

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
Dirección General de Aguas





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Dirección General de Aguas

I.- Presentación de la Dirección General de Aguas

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

III. Funcionamiento de la Dirección General de Aguas

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Dirección General de Aguas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Rodrigo Sanhueza Bravo, director general de Aguas Cristian Núñez Riveros, subdirector Dirección General de Aguas	Jessica López Saffie, ministra de Obras Públicas Danilo Núñez Izquierdo, subsecretario de Obras Públicas

MISIÓN
Velar por el equilibrio y armonía en el uso de las aguas terrestres, fomentando y fortaleciendo su gobernanza, resguardando su preservación y disponibilidad en calidad y cantidad para un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo, participativo y con perspectiva de género, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida.

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

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Dirección General de Aguas correspondió a un 1,0% 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’.

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 el acceso al agua, priorizando y resguardando el uso para el consumo humano, el uso doméstico de subsistencia y saneamiento, velando por el equilibrio entre el bienestar social, la preservación ecosistémica y la función productiva.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

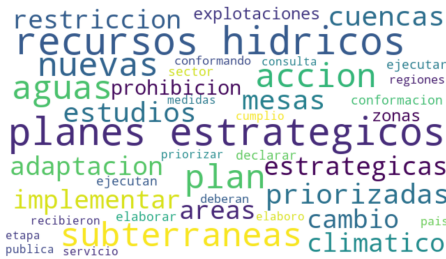
Gestionar mayor cantidad de expedientes resueltos respecto al período anterior.

Mejora la calidad y entrega de información relativo a la medición y análisis de las aguas aumentando las estaciones operativas con transmisión en línea.

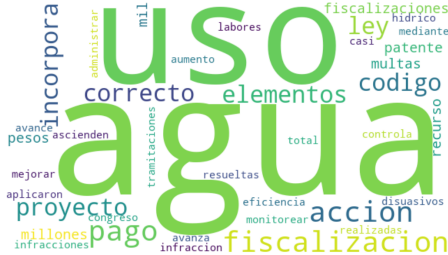
Acción1: se otorgó a 425.403 personas concesiones de Servicios Sanitarios Rurales.

Acción2: Se resolvió 8.688 expedientes, un 14% más que en año 2023, relacionados con temas de concesiones de derechos de aprovechamiento de aguas, cambios de punto de captación de aguas, modificación de causas naturales y construcción de obras hidráulicas, entre otros.

Acción3: El servicio hidrométrico nacional aumentó sus estaciones de monitoreo por transmisión en línea en un 14%, pasando de 1.362 a 1.555 estaciones hidrometeorológicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Elaborar e implementar planes y estudios para la gestión integral y participativa del agua a nivel de cuencas, propiciando su preservación y disponibilidad.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ejecutar estudios de Planes Estratégicos de Recursos Hídricos en cuencas prioritizadas y conformación de mesas estratégicas de recursos hídricos para implementar los planes estratégicos.	 A word cloud for Action 1. The most prominent words are 'recursos hídricos', 'planes estratégicos', 'nuevas', 'estudios', 'prohibición', 'mesas', 'restricción', 'cuencas', 'adaptación', 'implementar', 'subterráneas', 'climático', 'cambio', 'priorizadas', 'ejecutar', 'conformación', 'zonas', 'deberán', 'elaborar', 'recibieron', 'etapa', 'pública', 'servicio', 'cumplió', 'medidas', 'sector', 'conformando', 'consulta', 'priorizar', 'declarar', 'ejecutar', 'regiones', 'país', 'elaboro', 'cambio', 'climático'. The words are in various colors (blue, green, purple, orange) and sizes, with 'recursos hídricos' and 'planes estratégicos' being the largest.
ACCIÓN 2	
Elaborar Plan de Adaptación de Cambio Climático para el sector de Recursos Hídricos.	
ACCIÓN 3	
Declarar nuevas áreas de restricción y prohibición para explotaciones de aguas subterráneas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Acción1: Se ejecutan estudios de Planes Estratégicos de Recursos Hídricos en cuencas prioritizadas en 8 regiones del país, conformando 10 mesas estratégicas que deberán priorizar las medidas a implementar de los Planes Estratégicos. Acción2: El Servicio elaboró el Plan de Adaptación al Cambio Climático, el cual cumplió con una etapa de consulta pública donde se recibieron alrededor de 3.500 observaciones. El Plan cuenta con 5 objetivos específicos para la seguridad hídrica. Acción3: Para la protección de las aguas subterráneas, se declararon 10 nuevas áreas de restricción y 25 zonas de prohibición para nuevas explotaciones de aguas subterráneas, alcanzando un total de 91 y 142 zonas protegidas, respectivamente.	

