

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Serviu Región del Maule





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 del Maule

I.- Presentación del Serviu Región del Maule

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

III. Funcionamiento del Serviu Región del Maule

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 del Maule

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Paula Oliva Aravena, directora Serviu región del Maule	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	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 Serviu Región del Maule correspondió a un 7,3% 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'.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del SERVIU Región del Maule

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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Implementar iniciativas y programas que contribuyan a disminuir el déficit habitacional cuantitativo, diversificando las formas de acceso y aumentando la producción de viviendas dignas y adecuadas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
-Fondo Solidario de Elección de Vivienda (DS 49): Reducción del déficit habitacional mediante la entrega de una vivienda, sin endeudamiento posterior, a las familias de más bajos ingresos que participan en la cogestión de sus soluciones habitacionales. El trabajo del SERVIU consiste en fomentar trabajo proactivo en organización de la demanda.	
ACCIÓN 2	
-Programa de Integración Social y Territorial (DS19): Incentiva proyectos habitacionales que permitan a las familias adquirir su primera vivienda con apoyo del Estado. El SERVIU fomenta esta línea de subsidio, para la presentación de proyectos, revisión y aprobación, para su participación en proceso de selección del MINVU, así como la inspección y recepción de obras y pagos de las mismas.	
ACCIÓN 3	
-Nuevas líneas de subsidio: Arriendo Protegido: 1 proyecto seleccionado para 58 viviendas, que se encuentra en etapa de diseño para la construcción; Línea de Vivienda Industrializada: 1 proyecto seleccionado por iniciar para 150 familias; Línea de Pequeños Condominios: Ingreso de 2 proyectos para atención de 21 familias, en terrenos aportados por el SERVIU, en etapa de calificación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las gestiones realizadas permitieron el logro de la meta regional del Plan de Emergencia Habitacional 2022-2026, llegando a un total de viviendas terminadas de 17.133 a diciembre de 2024, de un total de 16.667 que constituía la meta a nivel regional (102,8%), ello mediante un trabajo coordinado con la comunidad e instituciones del área pública y privada que intervienen en alguna etapa del proceso desde su gestación hasta la construcción y entrega de las viviendas. Además del impulso de una importante cartera en preparación de proyectos o en ejecución de obras, que permite a la Región aportar por sobre lo esperado en el cumplimiento del Plan a nivel Nacional, planificándose llegar por sobre las 25.000 viviendas terminadas al concluir dicho Plan.	

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

DS 255 Programa de Protección del Patrimonio Familiar, un total de 3.323 subsidios con financiamiento de 610.672 UF. Este decreto regula el programa de protección del Patrimonio familiar y establece un sistema de subsidios orientado a mejorar la calidad de vida de las personas mediante Mejoramientos de la vivienda, ampliación de la vivienda y mejoramiento de entorno y equipamiento comunitario.



ACCIÓN 2

DS 27, Programa de Mejoramiento de Vivienda y Barrios, un total de 1.301 subsidios con financiamiento de 331.485 UF. Este decreto regula el programa de mejoramiento de viviendas y barrios, destinado a mejorar la calidad de vida de familias mediante mejoramientos de la vivienda, ampliaciones de vivienda, equipamiento comunitario y eficiencia energética.

ACCIÓN 3

DS 10, Programa de Habitabilidad Rural, un total de 1.193 subsidios con financiamiento de 301.277 UF. Este decreto regula el programa de Habitabilidad rural y permite construir una vivienda en un terreno individual o colectivo, construcción de conjuntos habitacionales, desarrollo de espacios complementarios, mejoramientos y ampliación de viviendas existentes. Ejecución de 2 Centros de Cuidado.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Aun teniendo presente lo primordial del Plan de Emergencia, no se dejó de atender el déficit cualitativo, dada la relevancia del mejoramiento de vivienda y barrios cuyo fin principal es contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias de la Región. El rol del Servicio en esta materia es gestionar y coordinar con los Entidades Patrocinantes y grupos organizados, la presentación de proyectos, revisión y calificación para su participación en los procesos de selección, así como la inspección y recepción de obras y pagos de las mismas. En el ámbito cualitativo cabe destacar la gestión respecto a la ejecución y término de 2 Centros de Cuidado, uno en la comuna de Chanco y otro en Pelluhue y la selección de 5 centros más para varias comunas de la Región.

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
Diseño Mejoramiento Parque Pumaitén (ID licitación 653-42-LP24): proyecto que considera la Equidad de Género en la participación ciudadana. Sustentabilidad: considera el diseño de una defensa fluvial, iluminación led, riego tecnificado y especies arbóreas de bajo consumo de agua. Se incorpora el DS50 accesibilidad universal, juegos infantiles y máquinas de ejercicios inclusivos.	
ACCIÓN 2	
Actualización del Diseño Construcción Parque Fluvial Constitución (Zona sur) (ID 653-11-LP22): proyecto urbano que considera la Equidad de Género en la participación ciudadana. En cuanto a sustentabilidad, este proyecto considera la incorporación de iluminación led en todo el proyecto, así como también riego tecnificado.	
ACCIÓN 3	
"Unidad Vecinal N°1, Pob. Sol de septiembre I" y "Unidad Vecinal N°22, Los Cristales", Curicó, (ID Mercado Público 653-45-o124): Proyectos de Pavimentación Participativa que consideran como exigencia al oferente una declaración de la mano de obra femenina calificada contratada durante el desarrollo del proyecto, requisito que otorga un mayor puntaje al oferente al momento de evaluar.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones antes mencionadas permiten materializar el objetivo estratégico definido, incorporando en el diseño y ejecución de los proyectos urbanos los criterios de sustentabilidad, inclusión y enfoque de género, contribuyendo a incrementar, por tanto, los niveles de equidad territorial y la integración social en ciudades y barrios.	

