

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección General 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 Dirección General de Obras Públicas

I.- Presentación de la Dirección General de Obras Públicas

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

III. Funcionamiento de la Dirección General 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 Dirección General de Obras Públicas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Boris Olgún Morales, director general de Obras Públicas.	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Dirigir, coordinar y fiscalizar la gestión de los Servicios dependientes, disponiendo a las personas y territorio, obras de infraestructura pública sostenible, incorporando perspectiva de género, lo cual permita responder de manera diferenciada y mejorar la calidad de vida de todas las personas sin excepción, conectando el territorio con desarrollo participativo, a través de la gestión del sistema de contratación de obras y consultorías, entregando lineamientos medioambientales en armonía con la naturaleza, de salud y seguridad.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 Dirección General de Obras Públicas correspondió a un 71,7% 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 Dirección General 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	
Fiscalizar de manera oportuna las condiciones que permitan obtener resultados de calidad y resiliencia en las obras de infraestructura, mejorando los procesos de manera continua, teniendo presente el principio de igualdad de género que permita responder de manera justa y equitativa a la comunidad, procurando la sostenibilidad, a través del cuidado del medioambiente, las personas y crecimiento económico.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Actualización del Procedimiento de Fiscalización de Obras en materias ambientales, ampliando su alcance a temáticas arqueológicas, paleontológicas, consulta indígena y compromisos relacionados con el cambio climático. Esta actualización fortalece el rol fiscalizador del Servicio, permitiendo emitir alertas ante eventuales incumplimientos que podrían ser sancionados por organismos fiscalizadores.	
ACCIÓN 2	
Ampliación del alcance de las temáticas de fiscalización, incorporando revisiones de gestión en modificaciones de contrato, liquidaciones, tratos directos y manejo del Libro de Obra Digital (LOD). Además, estas revisiones se han vuelto más específicas y focalizadas, lo que ha permitido orientar el análisis hacia aspectos críticos de la gestión contractual, fortaleciendo los mecanismos de control.	
ACCIÓN 3	
Actualización del instrumento de fiscalización conforme a la entrada en vigencia de las Bases de Prevención de Riesgos para Contratos de Construcción de Obras Públicas con Perspectiva de Género, aplicables a nuevas licitaciones y contrataciones a partir del 2 de enero de 2024. Esta actualización permite fortalecer cumplimiento normativo y la gestión preventiva en obras.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La actualización de los procedimientos y metodologías de trabajo en los procesos de fiscalización resulta esencial para garantizar la transparencia, eficiencia y calidad en la ejecución de proyectos de infraestructura. Estas mejoras permiten una adecuada adaptación a nuevas normativas, tecnologías y riesgos emergentes, contribuyendo a la prevención de actos de corrupción, al cumplimiento normativo y al uso responsable de los recursos públicos. En este contexto, destacan las modificaciones al Procedimiento de Fiscalización de Obras en materias ambientales, la incorporación de las nuevas Bases de Prevención de Riesgos con Perspectiva de Género en contratos de construcción, y los ajustes metodológicos en la fiscalización de contratos. Estos cambios permiten una supervisión más moderna, focalizada y eficaz, asegurando que los proyectos se desarrollen conforme a los estándares técnicos, legales y ambientales vigentes.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Entregar lineamientos técnicos y administrativos a los Servicios dependientes, que consideren la perspectiva de género con el fin de visibilizar las necesidades específicas de mujeres, hombres y diversidad sexo-genérica, verificando la implementación de éstos, a través de la optimización de la gestión en materias de contratación de obras y consultorías, prevención de riesgos, medioambiente, gestión territorial e innovación, con el objetivo de unificar los criterios que los Servicios dependientes deben considerar al momento de gestionar el diseño, ejecución, conservación de la infraestructura pública.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

Aprobación de la extensión hasta el 2026 de la Flexibilización del porcentaje de subcontratación, autorización para contratistas de categorías inferiores a participar en licitaciones de monto mayor, y el Incremento del valor de los contratos a que pueden acceder los contratistas de obra menor a participar en licitaciones de hasta 20.000 UTM, mediante Decreto Supremo MOP 113 de 2024.



ACCIÓN 2

En octubre de 2024 se aprobó la Política de Sostenibilidad del MOP, que establece principios y directrices para alinear obras y servicios con los compromisos del Estado en sostenibilidad. La política aborda cuatro dimensiones: ambiental y resiliencia climática, social, económica y financiera, e institucional, promoviendo una gestión pública más responsable y moderna.

ACCIÓN 3

Modificación del Reglamento para Contratos de Obras Públicas (D.S. MOP N° 75 de 2004), permitiendo la conformación de consorcios para complementar capacidad económica, no solo para suplementar especialidades. Además, se autorizó la inscripción en el Registro MOP de empresas relacionadas, las cuales no podrán ofertar separadamente en una misma licitación.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las modificaciones al D.S. MOP N° 75, que regula la contratación de obras públicas, junto con la extensión de medidas como la flexibilización del porcentaje de subcontratación, la autorización para contratistas de categoría inferior a participar en licitaciones de mayor monto, y el aumento del valor de contratos para obras menores, son lineamientos entregados por la Dirección General de Obras Públicas a sus Servicios dependientes para ampliar la participación de contratistas en licitaciones.

