

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Instituto de Desarrollo Agropecuario





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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario

I.- Presentación del Instituto de Desarrollo Agropecuario

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

III. Funcionamiento del Instituto de Desarrollo Agropecuario

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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA
Santiago Rojas Alessandri, director nacional César Alejandro Rodríguez Alarcón, sub director nacional	María Ignacia Fernández Gatica, ministra de Agricultura Alan Espinoza, subsecretario de Agricultura

MISIÓN

Promover el desarrollo productivo, social, cultural y ambiental de los y las pequeños(as) productores(as), campesinos(as), así como también de sus organizaciones y comunidades, situándolos como pilar fundamental de la seguridad y soberanía alimentaria del país. Mediante la entrega de una oferta programática integral que incorpore un enfoque de género en todo su proceso de planificación, transitando hacia procesos productivos y comerciales sostenibles, resilientes al cambio climático e inclusivos con mujeres, jóvenes y pueblos originarios, asegurando la igualdad sustantiva en el acceso a recursos y la participación equitativa en la toma de decisiones.

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)

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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario correspondió a un 39,3% 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.

Incentivar en las y los pequeños agricultores, campesinas (os), y sus organizaciones, la adopción de la asociatividad y cooperativismo, que permita mediante el desarrollo de sus actividades silvoagropecuarias y/o conexas, desarrollar economías de escala que posibiliten su inserción competitiva en los sistemas agroalimentarios, así como también la gestión sostenible de los recursos naturales del sector agropecuario.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Programa de Comercialización: En 2024 más de 2.600 productores participaron en 200 Mercados Campesinos, ferias y convenios, movilizand

Programa de Alianzas Productivas: En 2024 vinculó a 2.593 productores con 37 poderes compradores en 12 regiones, generando más de \$16.000 millones en ventas. Se financiaron 464 proyectos de inversión (M\$ 1,9 promedio) y el 63,5% de proveedores acreditó BPA, fortaleciendo calidad e inocuidad. Con 9 nuevas alianzas, el instrumento impulsa encadenamientos sostenibles e inserción competitiva.

Compras Públicas fortalece la asociatividad al vincular a agricultores con mercados estatales como Junaeb. Este acceso estable y garantizado fomenta confianza entre productores, facilita contratos colectivos y promueve la sostenibilidad de ingresos, asegurando continuidad en cadenas agroalimentarias formales. El Programa de Comercialización impulsa economías de escala y visibilidad mediante ferias, Mercados Campesinos y convenios, donde la certificación de Sellos Manos Campesinas y el ingreso a Tiendas Mundo Rural consolidan identidad territorial y confianza en los productos, favoreciendo la inserción competitiva. El Programa de Alianzas Productivas profundiza la cooperación con compradores estables, integrando más de 2.500 productores en encadenamientos de largo plazo que aseguran volumen, calidad e inocuidad. Estas alianzas promueven prácticas sostenibles reforzando la capacidad de gestión de recursos y consolidando un modelo de cooperativismo que asegura resiliencia y competitividad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover en las actividades silvoagropecuarias y/o conexas que desarrollan las y los pequeños(as) productores(as), campesinas(os) y sus organizaciones, la incorporación de tecnologías apropiadas basadas en la naturaleza, que les posibiliten la mitigación y adaptación al cambio climático así como el acceso, conservación y optimización del agua, permitiendo con ello, su integración a procesos de comercialización justa, la economía circular, la reducción de pérdidas y de desperdicio de alimentos, en el sector agropecuario.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Programa de Riego benefició a 6.651 usuarios en las 16 regiones con obras y equipos hídricos, ejecutando el 99,3 % del presupuesto (M\$ 30.462,4). Se consolidó el Departamento de Agua, Riego y Energía, integrando saneamiento y energías limpias, y se avanzó en la formalización de derechos de agua tras la reforma legal.	
ACCIÓN 2	
El Programa de Producción Sustentable de Cultivos Tradicionales apoyó a 1.605 productores, con \$5.863 millones en incentivos y \$932 millones en asesoría técnica. Promovió prácticas sustentables como fertilización orgánica, análisis de suelos y rotaciones, y desarrolló un Gestor Comercial piloto que fortaleció la economía circular en mercados locales.	
ACCIÓN 3	
El Programa SIRSD-S benefició a 7.452 productores, bonificando 23.584 ha con prácticas de manejo sustentable. Se aplicaron acciones de conservación de suelos, control de erosión y fertilidad orgánica, claves para la adaptación climática. En paralelo, se avanzó en la creación del SIGESS, aprobado en general por el Congreso.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El Programa de Riego fortalece la adaptación al cambio climático al beneficiar a más de 6.600 usuarios con obras y equipos que optimizan el uso del agua, consolidando además capacidades institucionales mediante el nuevo Departamento de Agua, Riego y Energía. El Programa de Producción Sustentable de Cultivos Tradicionales potencia la transición hacia prácticas agroecológicas al financiar incentivos y asesoría técnica en fertilización orgánica, rotaciones y análisis de suelos. El piloto del Gestor Comercial integra economía circular y reduce pérdidas en mercados locales. A su vez, el SIRSD-S promueve resiliencia productiva y mitigación climática al bonificar más de 23 mil hectáreas con prácticas de conservación y fertilidad orgánica, reduciendo erosión y mejorando suelos. En conjunto, estas acciones aseguran acceso y optimización del agua, impulsan tecnologías basadas en la naturaleza y permiten avanzar hacia sistemas agroalimentarios sostenibles, inclusivos y justos.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

