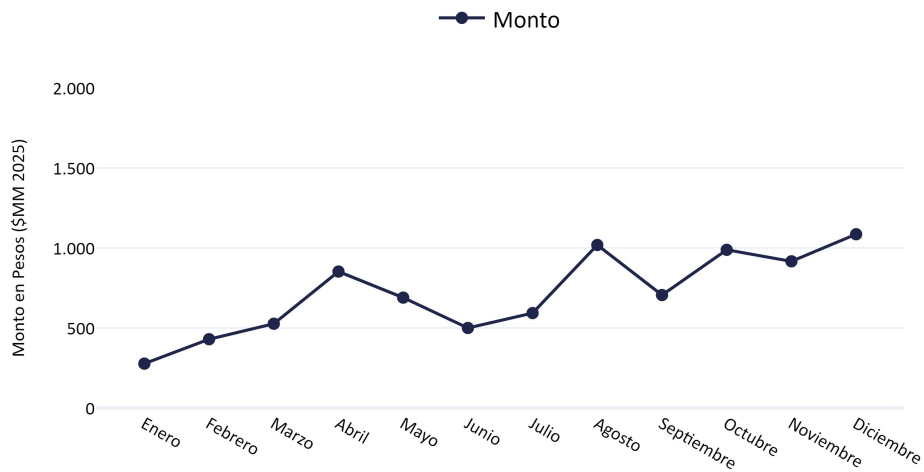
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

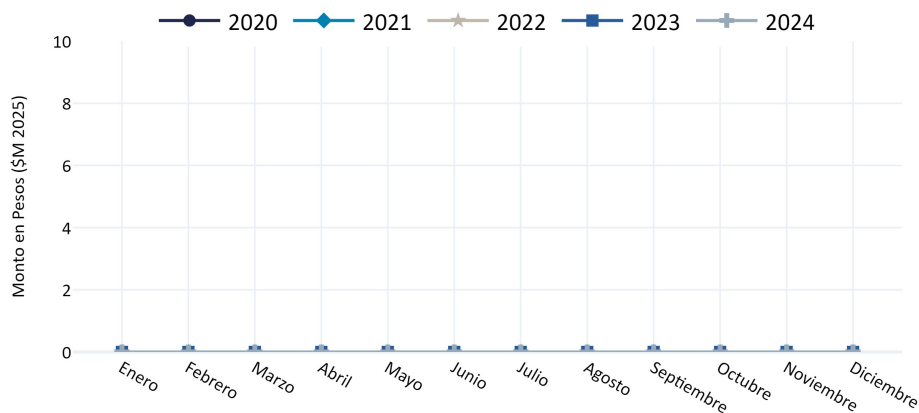
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