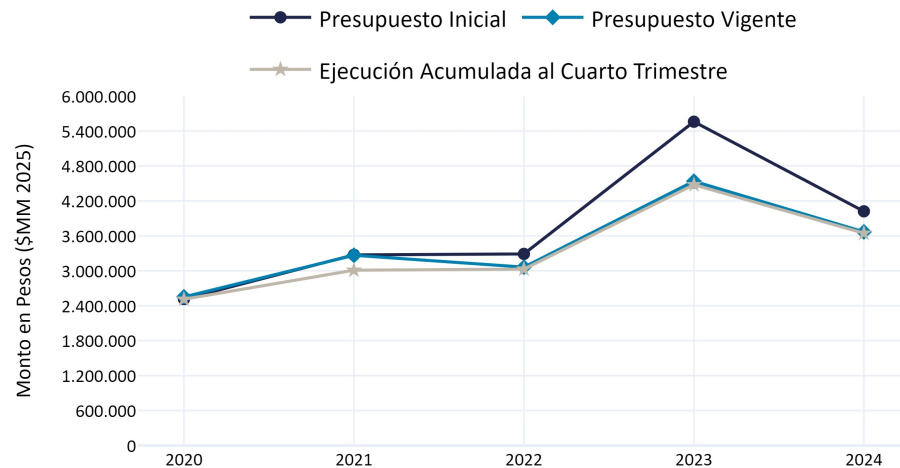
Asimismo, con la aprobación de la Política de Sostenibilidad del MOP en octubre de 2024, se establece un marco de trabajo que orienta al Ministerio en el cumplimiento de sus responsabilidades actuales y en su posicionamiento como líder en infraestructura sostenible, contribuyendo a un desarrollo más equilibrado y resiliente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Administrar y gestionar el Registro de Contratistas y Consultores del MOP, mediante la certificación de empresas y personas naturales, Contratistas y Consultores habilitados para operar con el MOP y otras Instituciones Públicas, contribuyendo al correcto funcionamiento del sistema de contratación de obras y consultorías.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Modernización del Registro mediante dos nuevos sistemas: uno para ingresar información de Contratistas y Consultores, y otro para apoyar la revisión y análisis por parte de los funcionarios. Además, se reorganizó internamente en tres áreas: Atención Externa, Control Interno y Análisis Técnico.	
ACCIÓN 2	
Introducción de cambios normativos para facilitar el acceso al Registro, como la eliminación del requisito de excavación con explosivos para obtener la categoría 1 O.C. Movimiento de Tierra. Además, se crearon nuevos registros para obras mayores y menores vinculadas a Servicios Sanitarios Rurales.	
ACCIÓN 3	
Fortalecimiento de la comunicación con las empresas mediante canales reglamentarios, recibiendo 41 solicitudes de audiencia en el segundo semestre. Además, el Jefe de Registro realizó un despliegue territorial con reuniones en Atacama, Araucanía y Magallanes, invitando a la industria a participar y plantear sus inquietudes.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El Registro de Contratistas y Consultores tiene como propósito administrar a las empresas habilitadas para contratar con el Ministerio de Obras Públicas, ya sea en contratos de ejecución de obras como en estudios y consultorías vinculadas a las distintas etapas de los proyectos de construcción. En el año 2024, se aplicó una encuesta de satisfacción dirigida a los usuarios del Registro, cuyos resultados fueron los siguientes: un 53% calificó el servicio como "muy satisfactorio", un 30% como "medianamente satisfactorio" y un 17% como "insatisfactorio". Los aspectos peor evaluados se relacionaron principalmente con el limitado apoyo recibido por parte del Registro y la escasa resolución de consultas técnicas y administrativas. A partir de este diagnóstico, se identificó la necesidad de modernizar el Registro de Contratistas y Consultores del MOP, lo que dio origen a una serie de medidas orientadas a mejorar su funcionamiento, las cuales han sido descritas previamente.	

Funcionamiento de la Dirección General de Obras Públicas

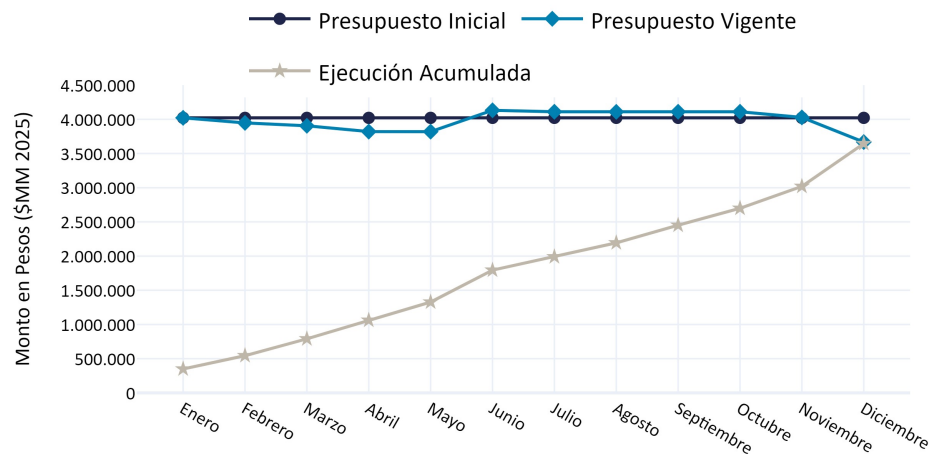
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



