

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Serviu Región de Antofagasta





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 Serviu Región de Antofagasta

I.- Presentación del Serviu Región de Antofagasta

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

III. Funcionamiento del Serviu Región de Antofagasta

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 Serviu Región de Antofagasta

AUTORIDADES DEL SERVICIO

Victor Gálvez Astudillo, director Serviu región de Antofagasta

DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO

Carlos Montes Cisternas, ministro de Vivienda y Urbanismo
Gabriela Elgueta Poblete, subsecretaria de Vivienda y Urbanismo

MISIÓN

Ejecutar planes y programas que faciliten el acceso a la vivienda y la ciudad, desarrollando soluciones habitacionales y urbanas que promuevan la integración social, la sustentabilidad, el enfoque de género, la pertinencia territorial y la participación de las comunidades. Manifestamos nuestro compromiso con contribuir a garantizar el derecho a una vivienda digna y adecuada, con foco en los grupos de especial atención.

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 del Serviu Región de Antofagasta correspondió a un 3,4% del total del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

(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'.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir a la disminución del déficit cualitativo a través del desarrollo de proyectos de mejoramiento de viviendas y entornos que tiendan a fortalecer la vida en comunidad en cada territorio regional.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

En Mejoramiento de entornos, espacios públicos y movilidad sustentable, se entrega a comunidad el Parque Oasis Calama-visitado por 205 mil hab., se termina Parque Central y ejes transv. PUH Altos la Chimba. Se terminan diseños; Circuito Plazas Alto Covadonga Tocopilla, en Antofagasta espacios Públicos Barrio Chuquicamata, reposición plaza teatro municipal y en Mejillones se terminan Ciclovías.



ACCIÓN 2

Construcción equipamientos comunitarios; Centro de Equipamiento Inicial en el Centro Cívico del PUH Altos la Chimba y en el mismo terreno se contempla que, para el primer semestre de 2026, se inicie la construcción del Centro de Comunitario de Cuidados definitivo y Centro Comunitario de Cuidados de la comuna de Mejillones.

ACCIÓN 3

Promoción de la participación ciudadana; participación de los vecinos e integrantes del COSOC en la toma de decisiones sobre las mejoras, se organizan actividades comunitarias, se fomenta el sentido de pertenencia al barrio, y realizan actividades de diversas temáticas con la comunidad.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se entrega a comunidad parque Oasis Calama, se termina Parque Central y ejes transversales PUH Altos la Chimba. Se terminan diseños; Circuito Plazas Alto Covadonga Tocopilla, Espacios Públicos Barrio Chuquicamata, reposición plaza teatro municipal en Antofagasta, y termina de ciclovías Mejillones. Se lleva a cabo construcción de; Centro de Equipamiento Inicial en el Centro Cívico del PUH Altos la Chimba y en el mismo terreno se contempla que, para el primer semestre de 2026, se inicie la construcción del Centro de Comunitario de Cuidados definitivo. y Centro Comunitario de Cuidados de la comuna de Mejillones. Se promueve la participación de los vecinos e integrantes del COSOC en la toma de decisiones sobre las mejoras, se organizan actividades comunitarias y se fomenta el sentido de pertenencia al barrio. Se realizaron actividades como; talleres formativos en ley de copropiedad y convivencia social y talleres de pavimentación participativa, taller de formación de dirigentes entre otros.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar inversiones sustentables, inclusivas y con enfoque de género que aumenten los niveles de equidad territorial y la integración social en ciudades y barrios.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

En Planificación urbana participativa; se involucró a la comunidad con enfoque en la diversidad, adaptación a contextos locales, principalmente implementado mecanismos para los residentes de los PUH de La Chimba Antofagasta y Rene Schneider Calama y beneficiarios de parque Oasis Calama y Parque La Chimba Antof. quienes participaron activamente en la toma de decisiones.



ACCIÓN 2

Ejecución de proyectos programa pequeñas localidades y barrios en localidades de; Ollague, Toconao, Paposo y Caspana, los cuales respondieron a características específicas del lugar, respondiendo también a distintas realidades de grupos sociales y culturales.

ACCIÓN 3

Inversiones en infraestructura sostenible; se ejecuta Parque Central y ejes transversales PUH Altos La Chimba, Antofagasta, proyecto pionero con planta de tratamiento de aguas grises a nivel nacional, se exige en bases de licitaciones de megaproyectos habitacionales La Chimba Etapa I y II, que en su diseño de construcción de viviendas incorporen características sustentables para las familias.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se han implementado mecanismos para que los residentes de los proyectos urbanos habitacionales, incluyendo mujeres, jóvenes y grupos vulnerables, participen activamente en la toma de decisiones-PUH de la Chimba Antofagasta y Rene Schneider Calama y beneficiarios de parque Oasis Calama y Parque La Chimba Antofagasta. Se ejecutan y programan proyectos programa pequeñas localidades en donde se abordan características específicas de las localidades de; Ollague, Toconao, Paposo y Caspana, respondiendo a sus realidades de grupos sociales y culturales. Se incorporan en bases de licitaciones de megaproyectos habitacionales La Chimba Etapa I y II que en la construcción de viviendas se incorporen características de accesibilidad universal, diseños sustentables para las familias, se lleva a cabo proyecto Parque Central y ejes transversales PUH Altos La Chimba, proyecto pionero a nivel nacional el cual incluye una planta de tratamiento de aguas grises.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar suelos y recuperar inmuebles para fortalecer la oferta de vivienda pública y equipamiento urbano en los territorios de la región.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se ejecutan transferencias de terrenos fiscales; 20 expedientes que suman 39,04 Ha de suelo fiscal, en las comunas de Antofagasta y Calama. A su vez 11 Inmuebles fueron transferidos o finalizaron el proceso de inscripción en CBR en las comunas de Antofagasta, Calama y Ollagüe por un total de 49,43 ha.