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

Gestionar transferencia gratuita del terreno de Bienes Nacionales para las Etapas 1 y 2 del Plan Urbano Habitacional Barrio Sustentable de Talca, incorporándolo en Conv. Desempeño Directivo, mediante coordinación entre Serviu y MINVU, reforzando el seguimiento administrativo y solicitando apoyo ministerial para recuperar suelos para vivienda de interés público bajo los principios de ciudad justa.



ACCIÓN 2

Gestionar y coordinar con el municipio y las unidades jurídicas de Serviu y Seremi la solución de los deslindes y procesos expropiatorios pendientes para avanzar en la transferencia gratuita de los terrenos del Plan Urbano Habitacional Cornelio Baeza, buscando mecanismos alternativos que eviten retrasos y fortalezcan la oferta de vivienda pública en la Región.

ACCIÓN 3

Coordinar con la Empresa de Ferrocarriles del Estado y equipo técnico la actualización de tasaciones y normativa para avanzar en la eventual permuta de terrenos vinculados al Plan Urbano Habitacional Cornelio Baeza, explorando alternativas flexibles como dación en pago o permutas diferidas, asegurando apoyo ministerial para fortalecer la gestión de suelo y equipamiento urbano en la Región.

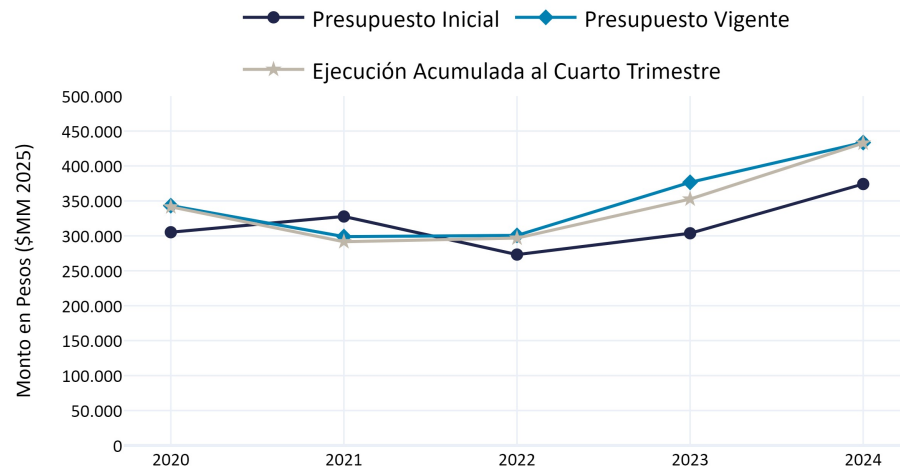
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Estas acciones son clave para asegurar la disponibilidad y gestión eficiente de suelos destinados a vivienda pública en la Región. La primera acción busca consolidar la transferencia gratuita de terrenos fiscales para el Barrio Sustentable de Talca, vital para avanzar en aumentar la equidad urbana e integración social. La segunda aborda problemas legales y técnicos en deslindes y expropiaciones que retrasan la transferencia de terrenos municipales, buscando soluciones que eviten demoras. La tercera promueve la colaboración con la Empresa de Ferrocarriles del Estado para optimizar la permuta de terrenos, evaluando alternativas flexibles que faciliten la obtención de suelo y equipamiento urbano. En conjunto, estas gestiones fortalecen la oferta de vivienda pública y la planificación territorial con respaldo ministerial y coordinación interinstitucional.

Funcionamiento del Serviu Región del Maule

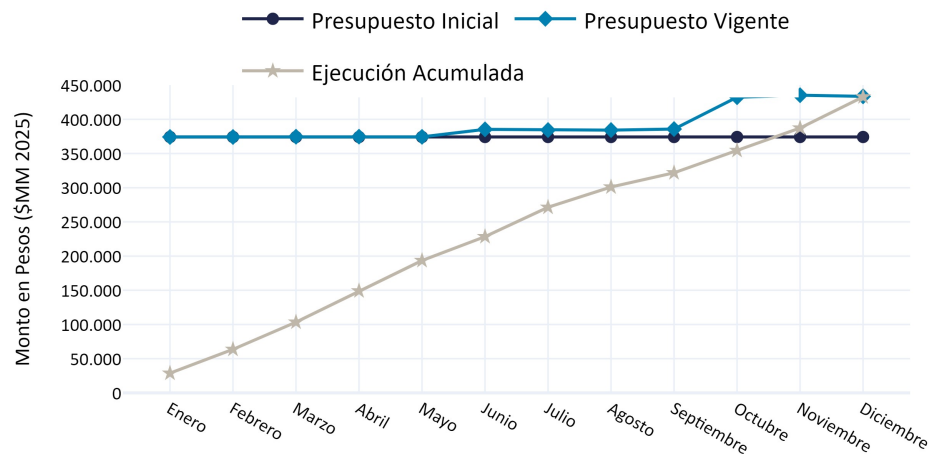
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