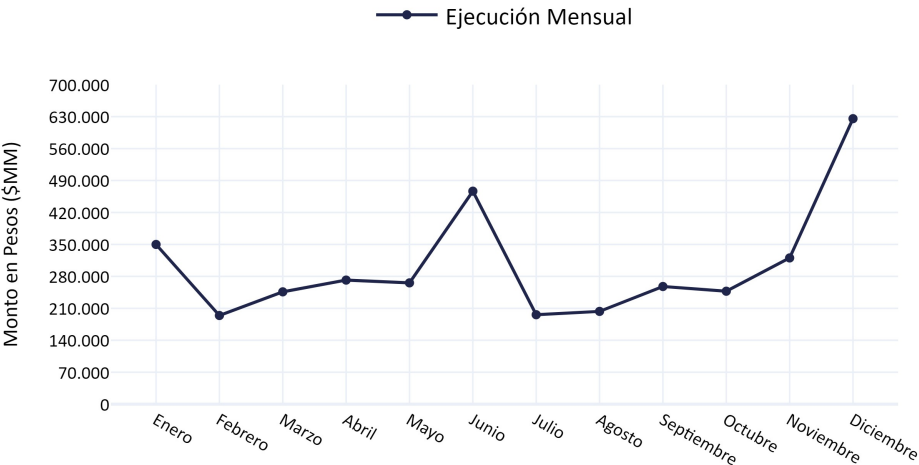
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

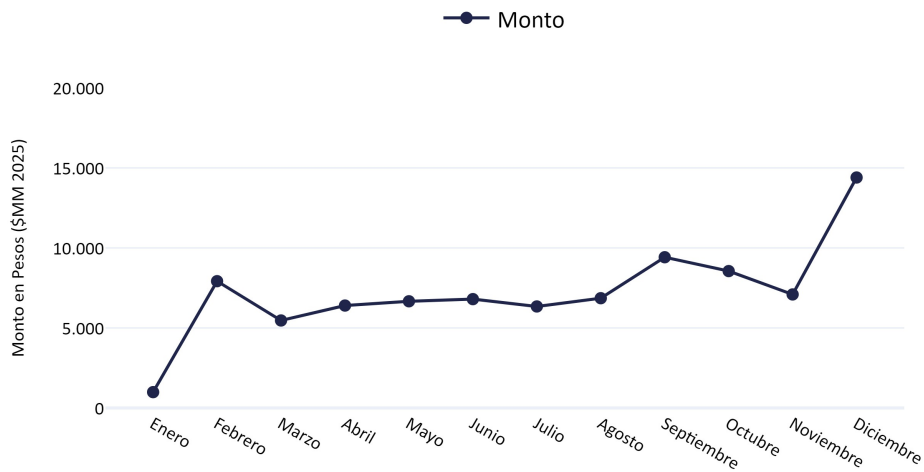
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

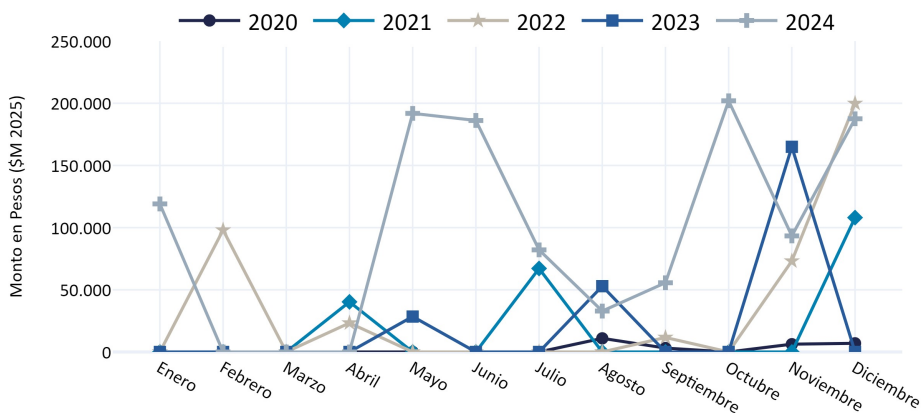
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