ACCIÓN 2

Consolidación de Banco de Suelos, al gestionarse 18 expedientes fiscales de concesión de uso gratuito que suman 18,55 Ha, en las comunas de Antofagasta, Calama y Mejillones.

ACCIÓN 3

Expropiaciones y Compra de inmuebles privados logrando recuperar o adquirir un total de 11,24 Ha en las comunas de Taltal, Calama y Antofagasta.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

En materia de transferencias de terrenos fiscales en el marco del PEH, se han gestionado veinte expedientes que suman 39,04 Ha de suelo fiscal, en las comunas de Antofagasta y Calama, que avanzan en proceso de transferencia a Serviu. Por otra parte, 11 Inmuebles ya han sido transferidos o finalizando el proceso de inscripción en CBR en las comunas de Antofagasta, Calama y Ollagüe por un total de 49,43 ha.

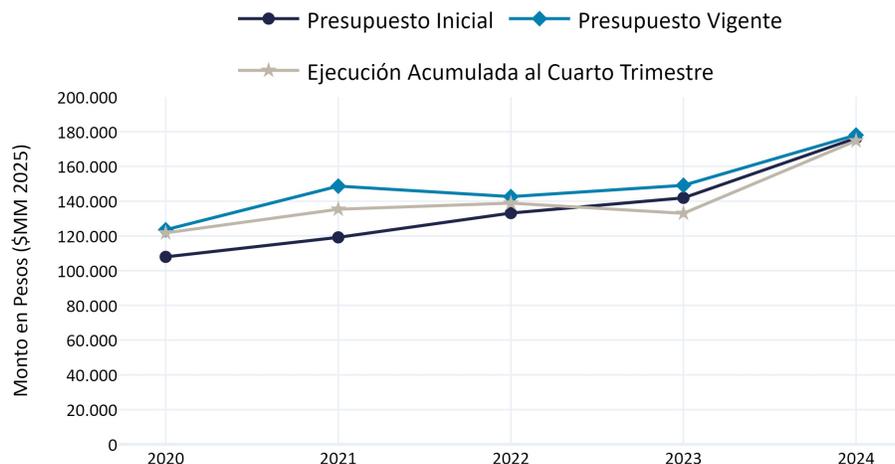
Se han gestionado 18 expedientes fiscales de concesión de uso gratuito que suman 18,55 Ha, en las comunas de Antofagasta, Calama y Mejillones.

Se han gestionado expropiaciones y compras de inmuebles privados logrando recuperar o adquirir un total de 11,24 Ha en las comunas de Taltal, Calama y Antofagasta.

Funcionamiento del Serviu Región de Antofagasta

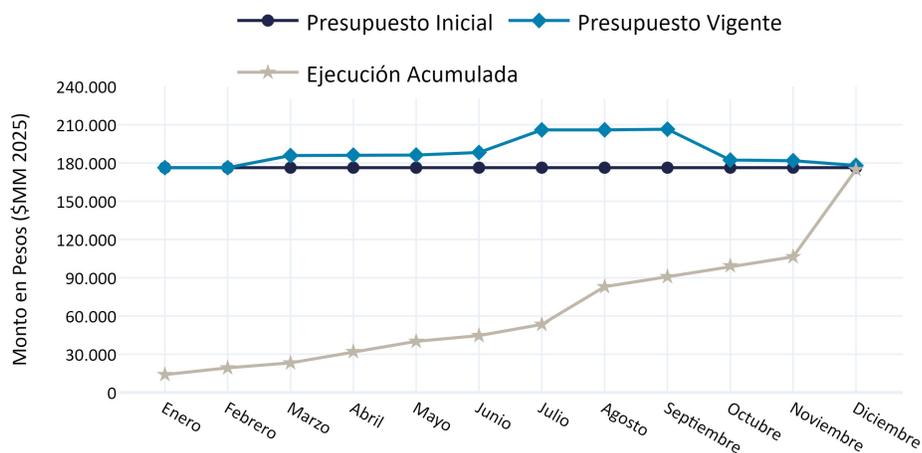
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



