

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Oficina de Estudios y Políticas Agrarias





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 Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

I.- Presentación de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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

III. Funcionamiento de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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 Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA
Andrea García Lizama, directora nacional Daniela Acuña Reyes, subdirectora nacional	María Ignacia Fernández Gatica, ministra de Agricultura Alan Espinoza, subsecretario de Agricultura

MISIÓN
La Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (Odepa) tiene por objeto proporcionar información regional, nacional e internacional de manera accesible, oportuna, con equidad de género y territorial y apoyar la gestión del Ministerio de Agricultura y a los distintos agentes sectoriales, contribuyendo a fomentar un sector agroalimentario y forestal competitivo, sustentable e innovador y al desarrollo territorial y rural equitativo.

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 Sí Cambio climático 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 Oficina de Estudios y Políticas Agrarias correspondió a un 0,9% del total del Ministerio de Agricultura.

(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.

Generar, administrar, analizar y difundir información sectorial nacional e internacional, que permita a los agentes públicos y privados, mejorar su proceso de toma decisiones en sus respectivos ámbitos, mediante un sistema moderno de estadísticas silvoagropecuaria que de cuenta de los aspectos económicos, sociales y/o ambientales del sector.

NUBE DE PALABRAS

Incorporación del uso de inteligencia artificial y teledetección para la generación de estadísticas sectoriales.

Generación de un sistema de producción estadística oficial para la medición y evaluación integrada de la calidad de vida en los territorios rurales y urbanos de Chile, plataforma SIET-Chile.

Las acciones descritas han fortalecido la representatividad y fiabilidad de las estadísticas silvoagropecuarias, poniendo a disposición mayor y mejor información sectorial. Asimismo, el uso de nuevas tecnologías permite disponer de datos más precisos y oportunos, apoyando de manera efectiva el proceso de toma de decisiones de los usuarios públicos y privados de Odepa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Entregar asesoría especializada a la alta dirección ministerial y/o del sector público, en temáticas silvoagropecuarias, de desarrollo rural, sustentabilidad, cambio climático, en materias presupuestarias y en otras requeridas por la autoridad ministerial, con el fin de facilitar su proceso de toma de decisiones en los ámbitos que son de su competencia.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Asesoría a la alta dirección ministerial en el marco del Consejo de ministros para la Sustentabilidad y el Cambio Climático y Secretaría Técnica en comisiones asesoras ministeriales de Agricultura Orgánica y para la Prevención y Reducción de las Pérdidas y Desperdicios de Alimentos.	

ACCIÓN 2
Soporte técnico y estratégico para la implementación y seguimiento de la Política Nacional de Desarrollo Rural (PNDR) en el marco de la Comisión Interministerial de Ciudad, Vivienda y Territorio (COMICIVYT) y el rol de Odepa como Secretaría Ejecutiva de la Política.

ACCIÓN 3
Asesoría especializada a la autoridad ministerial mediante la provisión de información presupuestaria actualizada de los programas relevantes a nivel regional y por subtítulos, de manera oportuna y conforme a los hitos del proceso presupuestario.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La asesoría especializada de Odepa a la alta dirección ministerial ha facilitado un proceso de toma de decisiones informado y estratégico, impulsando la incorporación de las temáticas silvoagropecuarias y sus énfasis en políticas y estrategias interministeriales. De la misma forma, el seguimiento de la gestión presupuestaria y programática de los Servicios vinculados a la cartera de agricultura, ha contribuido a fortalecer la coherencia y efectividad de la acción pública en las diversas materias vinculadas al sector.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Representar nacional o internacionalmente al Ministerio de Agricultura, en materias del sector silvoagropecuario y en la coordinación nacional con el sector público y privado, en ámbitos e instancias que son competencia de Odepa.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Agenda de Competitividad Agroexportadora Sustentable: cierre de negociaciones sanitarias para 23 productos agroalimentarios con trece países y aprobación del "Systems Approach" con Estados Unidos para la exportación de uva de mesa, mejorando la competitividad en este mercado.	
ACCIÓN 2	
Coordinación del Comité Técnico Interministerial de Cambio Climático (CTICC), Punto Focal del Equipo Técnico Interministerial para el Cambio Climático ETICC y en diversos grupos de trabajo de FAO, APEC, PLACA y otros asociadas a Cambio Climático.	
ACCIÓN 3	
Implementación y seguimiento de la Política Nacional de Desarrollo Rural (PNDR) en el marco de la Comisión Interministerial de Ciudad, Vivienda y Territorio (COMICIVYT), integrada por 12 ministerios: Vivienda, Interior, Segpres, Economía, Desarrollo Social, Obras Públicas, Agricultura, Minería, Transportes, Bienes Nacionales, Energía, Medio Ambiente, más Salud y Educación para efectos de la PNDR	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas por Odepa contribuyen de manera decisiva a promover acuerdos y políticas públicas que benefician al sector silvoagropecuario, a la vez que fortalecen la coordinación entre el sector público y privado para realizar un trabajo interinstitucional que consolida avances concretos como la apertura de nuevos mercados, la diversificación de la oferta agroexportadora, el aseguramiento de altos estándares de sostenibilidad, inocuidad y trazabilidad y la promoción de un desarrollo sostenible en los territorios rurales. El rol de Odepa es clave al representar nacional e internacionalmente a las autoridades del Ministerio de Agricultura, cuando así se le mandata en los ámbitos de su competencia, permitiendo posicionar los intereses del sector en negociaciones y foros estratégicos e impulsando políticas públicas alineadas con la sustentabilidad y la competitividad sectorial, consolidando a Chile como un referente agroexportador responsable y resiliente.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir a mejorar la calidad de vida y equidad aumentando las oportunidades de las personas que viven en el mundo rural, mediante la gestión de información y asesoría especializada para el diseño de políticas en los ámbitos vinculados al desarrollo territorial rural, incluyendo la articulación de diversos actores

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Implementación descentralizada de la Política Nacional de Desarrollo Rural (PNDR): construcción participativa de propuesta para el Plan Nacional Convergente de Desarrollo Rural, que articula las prioridades contenidas en los 16 Planes Regionales de Desarrollo Rural, moviliza recursos del Estado y coordina agendas intersectoriales para avanzar hacia un desarrollo rural sostenible e inclusivo.