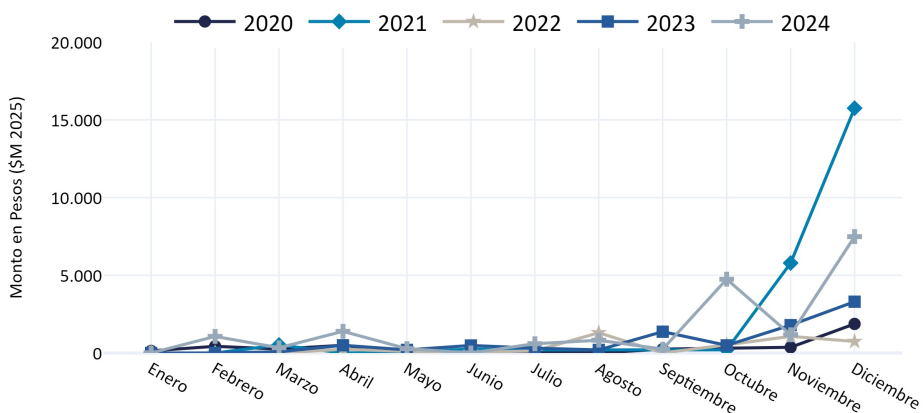


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

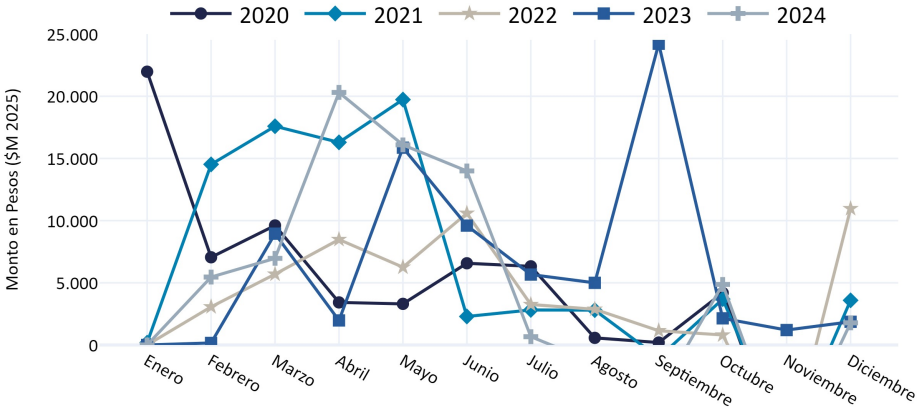
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

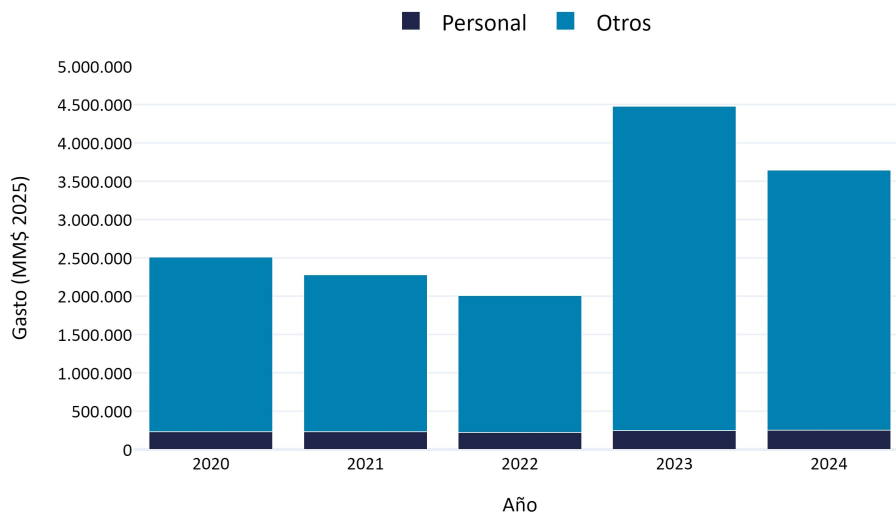


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección General de Obras Públicas