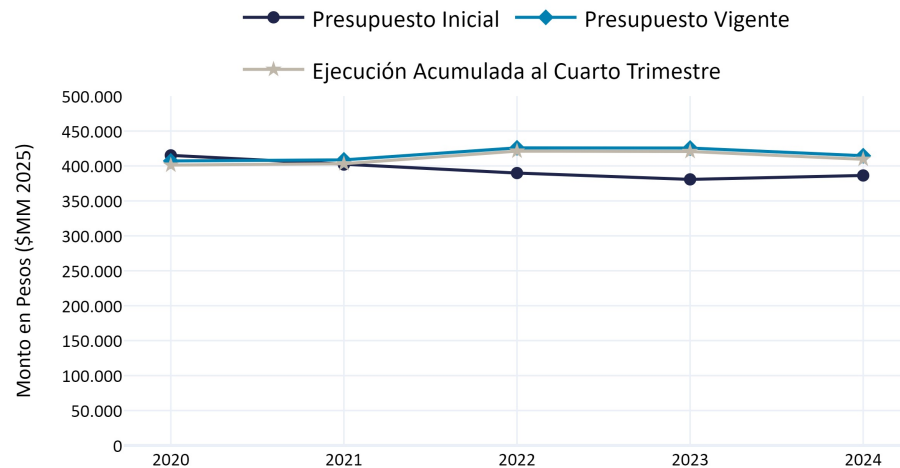
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Fomentar el desarrollo de nuevas capacidades en las y los pequeños agricultores, campesinas(os) y sus organizaciones, que posibilite el tránsito hacia sistemas productivos y comerciales sostenibles, resilientes al cambio climático e inclusivos con mujeres, jóvenes y pueblos originarios, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento innovador, con enfoque agroecológico, que permita su integración efectiva en el sistema agroalimentario del país.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
SAT atendió a 13.954 productores, cofinanció 1.946 proyectos de inversión, implementó un modelo de extensión mixto (presencial y remoto) con puntaje adicional para mujeres y jóvenes, extendió la asesoría de 36 a 48 meses y elevó el tope de inversión a \$6 millones por usuario.	
ACCIÓN 2	
PRODESAL atendió a 72.990 agricultores (50% mujeres) mediante 260 entidades ejecutoras y un equipo de 1.270 profesionales. La mitad de la base usuaria aumentó su Ingreso Bruto por Ventas (IBV), evidenciando mejoras en capacidades productivas y comerciales en los territorios rurales.	
ACCIÓN 3	
En 2024, PDTI digitalizó sus unidades con más de 110.000 registros de asesorías en terreno, integrando pertinencia cultural, género y prácticas sustentables. Se financiaron evaluaciones externas, se diseñó la metodología DIPRES y se incorporaron asesores interculturales, fortaleciendo capacidades técnicas y normativas para avanzar hacia sistemas productivos sostenibles, resilientes e inclusivos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
SAT fortalece nuevas capacidades al acompañar a 13.954 productores con un modelo de extensión mixto que facilita continuidad técnica, amplía el horizonte de inversión y otorga mayor acceso a mujeres y jóvenes, promoviendo innovación y resiliencia productiva. PRODESAL, con casi 73mil agricultores atendidos y un 50% de mujeres, potencia capacidades productivas y comerciales en territorios rurales, evidenciadas en el aumento del IBV, lo que demuestra avances hacia sostenibilidad económica y social. PDTI consolida un sistema de asistencia técnica con pertinencia cultural y enfoque de género, digitalizando completamente sus procesos e incorporando asesores interculturales, lo que fortalece la integración de pueblos originarios y la adopción de prácticas sustentables. Estas acciones promueven un sistema innovador de asesoría y financiamiento que desarrolla capacidades técnicas, comerciales y organizacionales, posibilitando la transición hacia sistemas sostenibles, resilientes e inclusivos.	

Funcionamiento del Instituto de Desarrollo Agropecuario

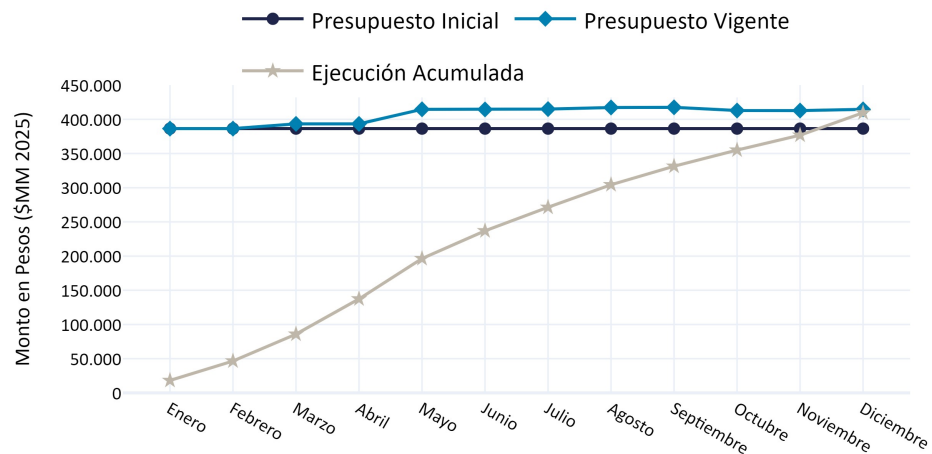
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