ACCIÓN 2

Implementación de agendas intersectoriales para la transversalización de la ruralidad: Plan de Conectividad Digital Rural, Plan Aguas Rurales y Sistema Nacional de Cuidados con pertinencia rural.

ACCIÓN 3

Formulación de la Política Nacional de Juventudes Rurales.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones impulsadas por Odepa en articulación con diversos actores y sectores del gobierno, contribuyen al diseño e implementación descentralizada de políticas públicas para el fortalecimiento del desarrollo rural en Chile, consolidando un enfoque integral y territorial. La implementación desconcentrada de la Política Nacional de Desarrollo Rural (PNDR), las agendas intersectoriales con pertinencia rural y la formulación de la Política Nacional de Juventudes Rurales permiten mejorar la calidad de vida en los territorios rurales, promover la equidad y la inclusión social, e incrementar las oportunidades de las personas que habitan en el mundo rural, incorporando de manera transversal una perspectiva de género que reconoce y valora los aportes de mujeres y jóvenes al desarrollo del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la sustentabilidad de los sistemas agroalimentarios, con el fin de impulsar un desarrollo sustentable, proporcionando información relevante y vinculando a los diversos actores e iniciativas involucradas en la implementación de la Estrategia de Sustentabilidad Agroalimentaria 2020 - 2030 del Ministerio de Agricultura.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Actualización del Plan de Adaptación al Cambio Climático y desarrollo del Plan sectorial de Mitigación del Cambio Climático.	 A word cloud for Acción 1. The most prominent words are 'sostenible', 'gestión', 'cambio climático', 'sistema', 'proyecto', 'incentivos', 'suelos', 'chile', 'mitigación', 'sustentabilidad', 'plan', 'adaptación', 'sigess', 'prácticas', 'consciente', 'desarrollados', 'programa', 'nacional', 'agropecuaria', 'bajo', 'desarrollo', 'iniciativa', 'pública', 'privada', 'cumplir', 'posicionaron', 'origen', 'sectorial', 'marco', 'ministerio', 'agroalimentario', 'impulso', 'alero', 'promoción', 'actualización', 'buenas', 'sector'. The words are in various colors (green, blue, yellow, orange) and sizes, arranged in a circular pattern.
ACCIÓN 2	
Impulso al Proyecto de Ley Sistema de Incentivos para la Gestión Sostenible de Suelos (SIGESS).	
ACCIÓN 3	
Programa Chile Origen Consciente: iniciativa público-privada para la promoción de buenas prácticas de sustentabilidad en el sector agroalimentario nacional.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Los Planes de Adaptación y Mitigación del Cambio Climático desarrollados bajo el alero de la Ley Marco de Cambio Climático, posicionaron al Ministerio de Agricultura como el primero en cumplir con estas normativas. Por su parte el impulso al Proyecto de Ley Sistema de Incentivos para la Gestión Sostenible de Suelos (SIGESS) y el Programa Chile Origen Consciente constituyen pilares fundamentales para promover la sustentabilidad de los sistemas agroalimentarios en Chile. Estas iniciativas contribuyen a fortalecer la resiliencia del sector silvoagropecuario, fomentar prácticas de producción sostenible, mejorar la gestión de los recursos naturales y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Al mismo tiempo, permiten generar información relevante y oportuna para la toma de decisiones, incorporando a actores públicos, privados y territoriales en la implementación coordinada de la Estrategia de Sustentabilidad Agroalimentaria 2020-2030 del Ministerio de Agricultura.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Promover la producción local sustentable de alimentos, favoreciendo su disponibilidad y acceso, mediante el diseño e implementación de un plan estratégico para la seguridad y soberanía alimentaria, proporcionando asesorías especializadas en torno a la materia.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

Implementación de la estrategia de Soberanía para la Seguridad Alimentaria como nuevo enfoque de política pública.



ACCIÓN 2

Desarrollo de una hoja de ruta para la agricultura de contrato en la cadena del trigo.

ACCIÓN 3

Innovación en cadena del arroz: nueva variedad.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

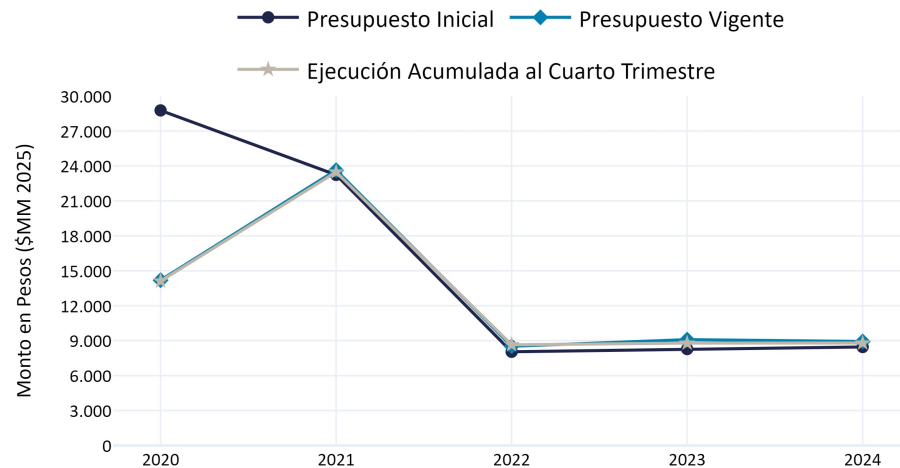
La implementación de la Estrategia de Soberanía para la Seguridad Alimentaria como nuevo enfoque en las políticas públicas, junto con el desarrollo de una hoja de ruta para la agricultura de contrato en la cadena del trigo y la innovación en la cadena del arroz con una nueva variedad, constituyen pilares estratégicos para promover la producción local sustentable de alimentos. Estas iniciativas favorecen la disponibilidad y el acceso a alimentos nutritivos y de calidad, orientando la gestión y acciones del Estado hacia el fortalecimiento de los patrimonios del sistema alimentario, integrando innovación, políticas públicas estratégicas y cooperación público-privada para garantizar la seguridad y soberanía alimentaria y la resiliencia del sector frente a los desafíos globales.