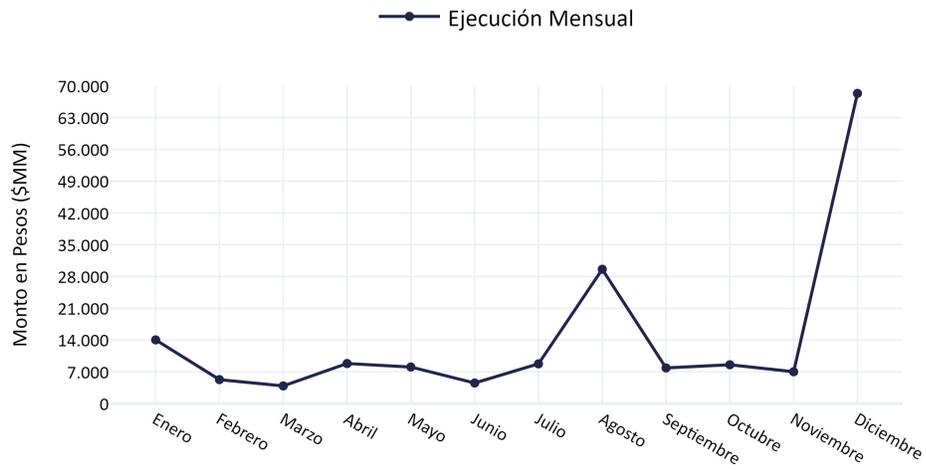
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

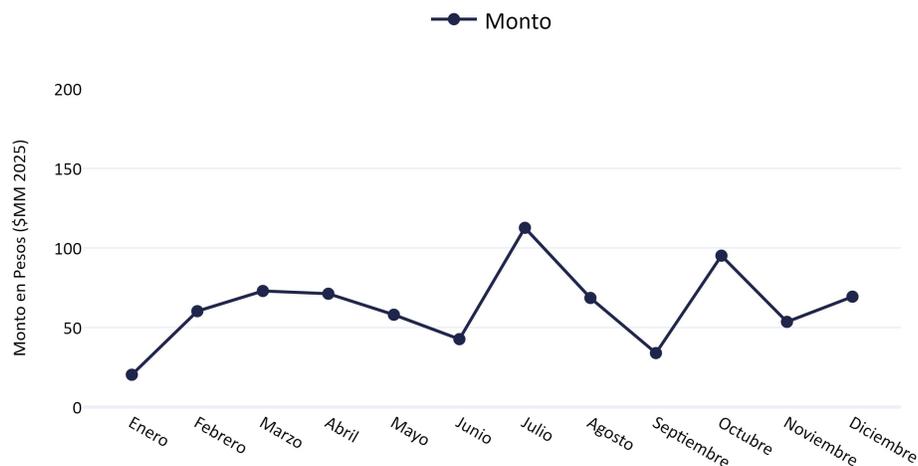
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



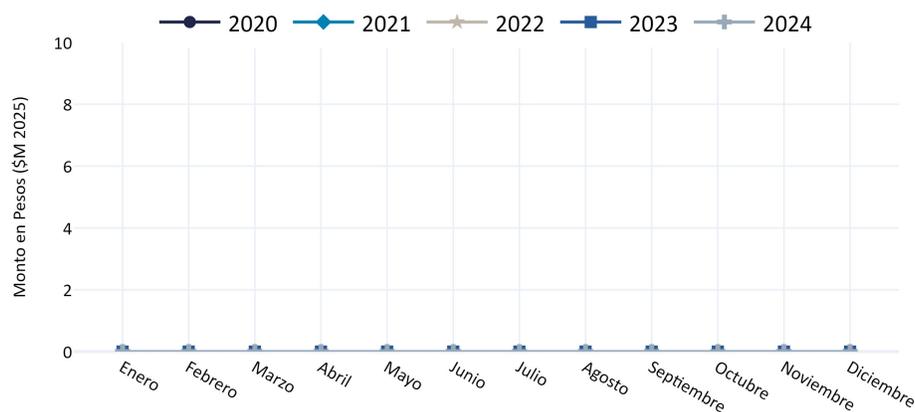
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Serviu Región de Antofagasta, ejecutó el 9,1% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

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

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

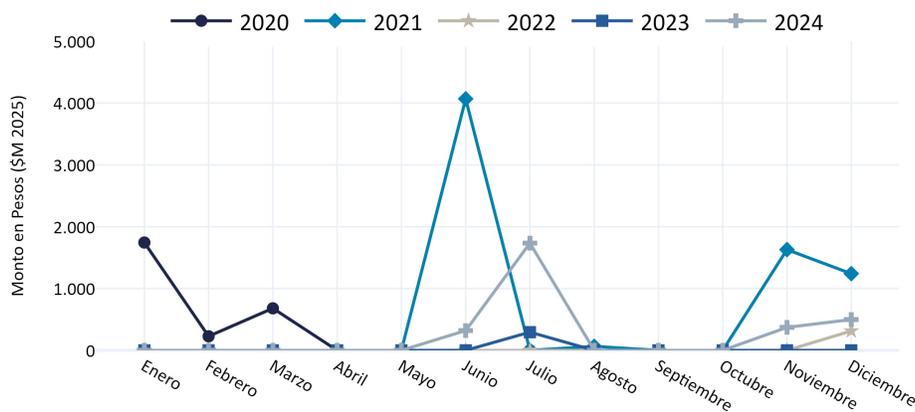
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