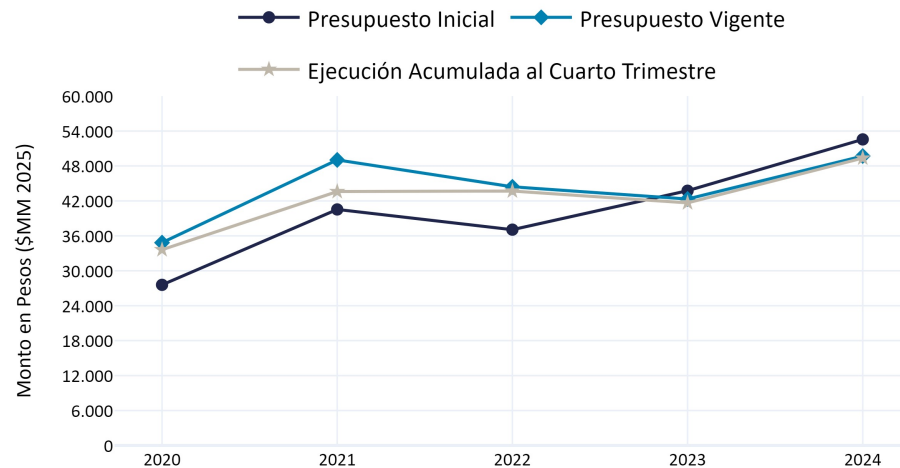
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar procesos para la gestión y difusión de la información del agua, de manera transparente y oportuna, promoviendo su intercambio con la ciudadanía.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementar campaña -Sigue la corriente del agua y utilízala en regla-, para motivar y apoyar a los usuarios de aguas en sus trámites de inscripciones, registro y regulación de los derechos de aprovechamiento de aguas en regla.	
ACCIÓN 2	
Rediseño e implementación de mejoras al sistema de información estratégico para la gestión hídrica.	
ACCIÓN 3	
Gestión oportuna y transparencia en las solicitudes de información a la ciudadanía.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Acción1: Producto de la campaña para regularizar el uso y derechos de aguas, mayoritariamente al mundo rural, el Servicio realizó 191 operativos a nivel nacional y se atendieron alrededor de 8.500 personas, tanto en terreno como en las oficinas del Servicio. Acción2: En el marco del desarrollo de la estrategia digital, se implementó mejoras en el sistema de información de gestión hídrica, aumentando la disponibilidad de la información a la ciudadanía, destacando la digitalización del trámite de regulación de derechos de aprovechamiento de aguas. Acción3: Se gestionaron 13.763 solicitudes de información ciudadana de forma oportuna y dentro de los plazos establecidos.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar y modernizar las labores de administración, seguimiento, control, policía y vigilancia para protección de las fuentes de aguas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Aumento en las labores de fiscalización por infracción al Código de Aguas.	
ACCIÓN 2	
Monitorear el avance del proyecto de ley de fiscalización para mejorar e incorpora más elementos para la eficiencia de las tramitaciones.	
ACCIÓN 3	
Administrar y controlar el correcto uso del recursos hídrico mediante el pago de patentes por no uso de las aguas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Acción1: Las fiscalizaciones en 2024 realizadas por infracciones al Código de Aguas fueron de 2.256, un 12% más que en el 2023 y un 61% más que en el 2022. De las fiscalizaciones resueltas, se aplicaron 928 multas, que ascienden a un total de casi 10 mil millones de pesos. Acción2: El proyecto de ley que avanza en el Congreso incorpora elementos disuasivos y más eficaces respecto a la fiscalización, incentiva el pago adelantado de multas, moderniza mecanismos de notificación y los adapta al proceso de transformación digital del Estado. Acción3: El monto por pago de patente por no uso del agua, ascendió aproximadamente a 150 mil millones de pesos, en el 2024. Con esto, se evita el acaparamiento del recurso y la especulación, garantizando el correcto uso del agua, la cuál podrá ser utilizada para satisfacer y priorizar el consumo humano, la preservación del ecosistema y la función productiva que cumplen las aguas.	

Funcionamiento de la Dirección General de Aguas

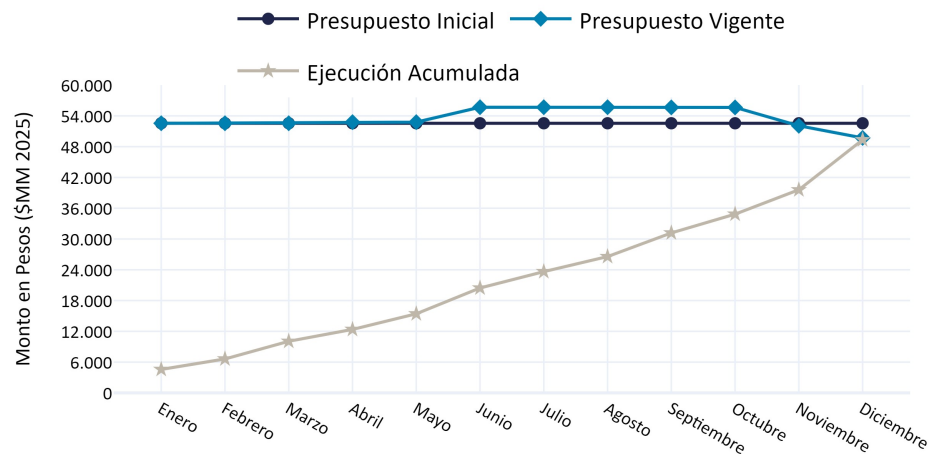
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



