

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo





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 Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

I.- Presentación del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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

III. Funcionamiento del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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 Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Giovanna Gómez Gallardo, directora (s) Serviu región de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	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 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 Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo correspondió a un 1,8% 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 de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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
Durante el 2024 se entregaron 317 viviendas en la región, las que fueron construidas con subsidios habitacionales de los programas Fondo Solidario de Elección de Vivienda; Programa para Sectores Medios (en su modalidad compra o construcción de vivienda), y del Programa de Habitabilidad Rural.	
ACCIÓN 2	
Al monto del subsidio se suma el ahorro de los beneficiarios, sumado a la gestión que como sector realizamos, de aumentar el monto de subsidio base, entendiend que el costo de los materiales, transporte y habilitación de proyectos, requiere condiciones especiales para la región de Aysén.	
ACCIÓN 3	
Se dio inicio al proyecto habitacional más grande en la historia de la región, Chacra G 1 de Coyhaique, donde se proyecta la construcción de más de mil soluciones habitacionales para familias de la capital regional, comenzando la ejecución para los integrantes de los 4 primeros comités "Caminando Por Coyhaique", "Ventisqueros", "Adonay" y "Chilcos de la Patagonia", contemplándose 237 viviendas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante el 2024 nuestra gestión estuvo marcada por los importantes avances en la entrega de soluciones habitacionales en todas las comunas de la región. Esto nos permitió superar el 90% de avance en el cumplimiento de la meta que nos hemos trazado en el marco del Plan de Emergencia Habitacional de nuestro Gobierno. Pero como hemos afirmado tantas veces, nuestro quehacer va mucho más allá de los números y de la entrega de viviendas, abarcando otras áreas de gran relevancia para la vida de nuestra comunidad, como son la creación de obras urbanas, la mejora de espacios públicos, las pavimentaciones o los instrumentos de planificación territorial, en diversas comunas de la región de Aysén.	

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 el contexto del programa Hogar Mejor, podemos afirmar que a diciembre del año 2024 se habían adjudicado más de 6 mil 500 subsidios en el marco del Plan de Descontaminación Atmosférica (PDA) - Coyhaique, en tanto que a la fecha se han adjudicado 6 mil 992 subsidios. Con esta cantidad de beneficios ya se ha superado el 99,89% por ciento de avance en el cumplimiento de nuestra meta regional PDA.	
ACCIÓN 2	
Durante el año 2024 se hizo realidad la construcción del primer Centro de cuidados de la región de Aysén, importante compromiso presidencial que se empezó a cumplir a fines de 2023 en el Barrio La Balsa de Puerto Aysén.	
ACCIÓN 3	
En lo que se refiere al Programa de Pavimentación Participativa, que contempla el trabajo conjunto de vecinos, municipios, el Gobierno Regional y el Ministerio de Vivienda, en 2024 se comenzaron a ejecutar los proyectos del 33° llamado del programa, con una inversión que superó los 2 mil 435 millones de pesos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Considerando los problemas de contaminación atmosférica que presenta la ciudad de Coyhaique se continua con una colocación importante de subsidios PDA que permitan alcanzar la meta impuesta por el plan y con esto disminuir este grave problema que presenta nuestra capital regional. En este mismo sentido es relevante dar soluciones integrales a la población que protejan a grupos prioritarios y que den mejor calidad de vida a todos nuestro habitantes.	