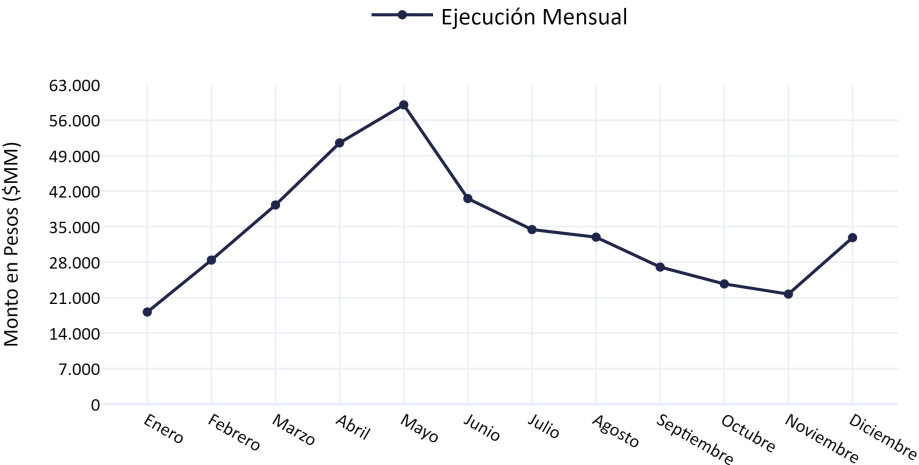
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

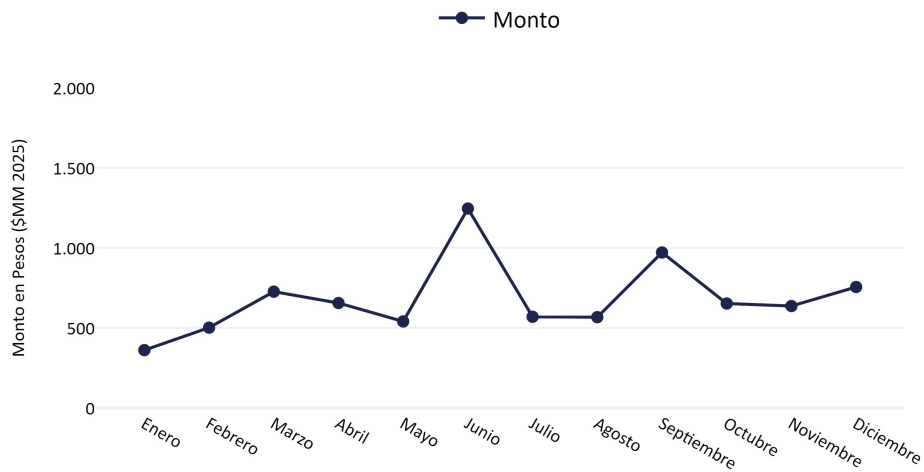
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

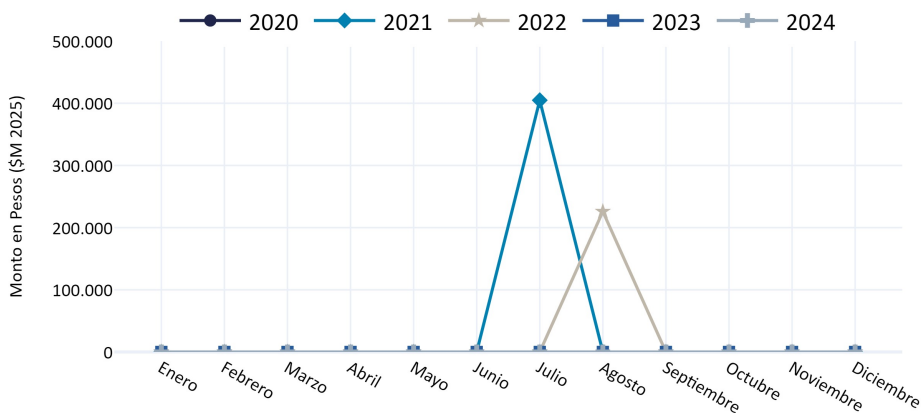
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

