

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección de Planeamiento





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 Planeamiento

I.- Presentación de la Dirección de Planeamiento

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

III. Funcionamiento de la Dirección de Planeamiento

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 Planeamiento

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
María Ángeles Sobarzo Le Roy, directora nacional de Planeamiento. María Pía Rossetti Gallardo, subdirectora Dirección de Planeamiento.	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Proponer a la autoridad ministerial las políticas, planes y programas de desarrollo de servicios de infraestructura y de recursos hídricos, orientando la inversión pública del país, basándose en la información territorial y sectorial integrada, contribuyendo a la conectividad, el desarrollo social, la edificación pública, la productividad, la protección del territorio y de las personas, mediante la gestión presupuestaria y el seguimiento de las inversiones y planes, mejorando la calidad de vida, incorporando el desarrollo sostenible, el respeto a los pueblos originarios y la perspectiva de género del país.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				
Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas. Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas. Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales. Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos. Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.				

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
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 Planeamiento correspondió a un 0,2% 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 Planeamiento

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	
Coordinar y proponer políticas, planes y estudios para el desarrollo y recuperación de los servicios de infraestructura y gestión de los recursos hídricos, con una visión integradora que contribuya al desarrollo económico, social, cultural equitativo y sostenible del país.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Elaborar el instrumento de planificación estratégica de mayor jerarquía del MOP (Plan Director de Servicios de Infraestructura) que define una cartera de inversión a largo plazo y políticas públicas orientadas a fomentar el desarrollo sostenible del país.	
ACCIÓN 2	
Elaborar, gestionar y hacer seguimiento a planes especiales gubernamentales y sectoriales con distintos horizontes temporales, niveles institucionales y escalas territoriales, incluyendo planes en Zonas Extremas y planes de desarrollo (ex rezago) y otros planes especiales elaborados en diversas regiones del país.	
ACCIÓN 3	
Firmar Compromisos de Convenios de Programación a lo largo del año 2024, con los gobiernos regionales de Coquimbo y Los Lagos. Además, formalizar dos adendas con las regiones de Antofagasta y Coquimbo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Acción 1: El Plan Director de Servicios de Infraestructura se elabora como instrumento estratégico para orientar y priorizar la inversión pública, iniciativas de gestión y, políticas públicas permitiendo una planificación más eficiente y que contribuya al desarrollo del país. Acción 2: La elaboración, gestión y seguimiento de los planes especiales sectoriales y gubernamentales son la materialización del sistema de Planificación de la infraestructura, gestión hídrica y edificación pública permitiendo una gestión más eficiente y eficaz del presupuesto fiscal y control de los compromisos que asume el Estado con la ciudadanía a través del Ministerio. Acción 3: Los Convenios de Programación permitieron la identificación de áreas prioritarias para la inversión de regiones con el Ministerio lo que generó acciones conjuntas, y articulación de recursos financieros en beneficio de las necesidades de los territorios.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoyar y alinear la planificación, el proceso de ejecución presupuestaria y la priorización de las inversiones del Ministerio, permitiendo a los servicios sostener, incorporar y articular las condicionantes del territorio (público - privadas).

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Desarrollar el proceso transversal ministerial llamado Gestión de Inversiones MOP 2025, identificando, armonizando y consolidando las iniciativas priorizadas de inversión para el proyecto de ley de presupuesto del 2025.



ACCIÓN 2

Coordinar ministerialmente para elaborar la programación mensual de inversiones, incluyendo la preparación y envío a la DIPRES del Ministerio de Hacienda de propuestas de resoluciones presupuestarias, identificando o modificando iniciativas de inversión, y preparando documentos relacionados con el seguimiento del presupuesto y la ejecución de la inversión.

ACCIÓN 3

Gestionar el Sistema de Administración Financiera (SAFI), basado en la Cartera de Contratos de los Servicios MOP y el Sistema Exploratorio de Iniciativas de Inversión, incluyendo actividades como diseñar técnico, mantener sistemas, mejorar el mantenimiento, soportar operaciones en uso y preparar reportes.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción 1: El proceso Gestión de Inversiones MOP fue apoyado por plataformas informáticas institucionales para la consolidación de las carteras de iniciativas de los Servicios ministeriales, lo que posibilitó un trabajo colaborativo, disponibilización de instructivos y la priorización de las carteras de forma transparente, lo que permitió un proceso eficazmente estructurado.

Acción 2: Las actividades vinculadas a programación de los contratos y asignación de presupuesto de las iniciativas de inversión fueron fundamentales para la correcta ejecución de estudios básicos y proyectos que realiza el MOP. Su seguimiento permitió tomar las acciones necesarias para la ejecución.