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 cuanto a la línea de movilidad sustentable, se inauguro las obras proyecto de Rutas Peatonales para el centro de Puerto Cisnes, por un monto que superó los 498 millones de pesos, siendo un espacio que no solamente embellece la localidad, sino que también se presenta como un lugar atractivo para aquellos turistas que visiten Puerto Cisnes.	
ACCIÓN 2	
En 2024 se ejecutó el mejoramiento de la Plaza de Villa Ñirehuao, finalizada y en uso desde el primer trimestre de este año. Paralelamente, con el programa "Hogar Mejor" se inauguró la Plaza 21 de Mayo en Puerto Aysén y se inició el mejoramiento de la Plaza Simpson en barrio La Balsa, con \$125 millones de inversión y un 70% de avance.	
ACCIÓN 3	
En 2024, el programa Quiero Mi Barrio ejecutó planes sociales y de confianza en la región, como el invernadero comunitario en El Bosque Patagonia y el apoyo a adultos mayores en Cochrane. Se inauguró el Centro Comunitario La Balsa en Puerto Aysén (\$125 millones) y en Coyhaique el mejoramiento del juego modular en Quebrada La Cruz (\$40 millones).	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas durante 2024 reflejan un enfoque integral de inversión que busca mejorar la equidad territorial y la integración social en la Región de Aysén. El Programa de Pavimentación Participativa fortaleció la conectividad y seguridad vial de los barrios, favoreciendo la inclusión y el acceso equitativo a infraestructura básica. Paralelamente, las obras de mejoramiento de plazas en Ñirehuao y Puerto Aysén aportaron espacios públicos más seguros, inclusivos y con mejor calidad de servicio, potenciando la vida comunitaria y la participación ciudadana con enfoque territorial. Finalmente, el programa Quiero Mi Barrio, mediante obras de confianza y proyectos comunitarios, contribuyó a fortalecer el tejido social, apoyar a grupos prioritarios como adultos mayores y generar espacios de encuentro que promueven cohesión y equidad. En su conjunto, estas iniciativas responden al objetivo estratégico de impulsar inversiones sustentables e inclusivas que mejoren la calidad de vida.	

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

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Se ha impulsado un trabajo coordinado con Bienes Nacionales y las Fuerzas Armadas para disponer de terrenos que refuercen la estrategia regional del MINVU en la reducción del déficit habitacional en Villa O'Higgins, Cochrane, Puerto Guadal, Puerto Chacabuco y Melinka. En Coyhaique avanza el traspaso de 35,66 hectáreas para el Plan Urbano Habitacional Chacra G2.

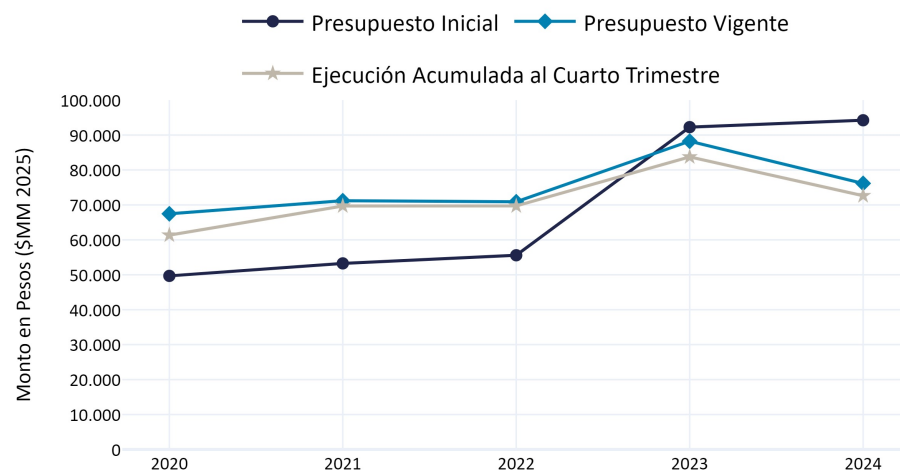
En 2024 se presentaron 4 iniciativas de terreno obteniendo recomendación favorable de la Mesa Nacional de Suelos. Destacan: Vicariato III en Puerto Aysén (3,25 ha, 103 familias, \$814 millones, inicio obras 2025), Carmen Williams (5,5 ha, 155 familias, inicio 2° semestre 2025) y dos terrenos en Coyhaique (9,8 ha, cabida preliminar 350 familias).

En el Plan de Emergencia Habitacional, el suelo público se concibe como un activo estratégico, es por esto que como SERVIU Aysén establecimos líneas de acción que nos permitieran avanzar de manera paralela y coordinada en la identificación de suelo con potencial habitacional, bien localizado que logre una integración efectiva a la ciudad y a los equipamientos urbanos, con 4 ejes: 1.- Búsqueda activa de suelo con potencial habitacional y estudios preliminares 2.- Mesa de trabajo con el sector público 3.- Banco de Suelo Regional 4.- Mesa nacional de suelos.