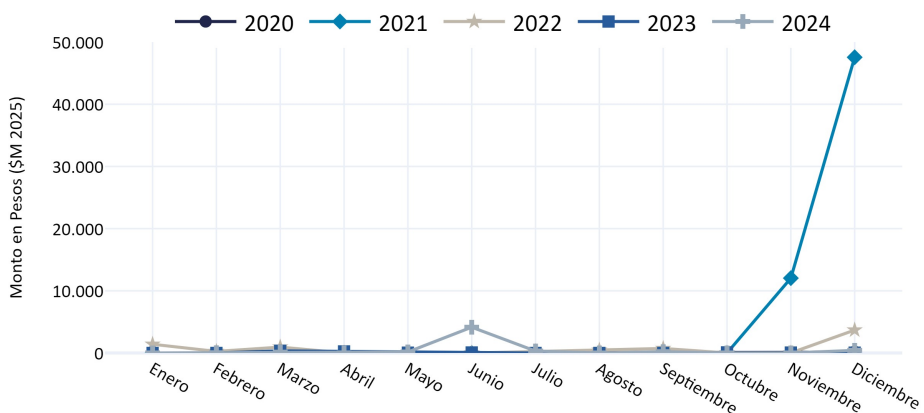


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

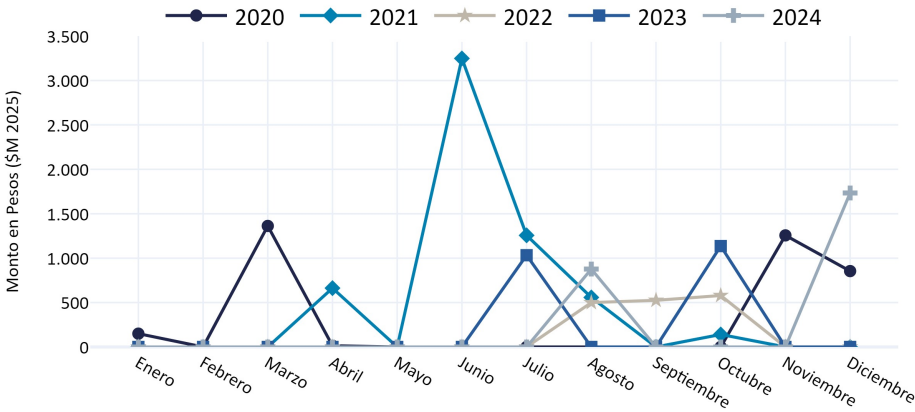
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

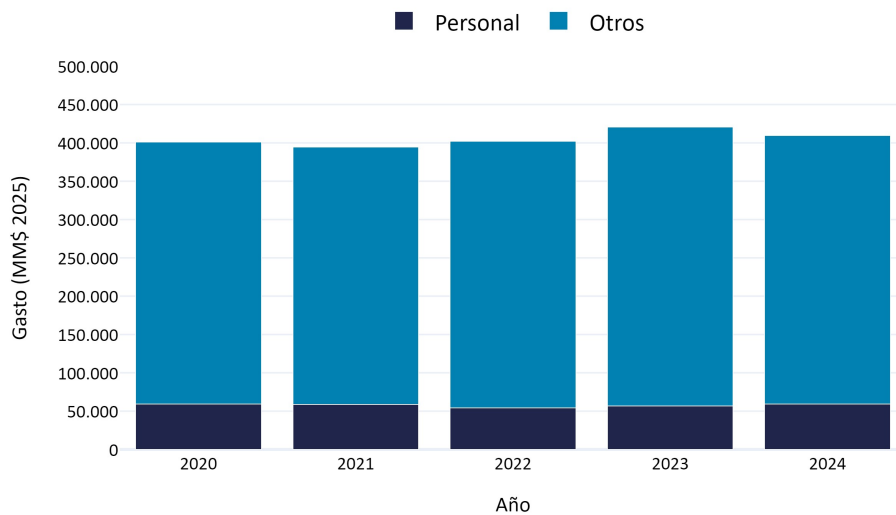


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto de Desarrollo Agropecuario