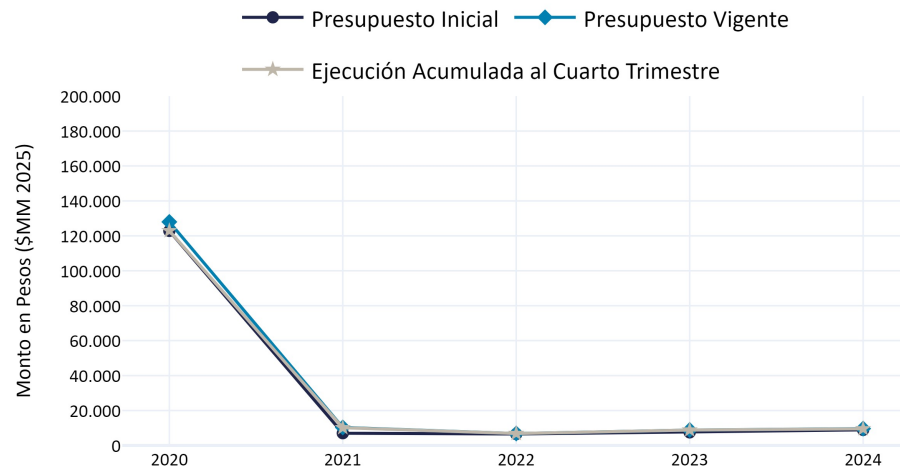
Acción 3: Los Sistemas SAFI y Exploratorio son herramientas de apoyo fundamentales para la gestión presupuestaria y de inversiones ministerial. Contienen información del financiamiento MOP y extra MOP, que permitieron la elaboración de reportes para el seguimiento y control, utilizados por todos los Servicios MOP.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Realizar análisis territorial confiable y pertinente para la toma de decisiones en el ámbito de la programación, ejecución y seguimiento de inversiones del MOP.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Realizar el análisis, identificar territorios e infraestructura vulnerable a partir del catastro de puntos críticos de la Infraestructura de Datos Espaciales construyendo la primera línea base territorializada del MOP. Este avance resulta clave para la Gestión del Riesgo de Desastres, la planificación de infraestructura resiliente y como base de estudios estratégicos en infraestructura pública.	
ACCIÓN 2	
Desarrollar análisis territorial de la brecha de agua potable en sistemas sanitarios rurales, iniciando por la macrozona norte, desde Arica hasta Coquimbo. Centrado en la construcción de una metodología de cobertura, que constituye la base para etapas posteriores en que se avanzará en la priorización de localidades para inversión.	
ACCIÓN 3	
Realizar el primer catastro de activos de Información Geoespacial de la Dirección de Planeamiento, relacionado con instrumentos de inversión como la Ley de Presupuestos y otros programas. Buscando dar trazabilidad y sostenibilidad a la información, además de ponerla a disposición de la ciudadanía en una plataforma digital.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones resaltaron la relevancia de la Dirección de Planeamiento del MOP en integrar la información territorial y geoespacial en la infraestructura. Todo esto se realizó con el fin de analizar la escasez de agua potable, priorizando las inversiones en comunidades rurales, reconociendo la infraestructura vulnerable y optimizando la Gestión del Riesgo de Desastres. Asimismo, se desarrolló un registro de información geoespacial para garantizar la sostenibilidad de los datos, el cual fue incorporado en una plataforma digital. Estas iniciativas consolidaron a la Dirección como un actor clave en la planificación y administración de inversiones públicas.	

Funcionamiento de la Dirección de Planeamiento

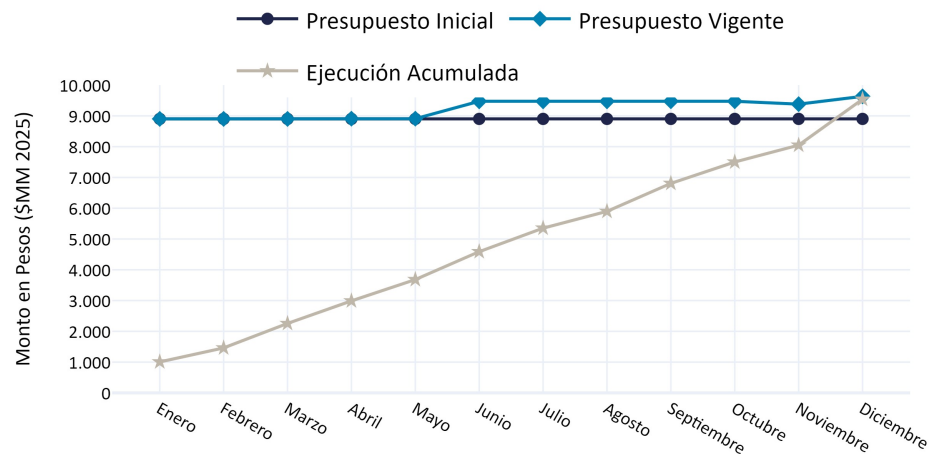
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



