

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección de Aeropuertos





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 Aeropuertos

I.- Presentación de la Dirección de Aeropuertos

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

III. Funcionamiento de la Dirección de Aeropuertos

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 Aeropuertos

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Claudia Silva Paredes, directora Nacional de Aeropuertos Valenzuela, jefe División de Infraestructura Aeroportuaria	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Contribuir a la conectividad y desarrollo económico y social del país, mediante la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria sostenible, oportuna, eficaz, resiliente, de calidad y con perspectiva de género, en conexión con las comunidades y el medio ambiente.

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 de Aeropuertos correspondió a un 3,0% 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 de Aeropuertos

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.

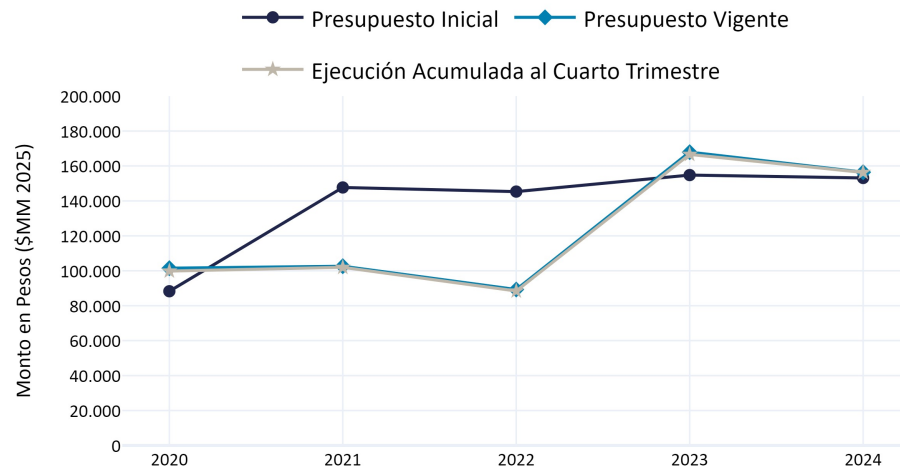
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la conectividad nacional e internacional, y la integración territorial con énfasis en localidades aisladas, mediante la planificación, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura aeroportuaria, con calidad y seguridad, facilitando la movilidad de las personas y de bienes, y la respuesta oportuna frente a emergencias, en armonía con el medio ambiente.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ejecutar la construcción y habilitación de 45 nuevos puntos de posada de helicópteros, distribuidos a lo largo del país, adicionales a los 20 ya existentes en años anteriores.	
ACCIÓN 2	
Completar los diseños para mejorar la infraestructura de los aeródromos de Chillán y Valparaíso (Rodelillo), y elaborar en conjunto con CONAF una cartera de más de 30 proyectos, entre Atacama y Magallanes, destinados a fortalecer la infraestructura aeroportuaria para el combate de incendios forestales, con una inversión estimada en más de 250 mil millones de pesos.	
ACCIÓN 3	
Ejecutar el proyecto de mejoramiento del aeropuerto Mataverí en Rapa Nui, que contempla la construcción de un nuevo terminal de pasajeros en dos etapas, una nueva plataforma de estacionamiento de aeronaves y un punto de posada para helicópteros, con una inversión estimada de 400 mil millones de pesos a desarrollarse en un horizonte de diez años.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024 la Dirección de Aeropuertos fortaleció la conectividad y la integración territorial mediante acciones que ampliaron la infraestructura de soporte aéreo en zonas estratégicas. Con la habilitación de 45 nuevos puntos de posada de helicópteros distribuidos a nivel nacional se reforzó la cobertura en localidades aisladas, mejorando la capacidad de respuesta oportuna ante emergencias. En paralelo, se desarrollaron diseños para mejorar los aeródromos de Chillán y Valparaíso y, en coordinación con CONAF, se avanzó en una cartera de más de 30 proyectos destinados a apoyar el combate de incendios forestales, contribuyendo a la protección ambiental. Finalmente, se avanzó con la ejecución del diseño de mejoramiento del aeropuerto Mataverí en Rapa Nui, con nueva plataforma y punto de posada, asegurando la conectividad internacional y capacidad de respuesta en una de las zonas más aisladas del país.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar los niveles de servicios y perfeccionar el sistema de gestión de mantenimiento, asegurando la funcionalidad de la red aeroportuaria del país (Primaria, Secundaria y PADs).	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ejecutar contratos de conservación, normalización y modernización de la infraestructura aeroportuaria, con foco en redes primarias, secundarias y PADs, destinando más de 121 mil millones de pesos en 2024. Crear y consolidar una red de puntos de posada de emergencia para helicópteros, asegurando conectividad en regiones aisladas y mejorando la respuesta ante emergencias.	
ACCIÓN 2	
Modernizar la red primaria de aeropuertos, mejorando la infraestructura de 17 recintos utilizados por aerolíneas comerciales, con el fin de atender el aumento de usuarios y carga en los terminales, en el marco del Plan Aeropuertos para Chile presentado en diciembre de 2024 por la Ministra Jessica López.	
ACCIÓN 3	
Completar la consultoría de diseño para la ampliación del Aeropuerto de Puerto Natales. Como también iniciar las consultorías para el nuevo Ap. de Viña del Mar y la ampliación del Aeropuerto de Calama. Desarrollar diseños para pistas paralelas en Iquique y Temuco, así como para una nueva pista en Punta Arenas y el Estudio del Plan Maestro del Aeropuerto Internacional AMB de Santiago.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Se ejecutaron 108 contratos de obras en la red aeroportuaria nacional, destacando obras de conservación y modernización en recintos primarios, secundarios, PADs y red de PPH que fortalecieron la conectividad y la respuesta ante emergencias. Asimismo, se intervinieron los 17 recintos de la red primaria, vinculados con la operación comercial, modernizando su infraestructura para atender el aumento de pasajeros y carga. Paralelamente, se desarrollaron consultorías y estudios estratégicos de diseño y planes maestros, asegurando la proyección y funcionalidad de la red aeroportuaria nacional.	