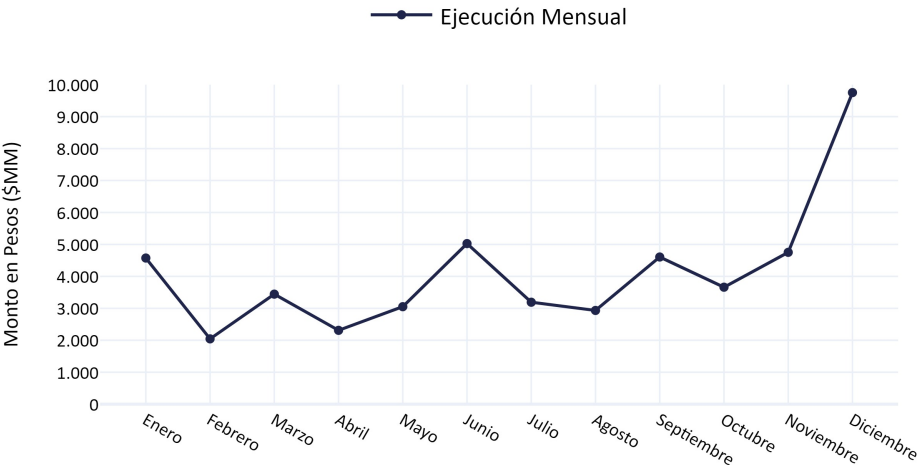
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

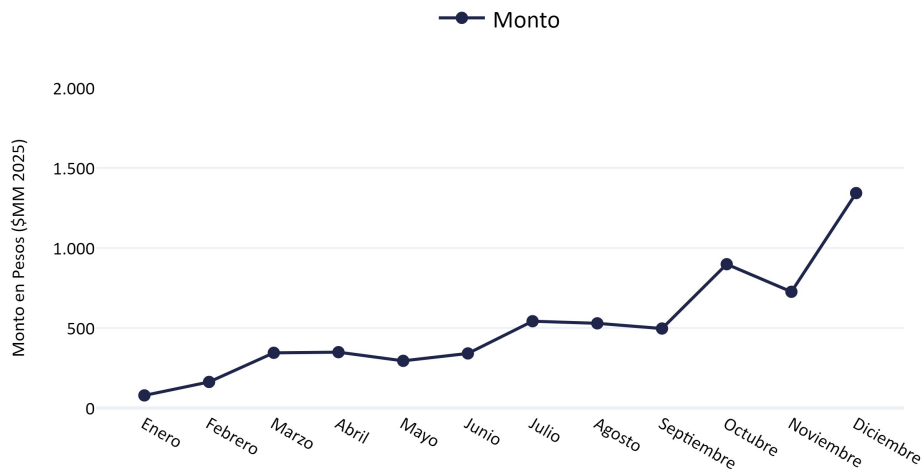
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

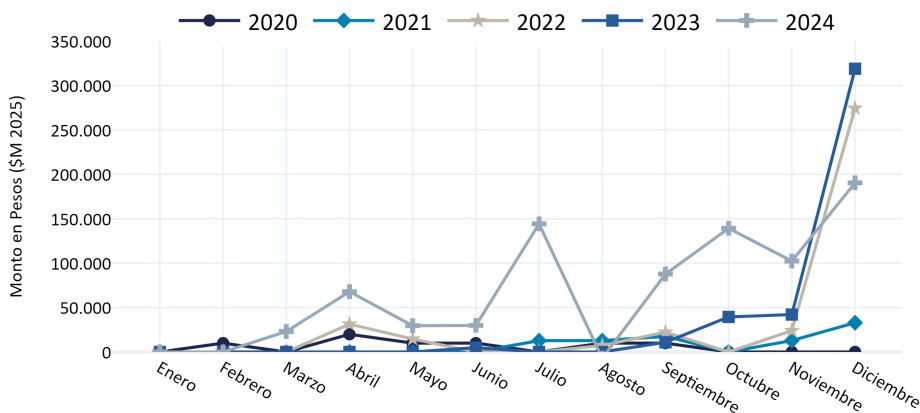
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

