

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección de Obras Hidráulicas





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 de Obras Hidráulicas

I.- Presentación de la Dirección de Obras Hidráulicas

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

III. Funcionamiento de la Dirección de Obras Hidráulicas

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 de Obras Hidráulicas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
María Loreto de Lourdes Mery Castro, directora nacional de Obras Hidráulicas Denisse Lizelotte Charpentier Castro, subdirectora nacional de Servicios Sanitarios Rurales Pablo Aquiles Muñoz Fernandez, subdirector de Gestión y Desarrollo	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Proveer y gestionar eficientemente Servicios de Infraestructura Hidráulica resilientes, que contribuyan al óptimo aprovechamiento del recurso hídrico, así como la protección del territorio mejorando la calidad de vida de las personas en armonía con la naturaleza, potenciando la participación, inclusión y la perspectiva de género.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos 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 de Obras Hidráulicas correspondió a un 6,5% 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’.

Las acciones mencionadas están en la hoja de ruta de la División de Riego e interpretan de manera precisa la intención que la Dirección de Obras Hidráulicas expresa en el objetivo estratégico. En efecto, hubo inversiones en obras de regadío por 77 mil millones de pesos que fueron destinados a fortalecer y ampliar la Infraestructura de Embalses, la mantención y rehabilitación de trauques, la mejora continua de los sistemas de regadío, habilitaciones de bocanotas y captaciones de agua subterráneas. Dichas acciones se han podido desplegar en beneficio de los habitantes tanto del norte, centro y sur del país, beneficiando de manera inmediata a más de 74.000 mil agricultores abarcando más de 263 mil hectáreas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

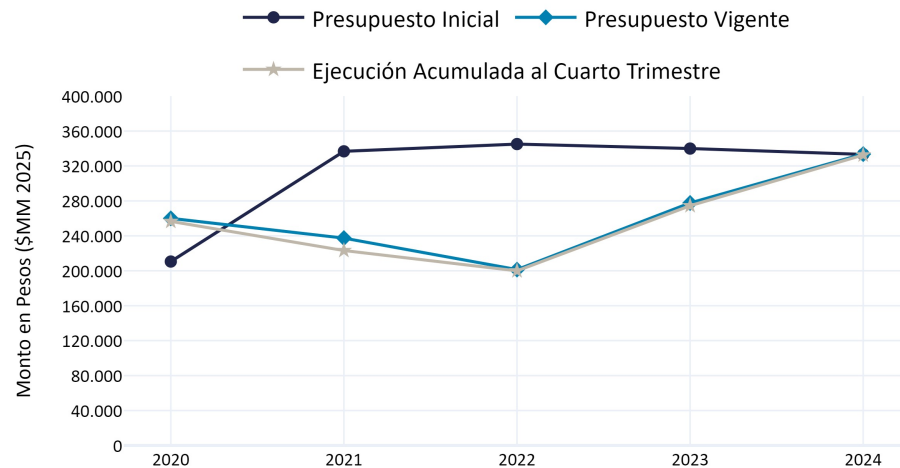
Se realizaron trabajos de mantenimiento y mejoramiento a 22 proyectos que agregaron 6.600 nuevos arranques beneficiando alrededor de 20 mil personas; y en materia de asistencia técnica, capacitación y acompañamiento, se llevaron a cabo talleres regionales en todo el país, logrando la participación de 7.679 personas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Proporcionar servicios de infraestructura hidráulica para el manejo de cauces, control aluvional y drenaje urbano, de manera eficiente, que protejan a las personas, velando además por una respuesta oportuna ante emergencias.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Construir, mejorar, rehabilitar, reparar y ampliar la Red Primaria de Evacuación y Drenaje de Aguas Lluvias.	
ACCIÓN 2	
Realizar estudios de regularización de las riberas y cauces de las corrientes naturales que establezcan las prohibiciones para el asentamiento de viviendas y poblaciones en zonas periódicamente inundables, inclusive para periodos de retorno de 10 años.	
ACCIÓN 3	
Elaborar Informes técnicos para apoyo de procesos legislativos en ciertas materias técnicas, tales como: extracción de áridos, humedales urbanos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
En 2024, se destinaron cerca de 45 mil millones de pesos en obras de infraestructura de aguas lluvias y en la creación de Planes Maestros. Esas inversiones le permiten a la Dirección ampliar la cobertura beneficiando a 13 millones de háb. lo que representa un 84.8 por ciento de la población. Se dio inicio a la construcción de la Etapa 1 del Sistema de Drenaje Canal Santa Marta en Maipú, que beneficiará a 500 mil háb., obras en el Colector Cerro Barón en Valparaíso para 8 mil háb. y se licitó la etapa IV del Parque Inundable Víctor Jara, beneficiando a cerca de 800 mil háb. Otras iniciativas incluyen el colector de aguas lluvias Rengo Centro Sur en O'Higgins, que beneficiará a 12 mil háb. y la finalización de obras en el colector Capitán Gory en Biobío, beneficiando a mil personas. En materia de cauces y control aluvional la inversión alcanzó los 121 mil millones de pesos, dentro de esta cifra, 61 mil millones para trabajos realizados producto de las emergencias (obras y maquinarias)	