Funcionamiento de la Dirección de Aeropuertos

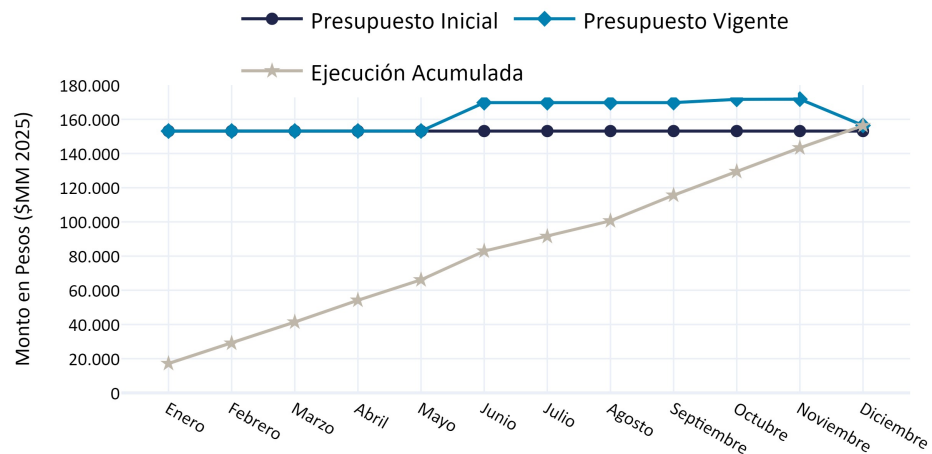
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



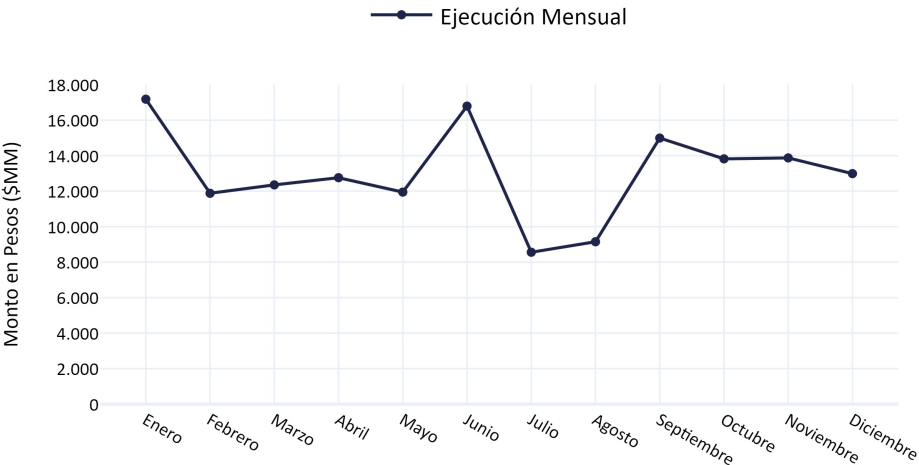
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