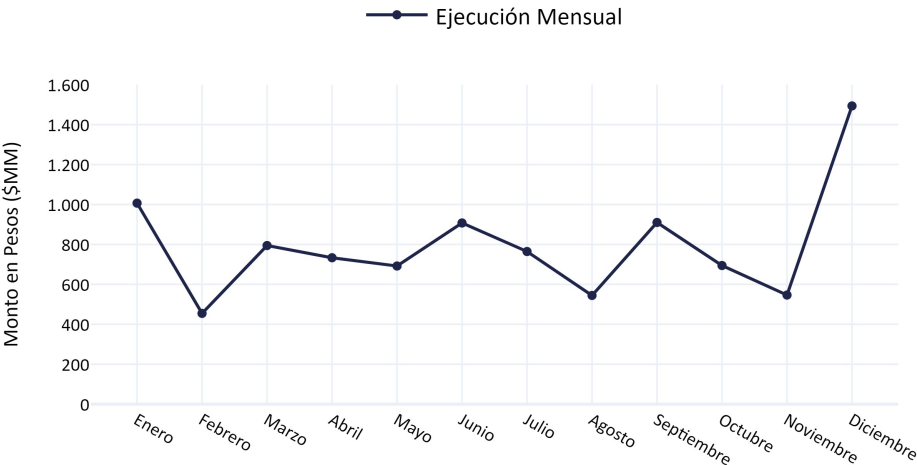
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

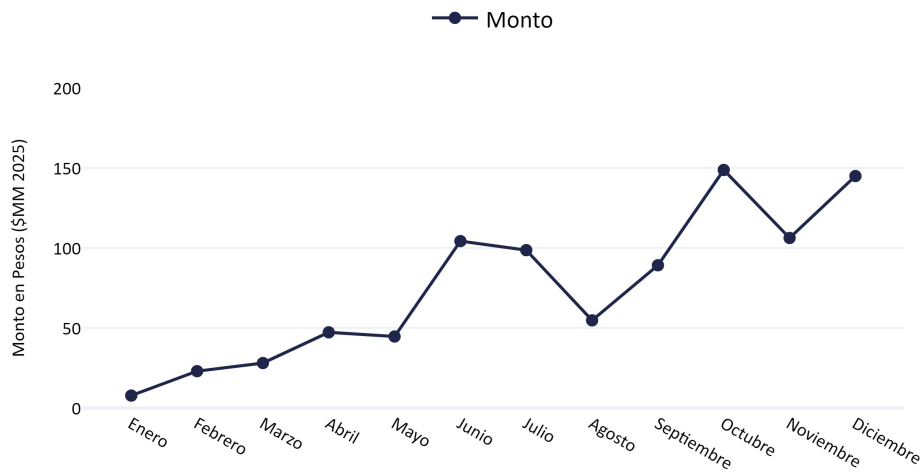
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

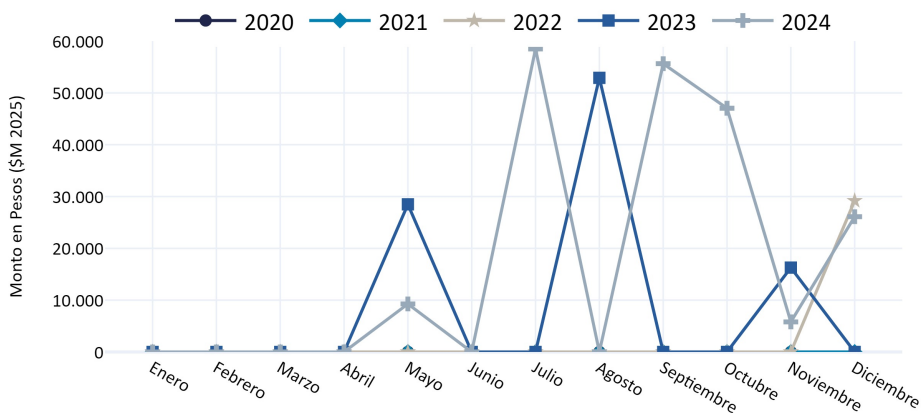
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