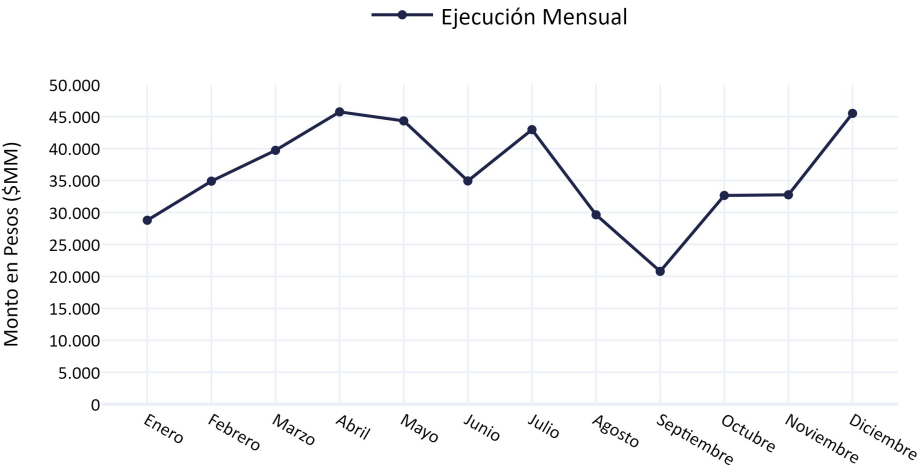
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

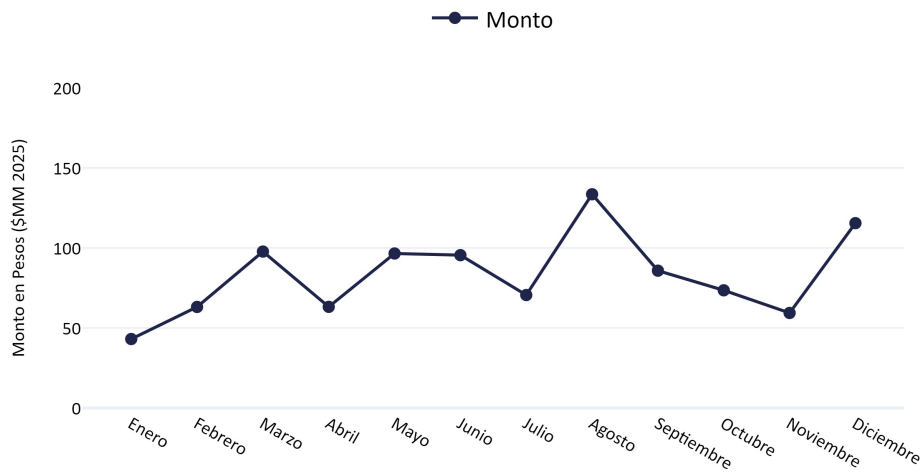
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

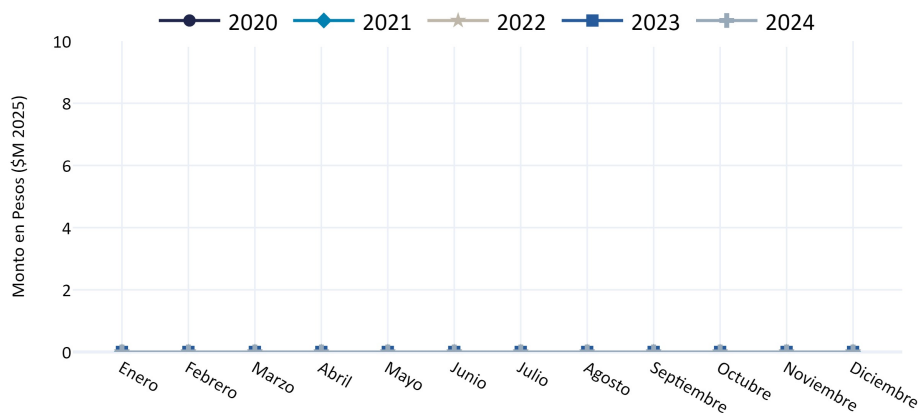
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