Funcionamiento de la Dirección de Obras Hidráulicas

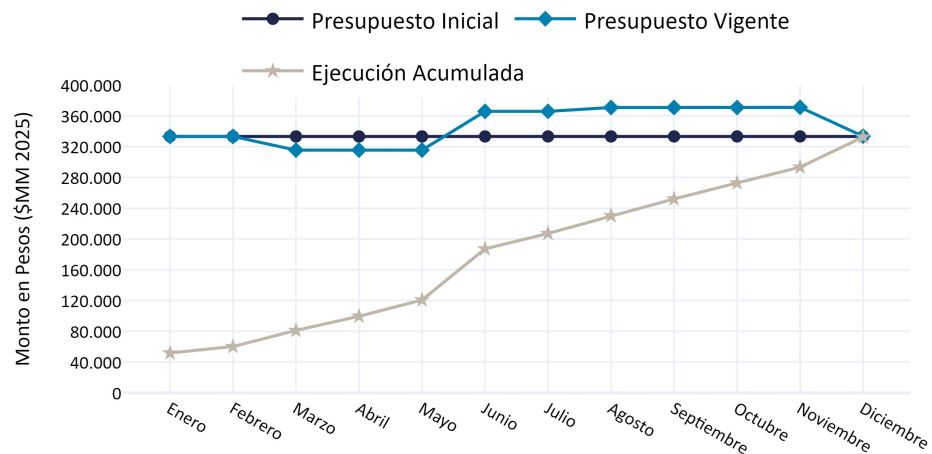
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



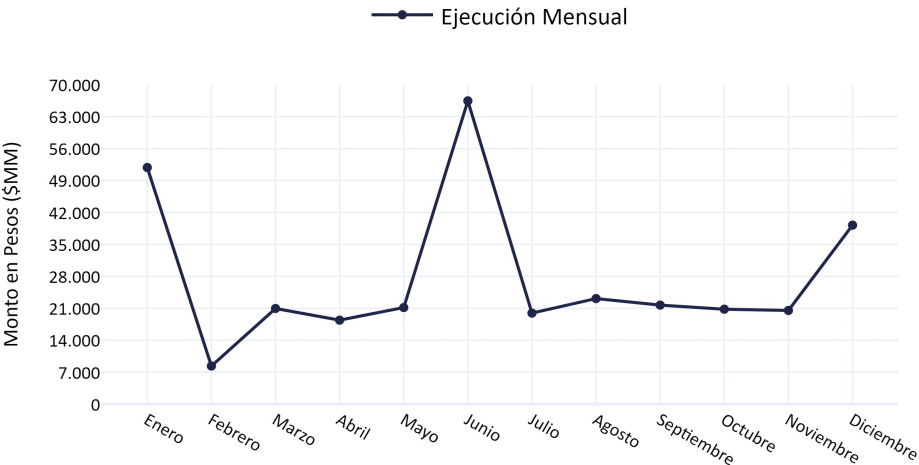
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

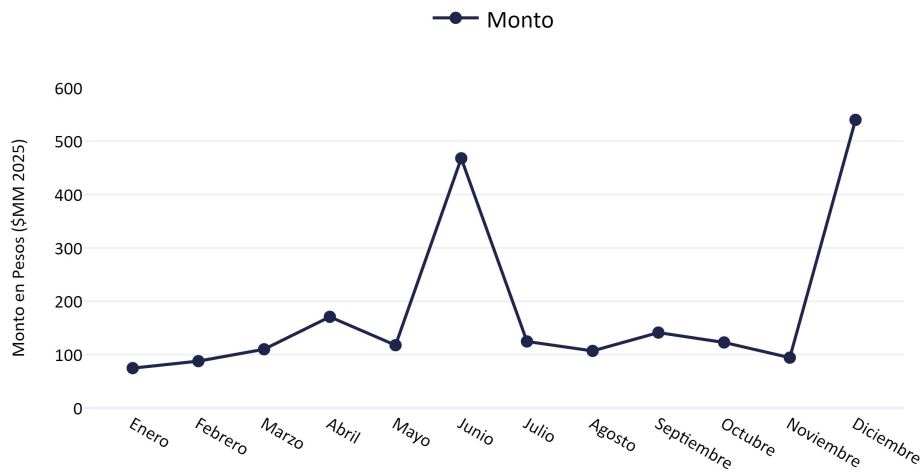
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