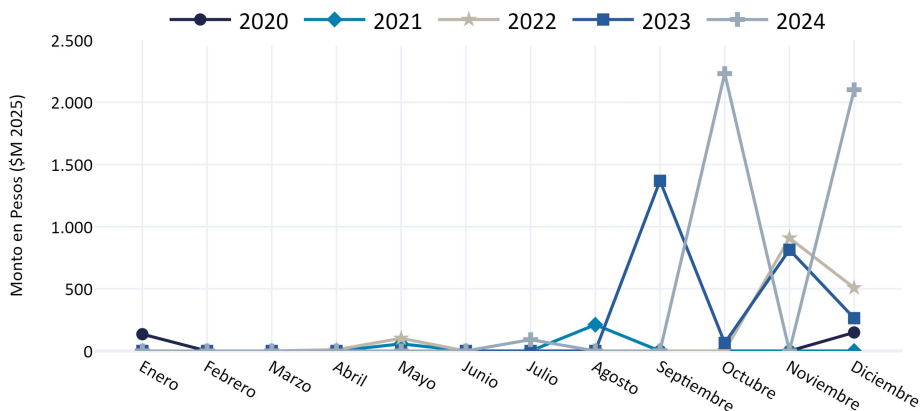


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

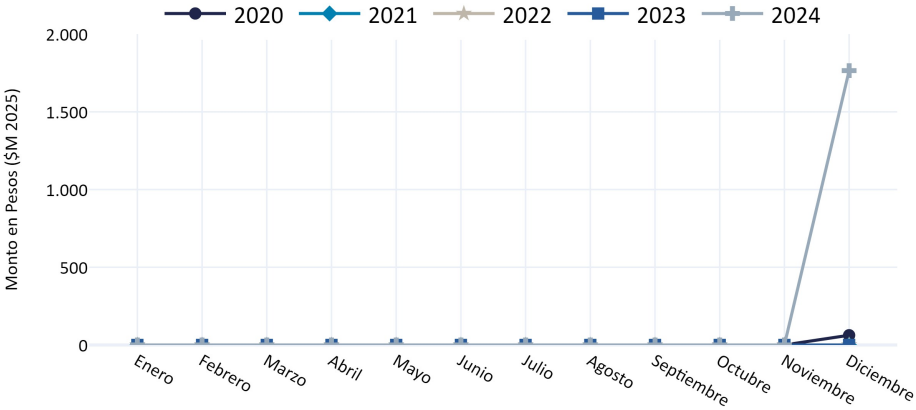
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