En conjunto, estas acciones consolidan un modelo que asegura el derecho a la alimentación adecuada, potenciando tanto la productividad local como la sostenibilidad de los sistemas agroalimentarios en Chile.

Funcionamiento de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

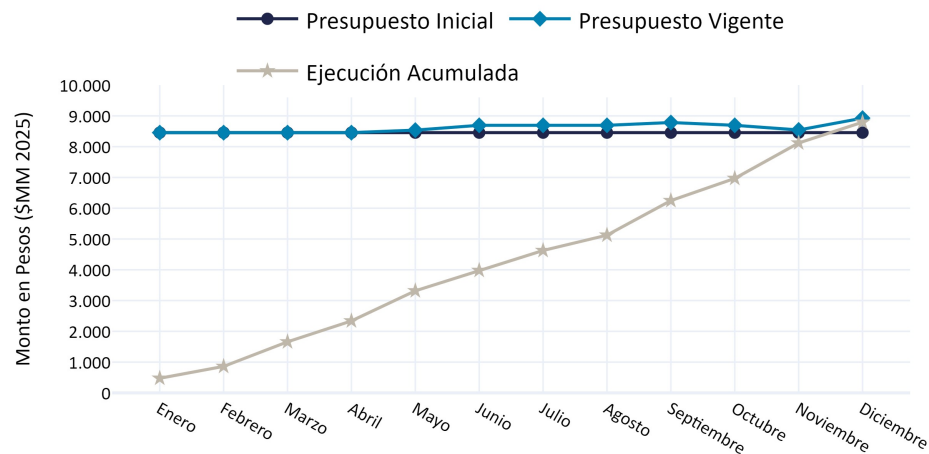
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



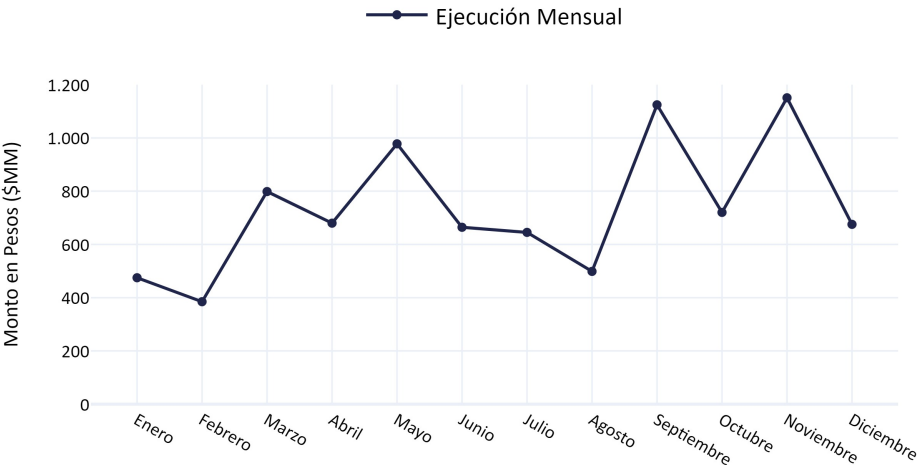
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

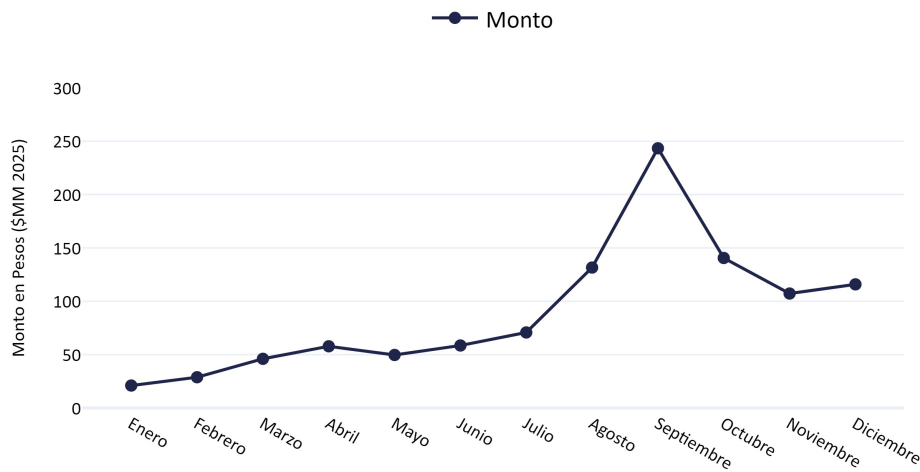
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

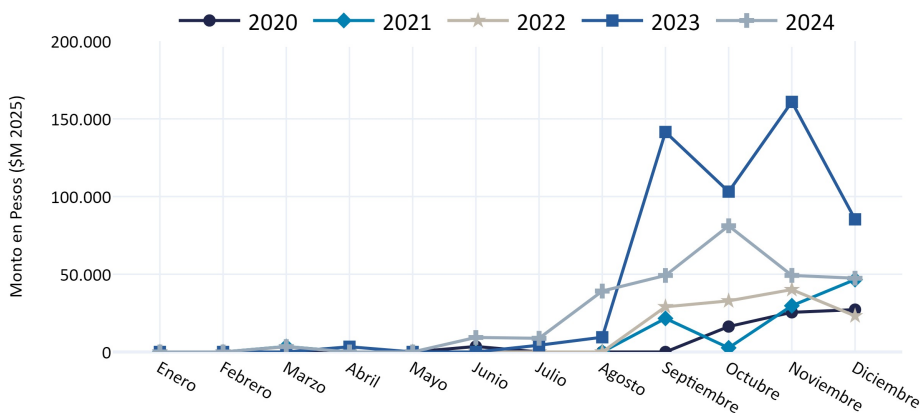
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