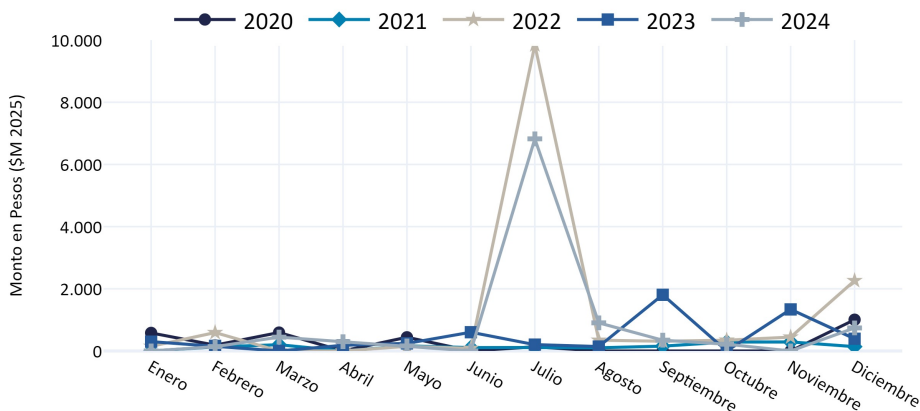


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

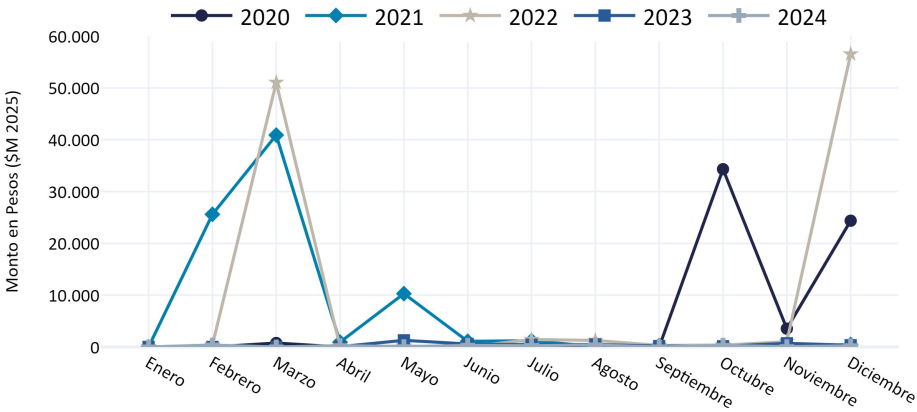
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

