

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección de Contabilidad y Finanzas





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 Contabilidad y Finanzas

I.- Presentación de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

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

III. Funcionamiento de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

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 Contabilidad y Finanzas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Ximena Liliana Pérez Muñoz, directora nacional de Contabilidad y Finanzas (DCyF)	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Proporcionar al Ministerio de Obras Públicas, servicios financieros, contables, presupuestarios y de remuneraciones, oportunos y confiables, cautelando el interés fiscal, con procesos innovadores y participativos, con personal competente y comprometido, en un ambiente de trabajo grato, inclusivo, que releva la perspectiva de género y el cuidado de las personas, procurando la satisfacción de nuestros clientes a través de la mejora continua.

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 Contabilidad y Finanzas 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’.

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.

Mejorar los procesos de provisión de servicios en los ámbitos financiero, presupuestario, contable y de remuneraciones, a través de entrega de asesoría oportuna a los clientes institucionales.

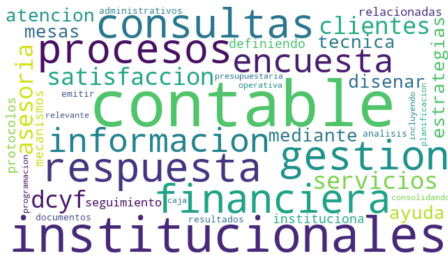
NUBE DE PALABRAS

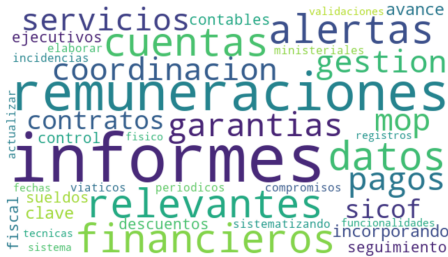
A word cloud of various business and technology-related terms in Spanish. The most prominent words are 'electrónica' (purple), 'pago' (dark blue), and 'proceso' (green). Other visible terms include 'proveedores', 'avanzada', 'establecer', 'estructurando', 'facilitar', 'digital', 'mop', 'sustentatorios', 'dirigidos', 'desempeño', 'ordenes', 'autenticación', 'servicios', 'canales', 'indicadores', 'gestión', 'recepción', 'medición', 'cumplimiento', 'obligatoria', 'mecanismos', 'atención', 'asesoría', 'procedimientos', 'documentos', 'normativas', 'técnica', 'incorporación', 'firma', 'instruir', 'implementar', 'orientación', 'espacios', 'periodica', and 'establecer'. The words are arranged in a dense, overlapping manner with varying font sizes and colors.

Establecer canales de asesoría institucional dirigidos a los Servicios del MOP, estructurando espacios de atención técnica que faciliten la orientación sobre normativas, procedimientos y herramientas de gestión.

Implementar sistemas de medición periódica sobre tiempos de tramitación de pagos a contratistas y proveedores, configurando indicadores que permitan observar el desempeño operativo de los equipos responsables.