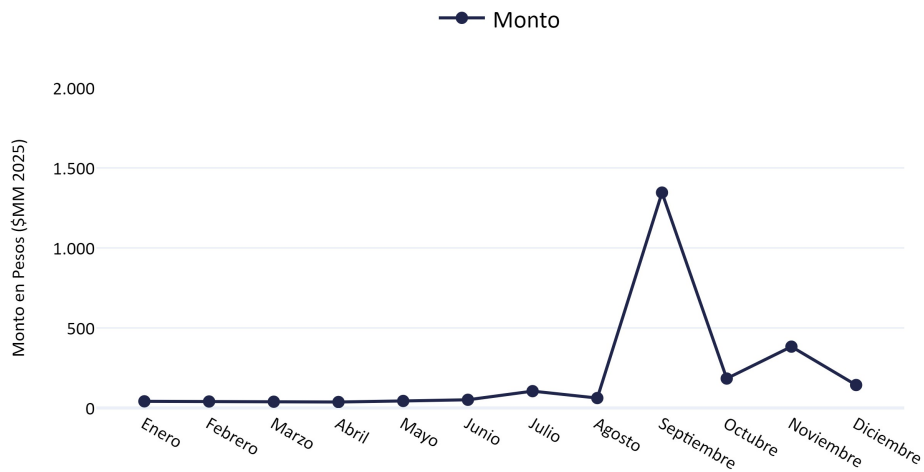
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

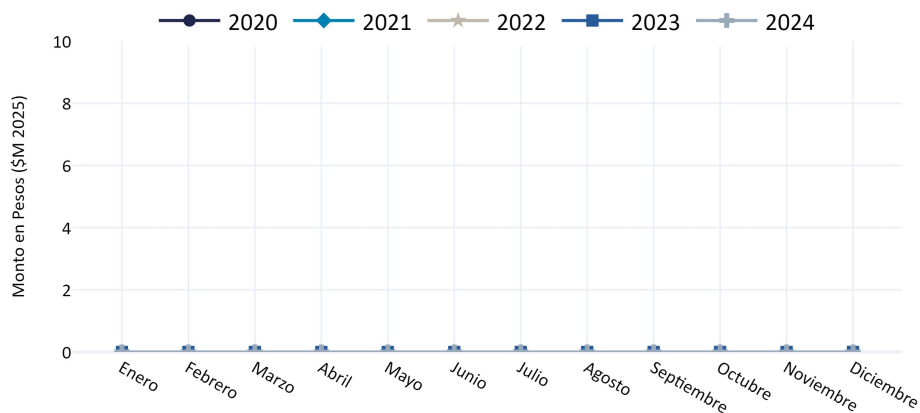
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

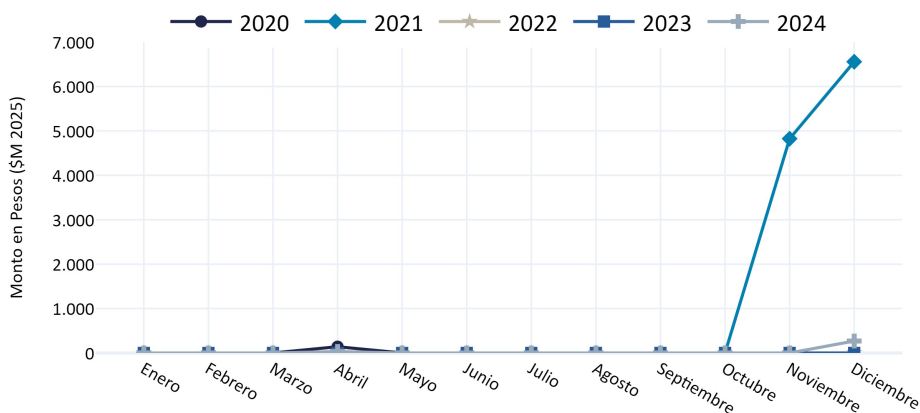


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

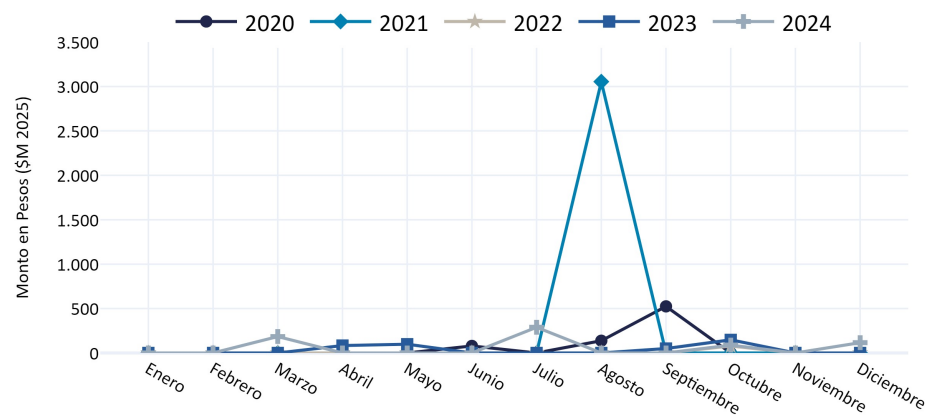
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