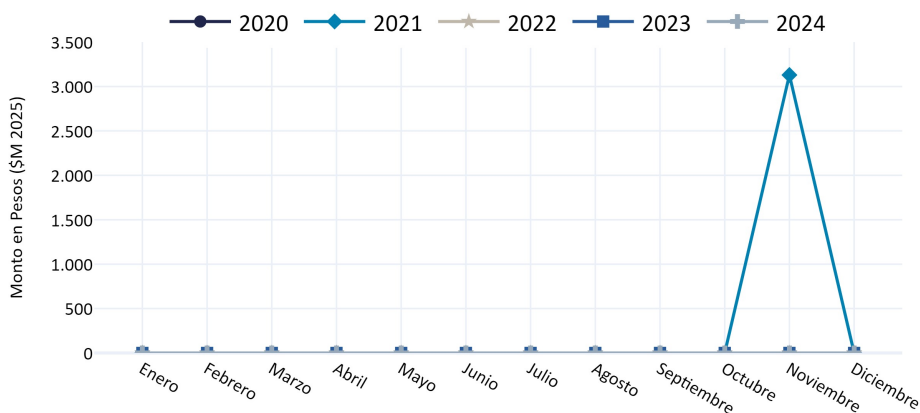


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

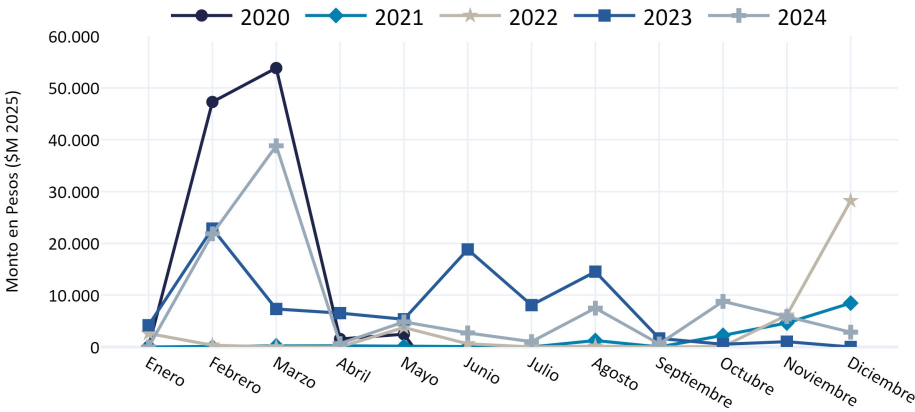
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

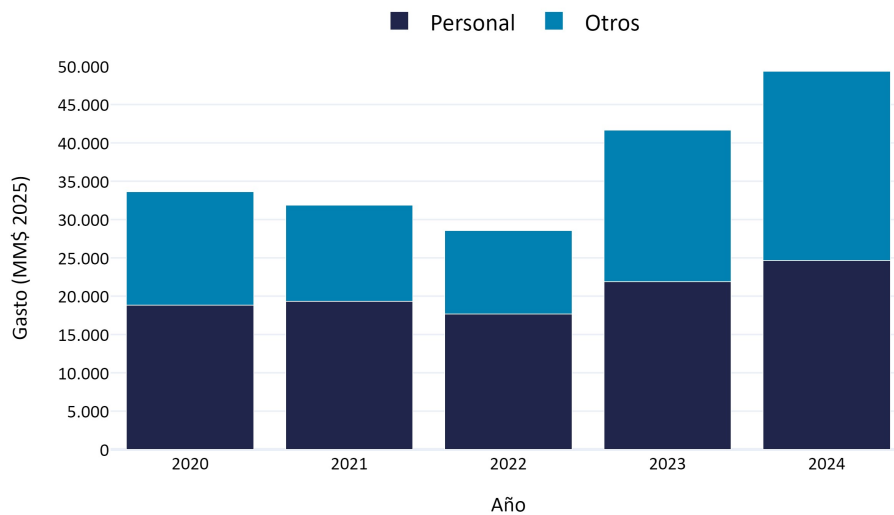


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

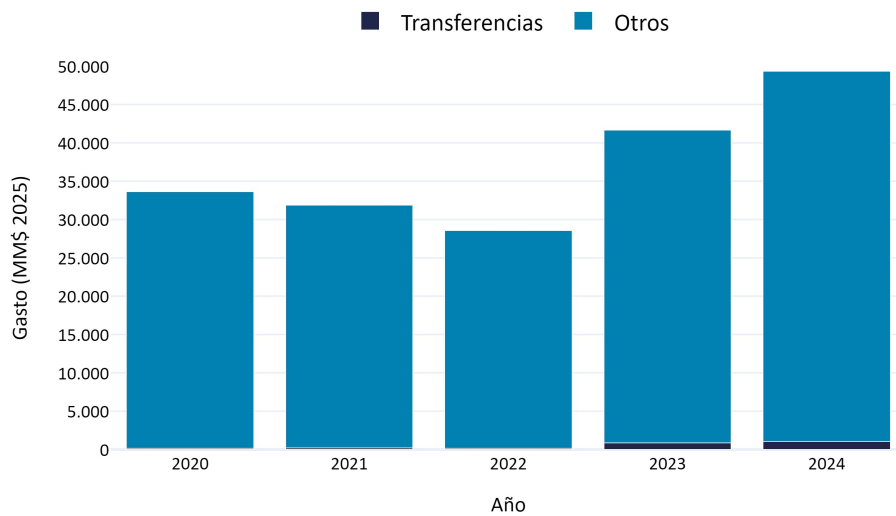


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Dirección General de Aguas



¿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.