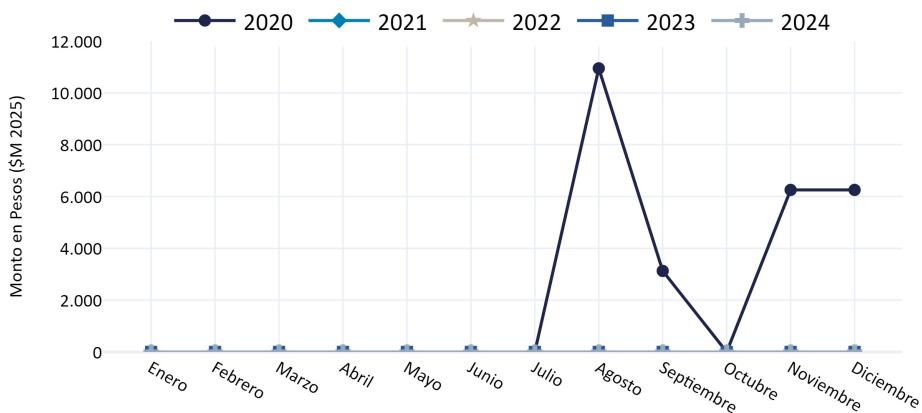
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

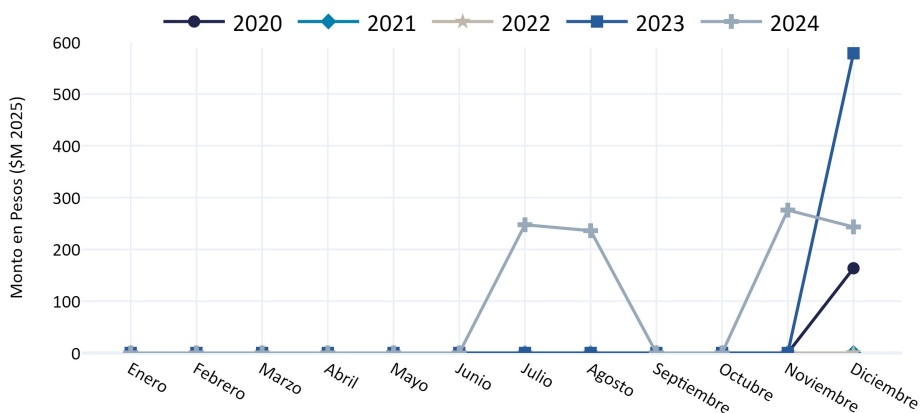


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

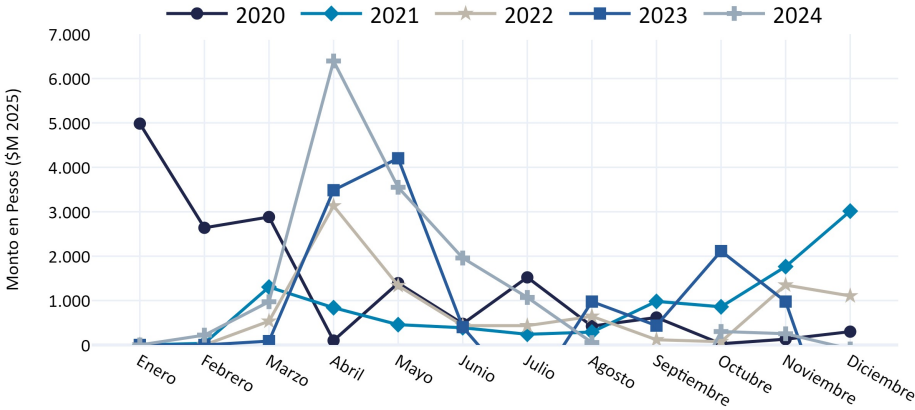
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