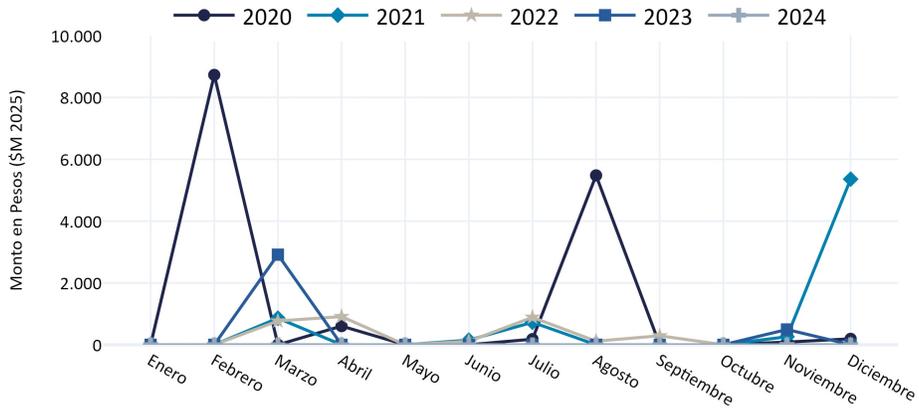
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

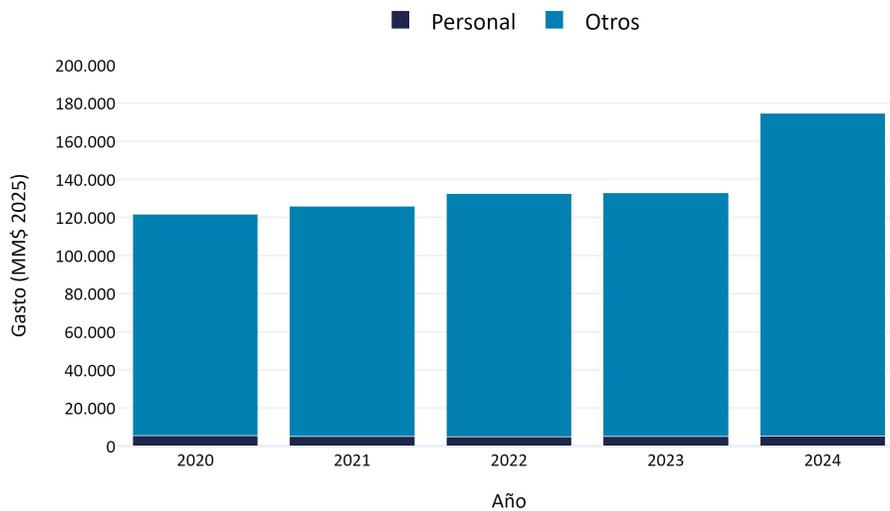


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Serviu Región de Antofagasta

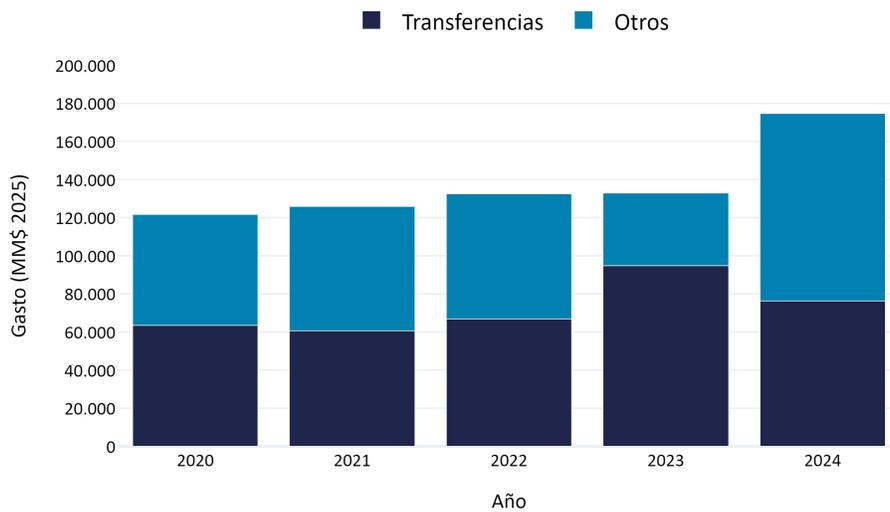


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

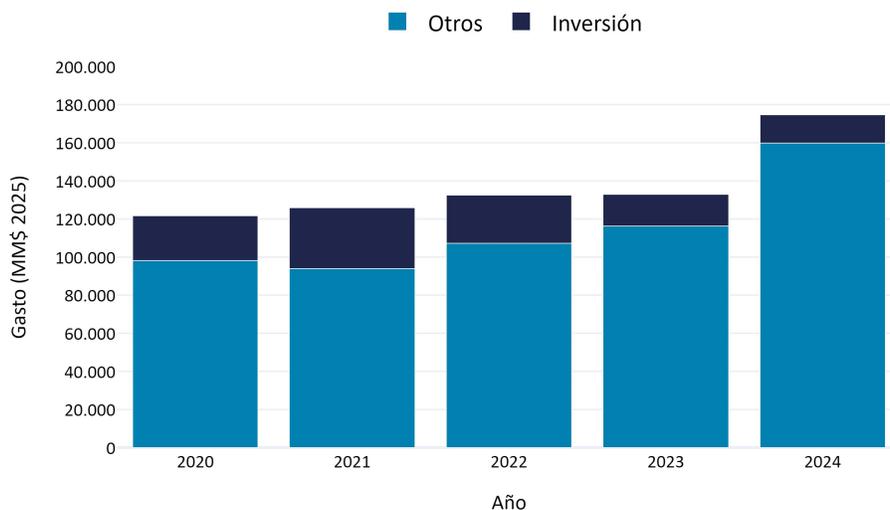
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Serviu Región de Antofagasta



¿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.