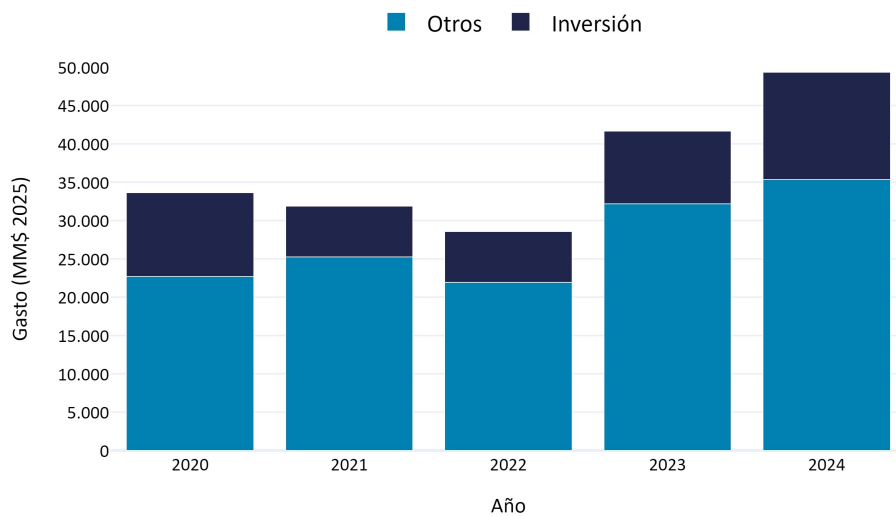
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 General de Aguas



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

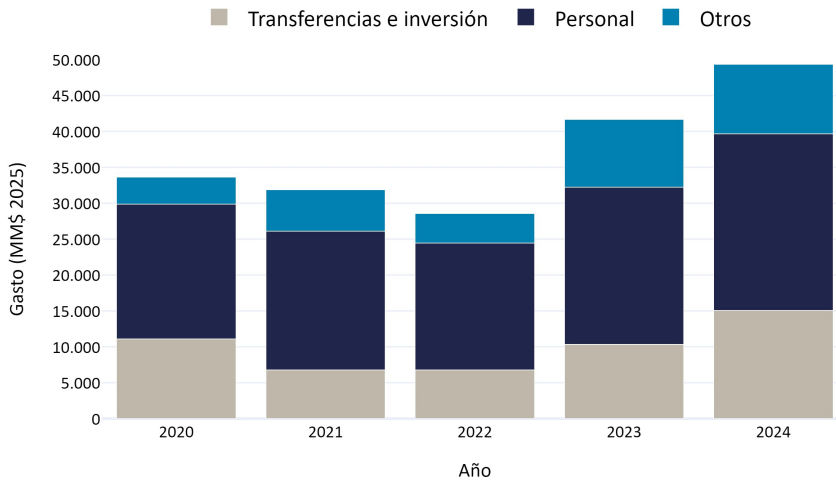
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

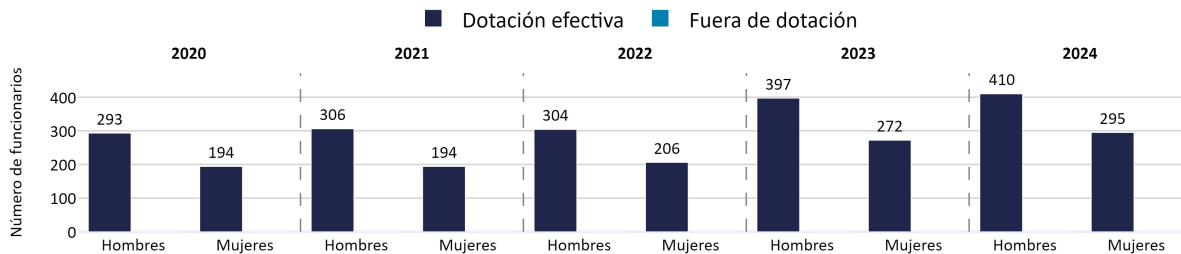
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Aguas