Funcionamiento del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

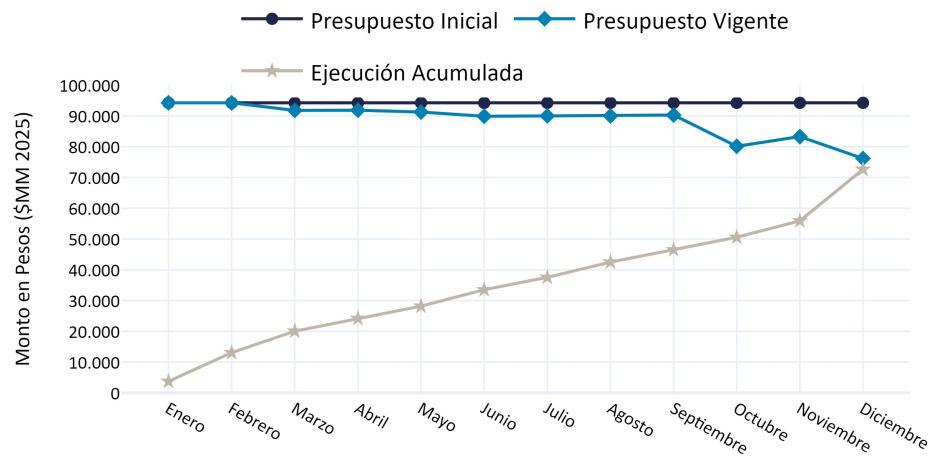
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



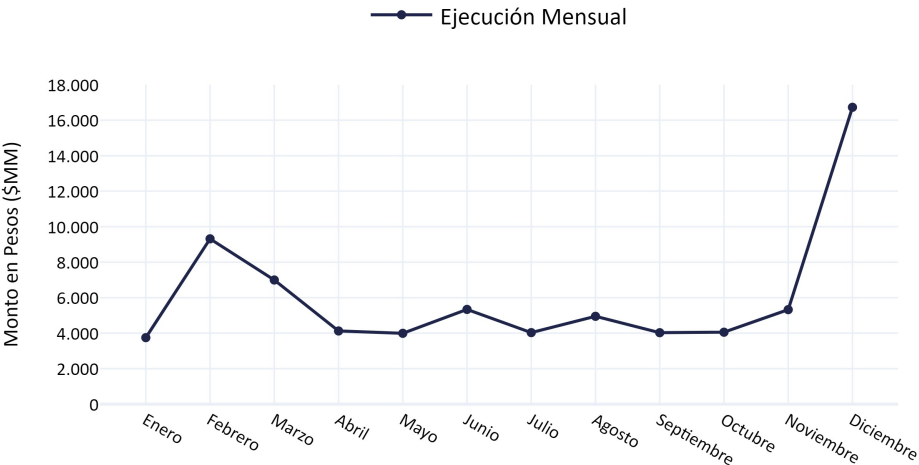
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

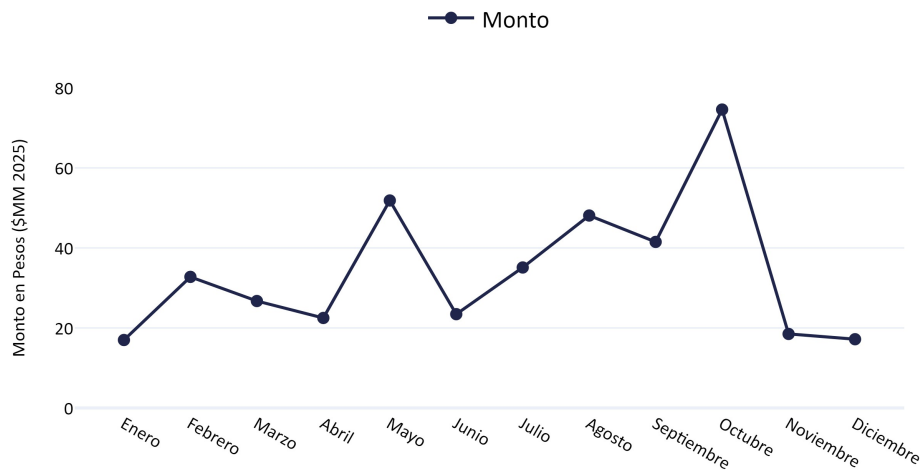
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