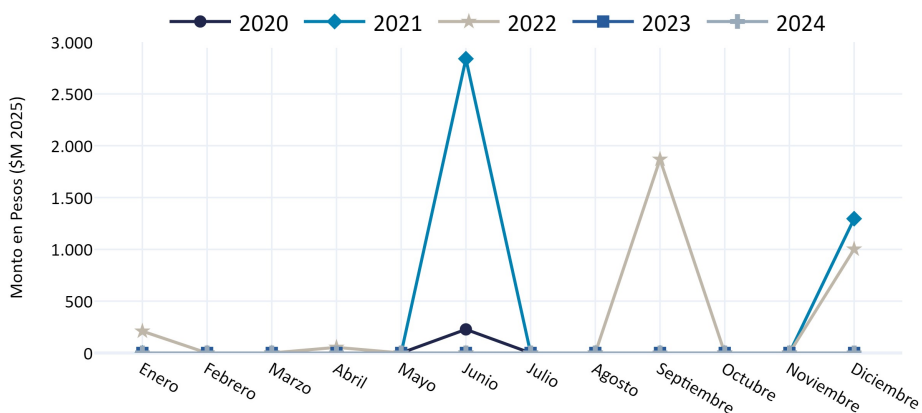


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

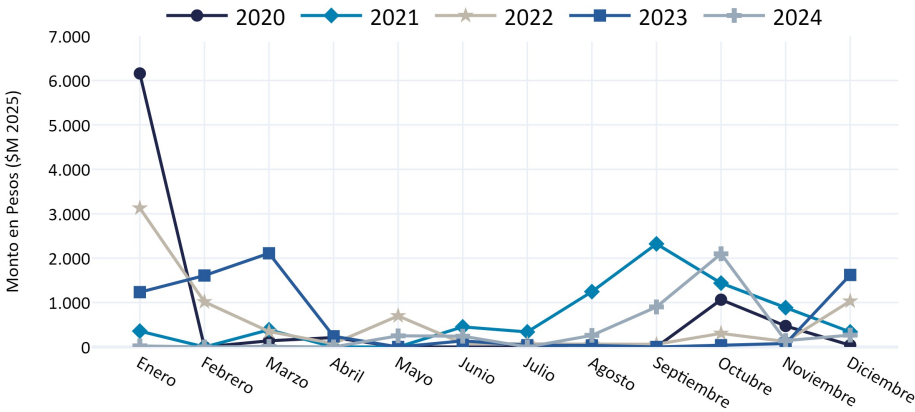
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

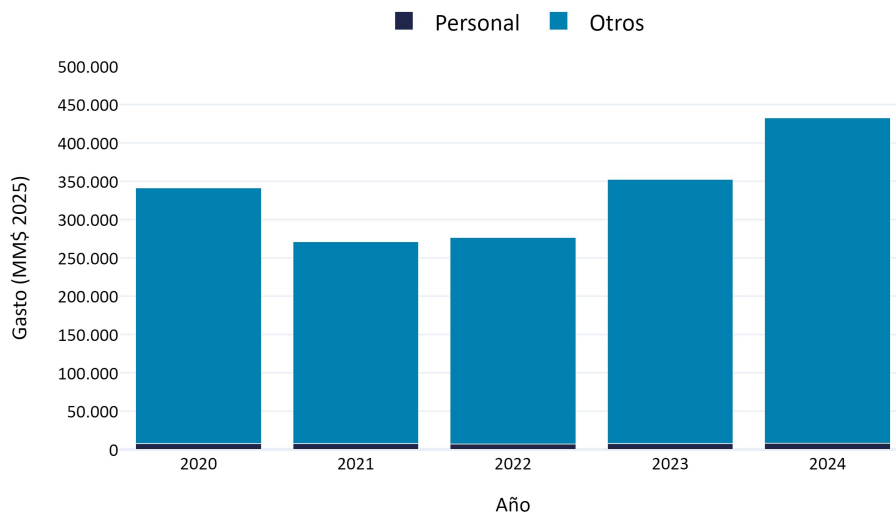


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Serviu Región del Maule

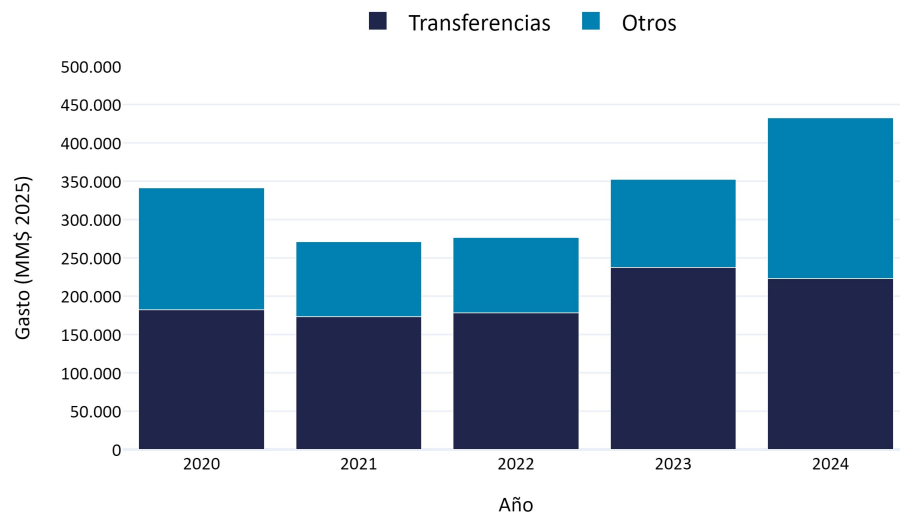


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

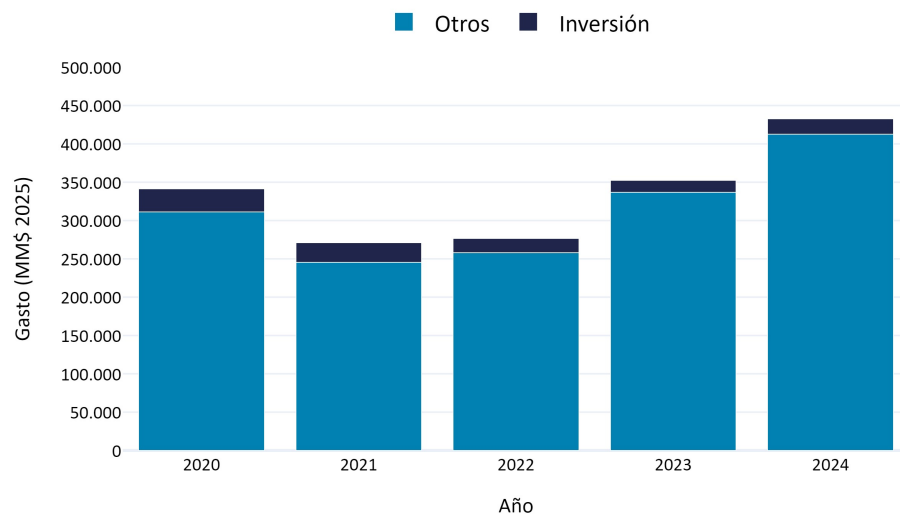
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Maule



¿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.