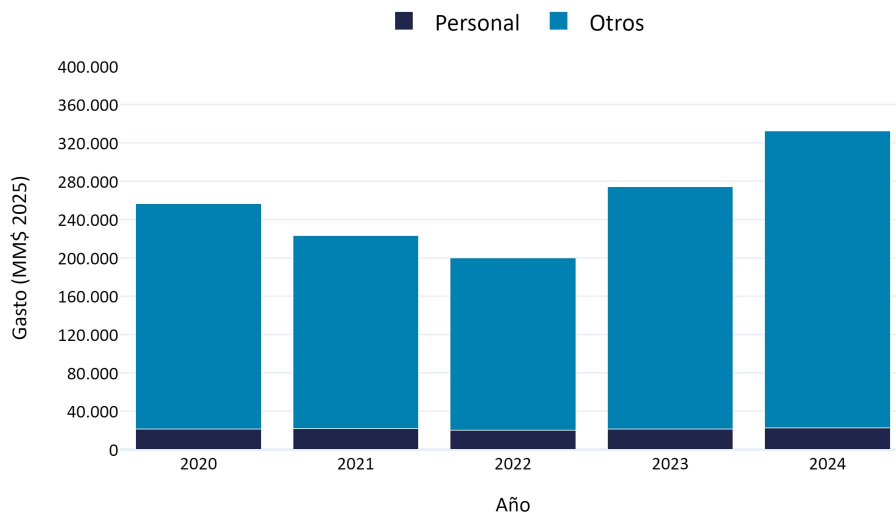


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

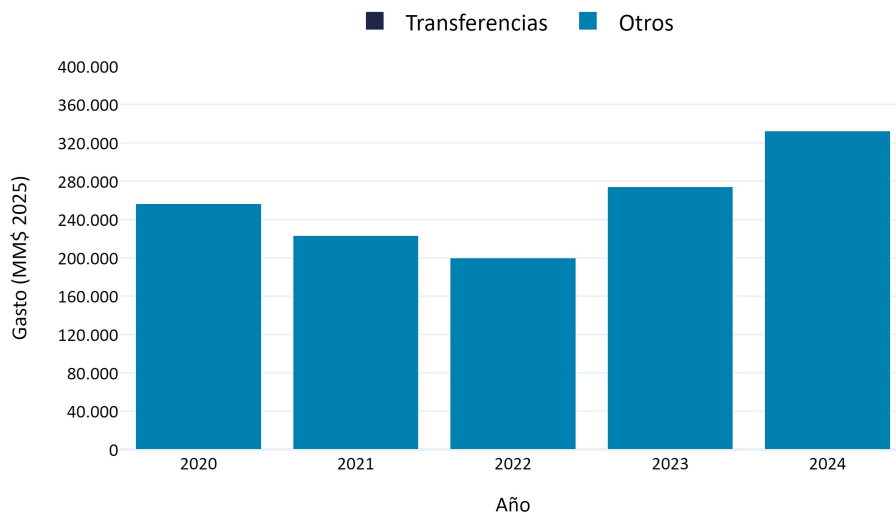


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

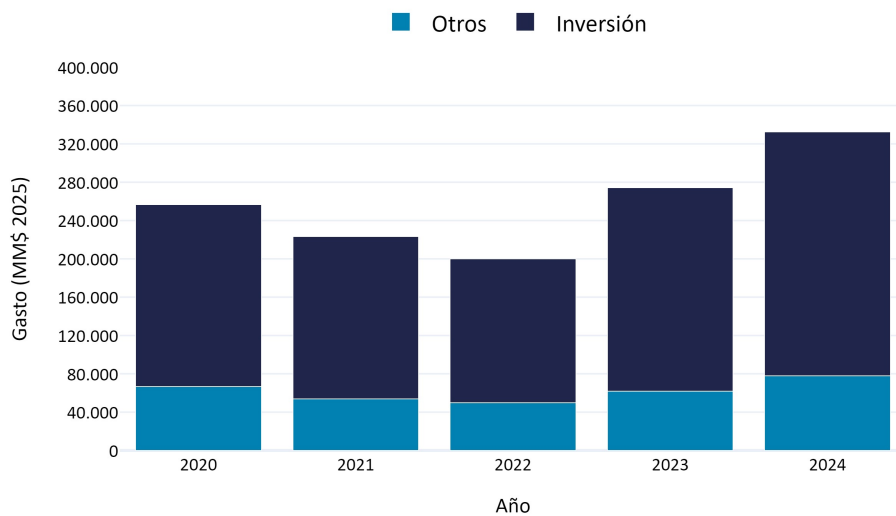
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de Obras Hidráulicas



¿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.

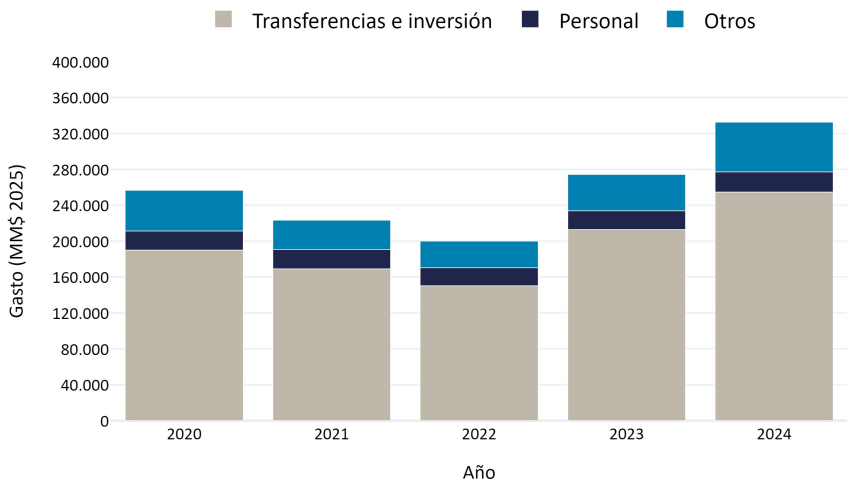
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