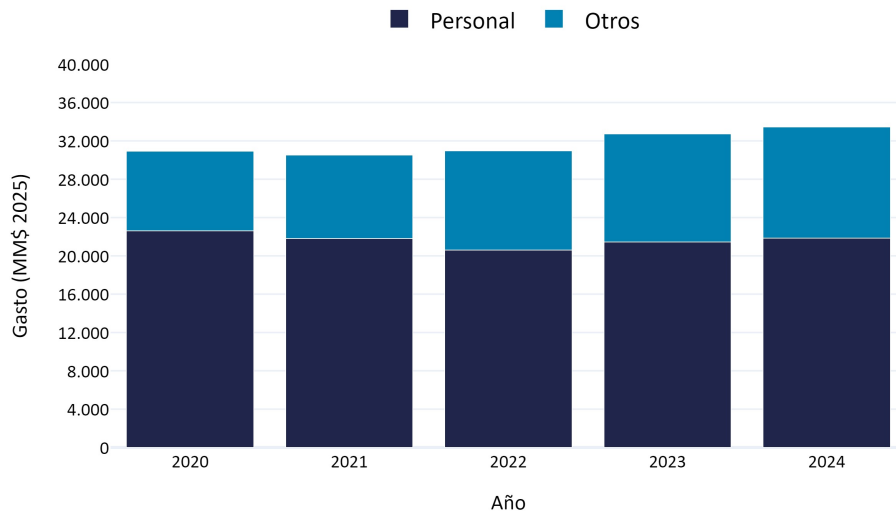


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

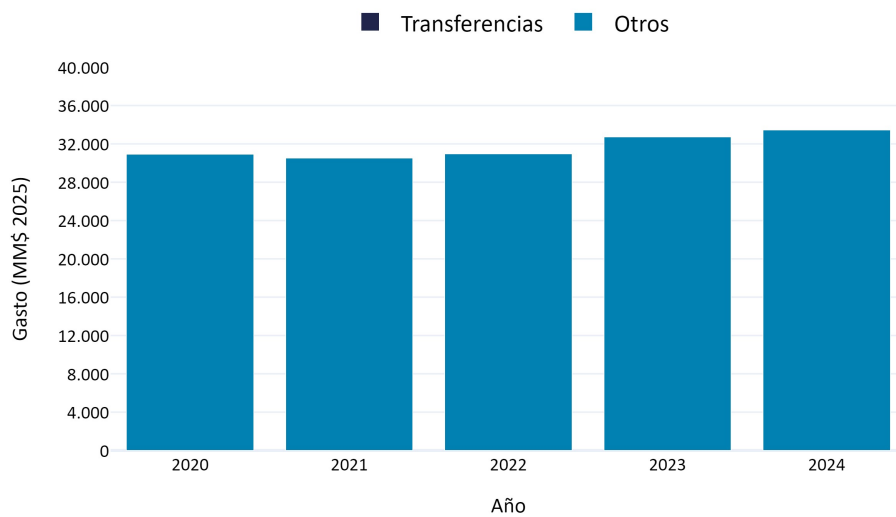


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

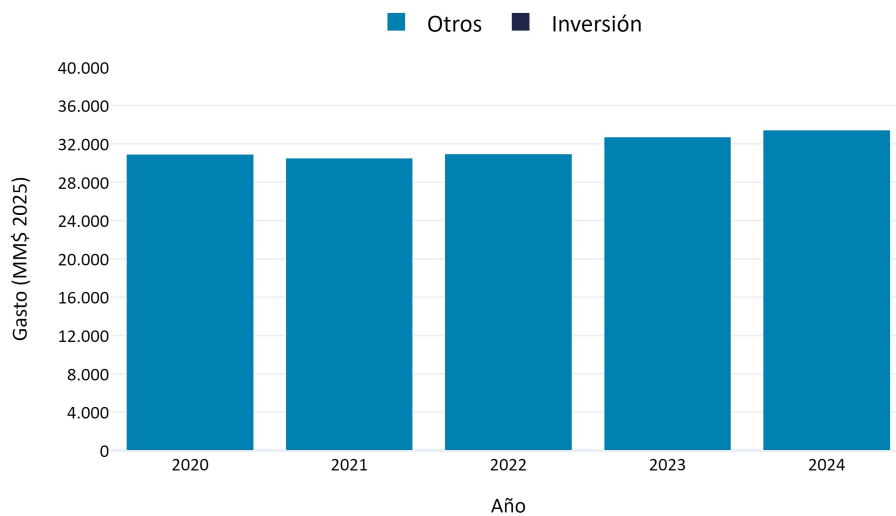
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas



¿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.

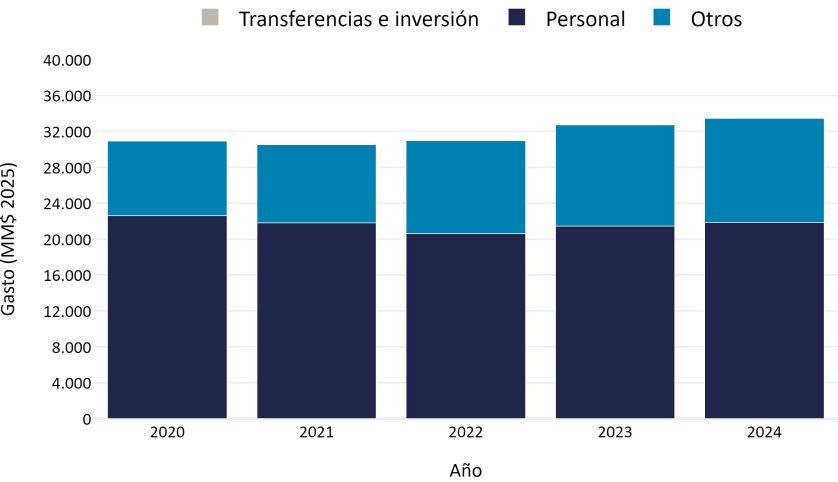
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

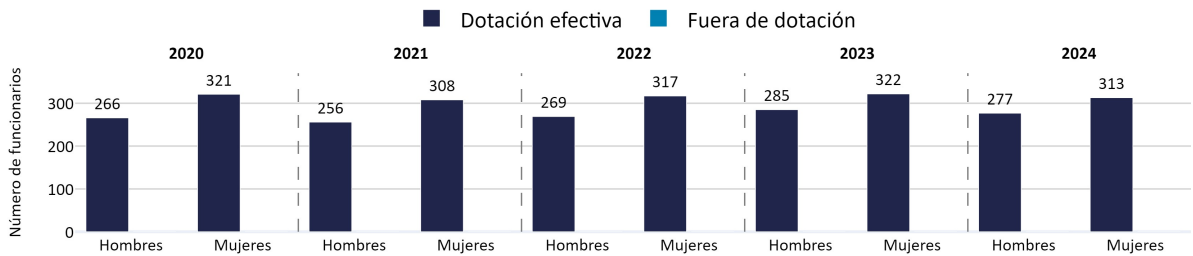
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas



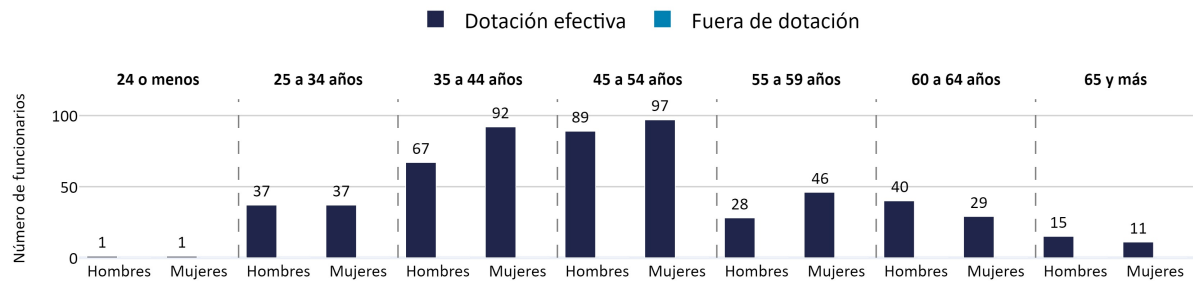
III 4.- Dotación

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



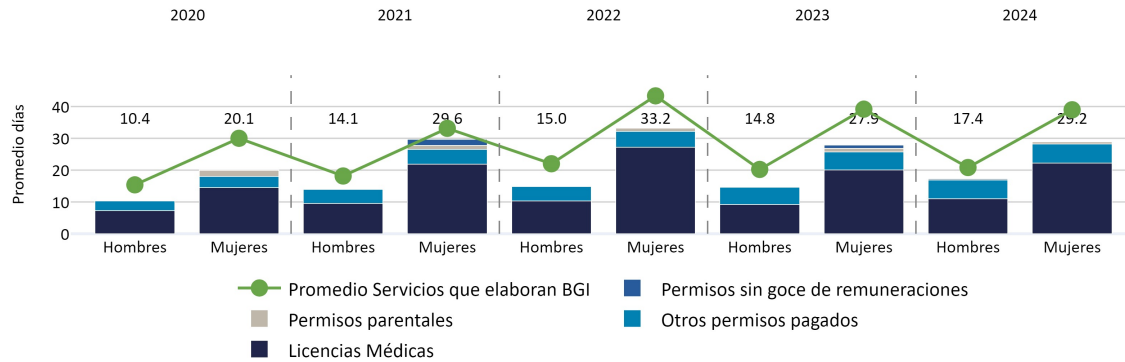
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



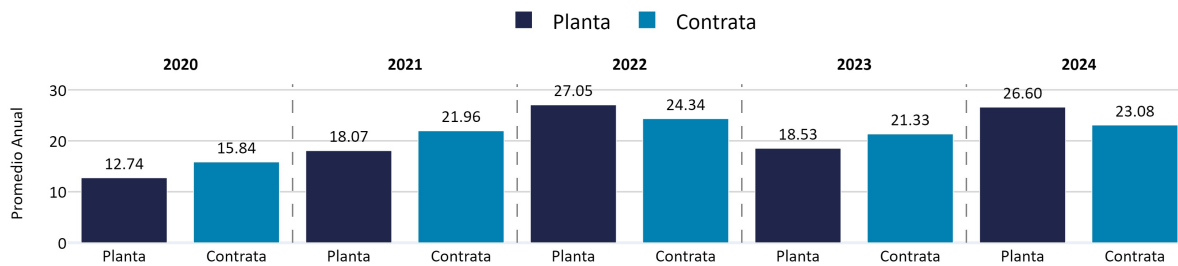
Evolución del ausentismo laboral

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.