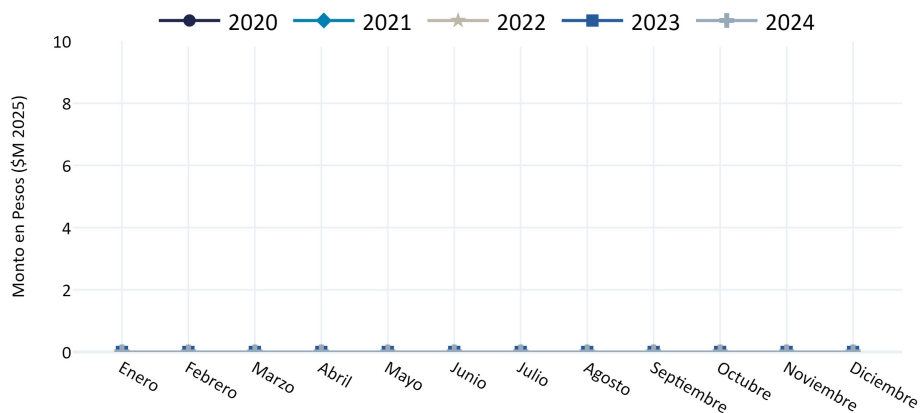
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

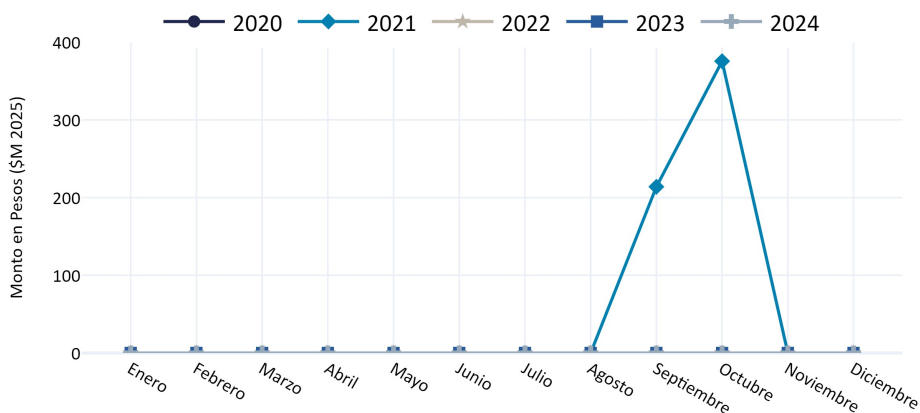


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

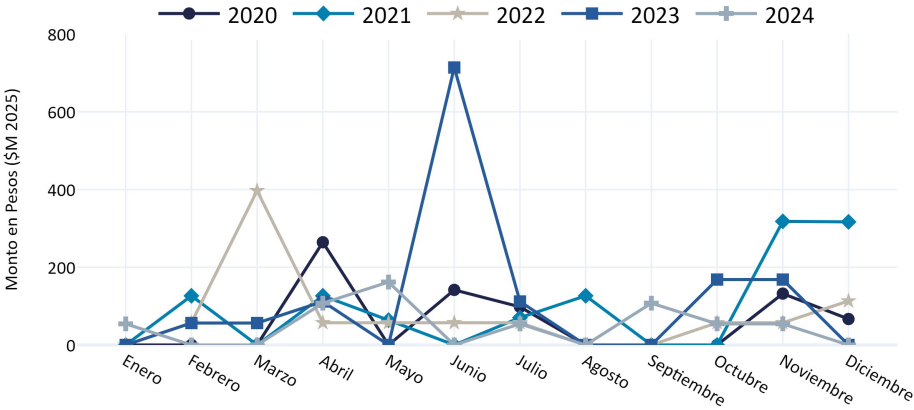
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