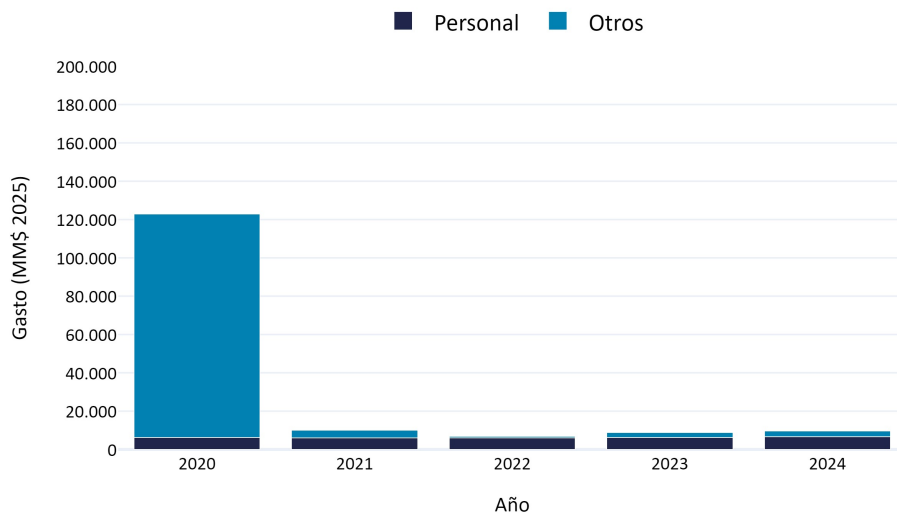


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

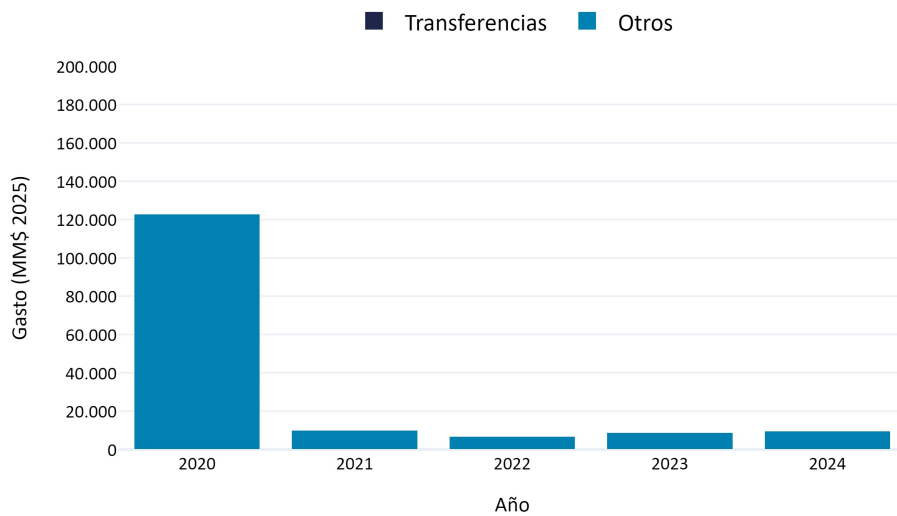


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

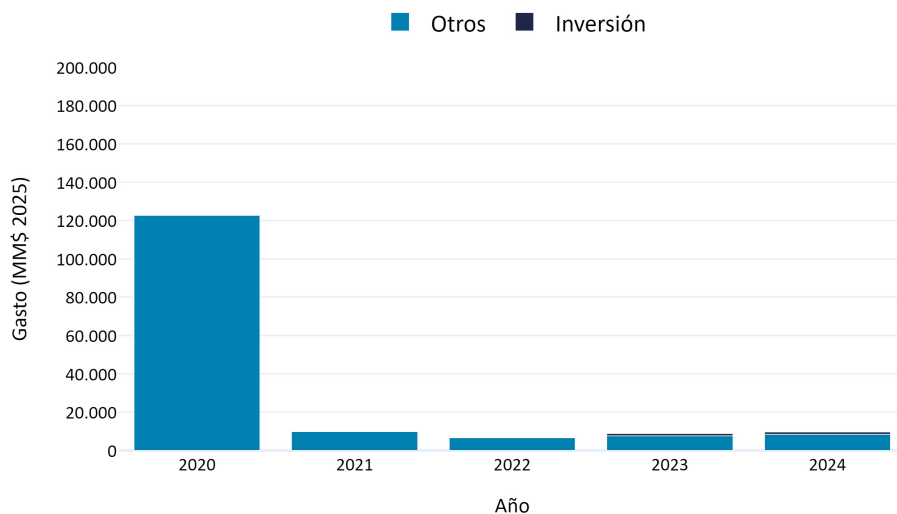
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Planeamiento



¿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.

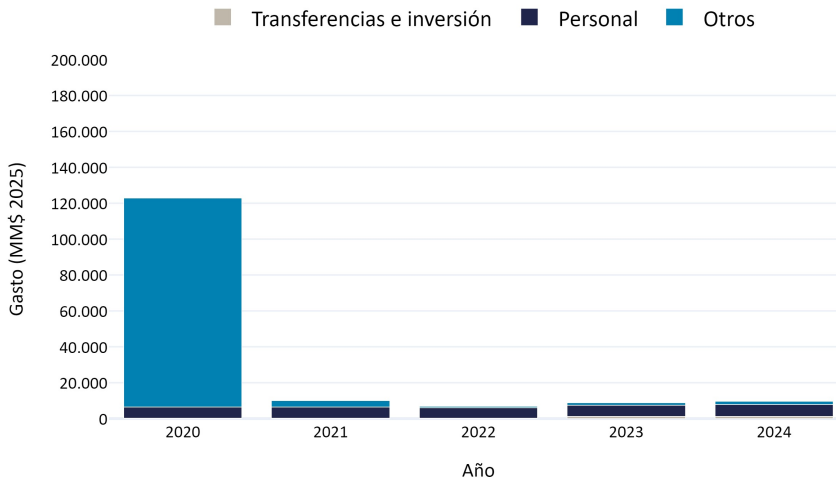
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

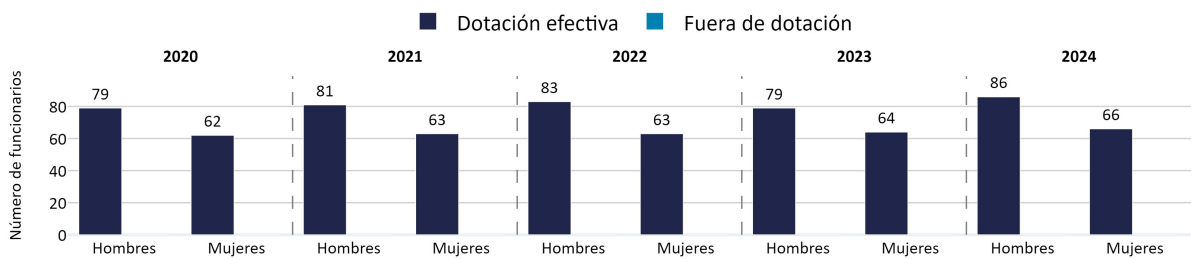
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Planeamiento