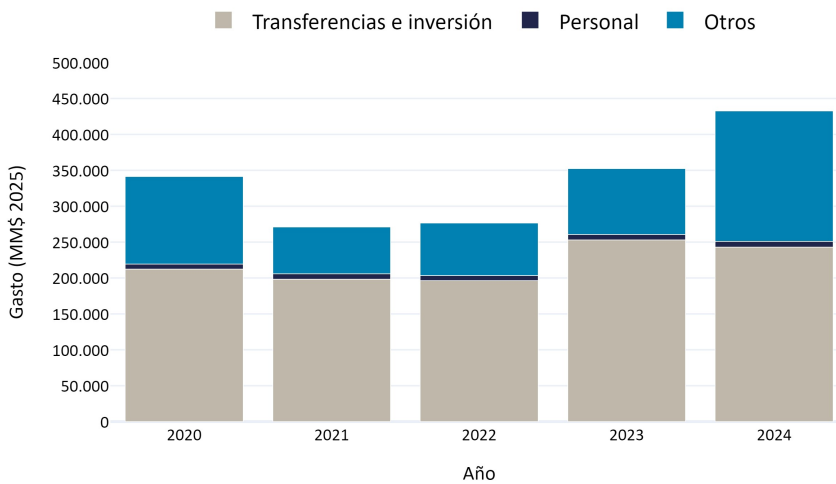
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

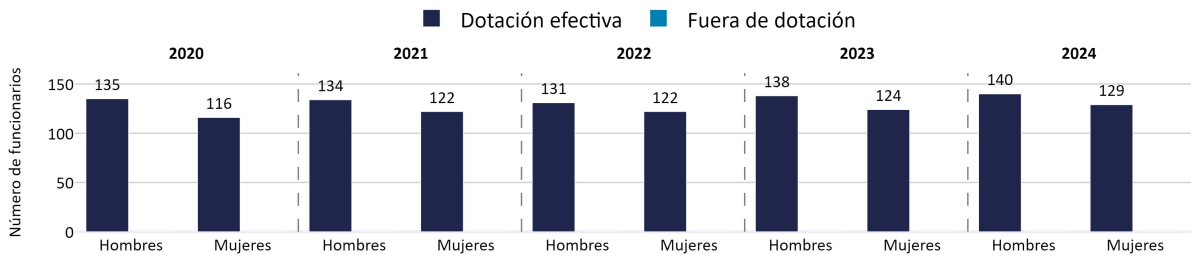
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Serviu Región del Maule



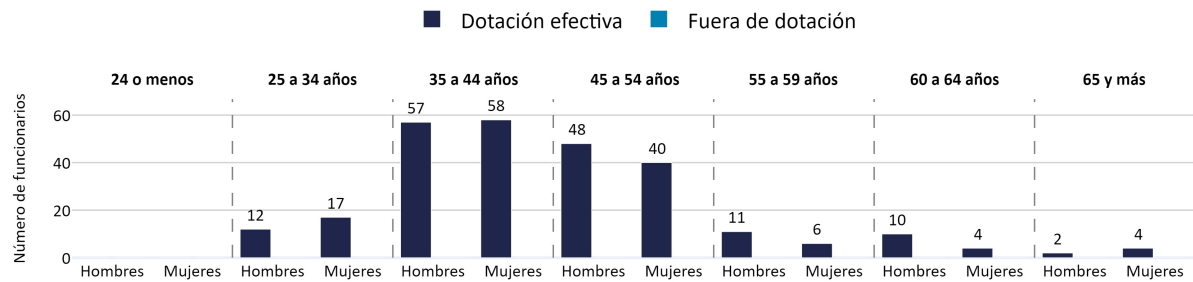
III 4.- Dotación

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



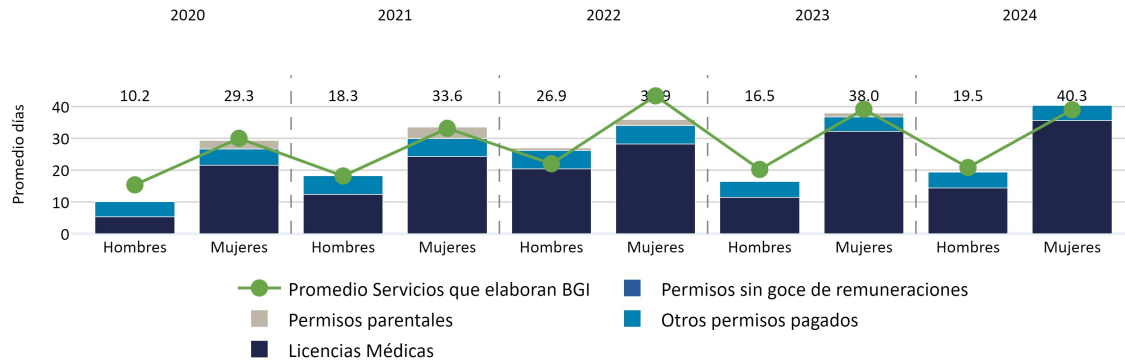
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