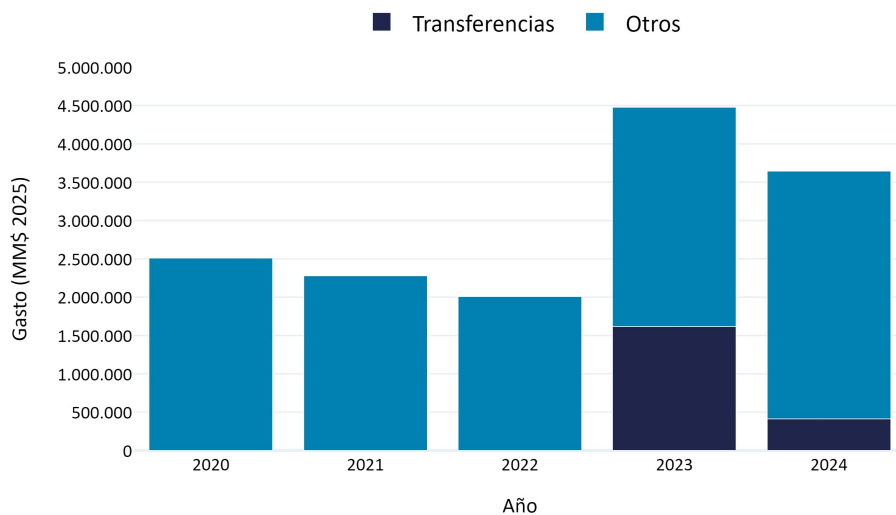


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

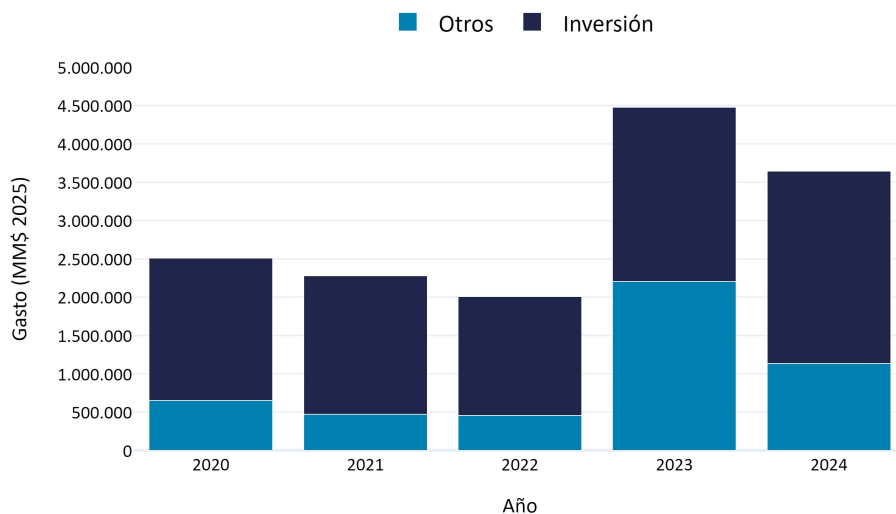
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 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.

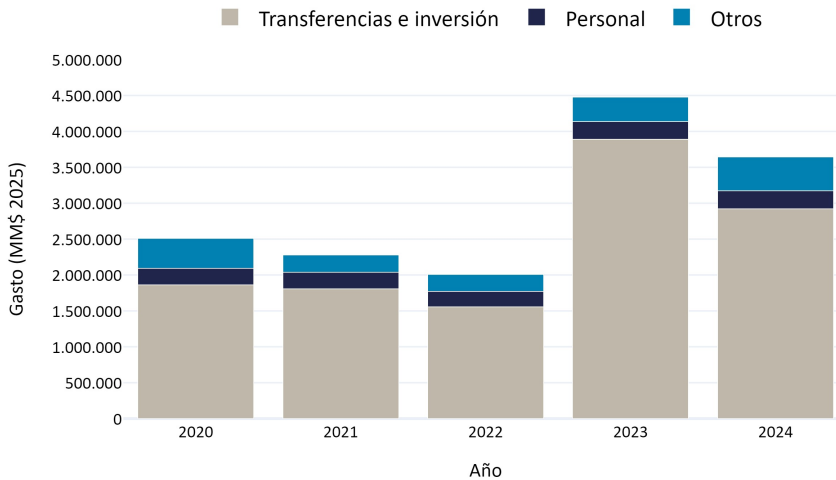
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

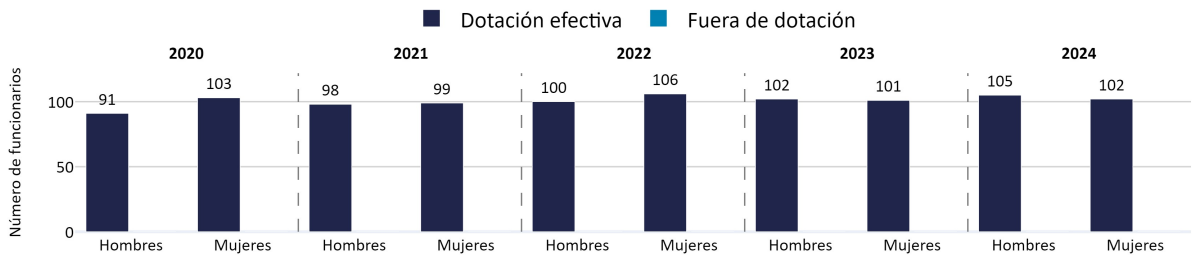
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Obras Públicas