Las acciones de la DCyF mejoraron significativamente el proceso presupuestario del MOP, asegurando pagos eficaces y oportunos. La incorporación de la firma electrónica y el aumento en la recepción de órdenes de pago digitales fortalecieron la eficiencia, trazabilidad y control. La medición de indicadores y el monitoreo constante permitieron gestionar las órdenes dentro de los plazos, cumpliendo compromisos con proveedores y optimizando la gestión financiera. Estas medidas fomentaron la transparencia, confiabilidad y mejora continua, alineando el proceso con los estándares institucionales y apoyando decisiones estratégicas. Como resultado, la recepción de órdenes electrónicas subió de 40% en marzo a 61% en diciembre de 2024. El cumplimiento promedio de pagos en 20 días alcanzó el 90%, logrando un 98,6% de cumplimiento total, superando la meta de 98% establecida en el Formulario de Indicadores de Desempeño.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Apoyar a los Servicios MOP a salvaguardar el interés fiscal en los ámbitos financieros, presupuestarios, contables y de remuneraciones, mediante el control, registro y difusión de información asociadas a cuentas ministeriales relevantes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Diseñar estrategias de atención técnica mediante mesas de ayuda institucional, definiendo protocolos de respuesta y mecanismos de seguimiento para consultas relacionadas con procesos administrativos.	
ACCIÓN 2	
Emitir documentos de resultados y análisis sobre gestión presupuestaria, financiera y contable, consolidando información relevante para la planificación operativa, incluyendo programación de caja, garantías y pagos institucionales.	
ACCIÓN 3	
Se realizó la Encuesta de Satisfacción de Clientes Institucionales de la Dirección de Contabilidad y Finanzas (DCyF) para medir la calidad de los servicios de asesoría e información financiera contable.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024, la DCyF fortaleció la provisión de servicios financieros, presupuestarios, contables y de remuneraciones, asegurando asesoría oportuna a clientes institucionales. Se atendieron 474 consultas a través de un canal único, respondiendo el 99,6% en cinco días hábiles o menos. La emisión periódica de informes apoyó la toma de decisiones, y la Encuesta de Satisfacción aplicada entre septiembre y octubre obtuvo un 95,58% de respuestas positivas (3.592 de 3.758), con una participación del 60,8%. Estas acciones mejoraron la eficiencia, transparencia y confiabilidad de los procesos, respaldando el cumplimiento del objetivo estratégico y fortaleciendo la gestión institucional.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar el proceso presupuestario MOP, mediante la ejecución eficaz y oportuna del proceso de pagos.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Elaborar informes periódicos sobre cuentas ministeriales relevantes, sistematizando datos sobre compromisos financieros, alertas, incidencias, garantías, pagos y viáticos, en coordinación con los Servicios del MOP.	
ACCIÓN 2	
Actualizar funcionalidades del sistema de gestión de contratos SICOF, incorporando validaciones técnicas, registros de avance físico y fechas clave que permitan fortalecer el seguimiento de obras y consultorías.	
ACCIÓN 3	
Consolidar procesos de elaboración de informes ejecutivos sobre remuneraciones, estructurando reportes que integren información sobre sueldos, ajustes, bajas y descuentos, en coordinación con el Departamento de Remuneraciones.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
En 2024, la DCyF apoyó a los Servicios MOP en la protección del interés fiscal en ámbitos financieros, presupuestarios, contables y de remuneraciones. Se emitieron 144 informes mensuales sobre cuentas relevantes, con datos clave sobre deuda, alertas, garantías y pagos, mejorando la trazabilidad y reduciendo el tiempo de emisión de 8,5 a 7,5 días hábiles. Se optimizó el Módulo de Contratos SICOF, incorporando validadores contables y seguimiento de avances, iniciando su marcha blanca. Además, se consolidaron informes ejecutivos de remuneraciones, fortaleciendo el control de sueldos, reliquidaciones y descuentos. Estas acciones mejoran el control, supervisión y transparencia, protegiendo el patrimonio fiscal y respaldando la gestión institucional.	

Funcionamiento de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

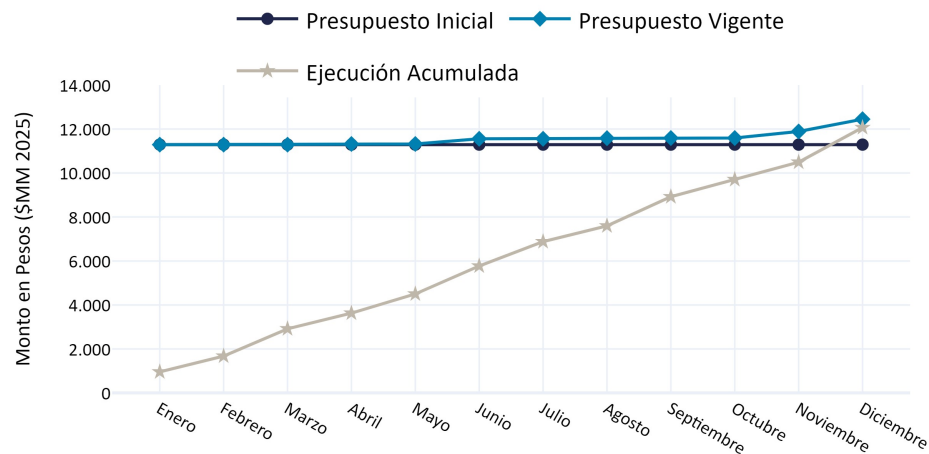
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



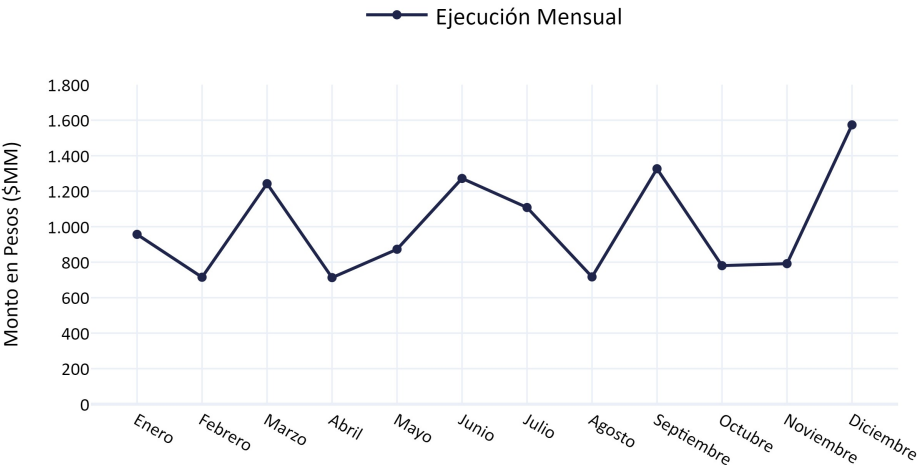
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