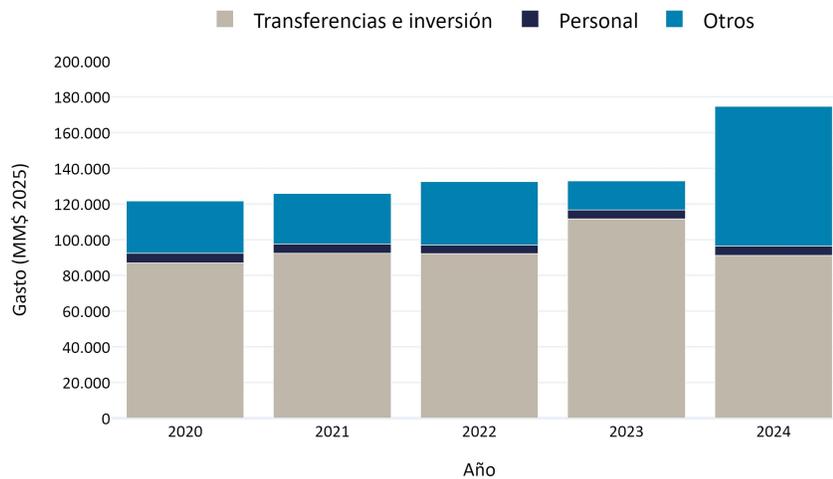
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

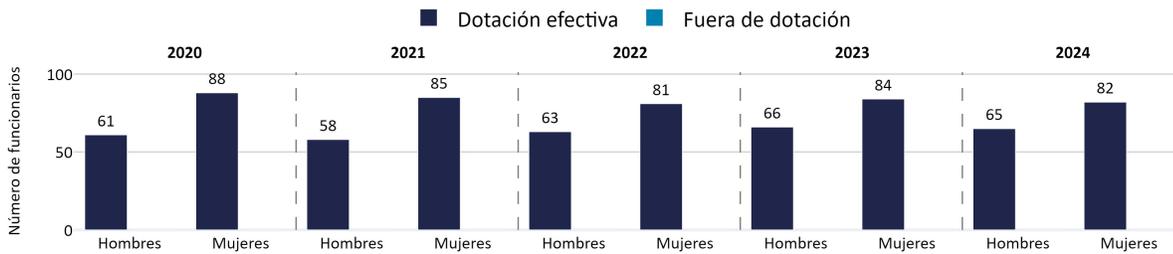
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Serviu Región de Antofagasta



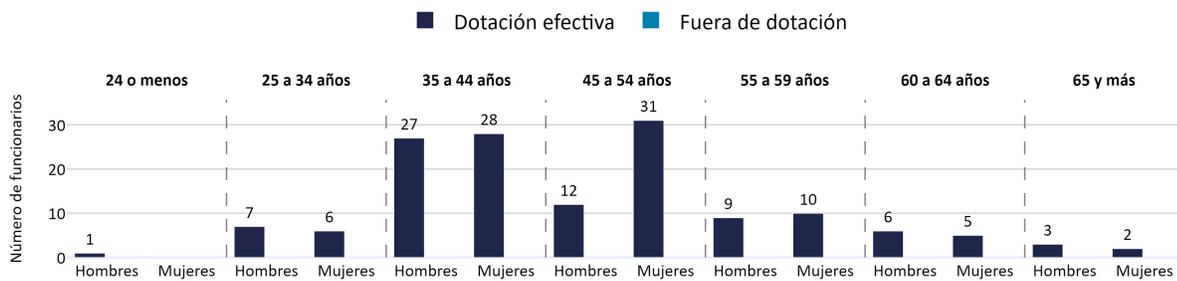
III 4.- Dotación

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



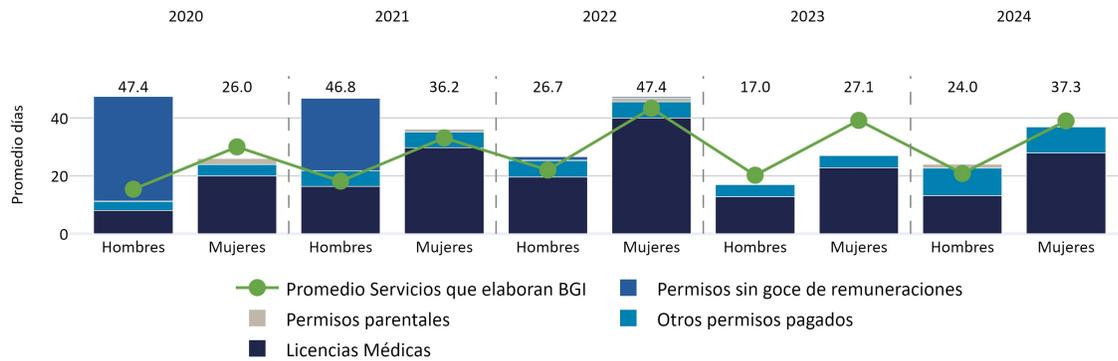
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