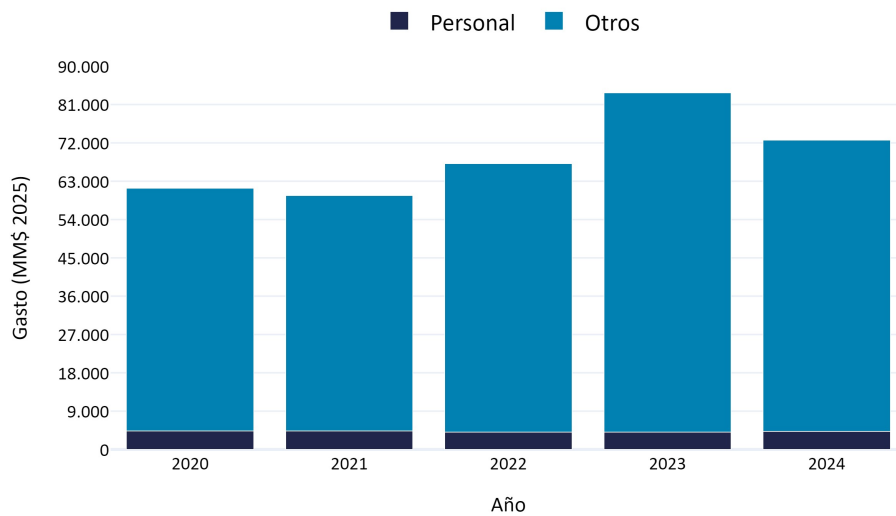


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

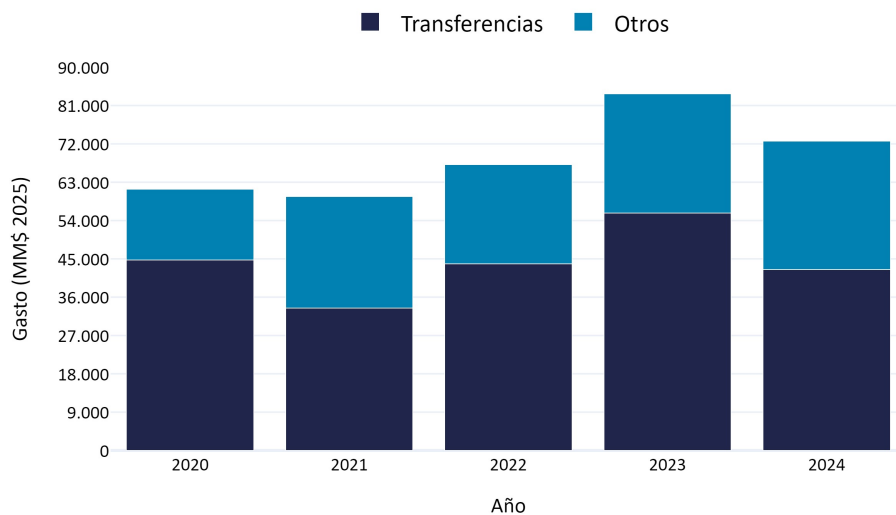


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

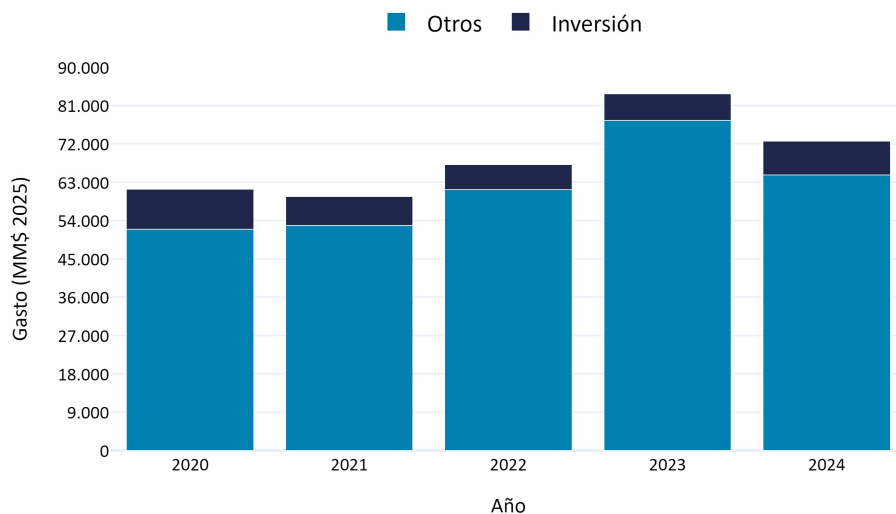
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo



¿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.