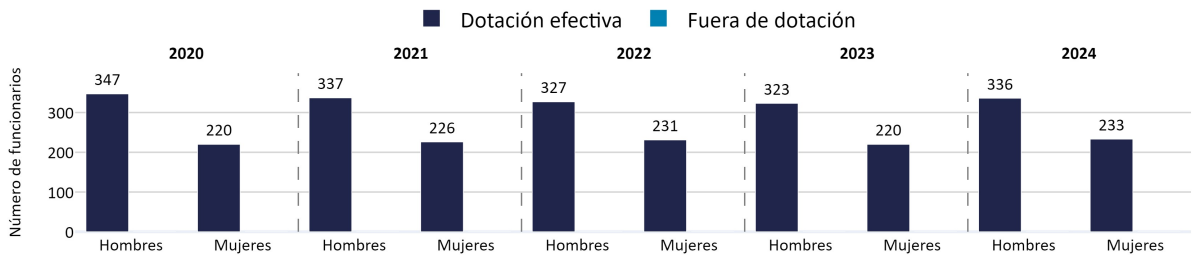
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Obras Hidráulicas



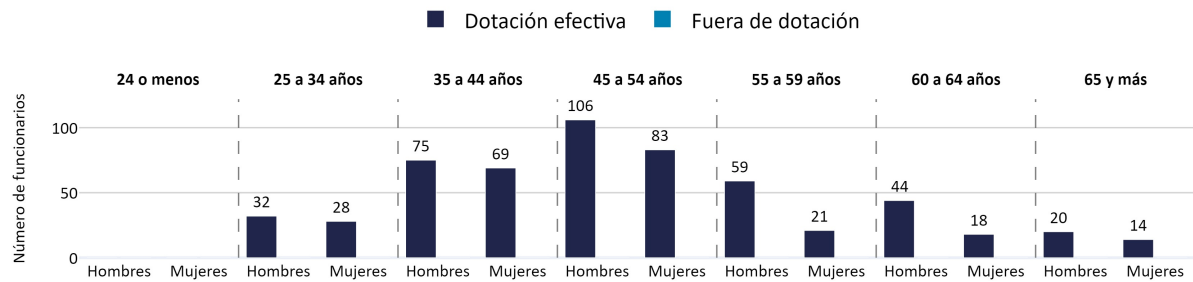
III 4.- Dotación

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



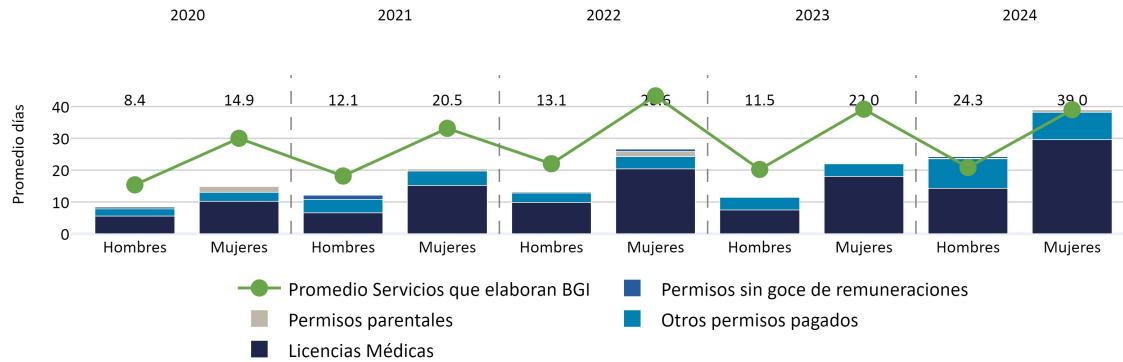
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



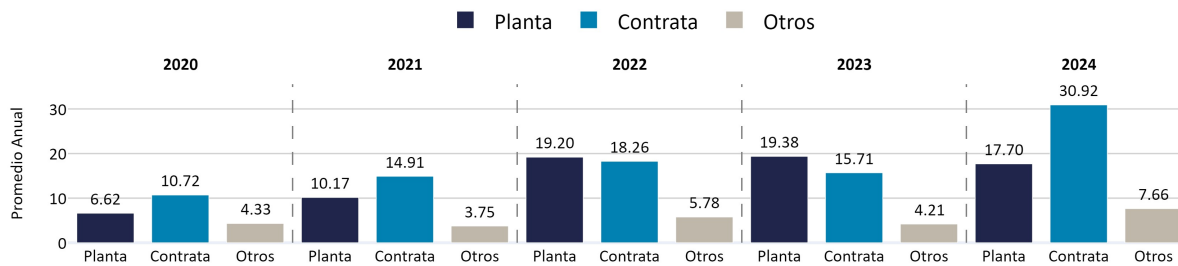
Evolución del ausentismo laboral

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.