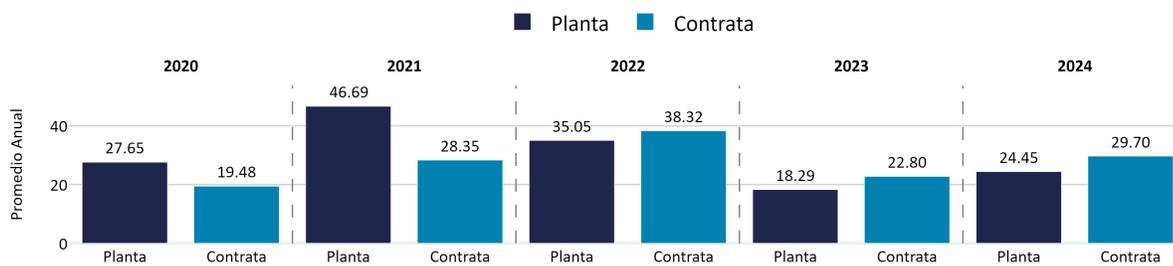
Evolución del ausentismo laboral

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.

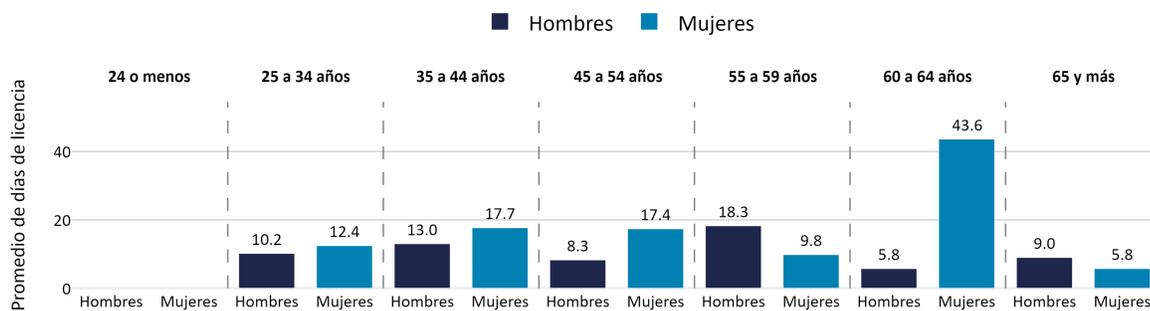
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 8.466 y M\$ 10.973 respectivamente.

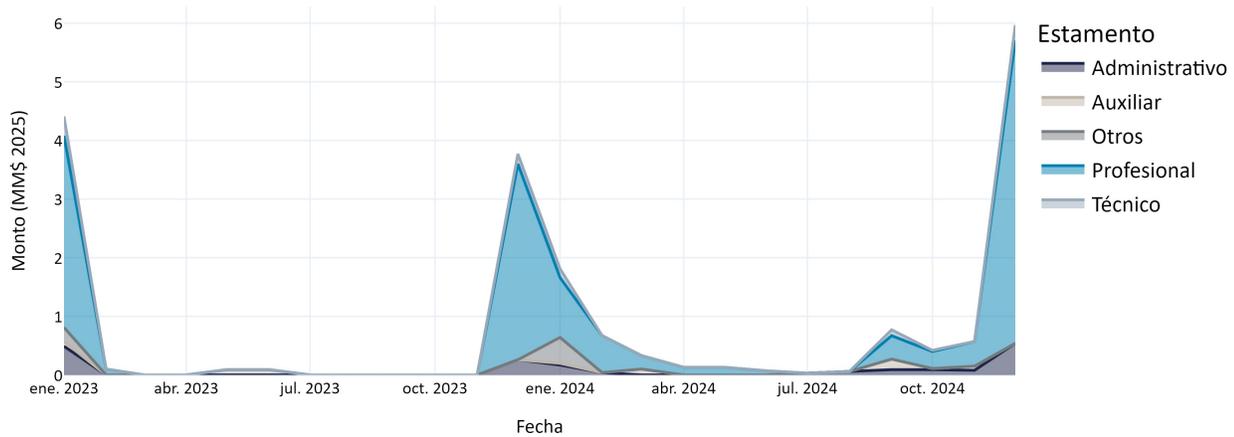
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,9%	8,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,5%	0,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