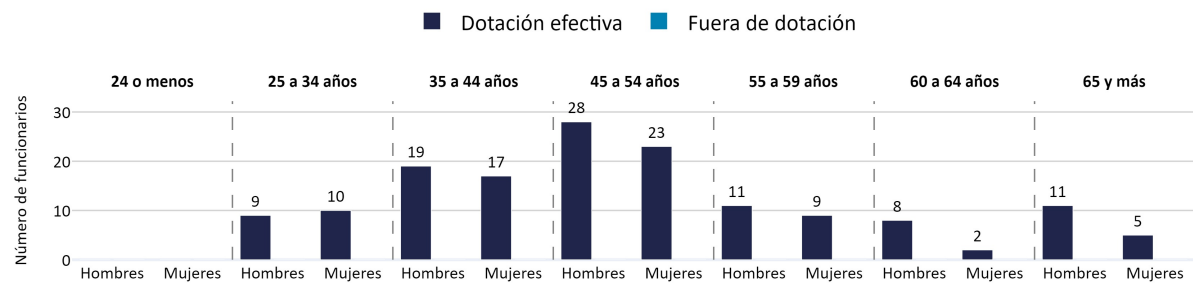
III 4.- Dotación

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



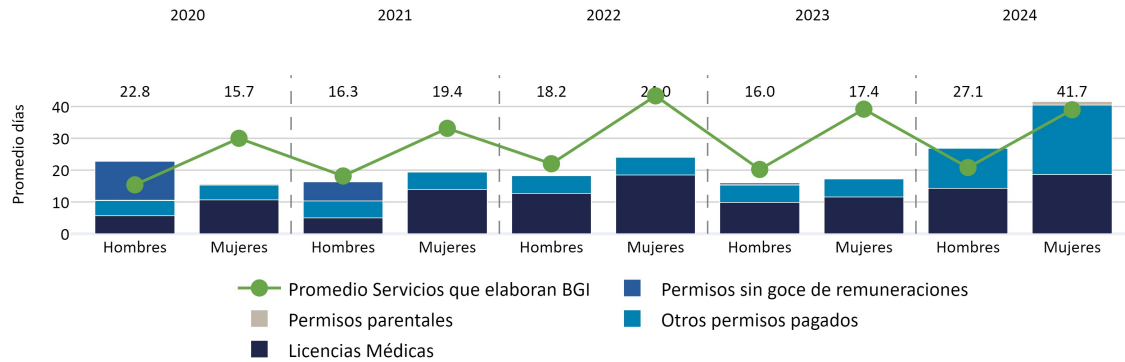
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



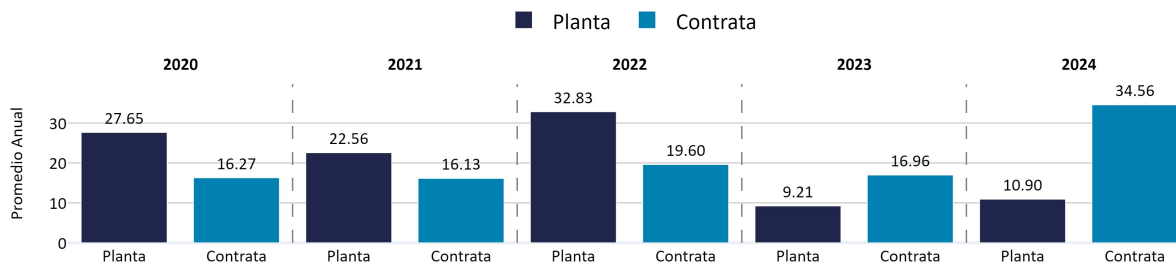
Evolución del ausentismo laboral

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.

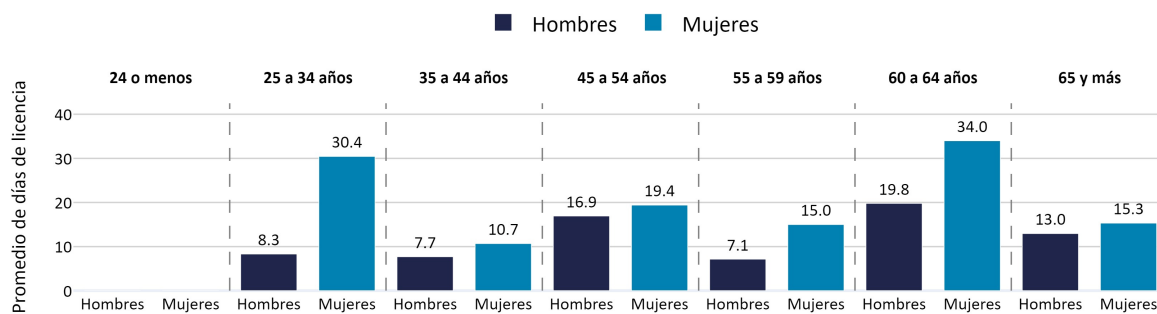
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 39.246 y M\$ 40.718 respectivamente.