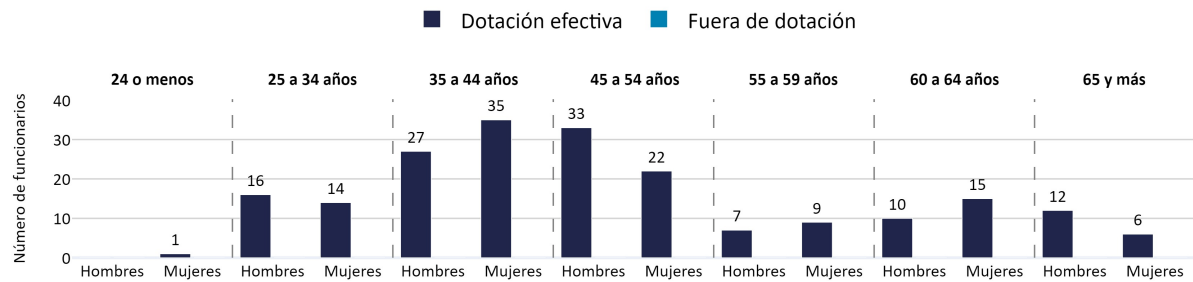
III 4.- Dotación

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



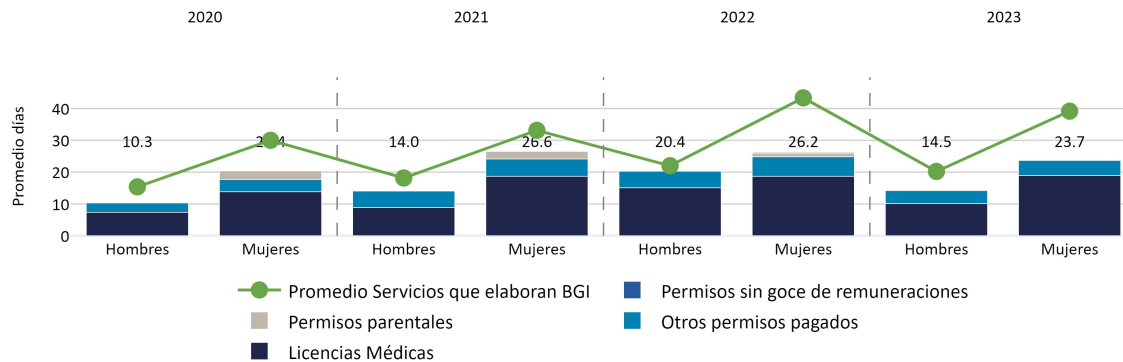
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



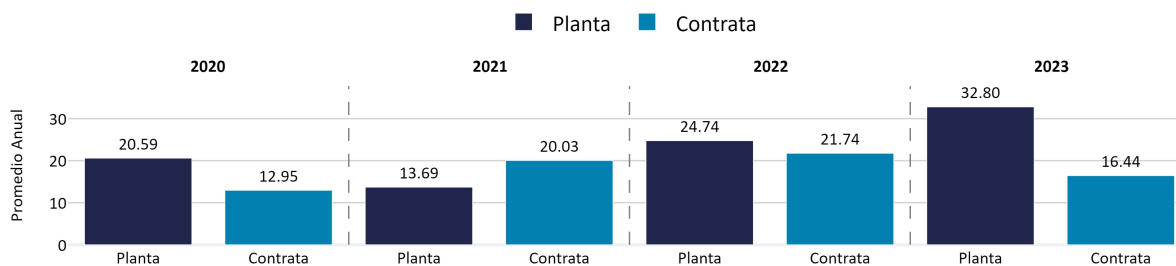
Evolución del ausentismo laboral

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.

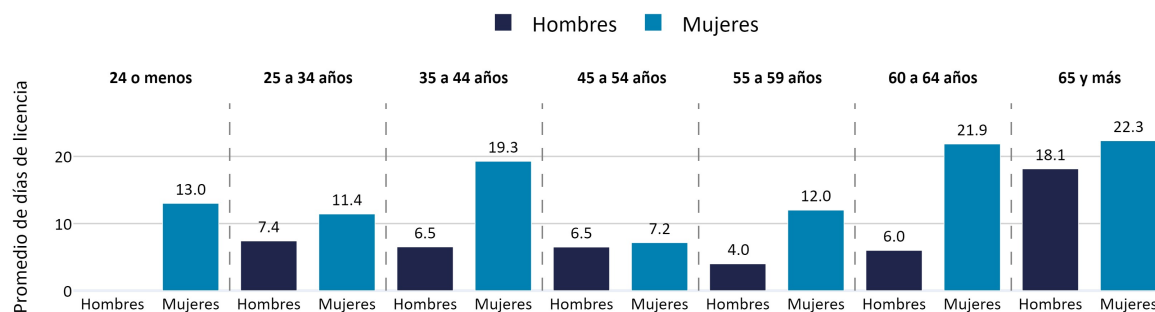
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 11.582 y M\$ 17.299 respectivamente.

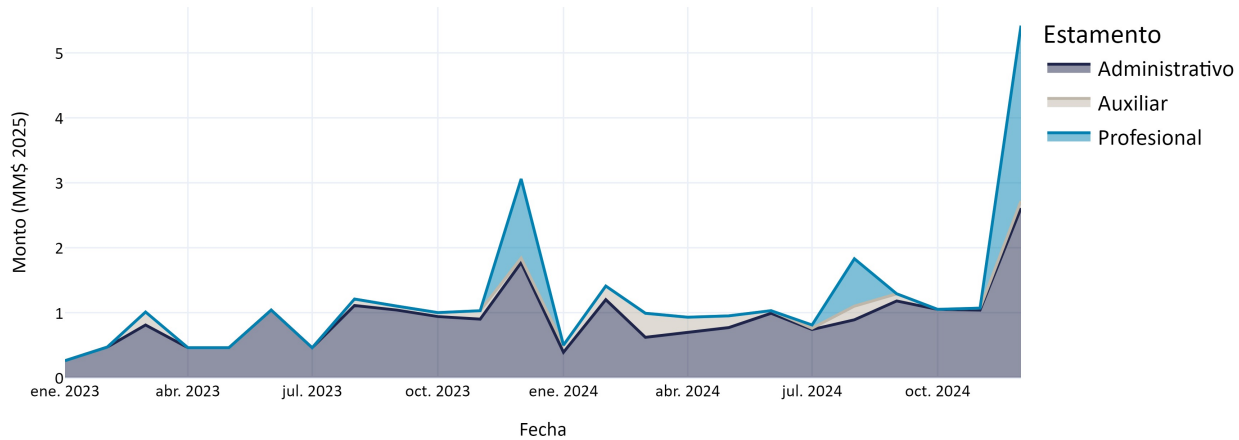
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	2,2%	3,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,4%	1,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,0%	0,9%