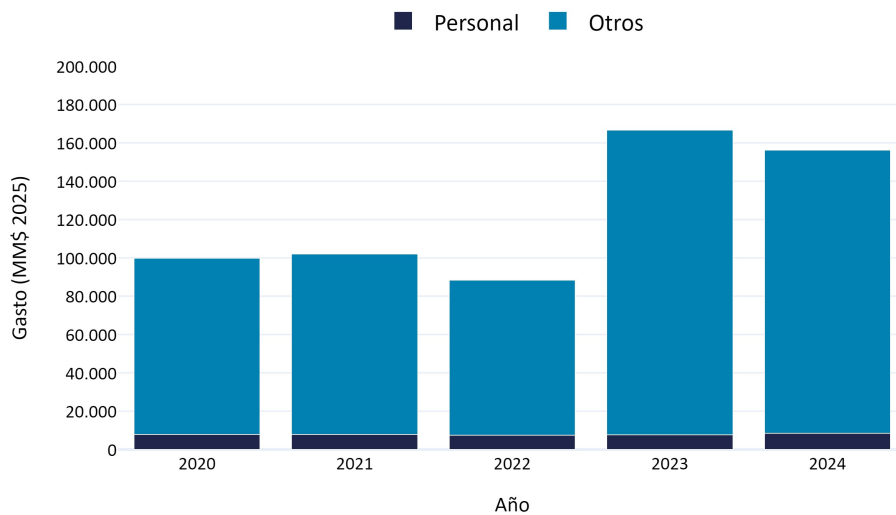


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Aeropuertos

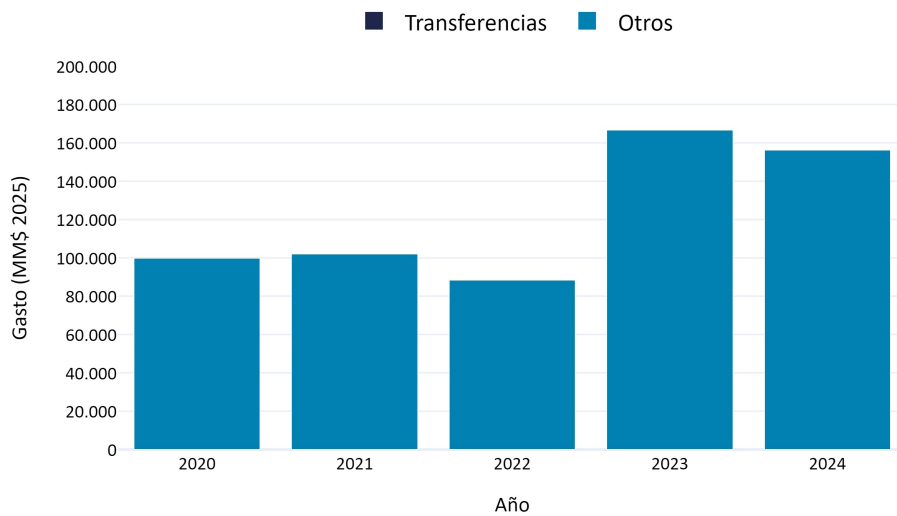


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

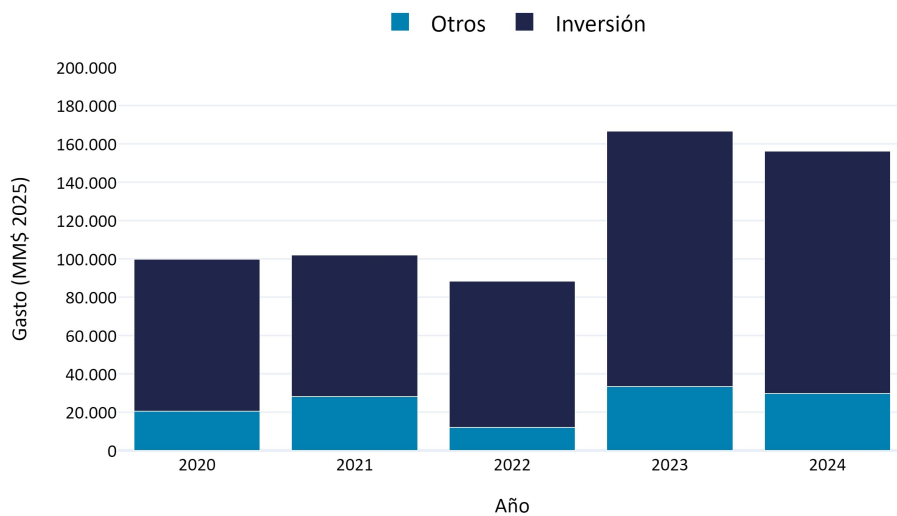
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de Aeropuertos



¿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.