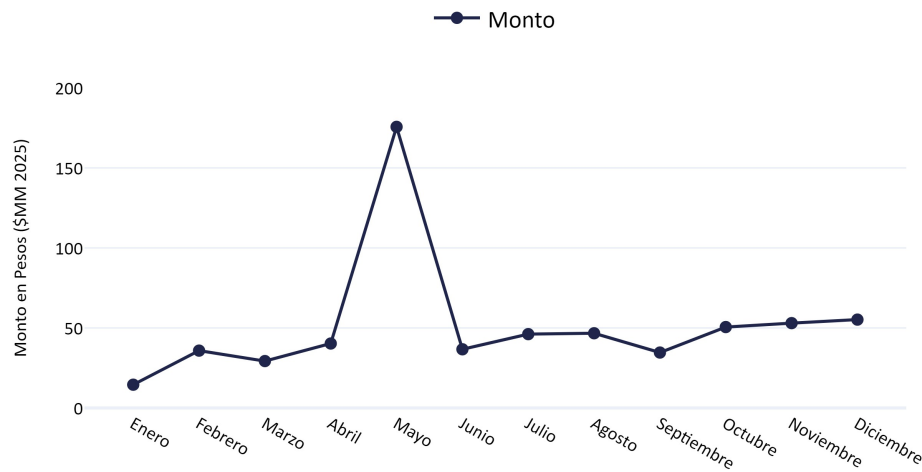
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



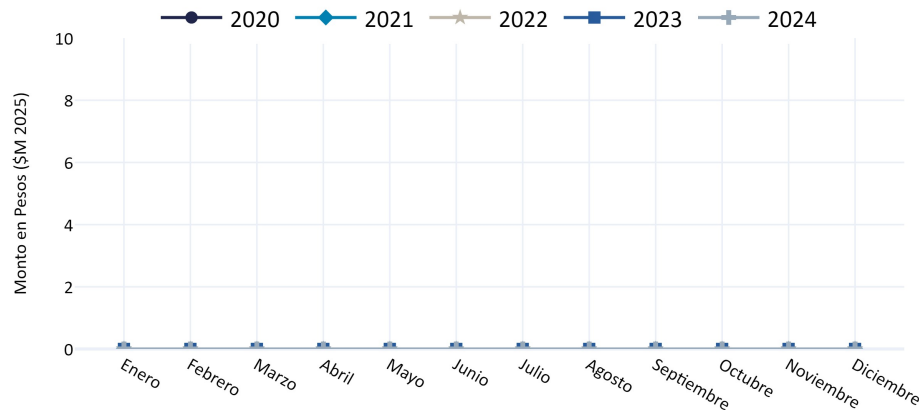
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Dirección de Contabilidad y Finanzas, ejecutó el 8,9% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

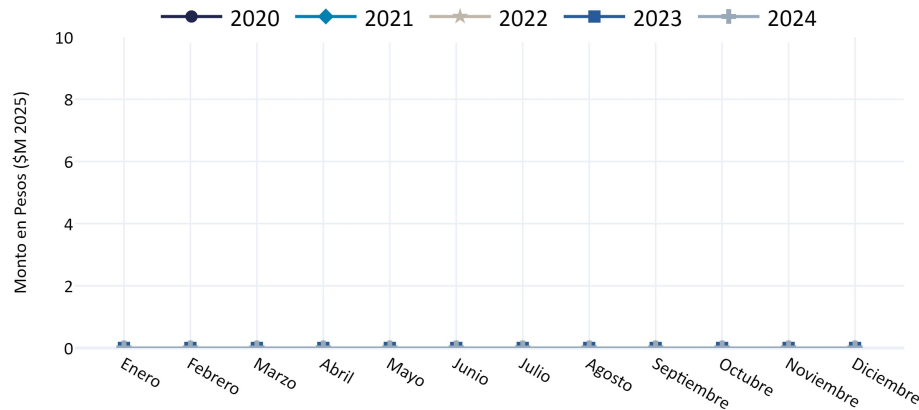
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



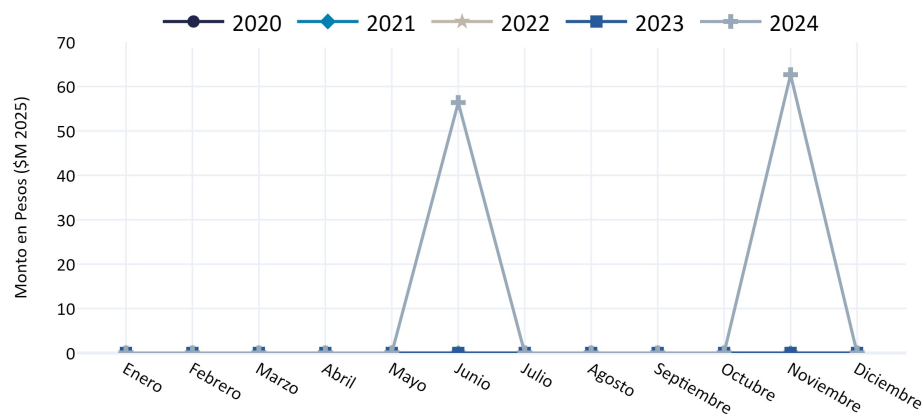
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