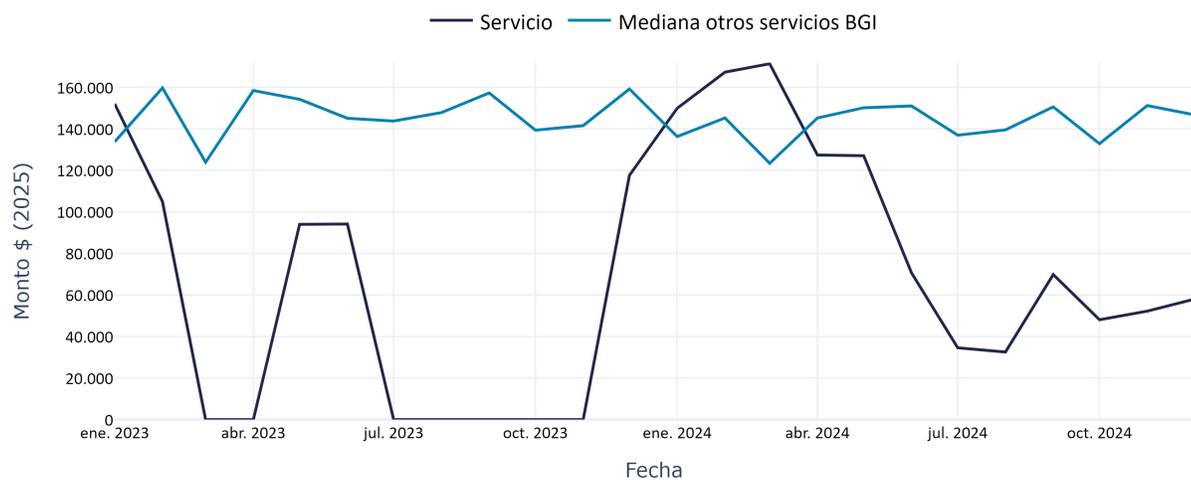
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	15 horas	8 horas
Promedio pagado por trabajador	\$132.273	\$69.454
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	20%	11%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	19%	17%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,0%	3,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

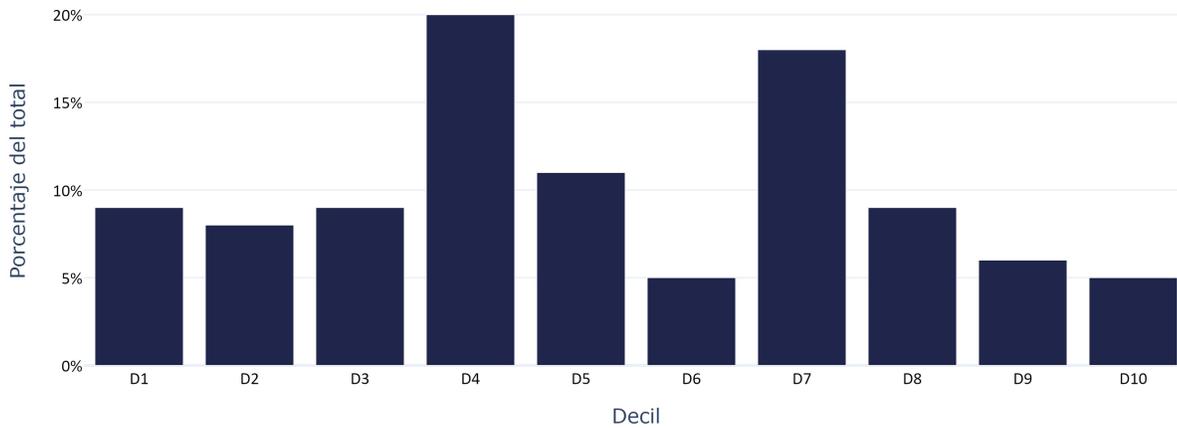


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

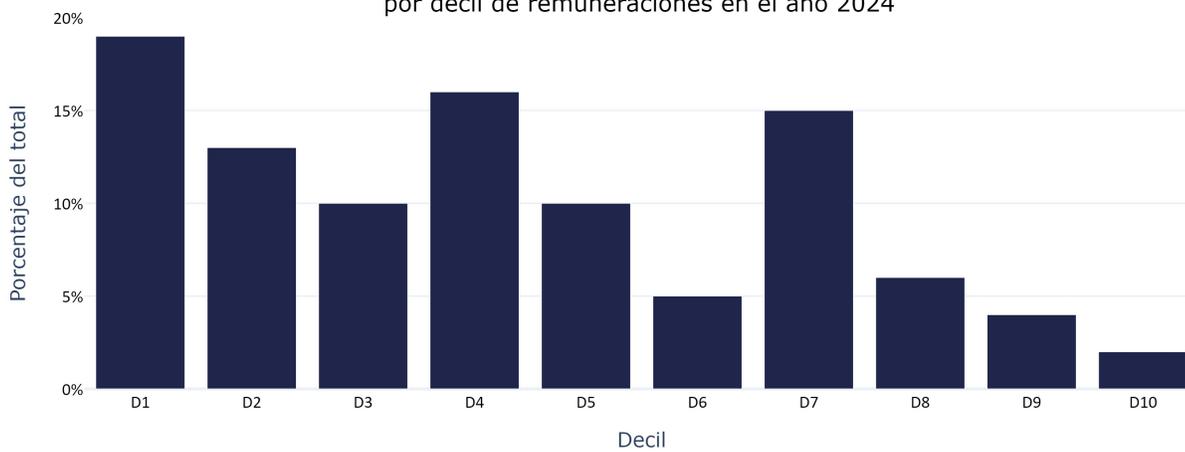
Distribución dentro de la dotación

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

Porcentaje de montos pagados en HE respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



Porcentaje del número de HE pagadas respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 2% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 19% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Serviu Región de Antofagasta

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	11	13.41%	4	6.15%	15
Auxiliares	2	2.44%	1	1.54%	3
Directivos	5	6.1%	2	3.08%	7
Profesionales	56	68.29%	54	83.08%	110
Técnicos	8	9.76%	4	6.15%	12
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	82	100%	65	100%	147

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

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	8	11	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	15	16
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	50%	73.33%	93.75%