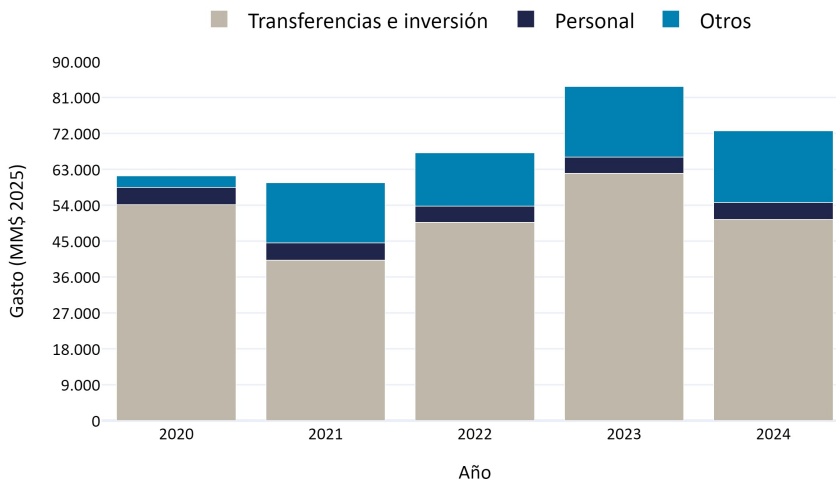
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

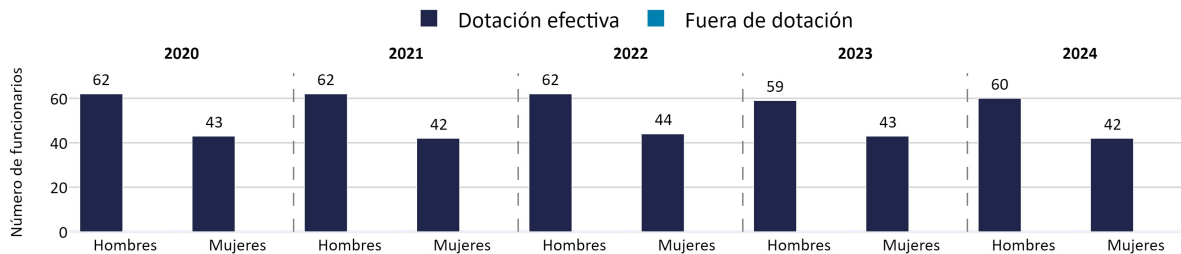
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo



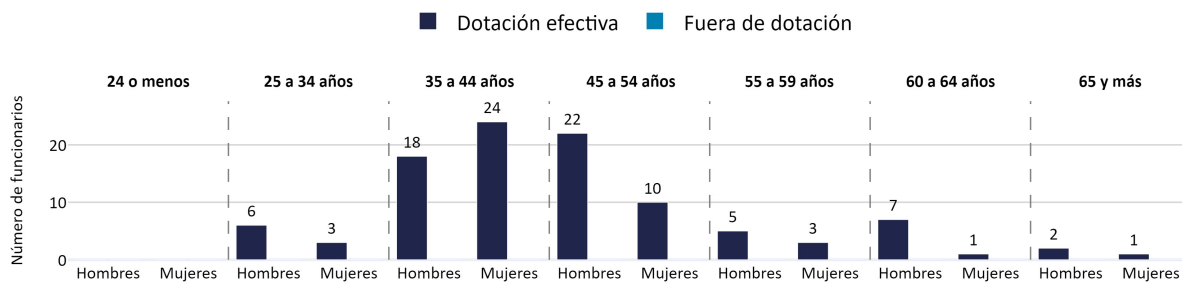
III 4.- Dotación

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



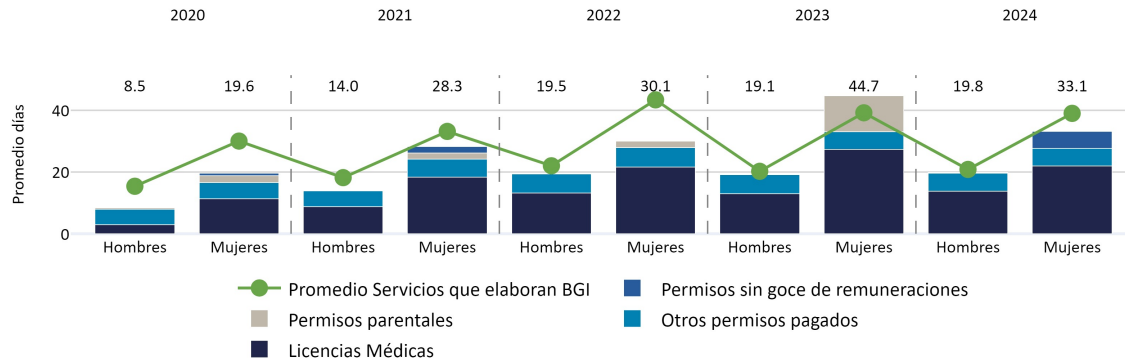
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