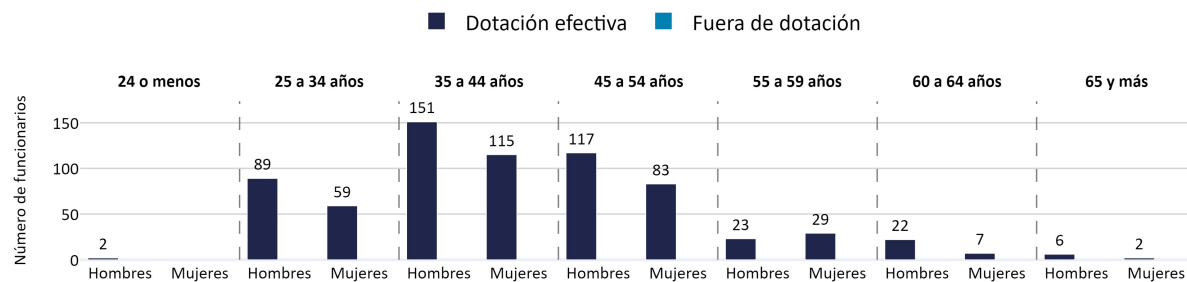
III 4.- Dotación

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



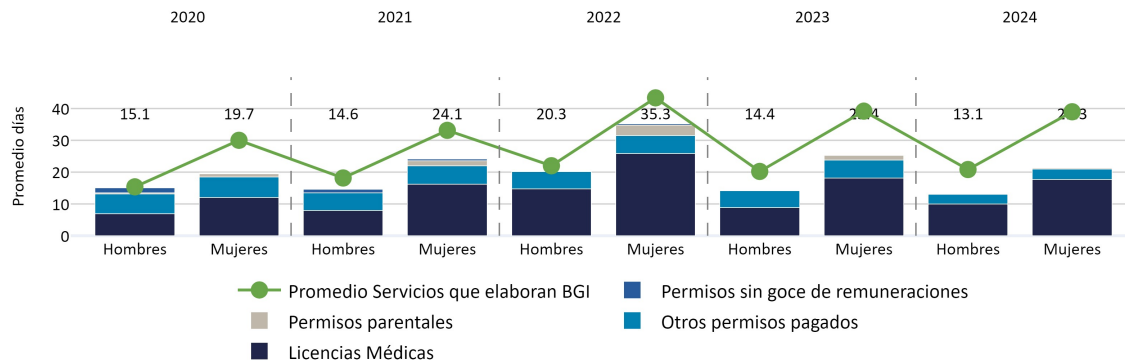
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



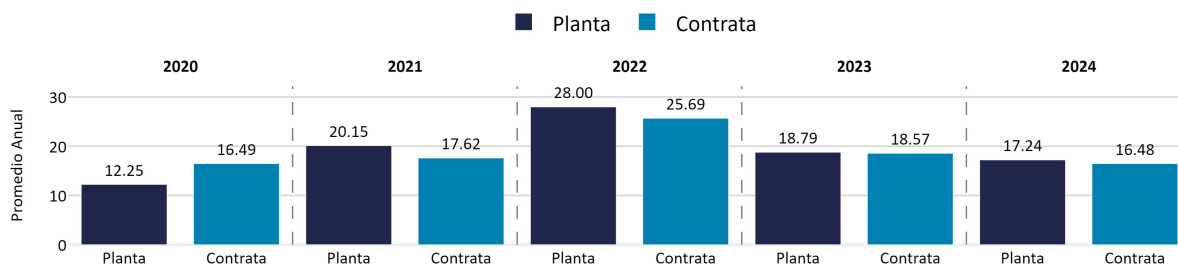
Evolución del ausentismo laboral

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.

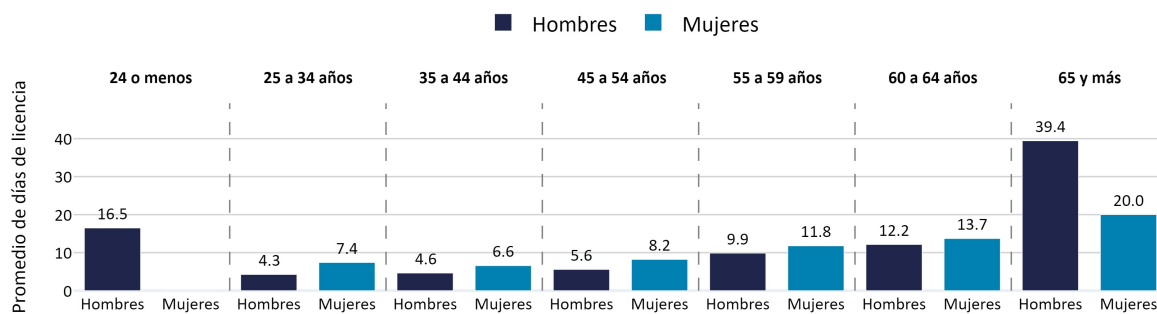
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 27.054 y M\$ 29.110 respectivamente.

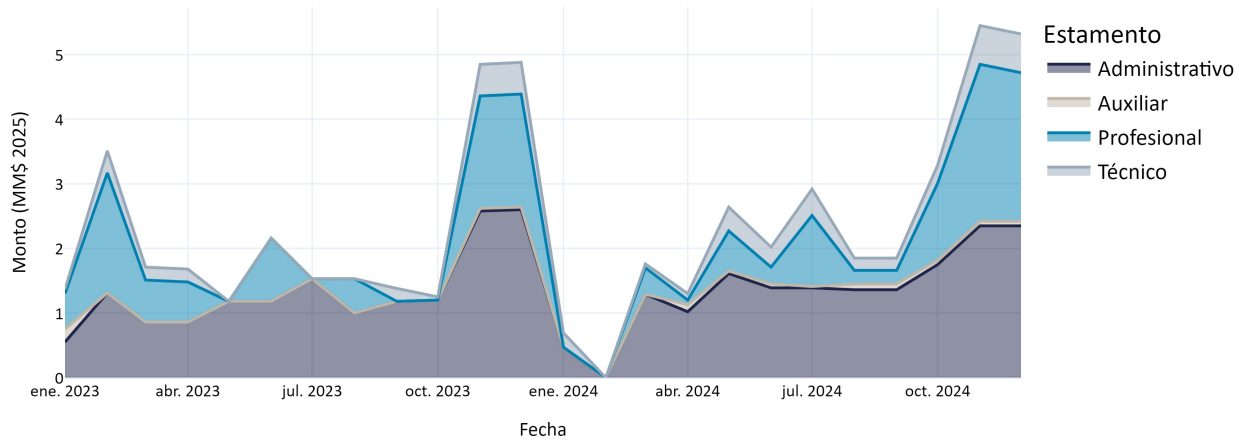
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	2,1%	3,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,8%	0,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,3%	0,3%