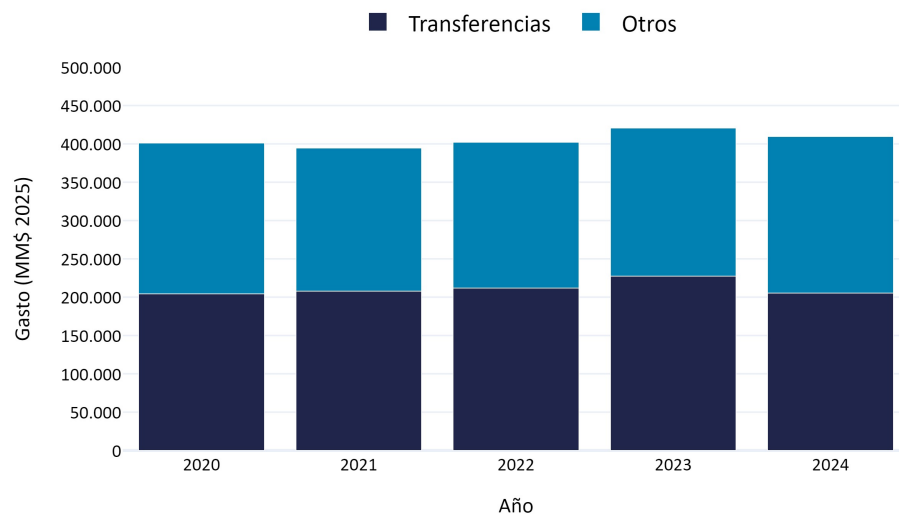


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

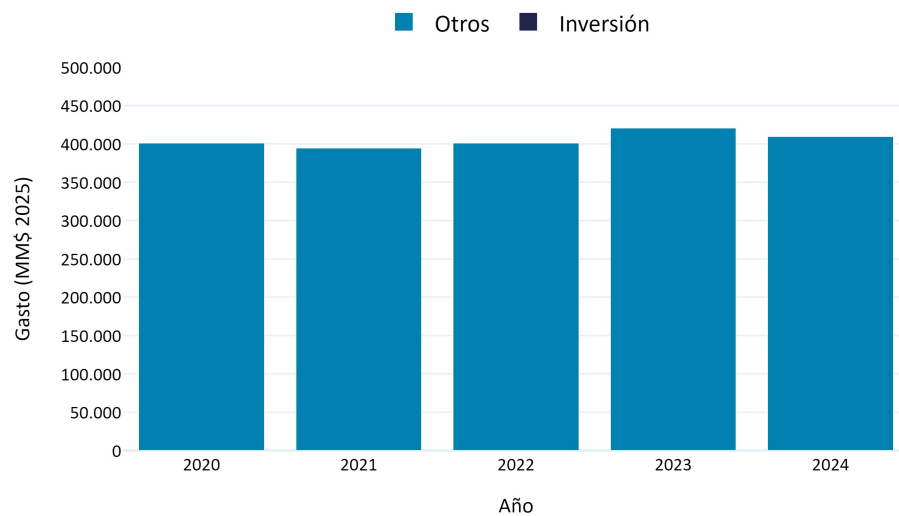
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario



¿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.

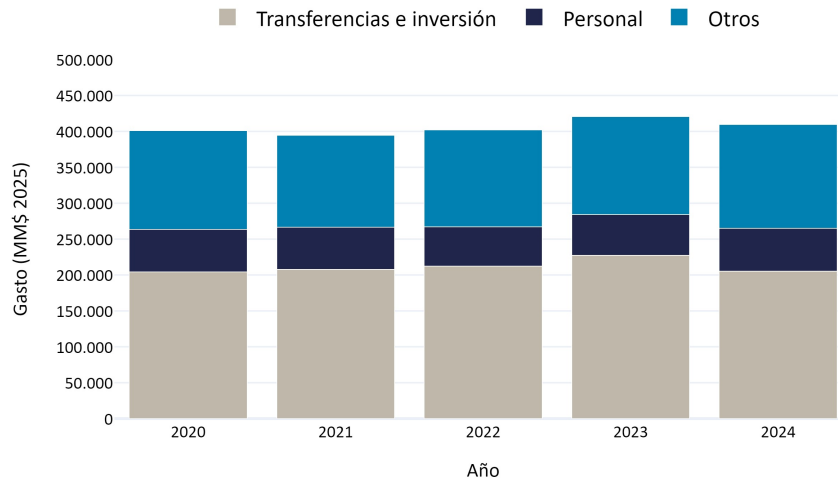
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

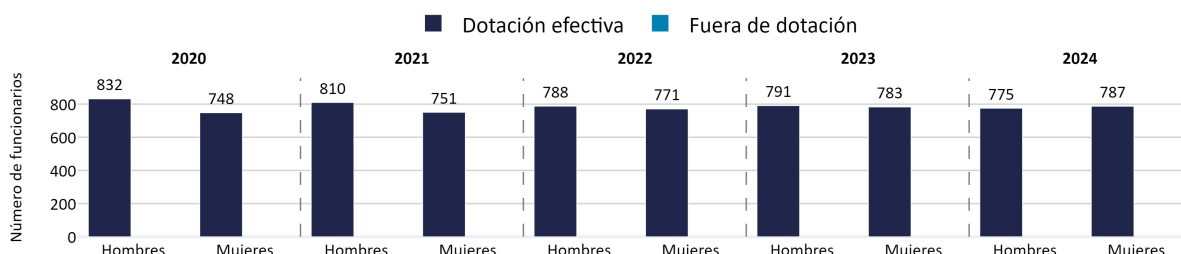
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto de Desarrollo Agropecuario



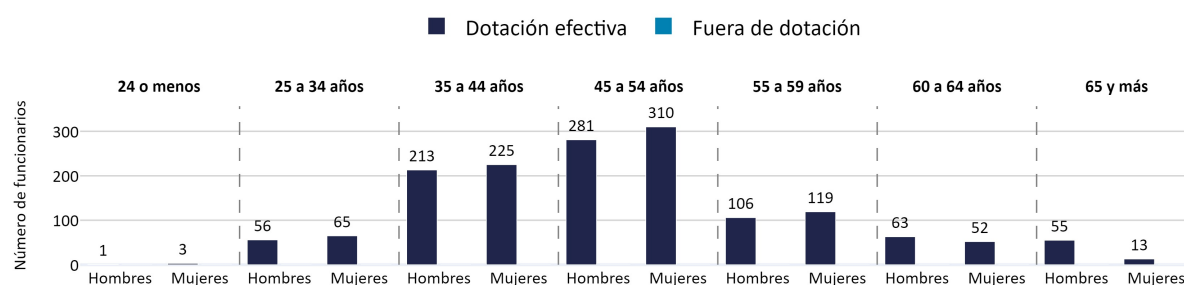
III 4.- Dotación

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



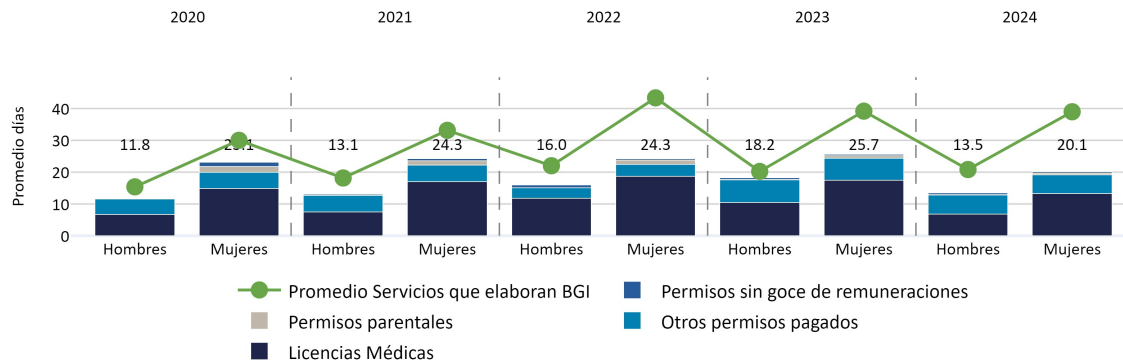
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