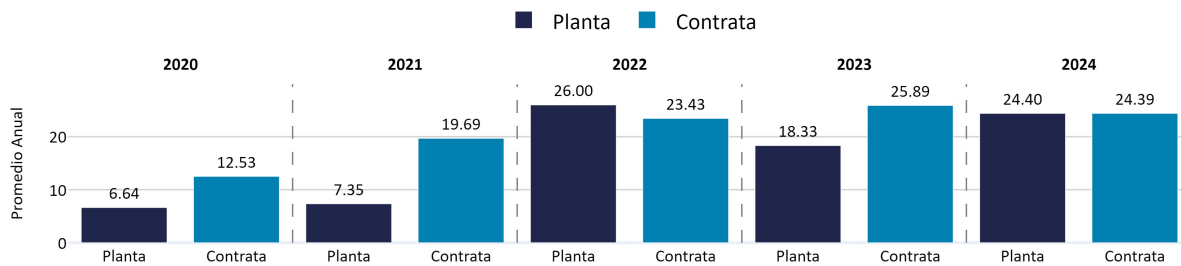
Evolución del ausentismo laboral

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.

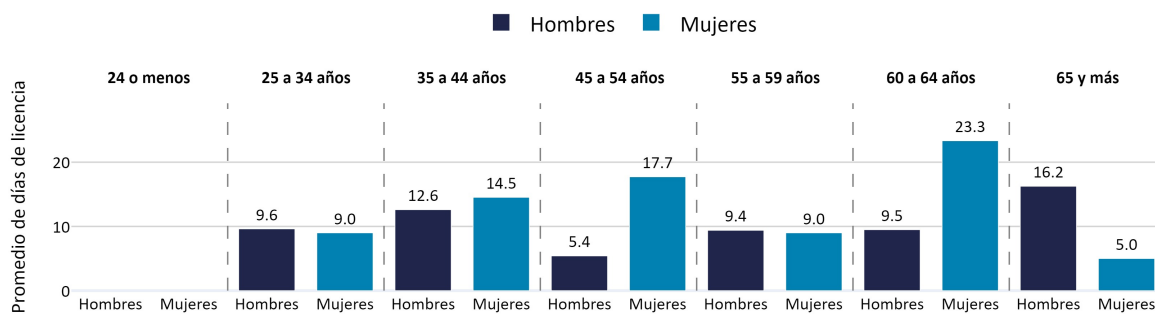
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.432 y M\$ 2.891 respectivamente.

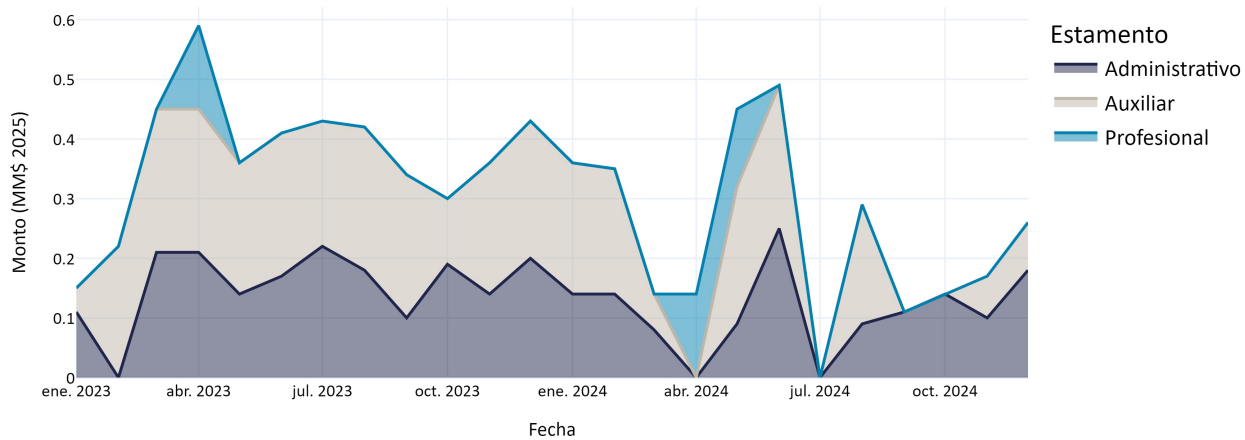
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	2,0%	1,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,0%	1,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