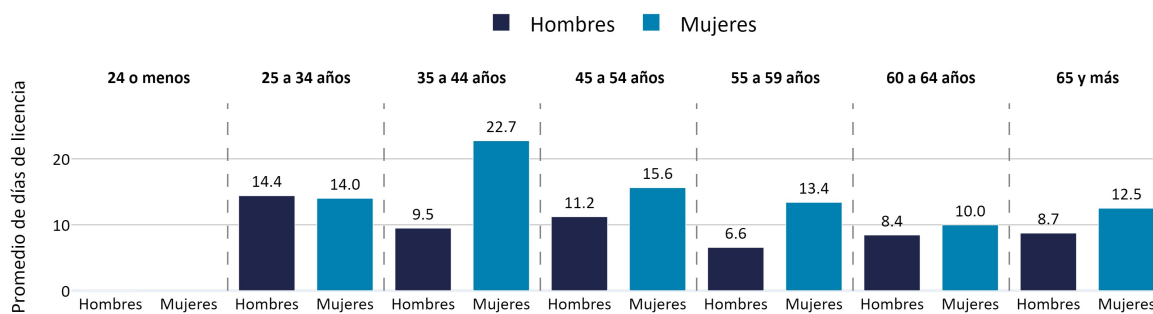
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 137.761 y M\$ 60.167 respectivamente.

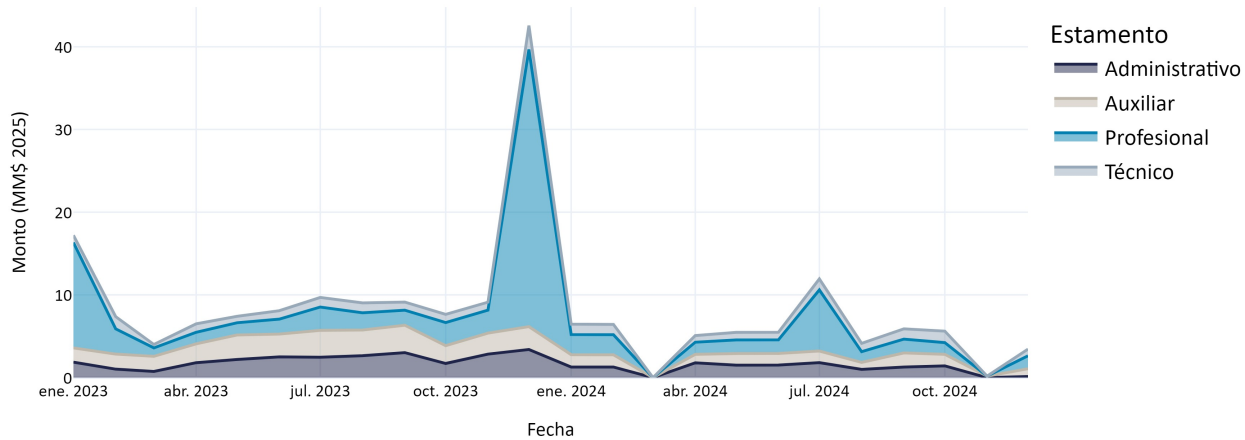
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	9,9%	4,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,4%	1,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,2%	0,5%

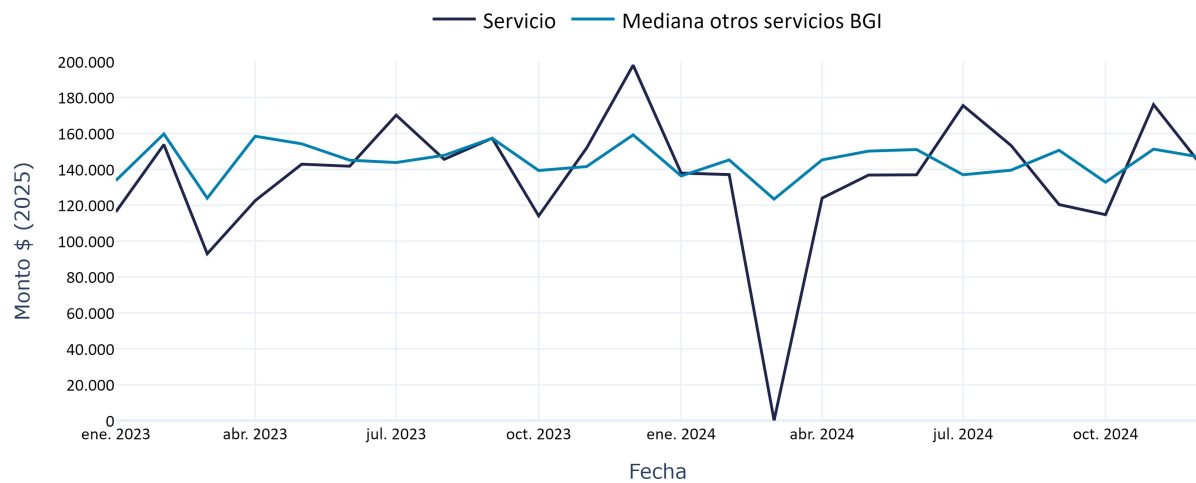
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	20 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$149.741	\$127.742
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	9%	10%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	39%	56%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	8,3%	8,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