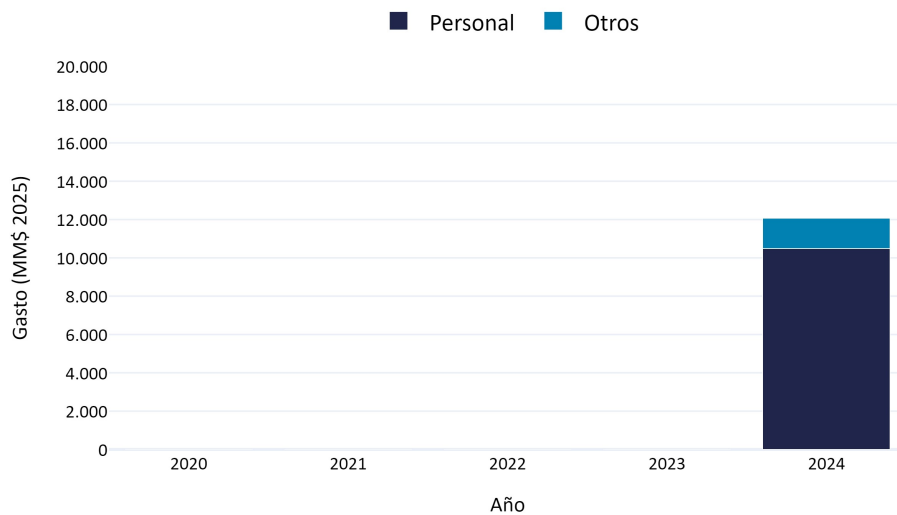


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

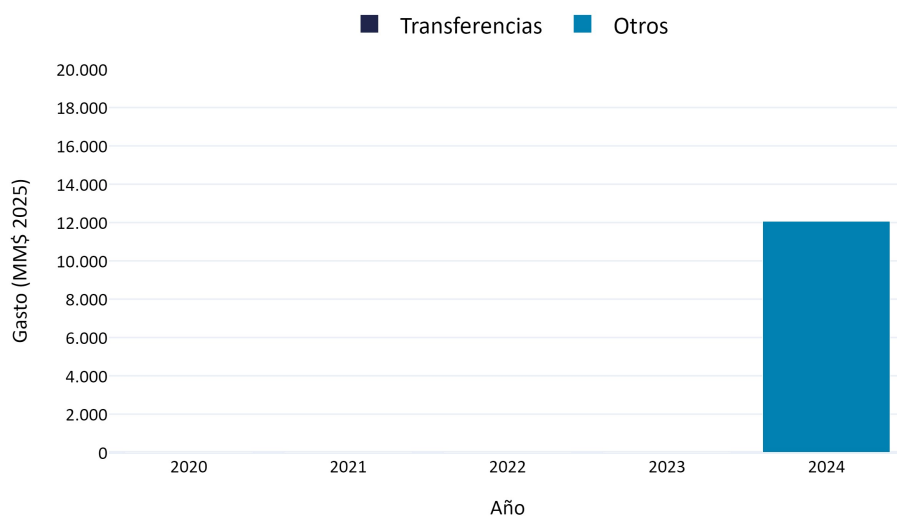


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

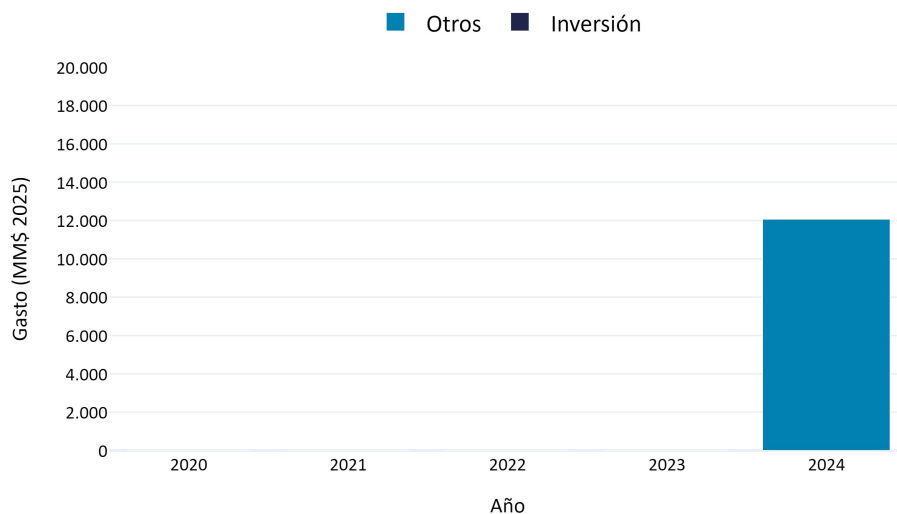
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Contabilidad y Finanzas



¿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.