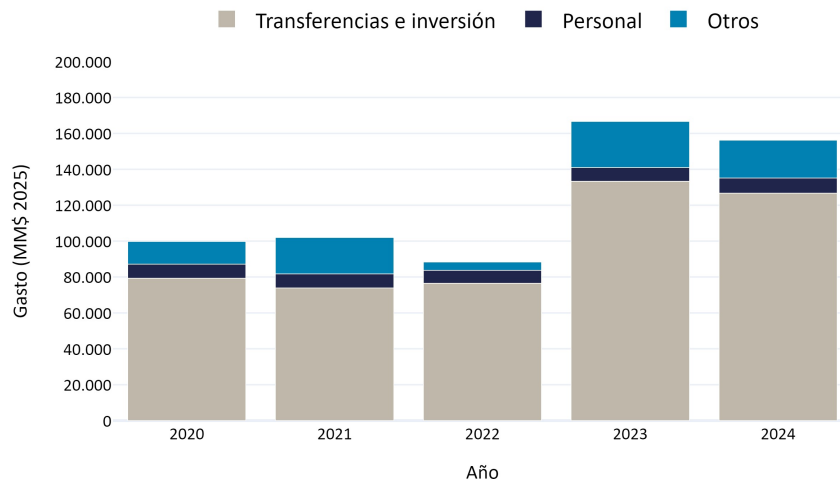
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

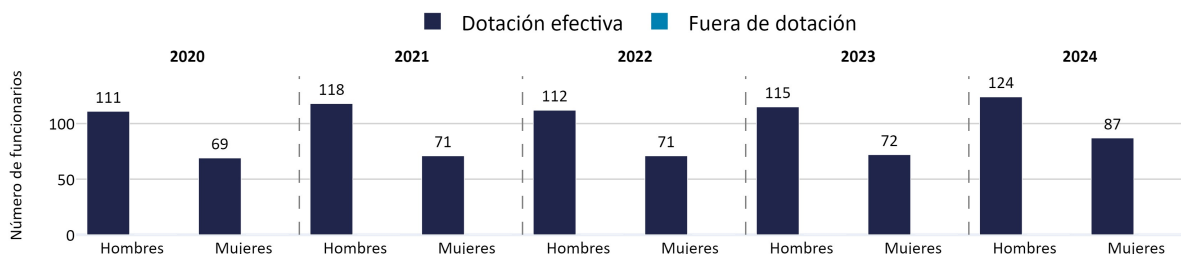
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Aeropuertos



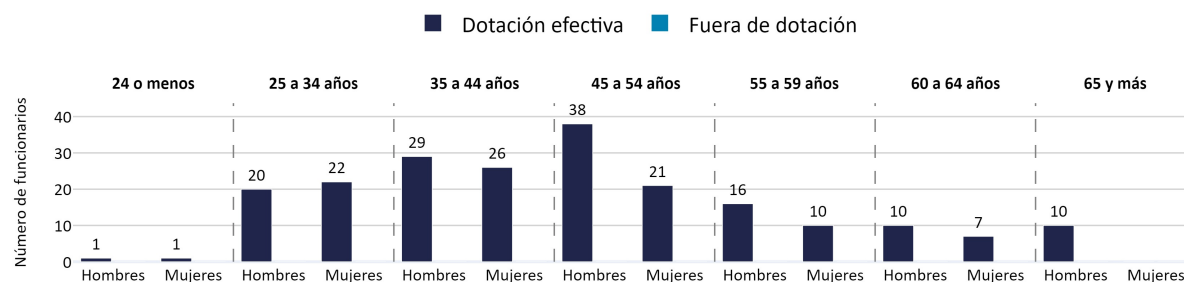
III 4.- Dotación

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



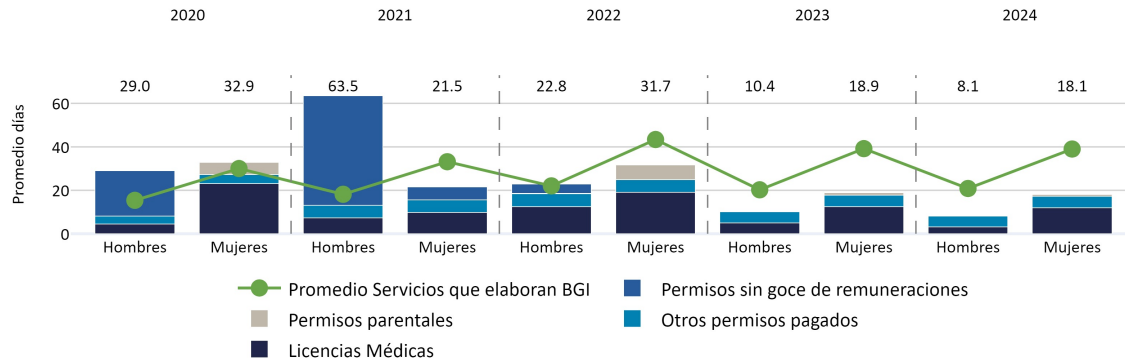
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