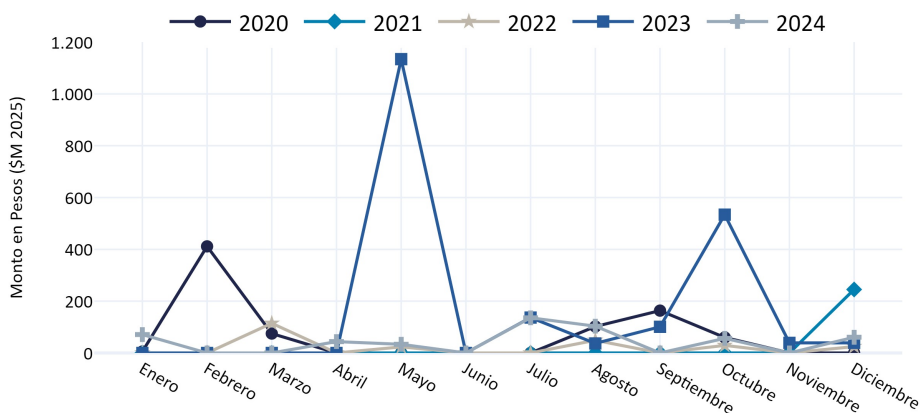


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

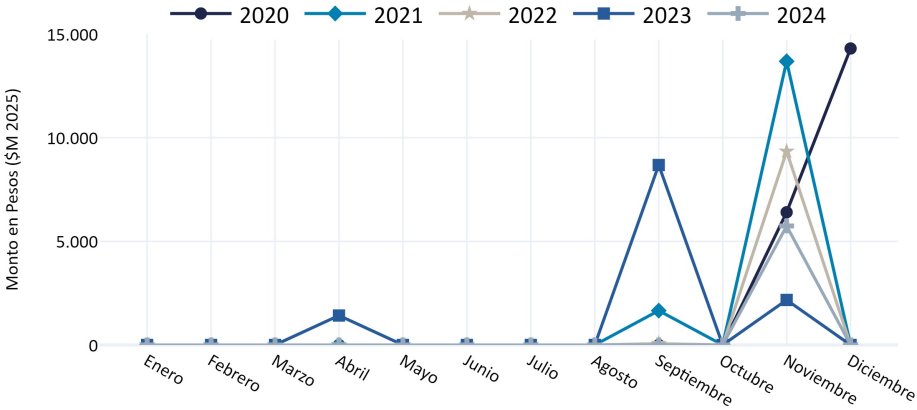
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