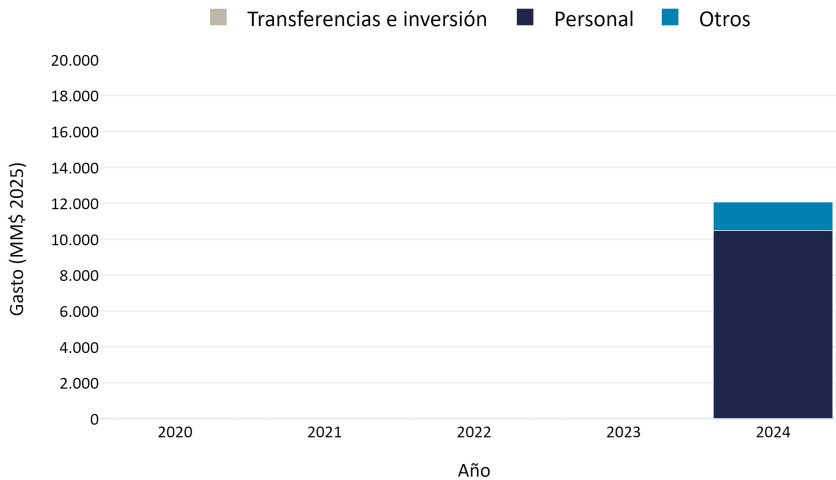
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

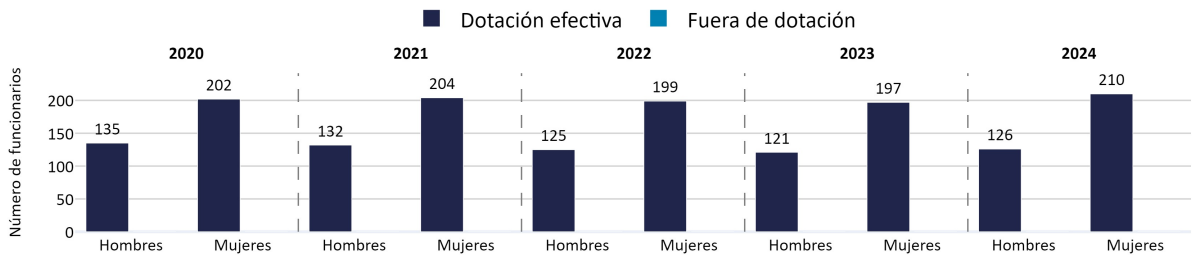
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Contabilidad y Finanzas



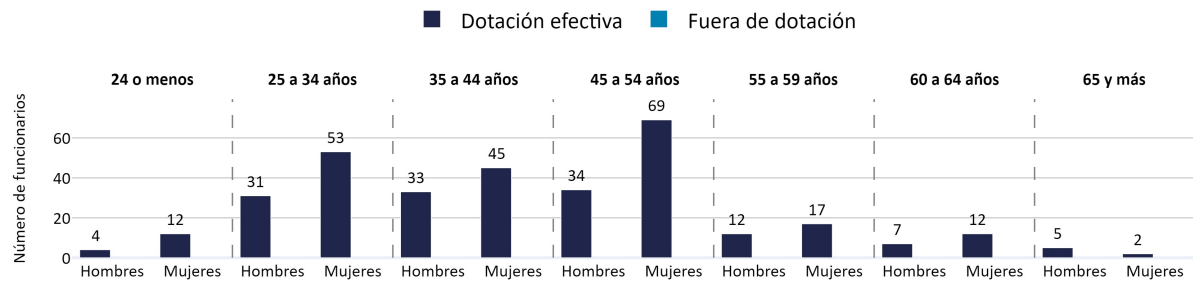
III 4.- Dotación

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



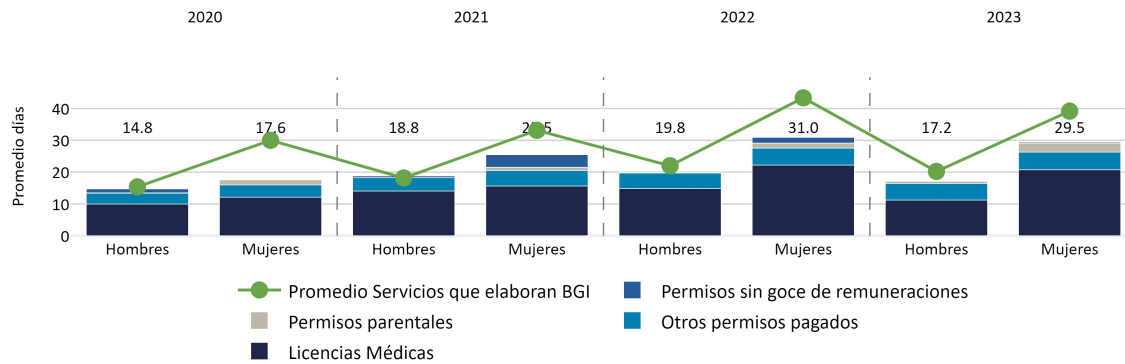
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