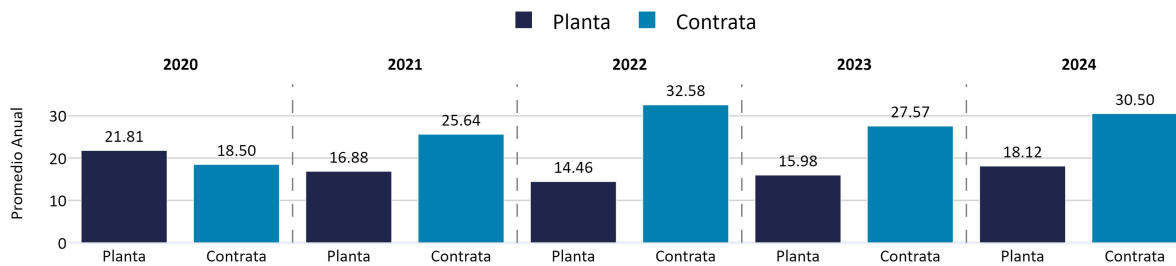
Evolución del ausentismo laboral

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.

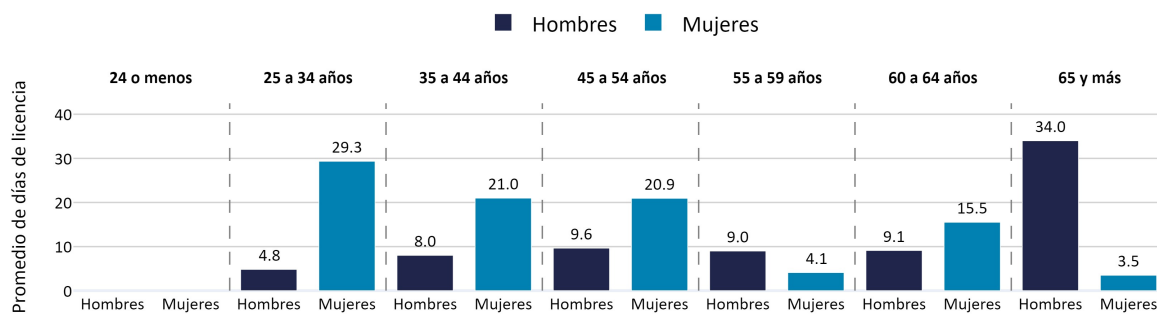
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 10.592 y M\$ 12.740 respectivamente.

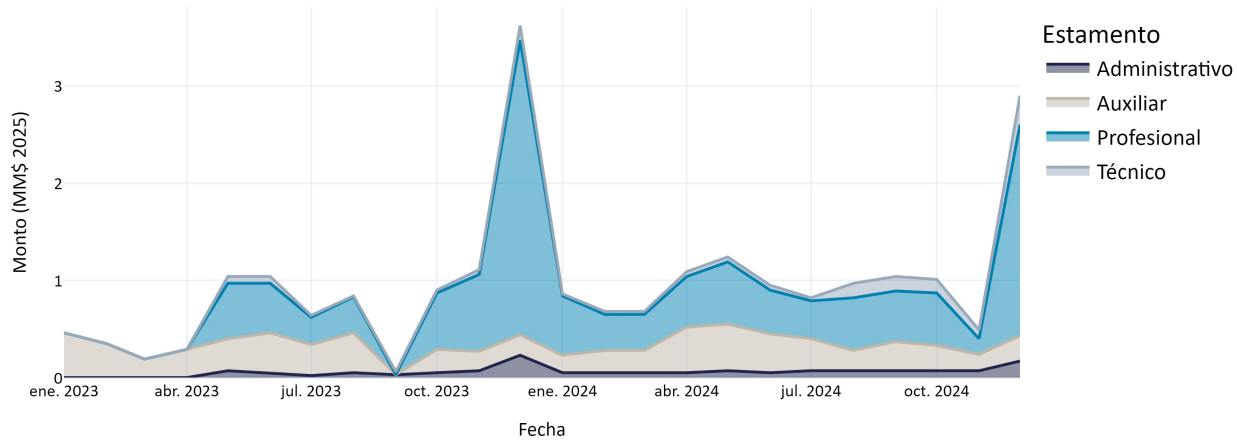
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,6%	11,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	7,9%	0,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	6,6%	0,0%