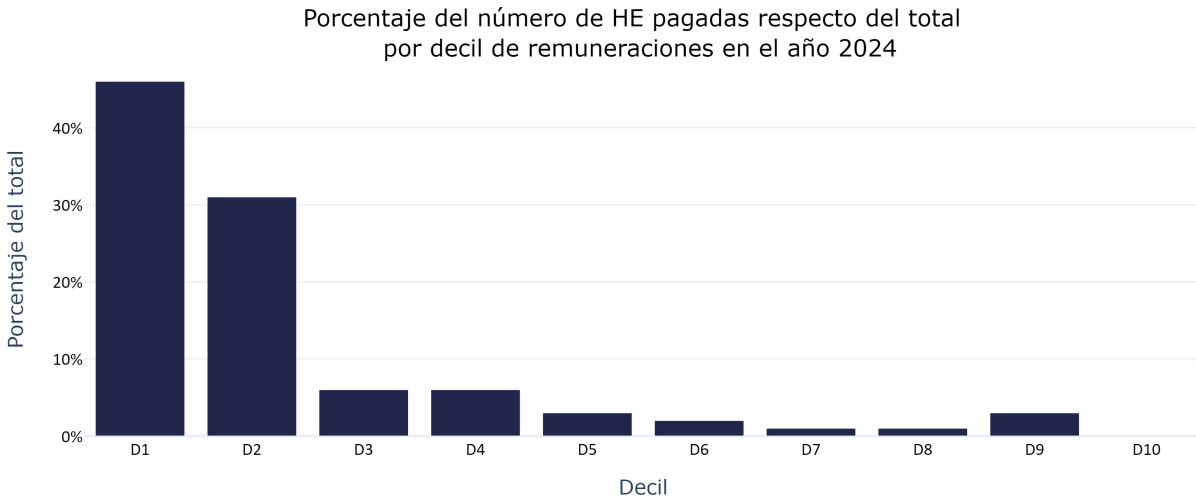
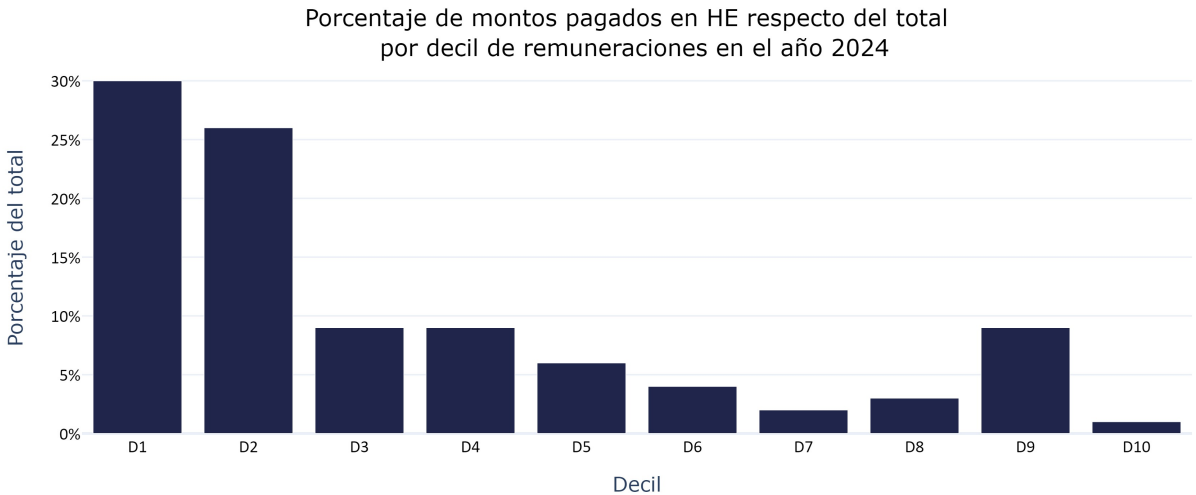
Comparación con otros servicios públicos



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 1% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 46% de las HE pagadas y recibe el 30% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	54	23.18%	17	5.06%	71
Auxiliares	12	5.15%	74	22.02%	86
Directivos	1	0.43%	2	0.6%	3
Profesionales	140	60.09%	231	68.75%	371
Técnicos	26	11.16%	12	3.57%	38
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	233	100%	336	100%	569

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	7	87.5%	13	92.86%	20
Técnicos	1	12.5%	1	7.14%	2
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	8	100%	14	100%	22