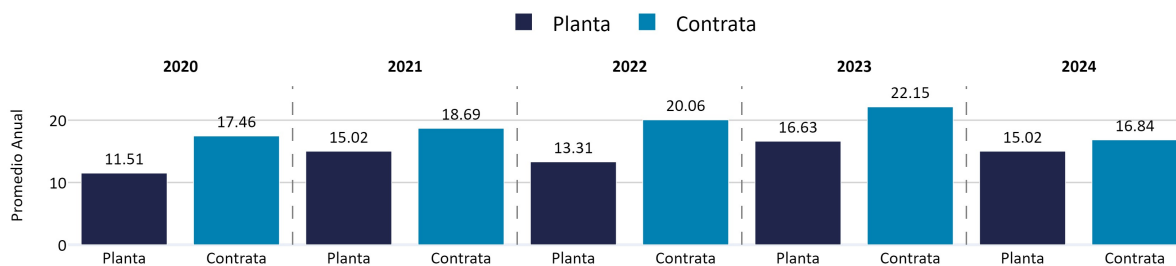
Evolución del ausentismo laboral

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.

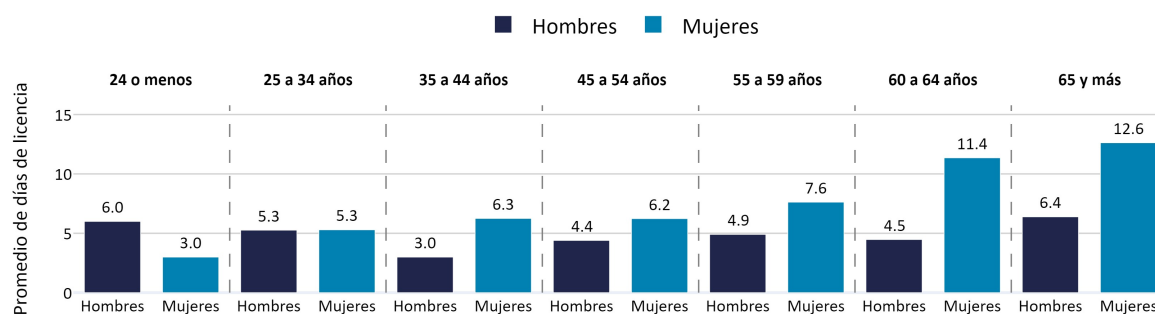
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 391.637 y M\$ 353.523 respectivamente.

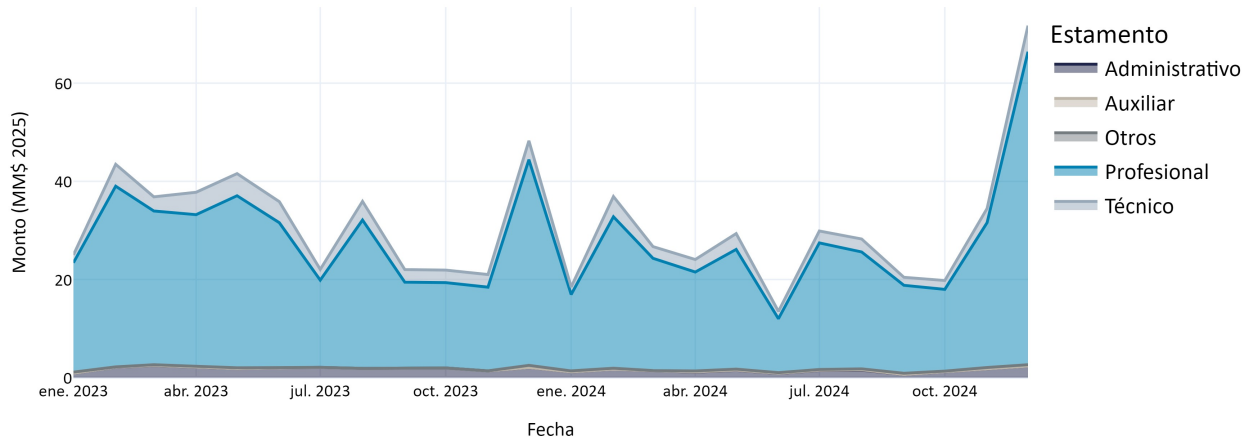
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	24,9%	26,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,4%	0,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,2%	0,1%