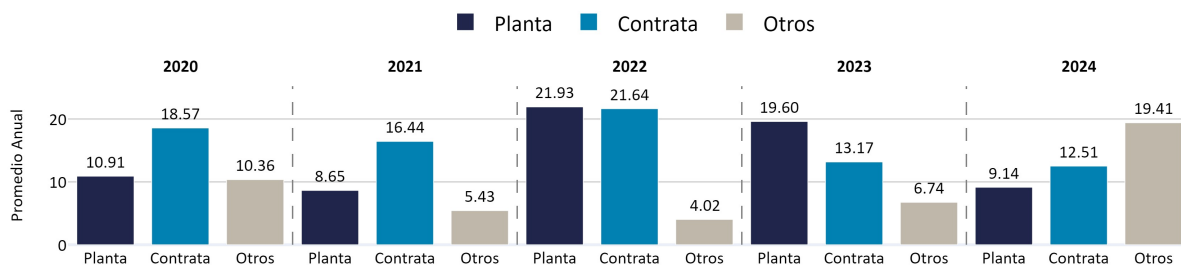
Evolución del ausentismo laboral

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.

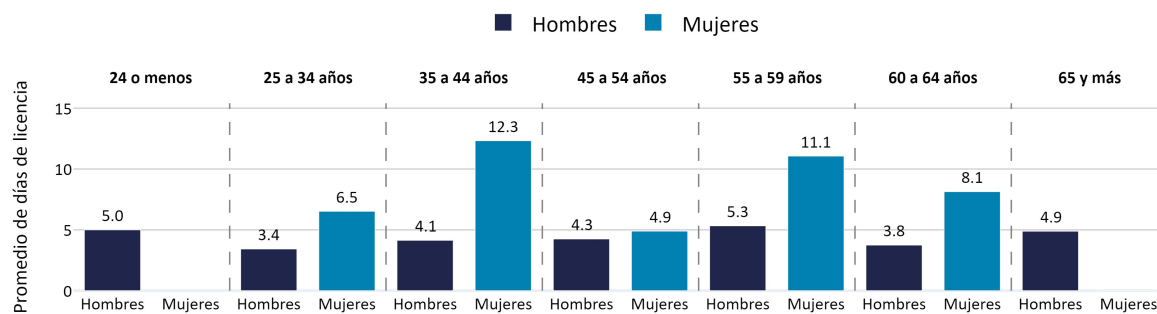
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 2.999 y M\$ 16.470 respectivamente.

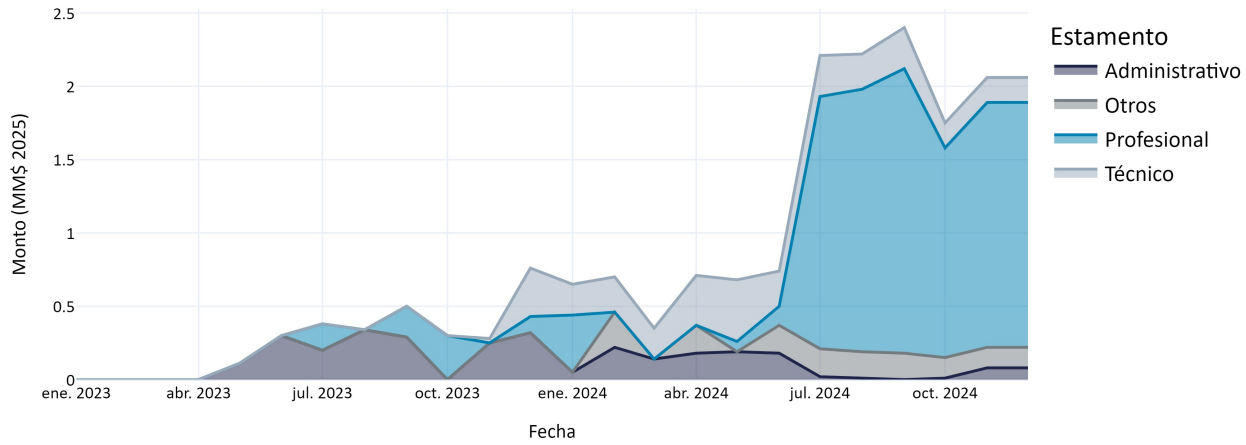
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,1%	10,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,6%	1,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