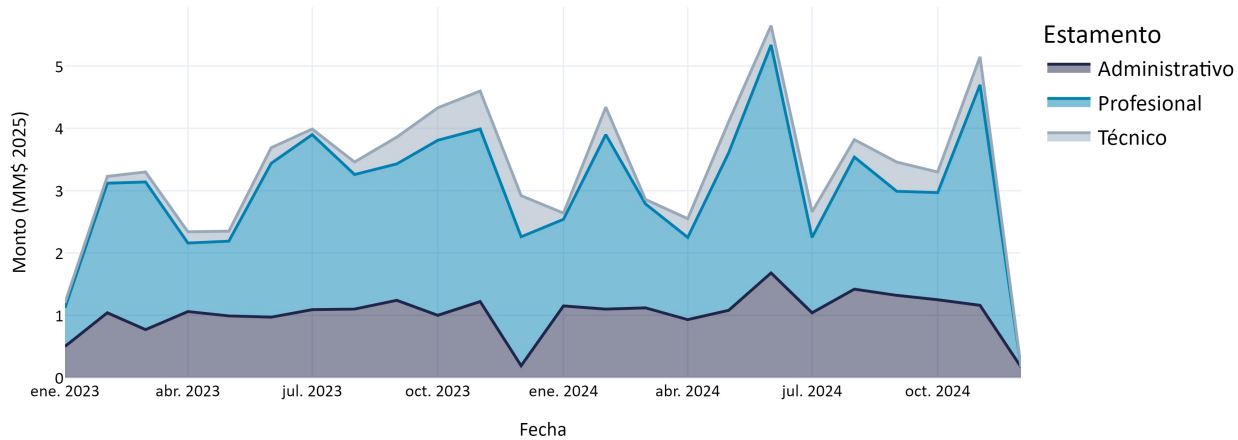
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	14,4%	16,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,9%	5,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,4%	2,2%

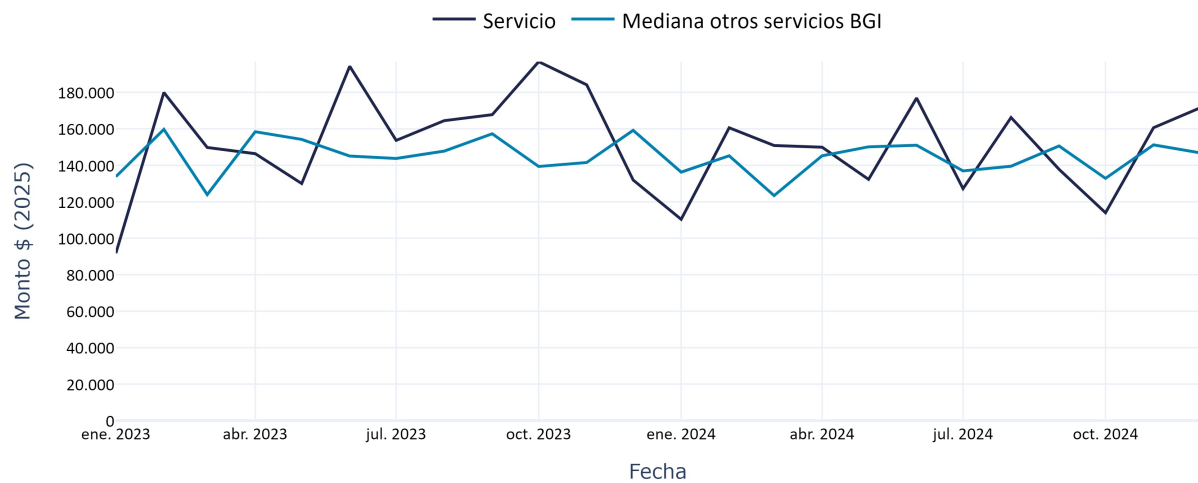
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	16 horas
Promedio pagado por trabajador	\$160.189	\$144.903
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	33%	38%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,4%	6,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