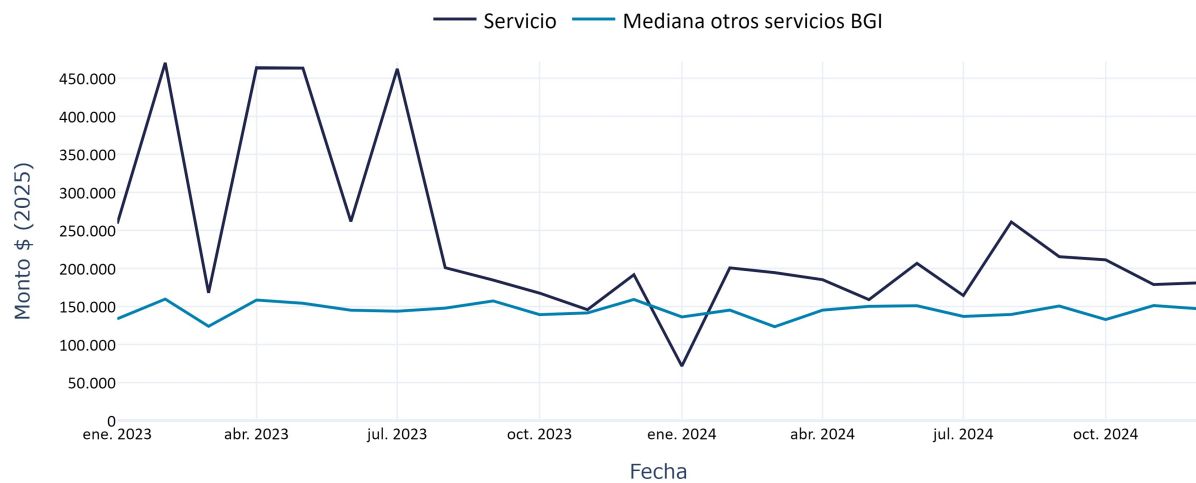
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	30 horas	26 horas
Promedio pagado por trabajador	\$206.824	\$184.036
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	20%	23%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	14,3%	12,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



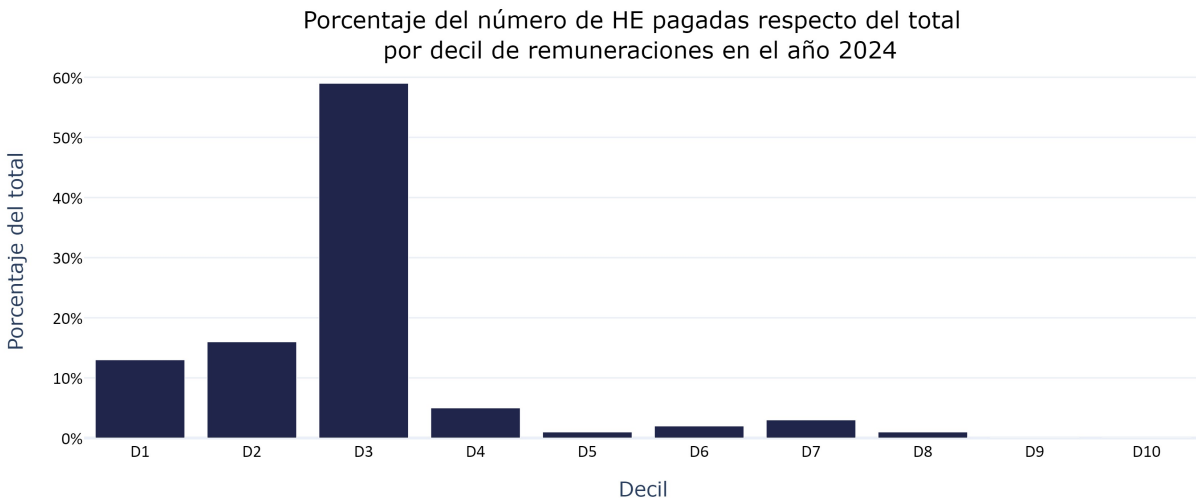
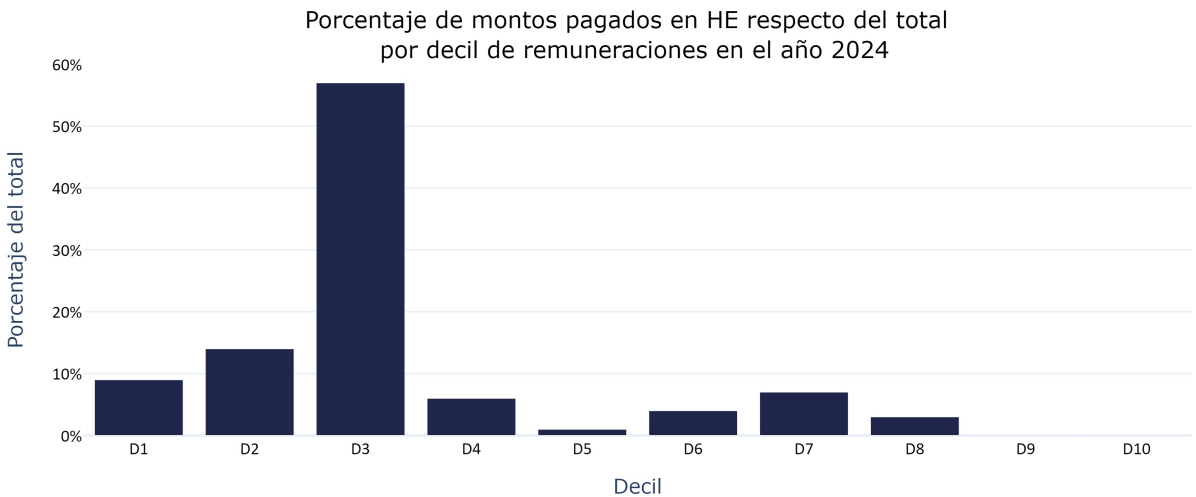
Comparación con otros servicios públicos