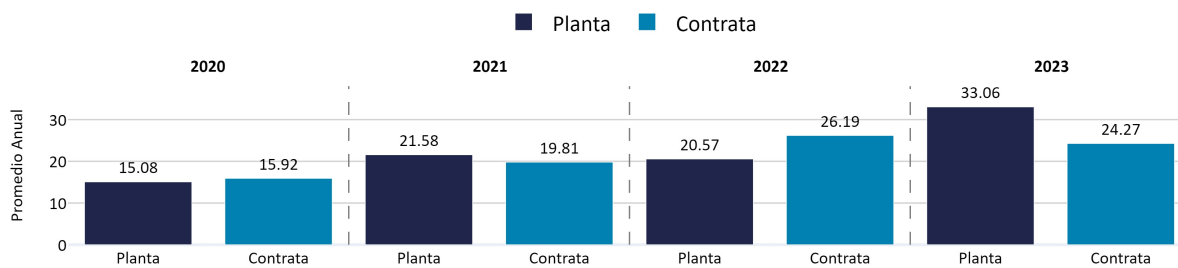
Evolución del ausentismo laboral

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.

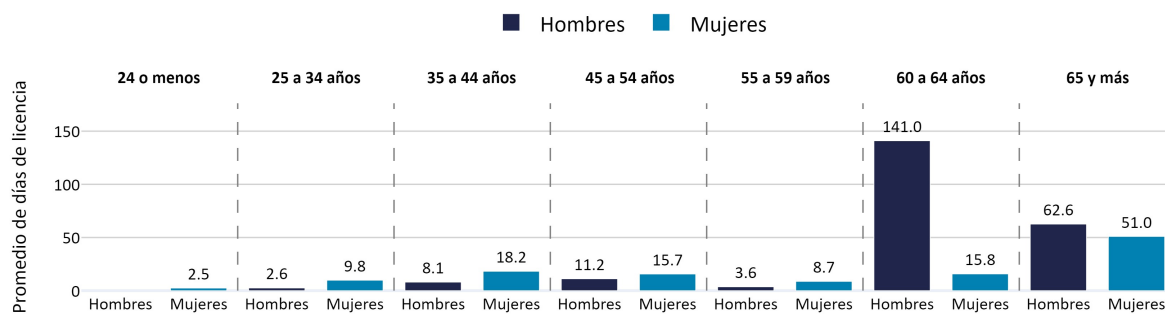
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 102.758 y M\$ 124.284 respectivamente.

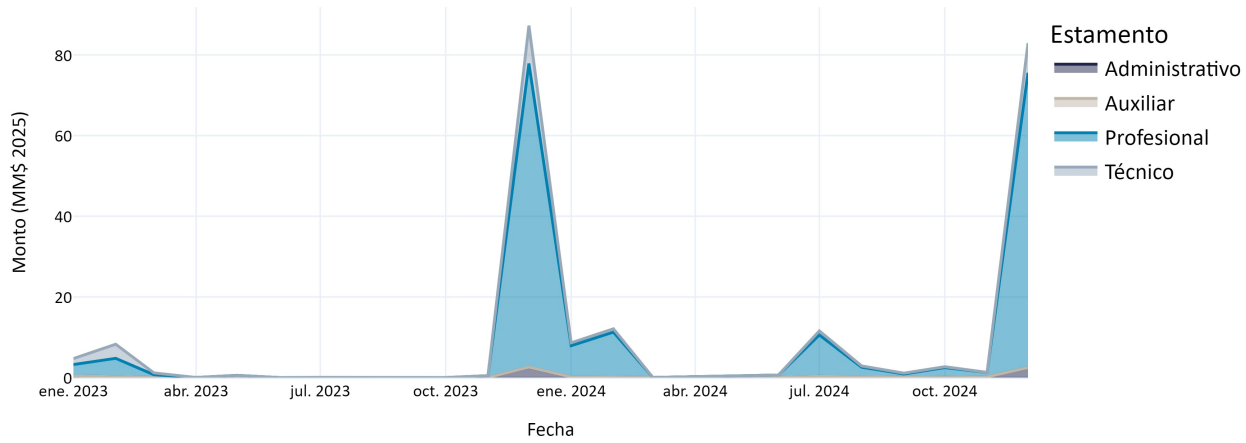
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	11,2%	20,2%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	5,2%	6,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,7%	2,1%