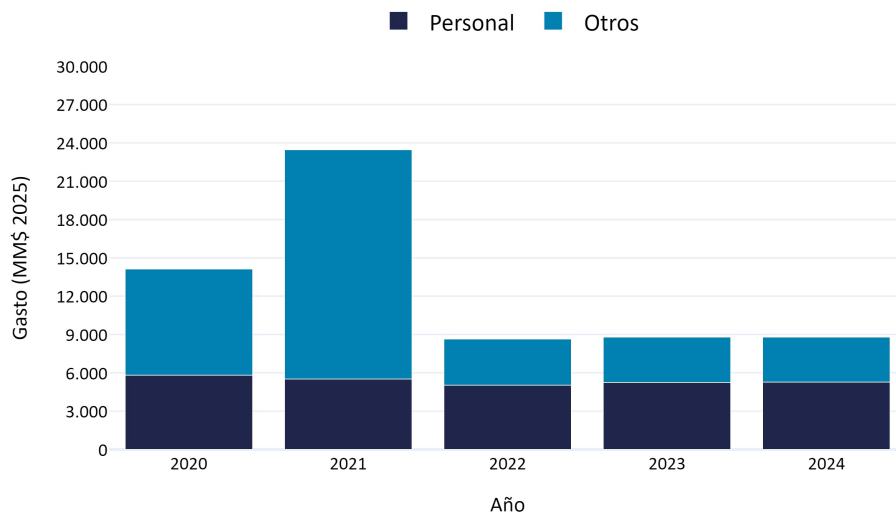


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

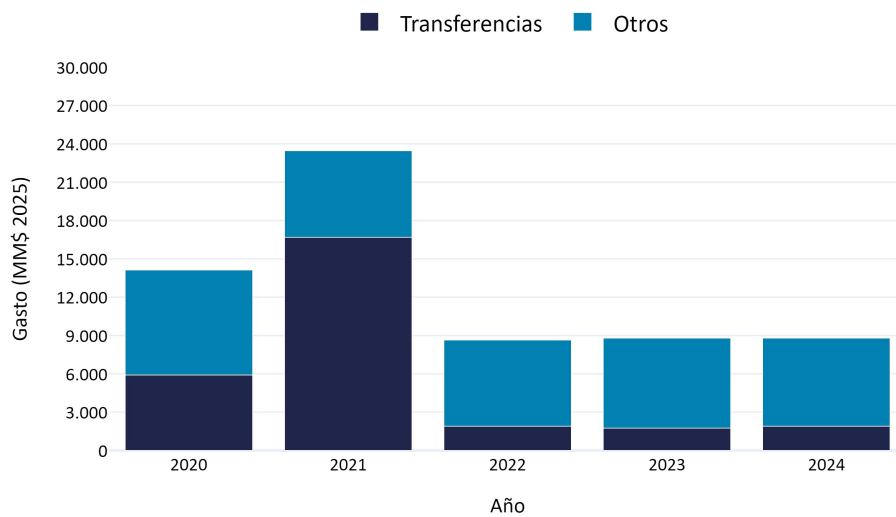


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

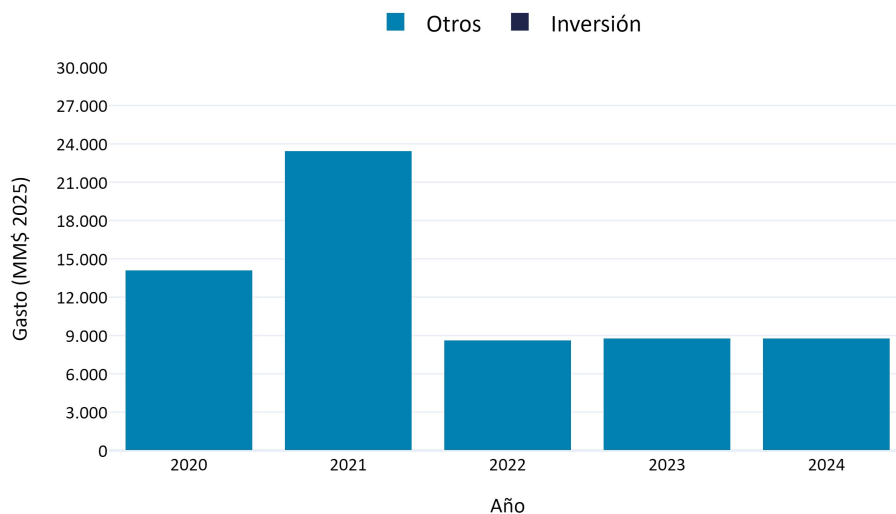
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Oficina de Estudios y Políticas Agrarias



¿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.

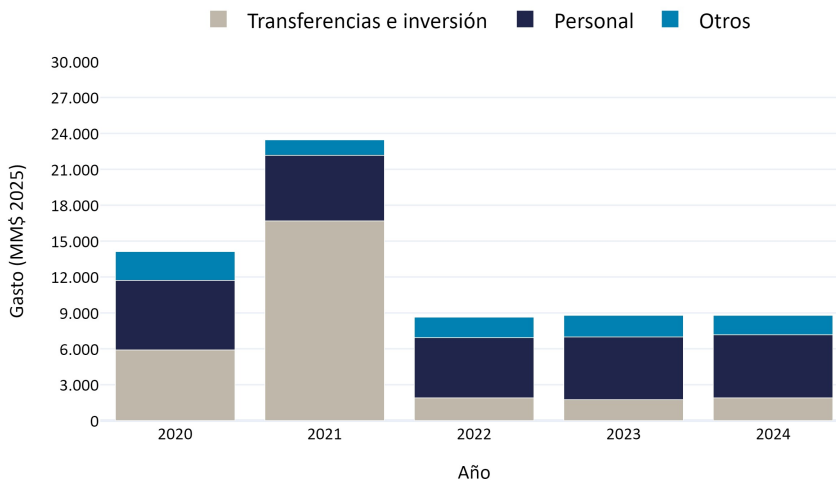
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

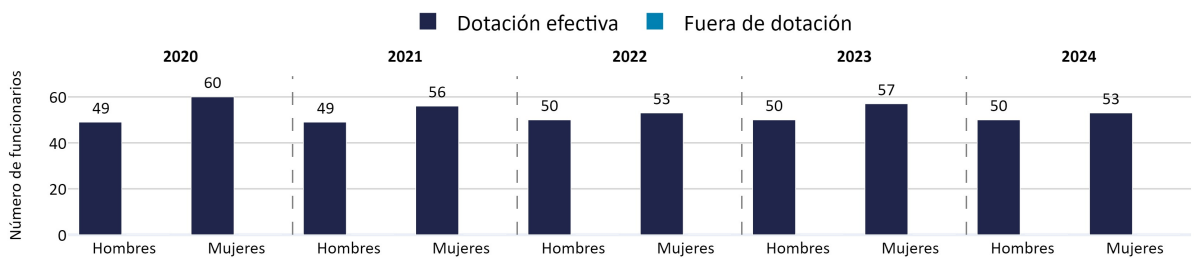
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias



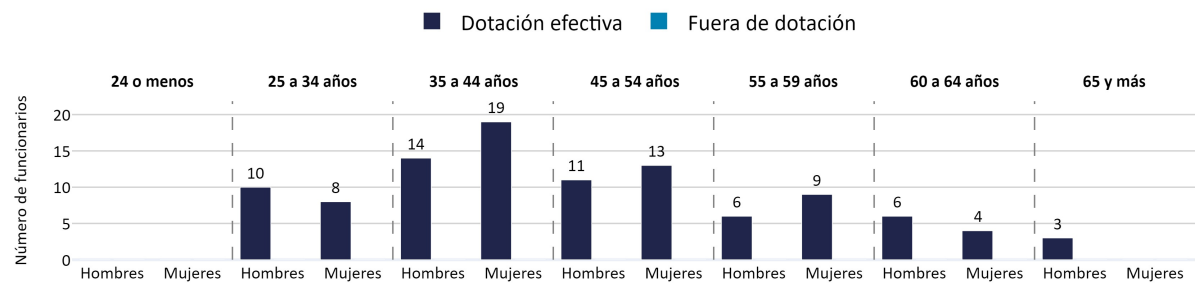
III 4.- Dotación

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



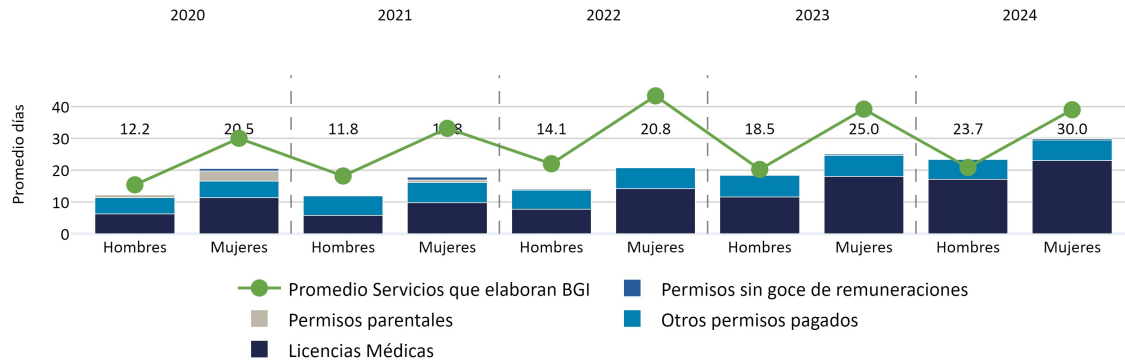
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