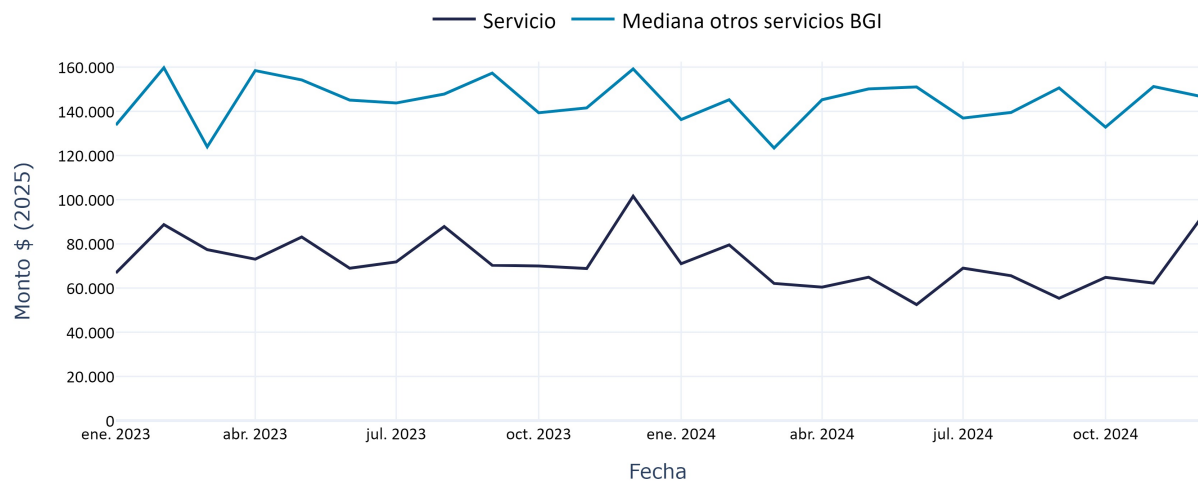
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	7 horas	6 horas
Promedio pagado por trabajador	\$78.343	\$68.765
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	27%	23%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	16%	15%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	3,1%	2,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



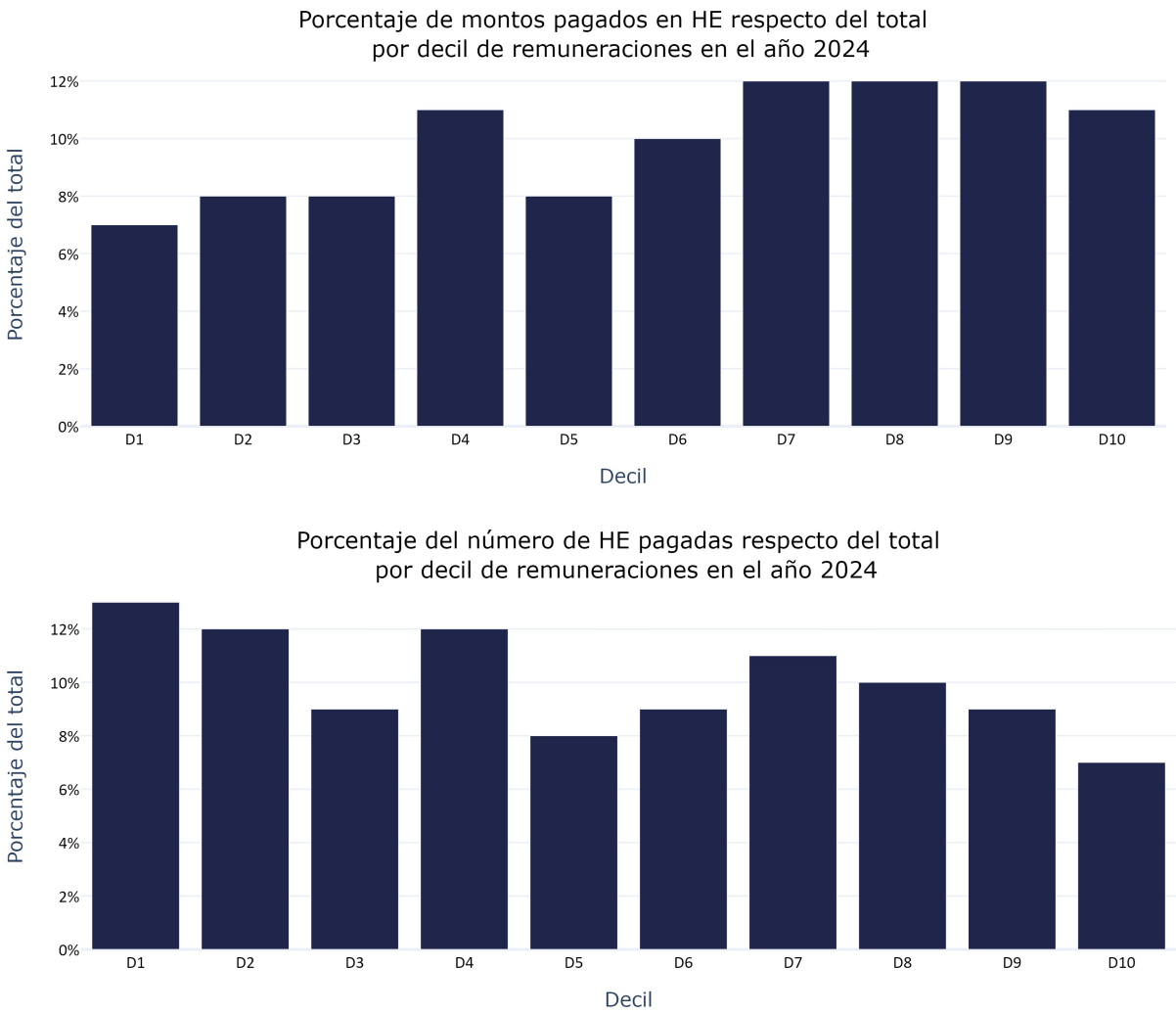
Comparación con otros servicios públicos