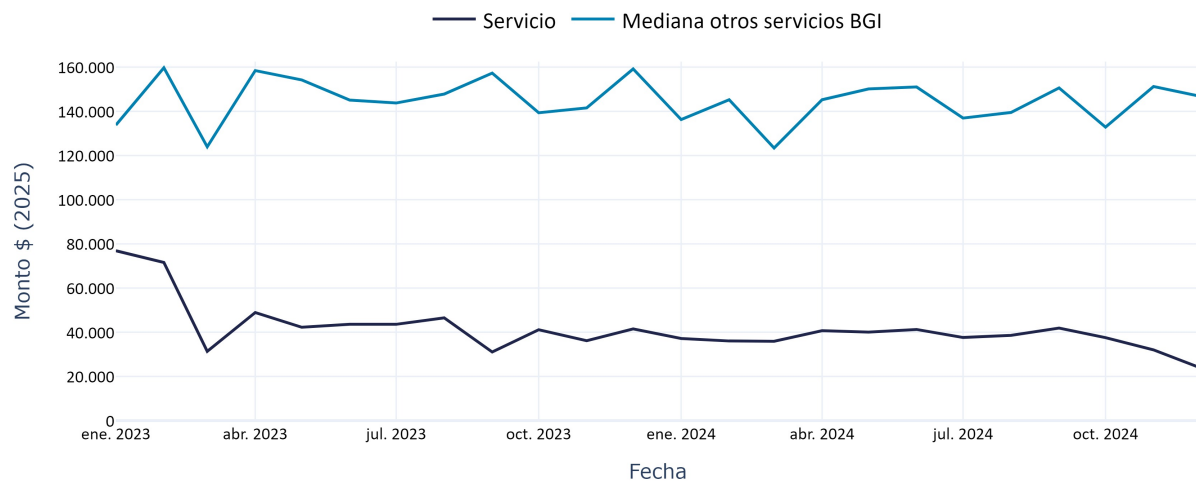
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	7 horas	6 horas
Promedio pagado por trabajador	\$42.886	\$33.794
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	1%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	42%	46%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	2,6%	2,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



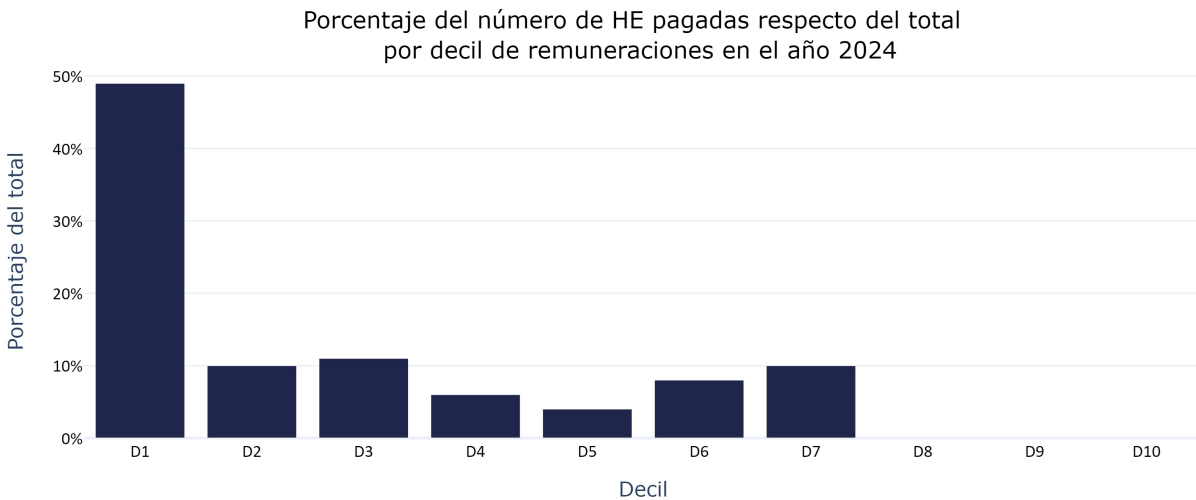
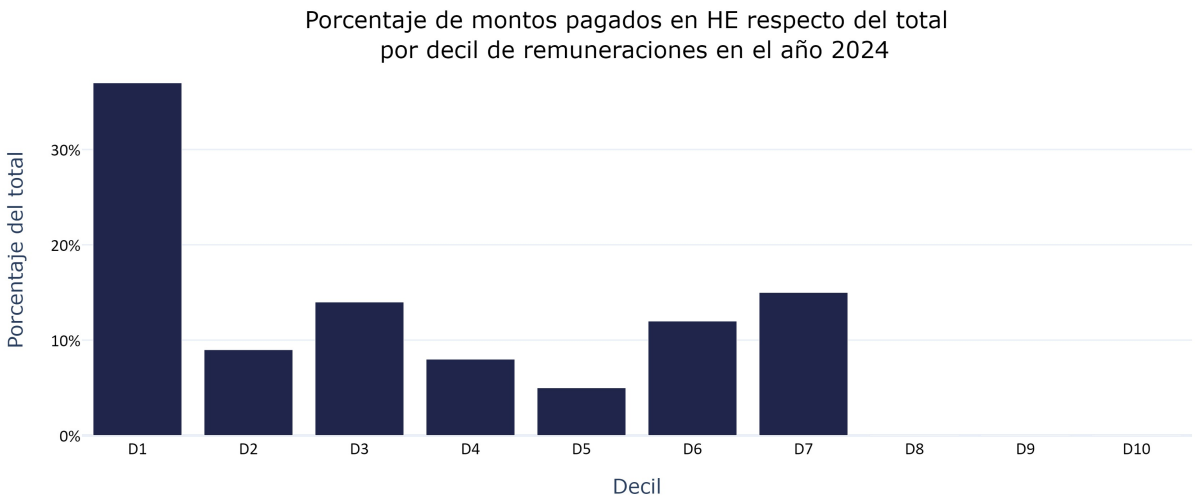
Comparación con otros servicios públicos



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 49% de las HE pagadas y recibe el 37% del pago.