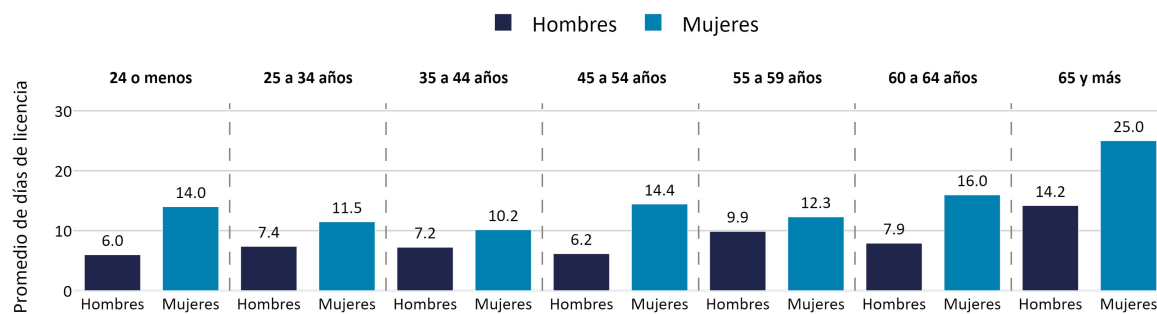
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 81.737 y M\$ 88.677 respectivamente.

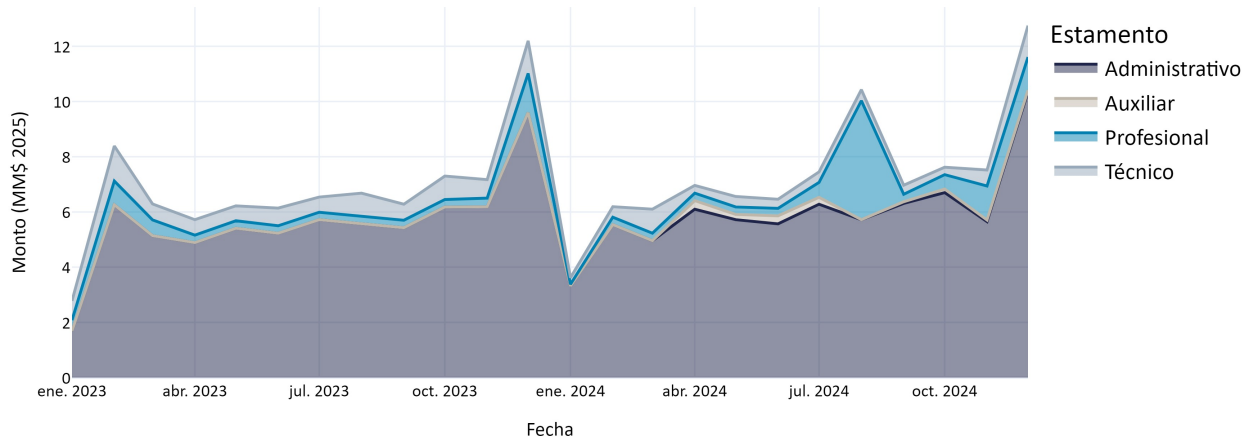
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	4,8%	5,2%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,0%	3,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,7%	1,7%

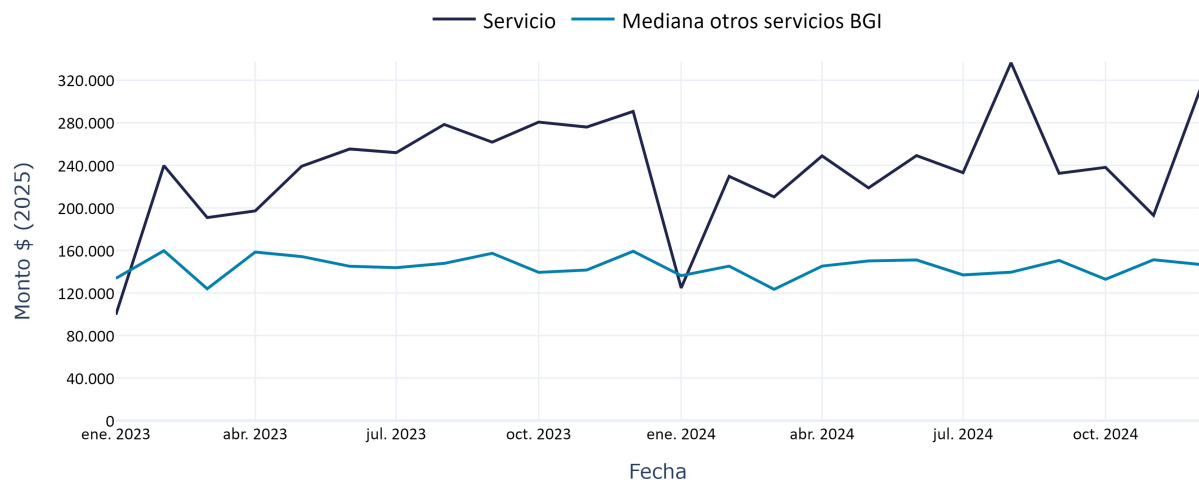
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	38 horas	36 horas
Promedio pagado por trabajador	\$238.299	\$237.105
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	10%	13%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	56%	50%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	16,5%	15,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