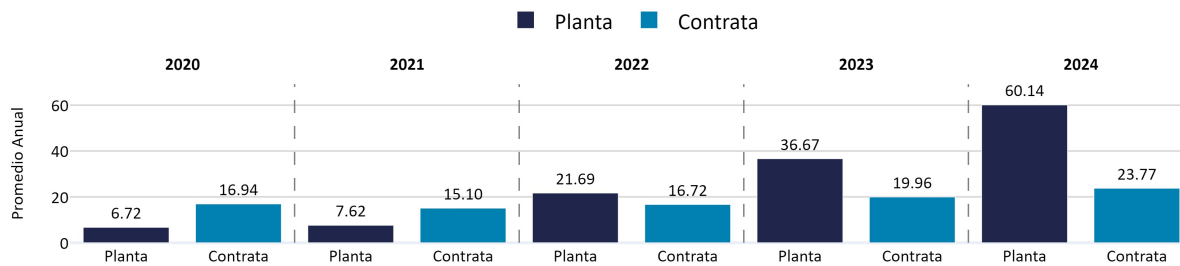
Evolución del ausentismo laboral

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.

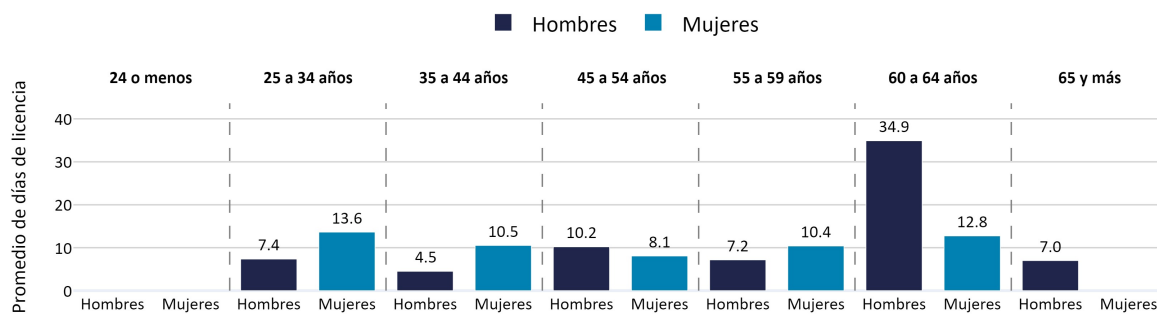
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 12.249 y M\$ 10.578 respectivamente.

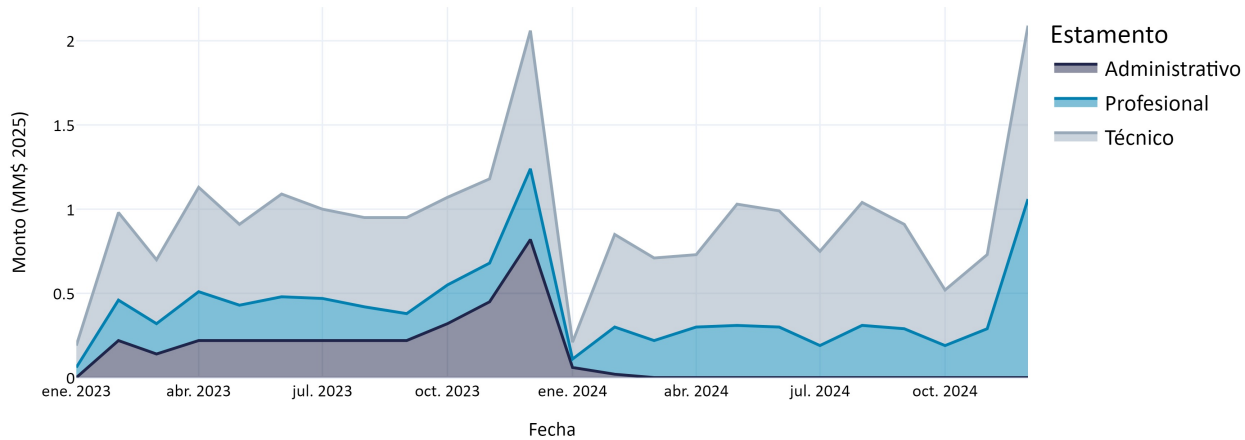
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	5,7%	5,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	5,6%	4,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	4,7%	3,8%