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

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	8	6.2%	5	3.57%	13
Auxiliares	1	0.78%	7	5%	8
Directivos	3	2.33%	5	3.57%	8
Profesionales	110	85.27%	119	85%	229
Técnicos	7	5.43%	4	2.86%	11
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	129	100%	140	100%	269

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	2	100%	1	100%	3
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	2	100%	1	100%	3

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	4	12
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	12	15
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	81.82%	33.33%	80%

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	4	11
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	4	12
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88.89%	100%	91.67%

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	12	8	13
(b) Total dotación efectiva año t	253	262	269
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.74%	3.05%	4.83%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	1	4
Otros retiros voluntarios año t	8	4	6
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	2	3
Total de ceses o retiros	12	8	13

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	11	15	15
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	8	13
Porcentaje de recuperación (a/b)	91.67%	187.5%	115.38%

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	7	6	0
(b) Total Planta efectiva año t	23	26	25
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	30.43%	23.08%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	234	236	227
(b) Total Dotación Efectiva año t	253	262	269
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	92.49%	90.08%	84.39%

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)	2879	516	3580
(b) Total de participantes capacitados año t	684	1016	227
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	4.21%	0.51%	15.77%

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	27	40	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.7%	2.5%	3.45%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	5	6	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	253	262	269
Porcentaje de becados (a/b)	1.98%	2.29%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	234	233	249
Lista 2	0	1	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	234	234	250
(b) Total Dotación Efectiva año t	253	262	269
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	92.49%	89.31%	92.94%

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	1	6	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	12	15
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	9.09%	50%	13.33%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	6	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	12	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	50%	66.67%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	5	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	12	3
Porcentaje (a/b)	NaN%	41.67%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Serviu Región del Maule

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 sendas peatonales en todo el país (PG: construir 1.000 kilómetros de sendas peatonales en 4 años)	En implementación
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	En implementación
Elaboración de planes maestros integrales de radicación en terrenos aptos.	Terminado
Mesa técnica de diálogo con las comunidades para dar una respuesta nacional a los campamentos.	En implementación
Plan de Emergencia Habitacional (PEH): Generar 260 mil viviendas durante el periodo de gobierno	En implementación
Realizar 400.000 reacondicionamientos térmicos para una reactivación económica verde, con generación de empleos, sentido de justicia y eficiencia ambiental.	En implementación
Reforzar programas y líneas de asistencia técnica a través de Gobiernos Regionales y municipios	Terminado

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

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)
3.00	94.00	8.00	98.00	329518.00

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

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.	Desarrollar Plan Formativo respecto de género aplicado al quehacer del Servicio. La medida consiste en desarrollar un Plan Formativo respecto de género aplicado al funcionariado de Serviu Región Maule, que involucre acciones formativas en nivel básico dirigido al funcionariado que no posee formación en la materia y formación de género aplicada para el funcionariado que ya posee capacitación básica. Se espera que la capacitación básica tenga una duración de, al menos, 08 h, mientras que la capacitación avanzada tendrá una duración de 16 h. La capacitación básica se desarrollará por medio de la plataforma del MMEG y su oferta programática. La capacitación avanzada se obtendrá entre las ofertas formativas de Servicio Civil, otras instituciones especializadas en temáticas de género o PAC de acuerdo a lo requerido y los contenidos serán trabajados colaborativamente con sectorialista del MMEG. La finalidad de este Plan formativo es fortalecer la articulación de redes intersectoriales en la región y sensibilizar en la transversalización de género. 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 y difundir una guía de oferta de servicios para la prevención y atención de violencia contra las mujeres. La medida consiste en elaborar una guía que permita difundir la oferta para la prevención y atención de violencia de género del servicio en los Programas Habitacionales y Territoriales (Pequeñas Localidades, Campamentos, Barrios) vigentes de MINVU. Estará dirigida a las familias beneficiadas y contará con la oferta sectorial en la materia. La medida se implementará por medio de: 1. Elaboración y aplicación de encuesta sobre percepción de violencia dirigida a mujeres beneficiarias de los programas antes mencionados. 2. Talleres dirigido a las mujeres con enfoque de género interseccional y territorial en materia de prevención de violencia. Se realizarán al menos 2 talleres de convocatoria abierta. Medio de Verificación: Informe que dé cuenta de la implementación de la medida.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Desarrollar Plan Piloto de mitigación de riesgo con enfoque de género interseccional y territorial. La medida consiste en ejecutar el segundo plan piloto de mitigación de riesgo con enfoque de Género interseccional y territorial. Los planes de acompañamiento social del D.S. 49 posee una Etapa de Apoyo a la Conformación del Nuevo Barrio, siendo fundamental instalar competencias en profesionales sobre emergencias. Estos Planes entregan lineamientos a las personas del barrio, a fin de estar preparadas para actuar frente a situaciones de emergencias, desastres y/o catástrofes. Las acciones a realizar serán: ? Diseño de programa para los profesionales de la EP, considerando temáticas de género y Contextualización de las políticas públicas en materia de GRD. ? Jornada de capacitación a profesional social y Prevencionista de riesgo de EP, a fin de traspasar conocimiento en los tres manuales técnicos con enfoque de género. ? Taller Plan familia preparada con enfoque de género. ? Taller de Microzonificación de Riesgos y Recursos con participación comunitaria metodología AIDEP y con participación comunitaria con metodología ACCEDER, ambas con enfoque de género. ? Diseño de Material Técnico con enfoque de género que vincule lo establecido por el D.S. 49, Res Ex N° 1875 de procedimientos de servicios de asistencia técnica y Ord. 533 de 18/11/2019 que indica los criterios y lineamientos para planes de emergencias. Medio de verif.: 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 del Maule

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