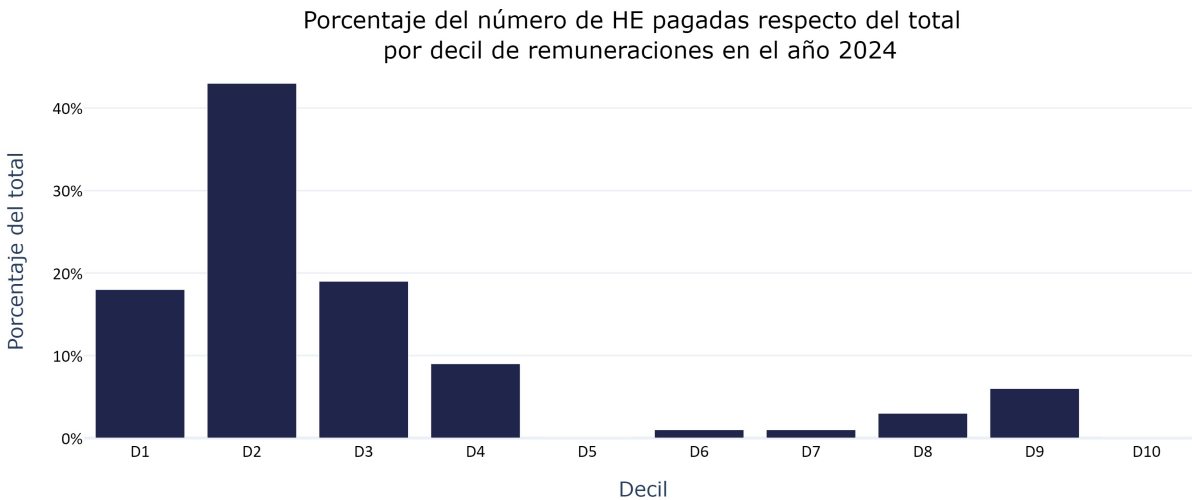
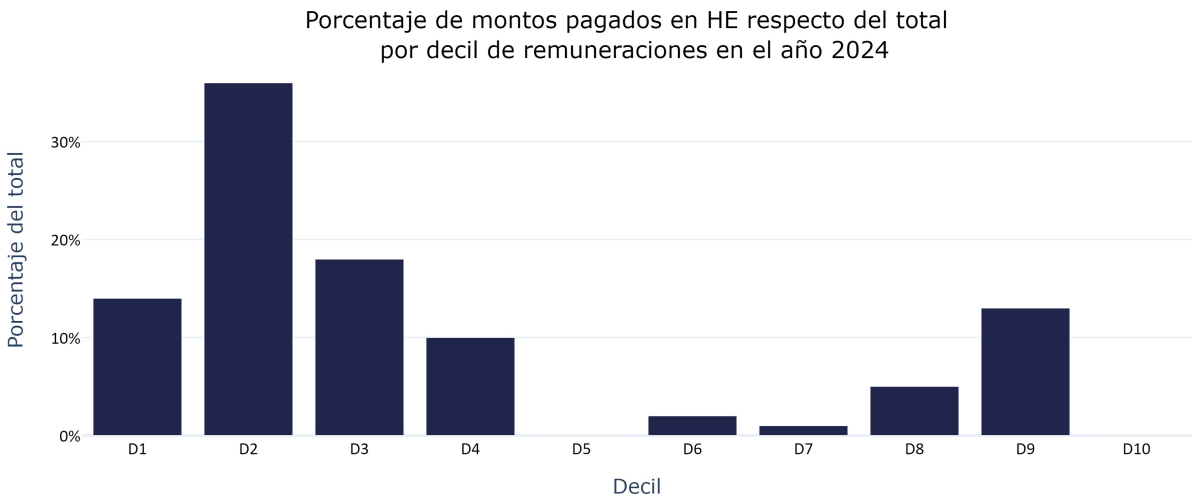
Comparación con otros servicios públicos