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	64	16	82
(b) Total de ingresos a la contrata año t	80	24	110
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	80%	66.67%	74.55%

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	61	16	82
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	64	16	82
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	95.31%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	58	35	53
(b) Total dotación efectiva año t	771	543	569
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7.52%	6.45%	9.31%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	3	2	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	11	5	8
Otros retiros voluntarios año t	14	23	26
Funcionarios retirados por otras causales año t	30	5	19
Total de ceses o retiros	58	35	53

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	19	24	110
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	58	35	53
Porcentaje de recuperación (a/b)	32.76%	68.57%	207.55%

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	1	2	0
(b) Total Planta efectiva año t	25	24	20
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	4%	8.33%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	358	357	422
(b) Total Dotación Efectiva año t	771	543	569
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	46.43%	65.75%	74.17%

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)	6912	1145	6586
(b) Total de participantes capacitados año t	348	357	421
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	19.86%	3.21%	15.64%

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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	29	78	41
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.45%	1.28%	2.44%

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	771	543	569
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	615	515	532
Lista 2	70	28	33
Lista 3	0	0	2
Lista 4	0	0	2
(a) Total de funcionarios evaluados	685	543	569
(b) Total Dotación Efectiva año t	771	543	569
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.85%	100%	100%

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	0	1	43
(b) Total de ingresos a la contrata año t	80	24	110
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	4.17%	39.09%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	43
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	20	23	63
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	4.35%	68.25%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	14	14	20
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	20	23	63
Porcentaje (a/b)	70%	60.87%	31.75%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Obras Hidráulicas

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumentar el presupuesto de la Dirección de Obras Hidráulicas	Terminado
Colaborar con los gobiernos regionales y las municipalidades para fomentar programas de saneamiento rural.	En diseño
Implementar un plan de gestión de embalses para priorizar el acceso al agua para consumo humano, minimizando los efectos negativos en la agricultura. El plan tendrá un enfoque de nexo agua-energía-alimentos-ecosistemas que incentive la generación de acuerdos de operación equitativos.	En implementación
Impulsaremos la participación de mujeres en la gestión estatal y comunitaria del agua en todos los niveles.	Terminado
Incorporación de criterios de enfoque de cuenca y el nexo agua-energía-alimentos a las inversiones que se materialicen en el marco de la Estrategia de Adaptación a la Crisis Climática y de las obras de infraestructura pública verde como parte del Plan de Reactivación Económica.	En implementación
Inversión pública para crear la infraestructura hidrográfica, que permita disminuir el uso ineficiente del agua para la agricultura, permitiendo que se recuperen la cuencas hidrográficas	En diseño
Invertir significativamente en programas específicos de rehabilitación, fortalecimiento y creación de servicios sanitarios rurales, con foco en el bienestar de la población, vía soluciones descentralizadas que promuevan el cooperativismo y la asociatividad.	En implementación
Obras de infraestructura para acceso al agua potable: rehabilitación de pozos, tanques y sistemas de tratamiento de agua potable, construcción de sistemas de tratamiento de aguas servidas, entre otras.	Terminado
Promover el desarrollo e implementación de tecnologías, sistemas y obras de reutilización de las aguas.	En implementación
Promover infraestructura crítica, energética e hídrica con una mirada en el aseguramiento de la vida humana como eje esencial.	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Dirección de Obras Hidráulicas

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)
25.00	33.00	4.00	97.00	1239033.00

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

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.	Respecto de la capacitación el Servicio tenía como meta capacitar a 10 personas funcionarias (jefaturas de nivel central y regionales), no obstante, la Dirección pudo convocar al curso a un número mayor de personas, en efecto, mediante la metodología e-learning, (16 hrs. de capacitación), 18 personas aprobaron el curso generando un cumplimiento de 180% respecto de la meta (10 personas)
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	La generación de una Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios, esta formalizada mediante la resolución N° 478 de 2024. Su aplicación nos permite usar comunicación inclusiva no binaria para: Visibilizar a las personas, Realizar un análisis de impacto de género y considera interseccionalidad
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Aplicación de una Encuesta que nos permitió detectar Inequidades, Brechas y Barreras de género en la participación y liderazgo de las mujeres en los Comités y Cooperativas de los Sistemas Agua Potable Rural. Hubo una participación de 818 personas, de las cuales 793 son mujeres y 23 hombres, en donde la participación más alta se concentró en las regiones del Maule, O'Higgins, Coquimbo y Los Lagos.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Capacitaciones al personal de la Dirección en materia de género	Permite la capacitación periódica al personal, en el año 2024 permitió capacitar al 5.3 % de la dotación
Concientización al personal de la Dirección, mediante difusiones masivas electrónicas	Dar a conocer conceptos básicos en materia de género
Protocolo VALS	Habilita un canal de protección de derechos a personas funcionarias de la Dirección

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

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