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 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 13% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección General de Obras Públicas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	34	33.33%	28	26.67%	62
Auxiliares	1	0.98%	7	6.67%	8
Directivos	1	0.98%	1	0.95%	2
Profesionales	61	59.8%	68	64.76%	129
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	5	4.9%	1	0.95%	6
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	102	100%	105	100%	207

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	6.67%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	11	78.57%	12	80%	23
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	3	21.43%	2	13.33%	5
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	14	100%	15	100%	29

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	4	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	17	13
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	16%	5.88%	0%

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	4	1	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	4	1	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	NaN%

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	42	13	15
(b) Total dotación efectiva año t	206	203	207
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	20.39%	6.4%	7.25%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	12	0	2
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	12	7	2
Otros retiros voluntarios año t	16	6	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	0	0
Total de ceses o retiros	42	13	15

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	25	17	13
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	42	13	15
Porcentaje de recuperación (a/b)	59.52%	130.77%	86.67%

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	27	22	22
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	99	69	68
(b) Total Dotación Efectiva año t	206	203	207
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	48.06%	33.99%	32.85%

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)	332	325	282
(b) Total de participantes capacitados año t	241	151	96
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.38%	2.15%	2.94%

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	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	28	28	13
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.57%	3.57%	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	206	203	207
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	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	206	203	207
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)	No	No	No

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	1	2	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	17	13
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	4%	11.76%	53.85%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	2	7
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	200%	350%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	2	7
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	2
Porcentaje (a/b)	100%	200%	350%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Obras Públicas

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Impulsar obras públicas desde una nueva institucionalidad de planeamiento, con una mirada interministerial, descentralizada y participativa para el desarrollo, financiamiento y administración de las necesidades territoriales.	En implementación
Invertir –con enfoque en la reactivación sostenible– en soluciones basadas en la naturaleza que permitan no solo restaurar ecosistemas sino asegurar el suministro de agua potable urbana y rural y mitigar el riesgo de desastres.	En implementación
Priorizar una inversión en infraestructura que permita adaptar nuestros sistemas rurales y urbanos a los efectos del cambio climático	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección General 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)
9.00	22.00	3.00	99.00	285084.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Obras Públicas

MEDIDA	RESULTADO
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Durante enero se elaboró el Programa de Habilitaciones 2024, difundiendo las nuevas Bases de Prevención de Riesgos con enfoque de género. Se programaron 8 regiones con plazo máximo al 31 de octubre. Las habilitaciones, presenciales u online, promovieron reflexión y cultura organizacional inclusiva, fomentando ambientes laborales seguros y sin discriminación. Se proyecta ampliar en 2025.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	En marzo se inició la actualización de la Guía Metodológica para la aplicación del CEAL-SM en el MOP, incorporando perspectiva de género, ajustes en flujos y responsabilidades de los Comités. El primer borrador fue trabajado entre Prevención de Riesgos DGOP y la División de Desarrollo y Gestión de Personas SOP. La guía busca estandarizar, garantizar confidencialidad y fortalecer la salud mental.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	En abril 2024 se inició la elaboración de una Guía Transversal con enfoque de género en informes y estudios MOP, en el marco de la Medida N°8 PMG. El proceso se desarrolló en tres etapas: catastro ministerial, diagnóstico de brechas con checklist de género y desarrollo de la guía. Aprobada en noviembre 2024, se difundió como herramienta institucional para fortalecer la perspectiva de género.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	En el año 2024 se efectuaron las siguientes actualizaciones de instrumentos normativos: Decreto MOP N°156/2023, Modificación al DS MOP N°75/2004. Política de Sustentabilidad con perspectiva de género MOP. Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia (VALS). Actualización del Plan de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático Sector Infraestructura. Actualización Anexo N°1.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	En 2024 se aplicó Formulario de Consulta a contratistas y consultoras, obteniendo 80 respuestas. Los resultados evidenciaron brechas en equidad de género: 43% sin políticas, 36% sin medidas, 95% sin certificación NCh3262 y solo 21,1% con protocolo de acoso. Se detectó baja participación femenina (29%) y escasa licencia de paternidad. Los diagnósticos serán insumo para planificar acciones 2025-2026

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