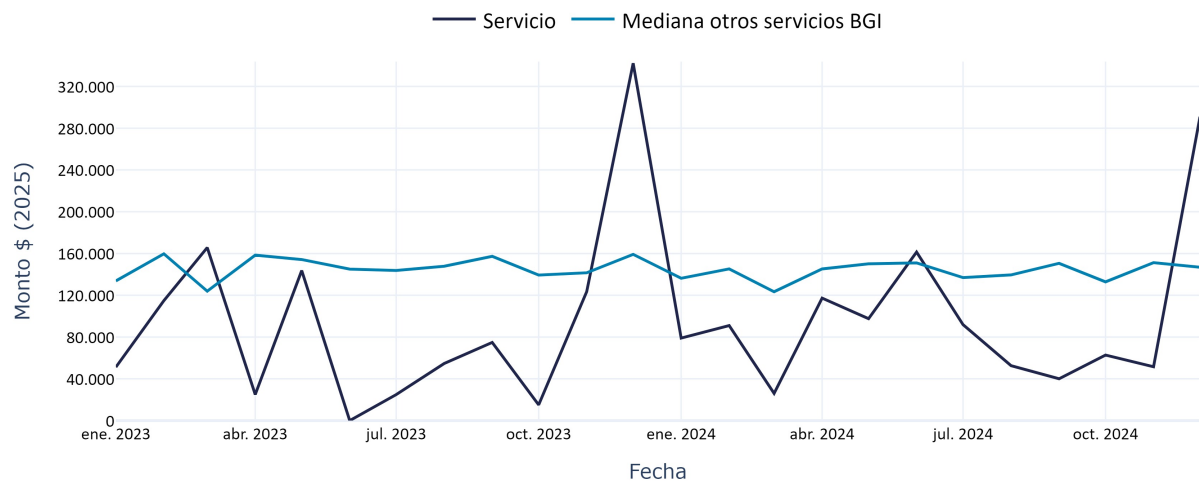
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	25 horas	16 horas
Promedio pagado por trabajador	\$233.010	\$153.059
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	24%	18%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	11%	12%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	12,0%	7,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



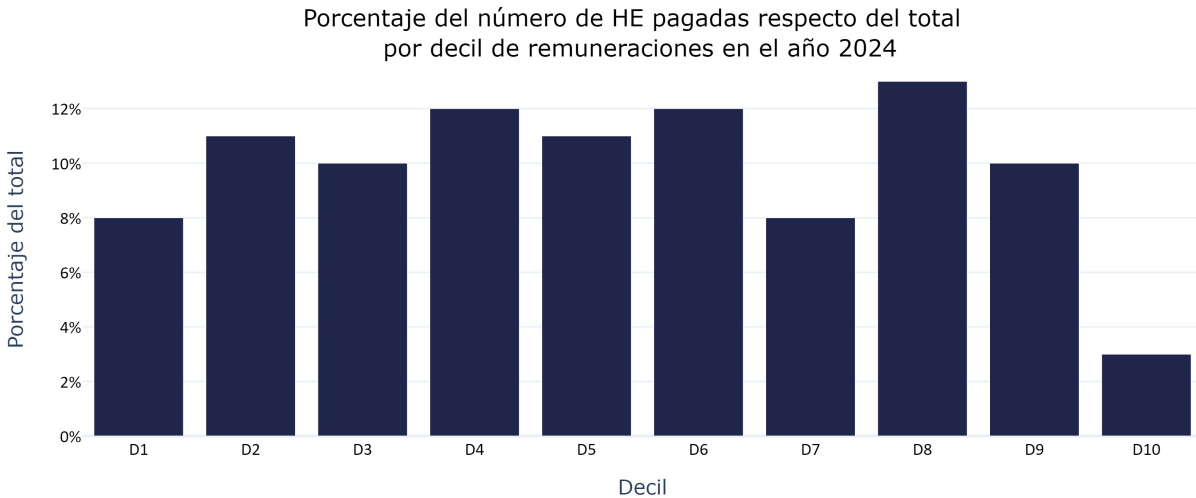
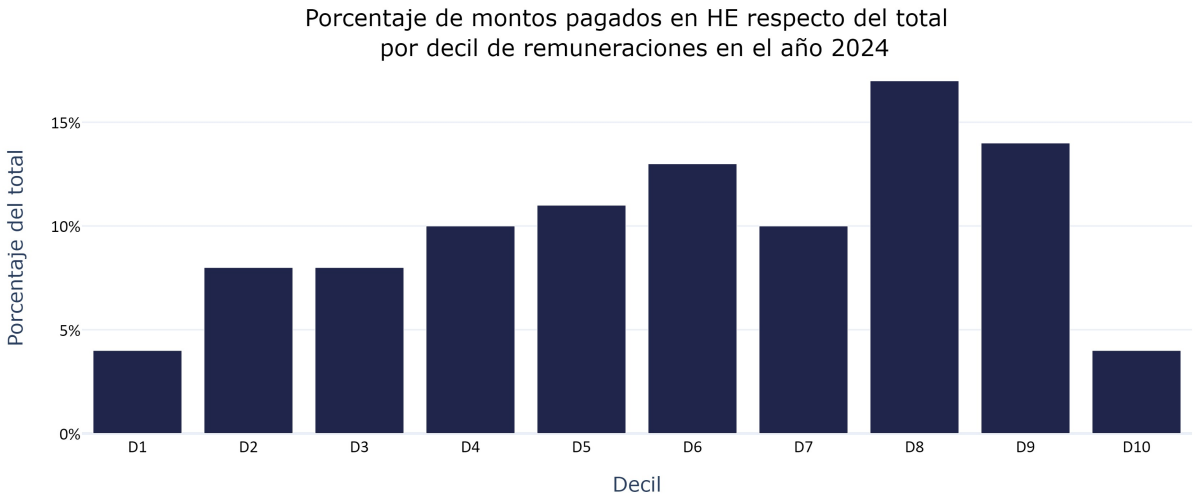
Comparación con otros servicios públicos