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	11	15
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	11	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	10	16	18
(b) Total dotación efectiva año t	144	150	147
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.94%	10.67%	12.24%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	3	0
Otros retiros voluntarios año t	0	2	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	9	11	8
Total de ceses o retiros	10	16	18

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	19	16	16
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	16	18
Porcentaje de recuperación (a/b)	190%	100%	88.89%

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	5	4	4
(b) Total Planta efectiva año t	21	21	20
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	23.81%	19.05%	20%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	91	110	115
(b) Total Dotación Efectiva año t	144	150	147
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	63.19%	73.33%	78.23%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	134	25	30
(b) Total de participantes capacitados año t	91	120	115
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.47%	0.21%	0.26%

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	6	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	6	16	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	100%	0%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	1	1
(b) Total Dotación Efectiva año t	144	150	147
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0.67%	0.68%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	144	150	147
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	0%

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	3	2	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	15	16
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	18.75%	13.33%	31.25%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	Infinity%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	Infinity%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Serviu Región de Antofagasta

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Asegurar el acceso a servicios básicos inmediatos como agua potable, alcantarillado, electricidad e internet durante la gestión de soluciones definitivas a los campamentos	En implementación
Construir barrios que ayuden a disminuir el déficit habitacional apoyando iniciativas de autogestión, con énfasis en potenciar la participación de organizaciones de tipo cooperativista e incentivar mecanismos de propiedad colectiva y distintos tipos de tenencia, donde los proyectos podrán considerar unidades productivas y espacios de uso colectivo	En implementación
Construir sendas peatonales en todo el país (PG: construir 1.000 kilómetros de sendas peatonales en 4 años)	En implementación
Dar poder a las comunidades mediante la figura de los Consejos Comunales y Territoriales	Terminado
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	En implementación
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	Terminado
Fortalecer a los Gobiernos Regionales como actor principal de la planificación de los programas de vivienda y del territorio, entregándoles las competencias para colaborar en la adquisición de suelos y gestión de la vivienda pública.	Terminado
Identificar barrios prioritarios para el desarrollo de planes habitacionales en coordinación con las familias y los municipios	Terminado
Plan de Emergencia Habitacional (PEH): Generar 260 mil viviendas durante el periodo de gobierno	En implementación
Reforzar programas y líneas de asistencia técnica a través de Gobiernos Regionales y municipios	Terminado
Robostecer el Banco de Suelos e Implementar una Política de adquisición de Suelo Público para disminuir precios de vivienda con criterios de Justicia y equidad	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Serviu Región de Antofagasta

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	36.00	5.00	97.00	185290.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Serviu Región de Antofagasta

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de mejora en la gestión interna institucional: Este Plan tendrá como objetivo contribuir a la reducción de brechas, barreras e inequidades de género al interior del SERVIU Antofagasta. Las IBBs fueron detectadas en la implementación del diagnóstico de género de la gestión interna institucional año 2023. El plan consignará al menos 4 acciones: - Actualización del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, para el personal del SERVIU Antofagasta - Encuentro de funcionarios y funcionarias en materia de género y cuidados. - Sensibilización al funcionariado sobre las definiciones estratégicas del SERVIU, en relación con el quehacer del servicio. - Realizar una campaña preventiva en el ámbito de la corresponsabilidad y doble presencia, desde una perspectiva de género. Medio de verificación: Informe que dé cuenta de la implementación de la medida.
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.	Implementación de capacitación avanzada en género: La capacitación consistirá en fortalecer la implementación del enfoque de género y cuidados en el Plan Ciudades Justas. Está dirigida a profesionales del servicio. Se capacitarán a, al menos 30 personas, con una duración de 24 horas. El curso estará adscrito en el Plan Anual de Capacitación año 2024. Los contenidos de la capacitación serán trabajados en conjunto con contraparte MMEG. Medio de verificación: Informe que dé cuenta de la implementación de la medida.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Diseñar un plan de formación de liderazgos de mujeres y dirigencias sobre enfoque de género y cuidados: El objetivo de este plan es que permita promover una vida en equidad e igualdad de género, con énfasis en la no violencia. Estará dirigido a las lideresas de comités habitacionales. Las actividades mínimas comprometidas serán; Capacitación "Forjando Liderazgos Inclusivos: para lideresas de comités habitacionales?", Capacitación sobre el Sistema Nacional de cuidados en Chile, Conversatorio para analizar los desafíos y nudos críticos asociados a los programas habitacionales que imparte MINVU. Medio de verificación: Informe que dé cuenta de la implementación de la medida.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Diseñar un plan de mejoras del Convenio MINVU-SERNAMEG: Este Plan tiene como objetivo mejorar los procesos de implementación del convenio de atención a mujeres víctimas de violencia. Contemplará al menos 3 áreas: - Actualización del procedimiento de tramitación de casos bajo el convenio MINVU-SERNAMEG - Capacitación a los funcionarios y funcionarias de OIRS y Depto. de Operaciones Habitacionales, sobre el nuevo procedimiento de tramitación, - Capacitación relativa a los programas habitacionales MINVU, dirigida a los equipos profesionales a cargo de los dispositivos de violencia del SERNAMEG. Medio de verificación: Informe que dé cuenta de la implementación de la medida

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Serviu Región de Antofagasta

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