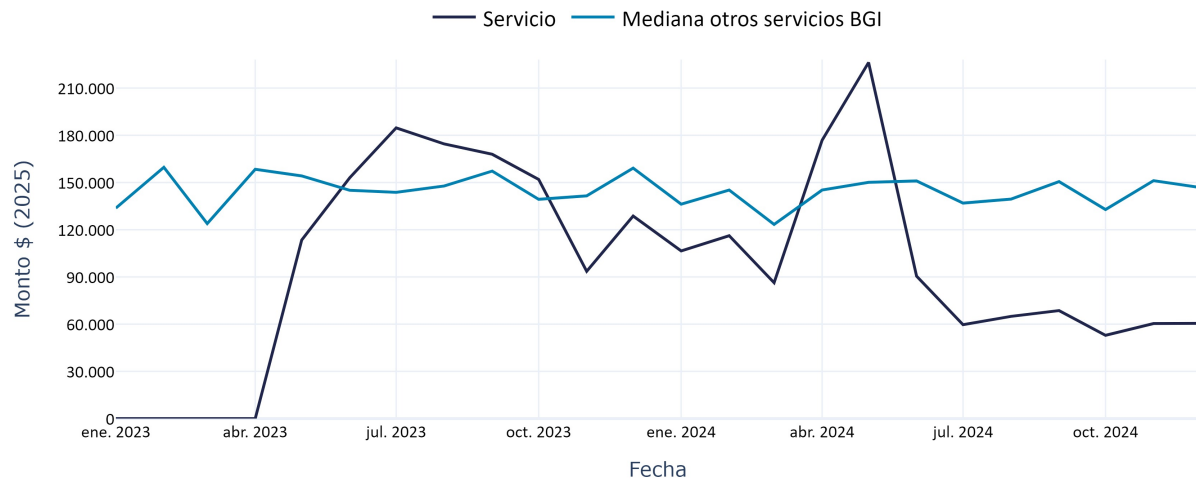
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	23 horas	7 horas
Promedio pagado por trabajador	\$142.825	\$69.203
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	4%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	83%	39%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,5%	2,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



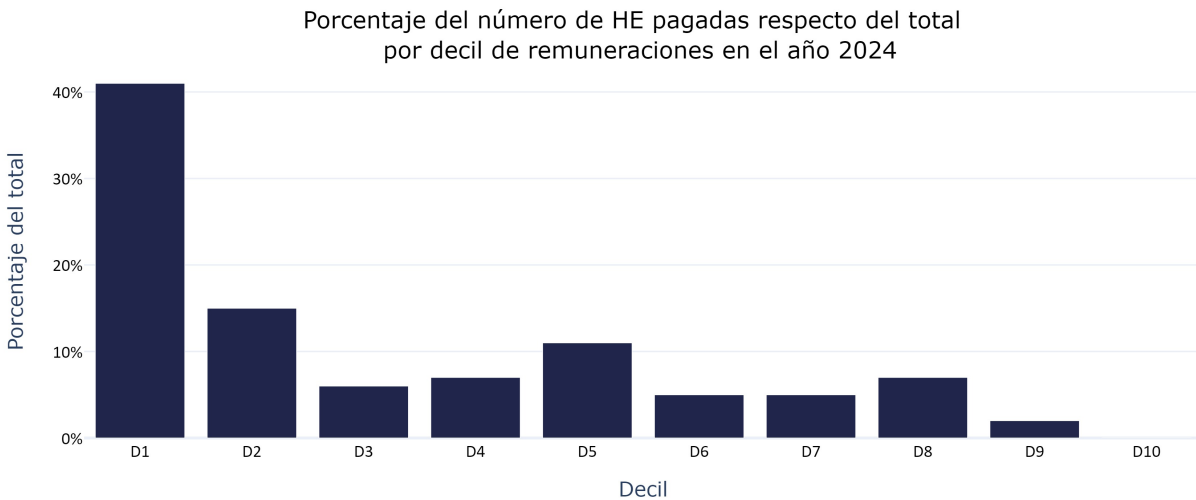
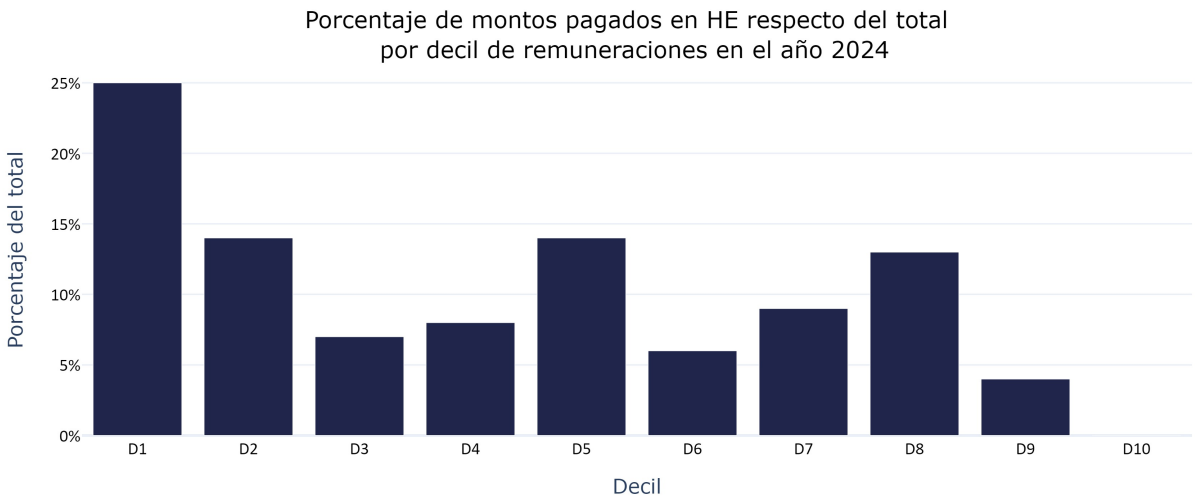
Comparación con otros servicios públicos