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 3% de las HE pagadas y recibe el 4% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 8% de las HE pagadas y recibe el 4% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	12	5.71%	9	7.14%	21
Auxiliares	0	0%	2	1.59%	2
Directivos	3	1.43%	0	0%	3
Profesionales	168	80%	99	78.57%	267
Técnicos	27	12.86%	16	12.7%	43
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	210	100%	126	100%	336

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	100%	2	66.67%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	0	0%	1	33.33%	1
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%	3	100%	4

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	7	10	17
(b) Total de ingresos a la contrata año t	28	32	40
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	25%	31.25%	42.5%

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	7	8	17
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	10	17
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	80%	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	40	39	53
(b) Total dotación efectiva año t	324	318	336
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	12.35%	12.26%	15.77%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	10	7	10
Otros retiros voluntarios año t	26	28	15
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	3	28
Total de ceses o retiros	40	39	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	17	29	17
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	40	39	53
Porcentaje de recuperación (a/b)	42.5%	74.36%	32.08%

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	13	9	9
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	224	190	261
(b) Total Dotación Efectiva año t	324	318	336
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	69.14%	59.75%	77.68%

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)	5281	5195	1013
(b) Total de participantes capacitados año t	224	383	261
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	23.58%	13.56%	3.88%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	157	86	38
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.64%	1.16%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	2	3	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	324	318	336
Porcentaje de becados (a/b)	0.62%	0.94%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	278	252	261
Lista 2	10	16	10
Lista 3	1	1	0
Lista 4	0	2	0
(a) Total de funcionarios evaluados	289	271	271
(b) Total Dotación Efectiva año t	324	318	336
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	89.2%	85.22%	80.65%

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	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	28	32	40
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	22.5%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	9
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	13
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	NaN%	69.23%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	9
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	13
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	69.23%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

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)
23.00	14.00	4.00	100.00	390934.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Contabilidad y Finanzas

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.	Se realizaron capacitaciones básica y avanzada en igualdad de género. El curso avanzado fue aprobado por 24 personas, superando la meta del 50% del nivel I. El curso básico certificó a 55 funcionarios/as. Se capacitó a 79 personas, fortaleciendo competencias y liderazgo equitativo, en línea con el 4° Plan de Igualdad y compromisos ministeriales 2023-2025 del MOP.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se elaboró un plan de comunicaciones internas con perspectiva de género, integrando el Manual de Comunicaciones Inclusivas del MOP. Difundido vía informativo institucional ?DCYF Informa?, incluyó 48 comunicados a toda la dotación, normalizando el lenguaje inclusivo en comunicaciones cotidianas. La medida se alinea al 4° Plan de Igualdad y compromisos ministeriales 2023-2025 del MOP.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se habilitó una sala de lactancia en la Dirección de Contabilidad y Finanzas, Nivel Central, segura y equipada, para funcionarias en período de lactancia, incluyendo servicios con convenio. Se firmaron 4 convenios en 2024, promoviendo infraestructura con enfoque de género. La medida se alinea al 4° Plan de Igualdad y compromisos ministeriales 2023-2025, con mejoras proyectadas para 2025.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se emitió la Circular DCyF N°7 -2024 para asegurar la correcta aplicación de la Ley de Responsabilidad Parental en el pago de pensiones de alimentos. Fue elaborada con perspectiva de género por equipos de Personas y Género, revisada por el Comité de Género, y difundida a todos los servicios MOP. La medida se alinea al 4° Plan de Igualdad y compromisos ministeriales 2023-2025.

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 Contabilidad y Finanzas

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