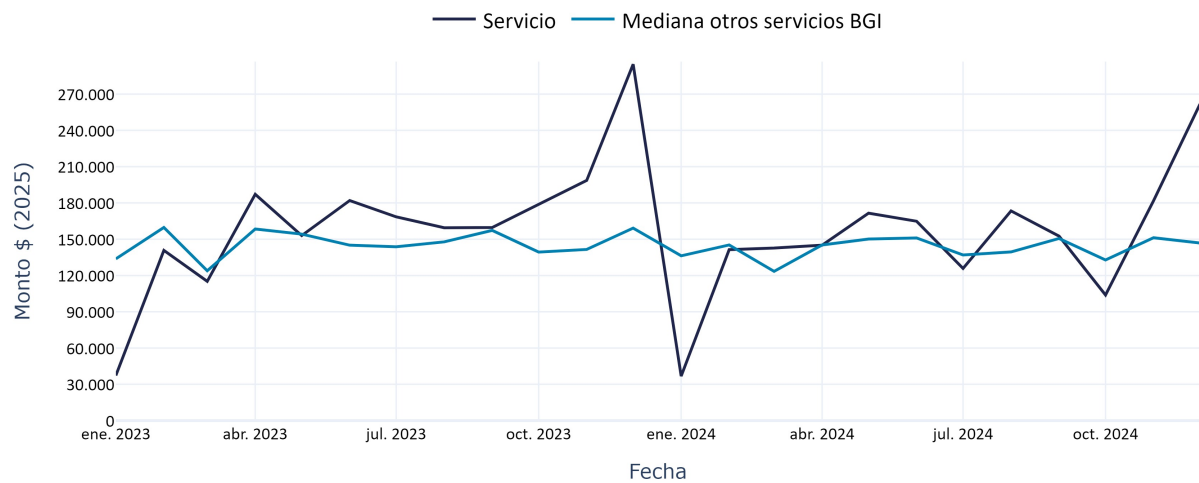
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	46 horas	44 horas
Promedio pagado por trabajador	\$167.793	\$153.296
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	78%	64%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,9%	7,7%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



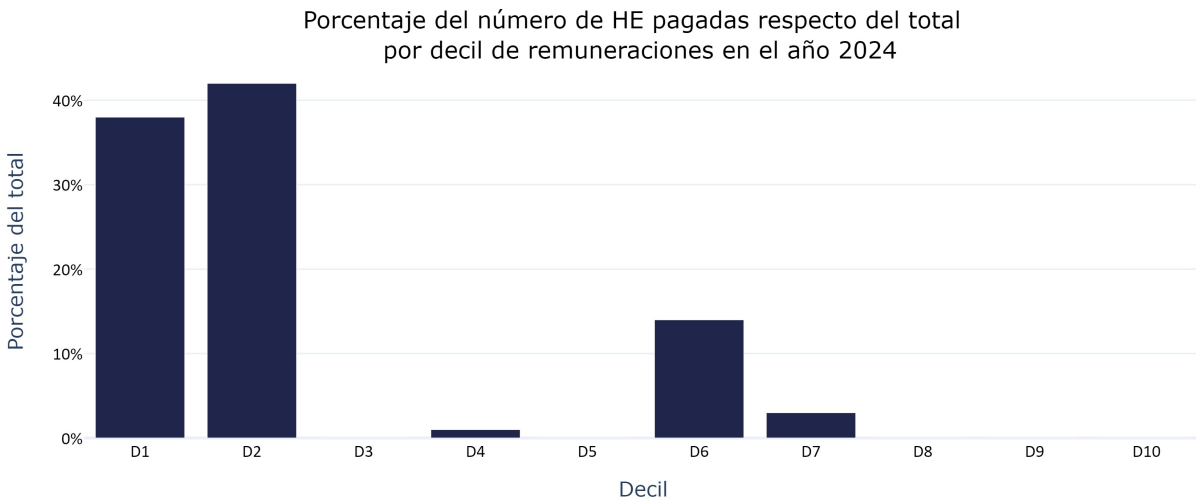
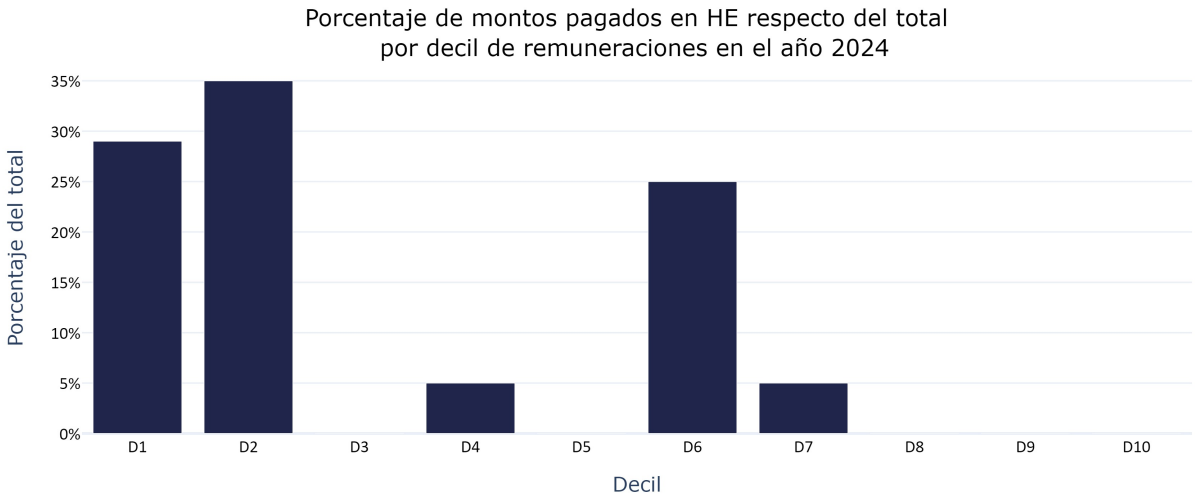
Comparación con otros servicios públicos



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 38% de las HE pagadas y recibe el 29% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	1.89%	3	6%	4
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	3.77%	0	0%	2
Profesionales	46	86.79%	41	82%	87
Técnicos	4	7.55%	6	12%	10
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	53	100%	50	100%	103

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	6	54.55%	14	73.68%	20
Técnicos	5	45.45%	5	26.32%	10
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	11	100%	19	100%	30

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	14	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	16	9
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	87.5%	87.5%	77.78%

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	13	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	14	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	92.86%	71.43%

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	18	13	2
(b) Total dotación efectiva año t	103	107	103
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	17.48%	12.15%	1.94%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	3	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	3	2
Otros retiros voluntarios año t	0	6	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	11	4	0
Total de ceses o retiros	18	13	2

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	8	15	9
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	18	13	2
Porcentaje de recuperación (a/b)	44.44%	115.38%	450%