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 7% de las HE pagadas y recibe el 11% 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 7% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto de Desarrollo Agropecuario

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	42	5.34%	33	4.26%	75
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	10	1.27%	16	2.06%	26
Profesionales	607	77.13%	654	84.39%	1261
Técnicos	128	16.26%	72	9.29%	200
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	787	100%	775	100%	1562

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	7.04%	4	7.14%	9
Auxiliares	0	0%	1	1.79%	1
Directivos	0	0%	1	1.79%	1
Profesionales	52	73.24%	33	58.93%	85
Técnicos	14	19.72%	17	30.36%	31
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	71	100%	56	100%	127

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	32	85	65
(b) Total de ingresos a la contrata año t	45	95	84
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	71.11%	89.47%	77.38%

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	28	81	57
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	32	85	65
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	87.5%	95.29%	87.69%

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	92	130	112
(b) Total dotación efectiva año t	1559	1574	1562
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5.9%	8.26%	7.17%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	39	36	22
Otros retiros voluntarios año t	29	34	37
Funcionarios retirados por otras causales año t	22	60	48
Total de ceses o retiros	92	130	112

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	78	106	104
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	92	130	112
Porcentaje de recuperación (a/b)	84.78%	81.54%	92.86%

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	121	119	97
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	1411	1518	1540
(b) Total Dotación Efectiva año t	1559	1574	1562
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	90.51%	96.44%	98.59%

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)	6427105	6106914	76681
(b) Total de participantes capacitados año t	4579	5353	5611
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1403.6%	1140.84%	13.67%

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	122	211	254
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.82%	0.47%	0.39%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	19	3	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1559	1574	1562
Porcentaje de becados (a/b)	1.22%	0.19%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	1439	1466	1527
Lista 2	5	5	10
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	1445	1471	1537
(b) Total Dotación Efectiva año t	1559	1574	1562
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	92.69%	93.46%	98.4%

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	45	95	84
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	18	13	5
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	13	11	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	18	13	5
Porcentaje (a/b)	72.22%	84.62%	60%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto de Desarrollo Agropecuario

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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.	En implementación
Fortalecer los instrumentos para promover la eficiencia y sustentabilidad en el uso del agua y obras de riego, la transferencia de tecnología y asistencia técnica, destinándolos a la AFC.	En implementación
Fortalecer los programas de transferencia tecnológica de INDAP e INDESPA, fomentando la autonomía de los productores y disminuir el asistencialismo, con pertenencia y arraigo territorial.	En implementación
Incentivar el uso de técnicas ancestrales de pueblos originarios que han permitido garantizar la sostenibilidad agrícola	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
Promover la inserción laboral de la mujer rural y asistencia para la erradicación de casos de violencia intrafamiliar a través de un fortalecimiento institucional y coordinación entre instituciones dependientes del Ministerio de Agricultura y el Ministerio de la Mujer	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto de Desarrollo Agropecuario

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)
4.00	7.00	1.00	121.00	2271214.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto de Desarrollo Agropecuario

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Durante el 2024, se diseñó el Plan de trabajo de género interno 2024-2026. El plan definió propuestas de mejora, acciones concretas de intervención, programación de acciones, validadores y responsables, con el objetivo de disminuir IBB de género detectadas, fortaleciendo la transversalización del género dentro de la Institución y concientizar a funcionarias y funcionarios en la temática.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	En 2024 se incorporó el enfoque de género en el Programa PAE, beneficiando a 10 grupos pre-asociativos de mujeres egresadas del convenio INDAP?PRODEMU en Atacama, Valparaíso, Araucanía y Los Ríos. Se realizó diagnóstico con perspectiva de género, planes de negocios a 4 años, planes de trabajo anuales y capacitación, fortaleciendo el empoderamiento y sostenibilidad de sus iniciativas.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	En 2024 se elaboró un Instructivo para incorporar paulatinamente el enfoque de género en la normativa técnica de los 21 programas de INDAP, visado por la Jefatura de Servicio. Se realizó diagnóstico inicial, detectando ausencia de estándar, y se definió la modificación de la norma técnica del Programa PDI, asegurando la inclusión y mejora continua del enfoque de género en la institución.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Escuela de Lideresas para Mujeres Rurales Jóvenes 2024	Iniciativa financiada por el Fondo para la Igualdad permitió realizar 18 Escuelas de Lideresas en 15 regiones, con participantes de 16. Se matricularon 487 mujeres rurales jóvenes, alcanzando 121,75% de la meta. En jornadas de 2 días y 4 módulos se entregaron herramientas de liderazgo, comunicación, toma de decisiones y reflexión en género, fortaleciendo su participación en espacios decisionales.
2da Expo Patrimonio Cultural Mujeres Rurales 2024	Con financiamiento del Fondo para la Igualdad y de INDAP se realizó el 2° Expo Patrimonio Cultural Mujeres Rurales (12?14 nov. 2024). Reunió a 41 mujeres/organizaciones de las 16 regiones, con promedio de ventas \$927.988. El 34,1% pertenece a pueblos originarios y 17,1% son jóvenes. El 87,8% expresó satisfacción, destacando la vitrina comercial y el rescate patrimonial.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto de Desarrollo Agropecuario

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