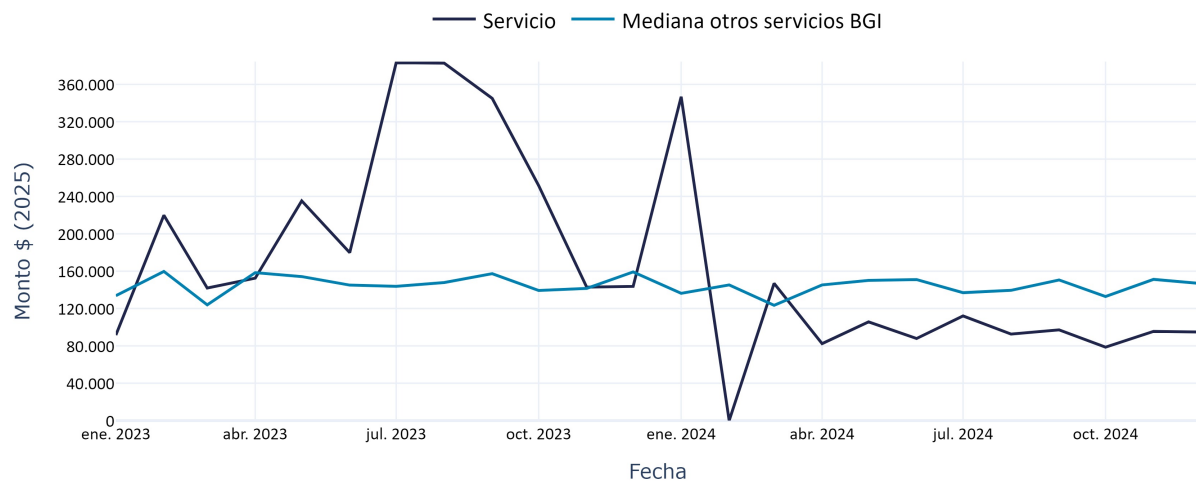
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	23 horas	14 horas
Promedio pagado por trabajador	\$173.422	\$97.684
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	1%	2%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	18%	26%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,6%	5,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



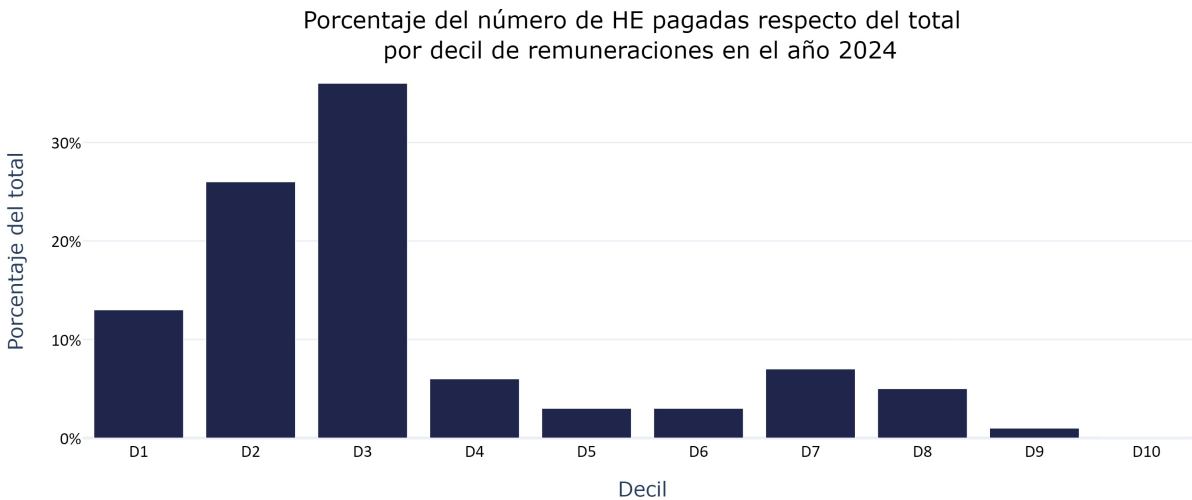
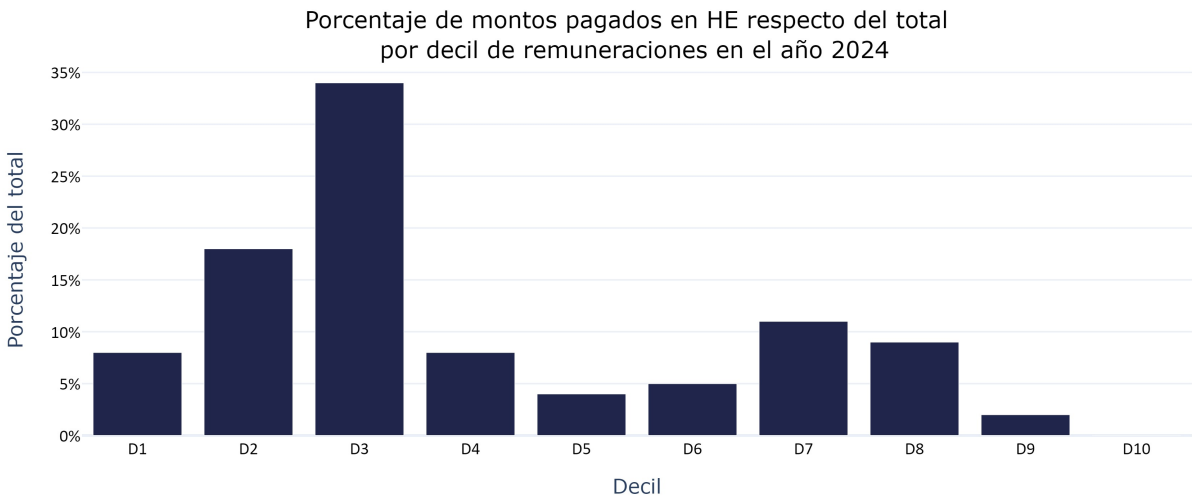
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 13% de las HE pagadas y recibe el 8% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección General de Aguas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	47	15.93%	65	15.85%	112
Auxiliares	3	1.02%	7	1.71%	10
Directivos	1	0.34%	7	1.71%	8
Profesionales	205	69.49%	301	73.41%	506
Técnicos	39	13.22%	30	7.32%	69
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	295	100%	410	100%	705