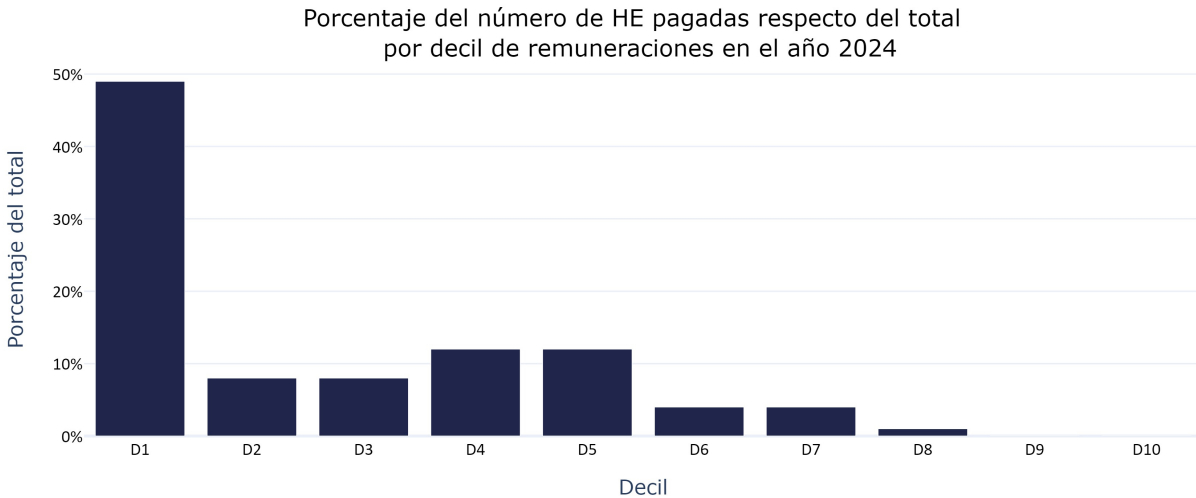
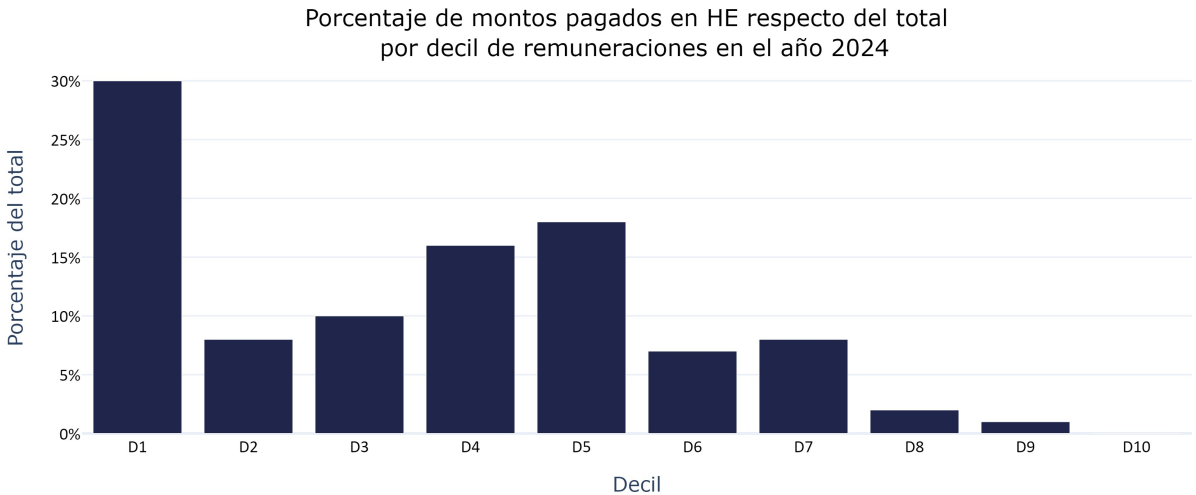
Comparación con otros servicios públicos



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 49% de las HE pagadas y recibe el 30% del pago.

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

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	9	13.64%	9	10.47%	18
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	3.03%	0	0%	2
Profesionales	48	72.73%	73	84.88%	121
Técnicos	7	10.61%	4	4.65%	11
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	66	100%	86	100%	152

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
Auxiliares	0	0%	0	-%	0
Directivos	0	0%	0	-%	0
Profesionales	2	100%	0	-%	2
Técnicos	0	0%	0	-%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	-%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	-%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	-%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	-%	0
Total	2	100%	0	100%	2

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	1	3	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	13	6
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	4.76%	23.08%	16.67%

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	1	3	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	3	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	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	21	13	8
(b) Total dotación efectiva año t	146	143	152
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14.38%	9.09%	5.26%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	4	1
Otros retiros voluntarios año t	12	9	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	0	0
Total de ceses o retiros	21	13	8

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	21	13	15
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	21	13	8
Porcentaje de recuperación (a/b)	100%	100%	187.5%

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	12	12	10
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	73	93	73
(b) Total Dotación Efectiva año t	146	143	152
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	50%	65.03%	48.03%

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)	15038	1834	1918
(b) Total de participantes capacitados año t	73	114	107
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	206%	16.09%	17.93%

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	11	15	17
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	9.09%	6.67%	5.88%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	146	143	152
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	2.63%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	108	108	110
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	108	108	111
(b) Total Dotación Efectiva año t	146	143	152
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	73.97%	75.52%	73.03%

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	9	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	13	6
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	69.23%	33.33%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	9	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	4	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	225%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	4	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	4	2
Porcentaje (a/b)	100%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Planeamiento

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

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

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)
8.00	17.00	3.00	100.00	249292.00

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

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.	Implementada, al año 2024 se capacito al 30% de 151 funcionarios, como resultado es importante mencionar, que como servicio existe una excelente percepción respecto a esta medida, se logró avances significativos en la formación de los trabajadores, lo que mejoro la percepción sobre temas de género y fomento una convivencia más equilibrada, ayudando a reducir la brecha de género en la organización.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Para la implementación de esta medida y considerando el desarrollo de las actividades comprometidas, el Departamento de Territorio, estableció la metodología y coordinación central, entregando los lineamientos a los profesionales analistas de territorio para las regiones de Antofagasta, Ñuble, Biobío y Los Ríos, que participaron del análisis y georreferenciación de los datos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Implementada: Generación de una Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas, elaborada por personas representantes de todos los Servicios del MOP, con la coordinación y colaboración de la Mesa Ministerial de Género.

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 Planeamiento

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