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 41% de las HE pagadas y recibe el 25% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Aeropuertos

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	6	6.9%	5	4.03%	11
Auxiliares	2	2.3%	15	12.1%	17
Directivos	2	2.3%	1	0.81%	3
Profesionales	71	81.61%	95	76.61%	166
Técnicos	6	6.9%	8	6.45%	14
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	87	100%	124	100%	211

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	100%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	6	66.67%	6
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	0	0%	3	33.33%	3
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	1	100%	9	100%	10

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	2	9	16
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	12	44
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	25%	75%	36.36%

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	2	9	14
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	9	16
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	87.5%

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	16	23	24
(b) Total dotación efectiva año t	183	187	211
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.74%	12.3%	11.37%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	5	4
Otros retiros voluntarios año t	5	10	13
Funcionarios retirados por otras causales año t	7	8	7
Total de ceses o retiros	16	23	24

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	8	13	64
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	16	23	24
Porcentaje de recuperación (a/b)	50%	56.52%	266.67%

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	2
(b) Total Planta efectiva año t	15	15	14
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	14.29%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	175	184	224
(b) Total Dotación Efectiva año t	183	187	211
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	95.63%	98.4%	106.16%

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)	1342	2033	2570
(b) Total de participantes capacitados año t	571	871	1245
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	2.35%	2.33%	2.06%

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	94	104	121
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.06%	0.96%	0.83%

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	183	187	211
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	149	148	167
Lista 2	9	6	11
Lista 3	1	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	159	154	179
(b) Total Dotación Efectiva año t	183	187	211
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	86.89%	82.35%	84.83%

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	0	16
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	12	44
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	36.36%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	16
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	16	12
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	0%	133.33%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	15	12
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	16	12
Porcentaje (a/b)	NaN%	93.75%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Aeropuertos

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Asegurar la calidad y seguridad en la conectividad mayor interregional con énfasis en el desarrollo territorial justo y la resiliencia, promoviendo la elaboración de planes de conectividad nacional, inter e intrarregional de alto estándar desde Arica hasta Quellón, así como la integración de proyectos y obras para la conectividad austral.	En implementación
Asegurar la calidad y seguridad en la conectividad mayor interregional con énfasis en el desarrollo territorial justo y la resiliencia, promoviendo la elaboración de planes de conectividad nacional, inter e intrarregional de alto estándar desde Arica hasta Quellón, así como la integración de proyectos y obras para la conectividad austral.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Dirección de Aeropuertos

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)
11.00	22.00	4.00	99.00	292448.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Aeropuertos

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.	Para el año 2024, se realizó curso Capacitación avanzada en Género, por un total de 16 horas cronológicas. En el curso participaron un total de 41 personas de la Dirección de Aeropuertos, entre funcionarias/os y jefaturas del Servicio, lo que equivale a un 17.52 % de la dotación del Servicio al 30 de noviembre del 2024, aprobando el curso la totalidad de ellas.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Hubo intervenciones de carácter teórico/formativo presencial y/o online de: sensibilización, para contribuir a crear cultura organizacional inclusiva y respetuosa a todas las personas de la institución, en especial mujeres y personas de diversidades sexo genéricas; y prácticas, que permiten visualizar como la cultura patriarcal afecta su vida personal y laboral. Se usó material gráfico propio.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	La Guía Transversal con enfoque de género: Al término de la elaboración, esta fue aprobada por la Mesa Ministerial de Género y las personas representantes de los servicios MOP y formalizada por el Subsecretario de Obras Públicas. La difusión de la Guía se realizó en dos etapas: 1.- A nivel ministerial. 2.- Por cada Servicio MOP en su interior se difundió a nivel nacional a todos los funcionarios.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

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

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