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	4%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	24	96%	25	96.15%	49
Técnicos	0	0%	1	3.85%	1
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	25	100%	26	100%	51

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	9	102	36
(b) Total de ingresos a la contrata año t	59	180	72
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	15.25%	56.67%	50%

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	8	100	36
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	102	36
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88.89%	98.04%	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	54	36	43
(b) Total dotación efectiva año t	510	670	705
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.59%	5.37%	6.1%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	8	8	7
Otros retiros voluntarios año t	38	26	33
Funcionarios retirados por otras causales año t	8	1	2
Total de ceses o retiros	54	36	43

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	59	180	72
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	54	36	43
Porcentaje de recuperación (a/b)	109.26%	500%	167.44%

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	4
(b) Total Planta efectiva año t	31	29	29
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	13.79%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	324	603	623
(b) Total Dotación Efectiva año t	510	670	705
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	63.53%	90%	88.37%

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)	250776	332640	269759
(b) Total de participantes capacitados año t	860	1859	1924
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	291.6%	178.93%	140.21%

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	116	160	108
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.86%	0.62%	0.93%

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	510	670	705
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	220	0	0
Lista 2	12	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	232	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	510	670	705
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	45.49%	0%	0%

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	28	1	33
(b) Total de ingresos a la contrata año t	59	180	72
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	47.46%	0.56%	45.83%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	28	1	33
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	58	42	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	48.28%	2.38%	3300%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	42	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	58	42	1
Porcentaje (a/b)	72.41%	2.38%	0%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Aguas

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aplicar efectivamente todas las herramientas administrativas disponibles en un marco de escasez, para limitar o prohibir usos, o establecer derechos provisionales priorizando el consumo humano, en el marco de la Ley de Servicios Sanitarios Rurales vigente	Terminado
Asegurar el suministro en calidad, cantidad y continuidad en todas las ciudades del país, utilizando todas las herramientas disponibles, incluyendo la priorización del consumo humano, el reúso de aguas servidas, la desalación, terminar con las descargas de aguas residuales con tratamiento primario al mar, la mejora de sistemas de tratamiento de agua potable, la recarga de acuíferos, soluciones basadas en la naturaleza, etc.	En diseño
Diseñar e Implementar una Política Nacional de Seguridad Hídrica que garantice el derecho humano al agua y el saneamiento, con un enfoque de protección y restauración de los ecosistemas.	En implementación
Fiscalización y monitoreo estratégico que incorpore tecnología de punta que permita detectar extracción ilegal de agua.	Terminado
Promover el desarrollo e implementación de tecnologías, sistemas y obras de reutilización de las aguas.	En implementación
Promover una política de gestión de acuíferos que incorpore proyectos de recarga.	En diseño
Protección integral de calidad de las aguas y de la planificación y protección de suelos.	Terminado
Revisaremos los procedimientos que determinan la oferta y disponibilidad de derechos de agua.	Terminado
Sistema Nacional de Gestión del Agua	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Dirección General de Aguas

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)
28.00	40.00	5.00	99.00	877595.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se activó el comité de género DGA , creado por resolución DGA N°2443 del 3/2022, lo cual permitió contar con una estructura interna DGA que define la estrategia y coordina las acciones necesarias con el fin de avanzar en forma sistemática en la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer e involucrar a toda la organización en el cumplimiento del Programa de Género.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Mediante la aplicación del Diagnóstico de participación de las mujeres en espacios de toma de decisión de 30 Organizaciones de Usuarios, permitió incorporar un análisis con enfoque de género de la información que genera el Servicio para cuantificar las brechas y barreras de participación ciudadana en las distintas instancias de interacción que la Dirección General de Aguas tiene con la ciudadanía.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se logró integrar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los instrumentos relacionados con los estudios, datos y/o estadísticas que elabora la DGA, al entregar una guía para su incorporación.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

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

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