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	7
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	33	61	95
(b) Total Dotación Efectiva año t	103	107	103
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	32.04%	57.01%	92.23%

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)	1105	1607	2652
(b) Total de participantes capacitados año t	33	61	95
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	33.48%	26.34%	27.92%

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	0	0	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	32	20	17
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	11.76%

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	103	107	103
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	102	94	102
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	102	95	102
(b) Total Dotación Efectiva año t	103	107	103
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	99.03%	88.79%	99.03%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		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

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	2	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	16	9
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	25%	6.25%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	2	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	50%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Desarrollar una Política para la Reducción de Pérdidas y Desperdicio de Alimentos, estableciendo indicadores y potenciando la Comisión Nacional existente para el efecto	En implementación
Diseñar e implementar una Política y Acuerdo Nacional sobre Soberanía Alimentaria y Nutricional, que fortalezca y valore la identidad de las comunidades y economías locales (AFC, PA, APE y Pueblos Indígenas).	Terminado
Fortalecer el rol de las ferias libres y los mercados como actores clave en la distribución de alimentos, así como de programas que promuevan el comercio justo y los circuitos cortos alimentarios.	Terminado
Incentivar el uso de técnicas ancestrales de pueblos originarios que han permitido garantizar la sostenibilidad agrícola	Terminado
Promover el desarrollo sostenible y la utilización racional de los recursos naturales, con énfasis en la AFC y la Acuicultura de pequeña escala (APE).	En tramitación
Promover el desarrollo sostenible y la utilización racional de los recursos naturales, con énfasis en la AFC y la Acuicultura de pequeña escala (APE).	Terminado
Promover la diversificación de cultivos, el rescate de variedades tradicionales, el establecimiento de cultivos de bajo requerimiento hídrico y la producción de alimentos locales pertenecientes a la canasta básica de alimentos de la población nacional, para fortalecer la soberanía alimentaria.	En implementación
Proponer una ley de protección a las semillas ancestrales y patrimonio genético	En implementación
Reformular de la actual Política de Desarrollo Rural, para que responda a las necesidades de los territorios mediante la participación de estos y con respuestas intersectoriales	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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)
9.00	11.00	3.00	100.00	176276.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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.	Capacitación en materias de género nivel avanzado: Odepa tiene programado capacitar a 10 funcionarios/as (planta y/o contrata) en el año 2024. Esta capacitación tendrá una duración de 16 horas y estará incluida en el Plan Anual de Capacitación 2024. Esta medida tiene por propósito instalar competencias laborales en las y los funcionarios, asociadas al sector, incorporando la perspectiva de género en el quehacer de Odepa, específicamente en la provisión de los servicios que entrega la institución.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Difusión temática de información del sector, a través del Boletín de difusión denominado Agrogénero: este boletín entregará información analizada acerca de estadísticas, estudios, promoción de alguna nueva política u otros temas relevantes, con el propósito de comunicar temáticas de género coyunturales de manera amigable y sencilla a las mujeres del sector y del mundo rural. Durante el 2024 se elaborarán 3 Agrogéneros, los cuales se publicarán en la página web de Odepa y se difundirán mediante otros canales de comunicación.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Entrega de información sectorial: se realizarán al menos 8 instancias o encuentros, tales como: presentaciones, talleres, visitas, exposiciones, seminarios, etc., que podrán ser realizados en forma presencial o mediante medios virtuales (videoconferencias, teleconferencias, etc.). Esta medida busca contribuir al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres del sector silvoagropecuario y/o el mundo rural y generar una mayor interacción con ellas, disminuyendo así las brechas de acceso a la información en diversas temáticas, tales como: sustentabilidad, cambio climático y género, soberanía para la seguridad alimentaria, protección de semillas tradicionales y otras que sean de su interés.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Análisis de la información de los y las beneficiarias del Minagri con enfoque de género: se realizará un informe con análisis de género, respecto de los y las beneficiarias de los distintos programas del Ministerio de Agricultura, de modo de detectar IBB que presentan las mujeres del sector. Dicho informe será publicado en la página web de Odepa.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Desarrollo de estudio "Generación de una caja de herramientas para la protección de las semillas tradicionales para campesinas, campesinos y pequeños agricultores y agricultoras"	Se dispone de informe que releva la importancia de proteger las semillas tradicionales como base para la seguridad alimentaria, la biodiversidad agrícola y la sostenibilidad de los sistemas productivos. Sus resultados son útiles para las guardadoras y guardadores de semillas.
Implementación de "Proyecto para apoyar a las mujeres del Archipiélago de Chiloé en su rol de guardianas de las semillas tradicionales de su territorio"	Mantención y empoderamiento de la Red de mujeres guardadoras de semillas de Chiloé mediante la realización de encuentros territoriales de la Red, capacitaciones, instancias de reflexión, visita y asesoría en la mantención de los semilleros comunitarios, entrega de semillas en los bancos de semillas territoriales, entre otros.
Incorporación del enfoque de género en iniciativas Minagri: Estrategia Nacional de Soberanía para la Seguridad Alimentaria	Autonomía financiera de 594 mujeres jefas de hogar fortalecida, mediante formación en ahorro y compras colectivas, en el marco del Programa Juntos Más Barato.
Incorporación del enfoque de género en iniciativas Minagri: Política Nacional de Desarrollo Rural (PNDR).	Desagregación por sexo de datos del Sistema de Indicadores Territoriales (SIET) y análisis de la inclusión del enfoque de género en iniciativas vinculadas a la PNDR.
Incorporación del enfoque de género en iniciativas Minagri: Plan Sectorial de Adaptación al Cambio Climático.	Elaboración del Plan contó con la participación de un 42% de mujeres y tanto medidas como condiciones habilitantes para su implementación se encuentran transversalizadas por el enfoque de género: medidas género-responsivas, transferencia de conocimientos, planes de capacitación y difusión, equidad de género en la gestión del agua y participación en mesas de trabajo.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

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