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 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 18% de las HE pagadas y recibe el 14% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	81	25.88%	79	28.52%	160
Auxiliares	5	1.6%	16	5.78%	21
Directivos	7	2.24%	15	5.42%	22
Profesionales	158	50.48%	151	54.51%	309
Técnicos	61	19.49%	16	5.78%	77
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	1	0.32%	0	0%	1
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	313	100%	277	100%	590

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	23.53%	2	6.67%	6
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	12	70.59%	23	76.67%	35
Técnicos	1	5.88%	5	16.67%	6
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	17	100%	30	100%	47

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	11	10	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	69	76	37
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	15.94%	13.16%	40.54%

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	11	10	14
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	11	10	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	93.33%

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	136	74	65
(b) Total dotación efectiva año t	586	607	590
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	23.21%	12.19%	11.02%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	28	18	23
Otros retiros voluntarios año t	65	39	32
Funcionarios retirados por otras causales año t	42	17	9
Total de ceses o retiros	136	74	65

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	91	85	42
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	136	74	65
Porcentaje de recuperación (a/b)	66.91%	114.86%	64.62%

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	1	11
(b) Total Planta efectiva año t	69	57	45
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	1.75%	24.44%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	383	334	410
(b) Total Dotación Efectiva año t	586	607	590
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	65.36%	55.02%	69.49%

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)	9519	12022	12493
(b) Total de participantes capacitados año t	676	579	710
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14.08%	20.76%	17.6%

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	5	5	6
(b) N° de actividades de capacitación año t	56	76	77
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	8.93%	6.58%	7.79%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	40
(b) Total Dotación Efectiva año t	586	607	590
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	6.78%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	586	607	590
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	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	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	5	7	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	69	76	37
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7.25%	9.21%	5.41%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	7	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	27	19	7
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	18.52%	36.84%	28.57%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	19	7	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	27	19	7
Porcentaje (a/b)	70.37%	36.84%	85.71%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Reforzar los programas de agua potable y servicios sanitarios rurales, mejorando la calidad y eficiencia de las obras de regadío mediante embalses sustentables y canales.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

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)
20.00	29.00	3.00	99.00	711770.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Actualizar el Procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando la perspectiva de género, permitió resguardar el pleno ejercicio de los derechos de las personas a incorporarse a los Servicios del Ministerio de Obras Públicas y aseguró la transversalización de la perspectiva de género en los subprocesos de gestión y desarrollo de personas presentes a lo largo del ciclo de vida laboral.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Actualizar la Política Ministerial de Desarrollo y Gestión de Personas, incorporando la perspectiva de género, implicó reconocer y abordar las desigualdades estructurales que afectan de manera diferente a mujeres, hombres y personas de otras identidades de género en el ámbito laboral.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Incorporar perspectiva de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas, permitió identificar y eliminar los sesgos de género, promoviendo la igualdad y no discriminación para asegurar que los documentos generados no se limitaran solo al lenguaje o las imágenes impregnándolos de contenidos y análisis.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Sensibilización y difusión en materia de género y diversidad	A través de la implementación de un programa comunicacional estructurado principalmente en torno a fechas conmemorativas y promulgación de nueva normativa, fueron realizadas actividades de difusión, sensibilización y capacitación en materia de género y diversidad con el objetivo de generar una cultura organizacional inclusiva y libre de violencia y discriminación.
Mejoras desde la perspectiva de género e interseccionalidad a los Términos de Referencia de preinversión y anexos del Ministerio de Obras Públicas.	Fueron elaboradas propuestas de mejoras para la actualización de los Términos de Referencia (TDR) de preinversión, organizadas en tres ámbitos: a) fortalecer las competencias en género dentro de las áreas técnicas; b) lineamientos que permitan asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de proyectos; c) transversalización del enfoque de género en la infraestructura.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Secretaría y Administración General Ministerio de Obras Públicas

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