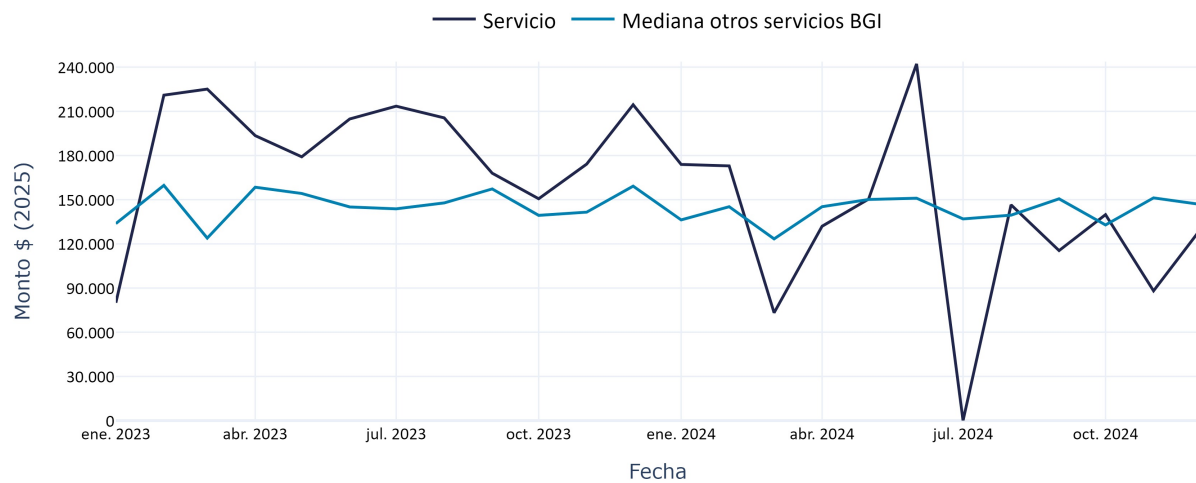
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	29 horas	23 horas
Promedio pagado por trabajador	\$184.669	\$144.543
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	3%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	9%	24%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	8,4%	6,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



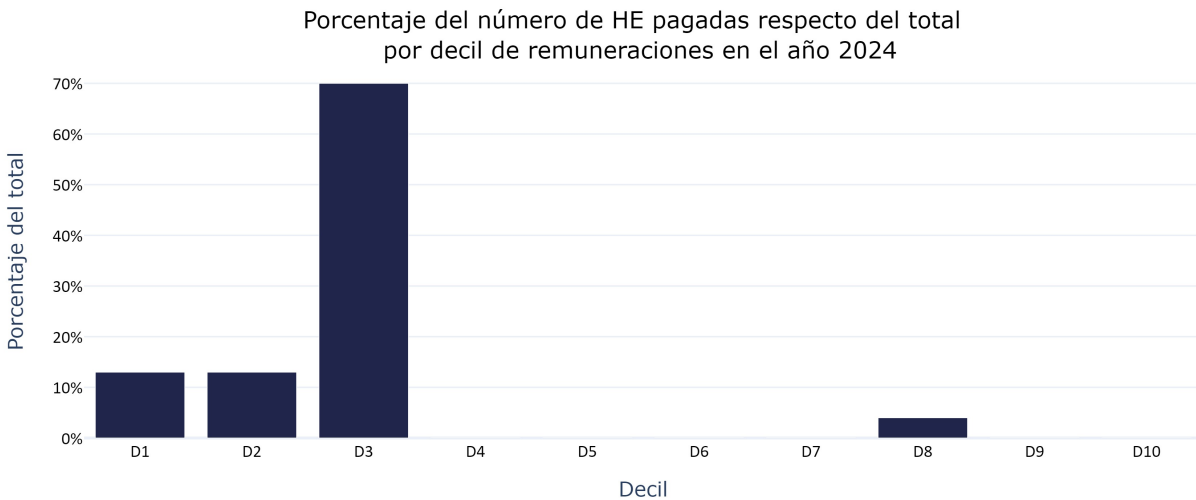
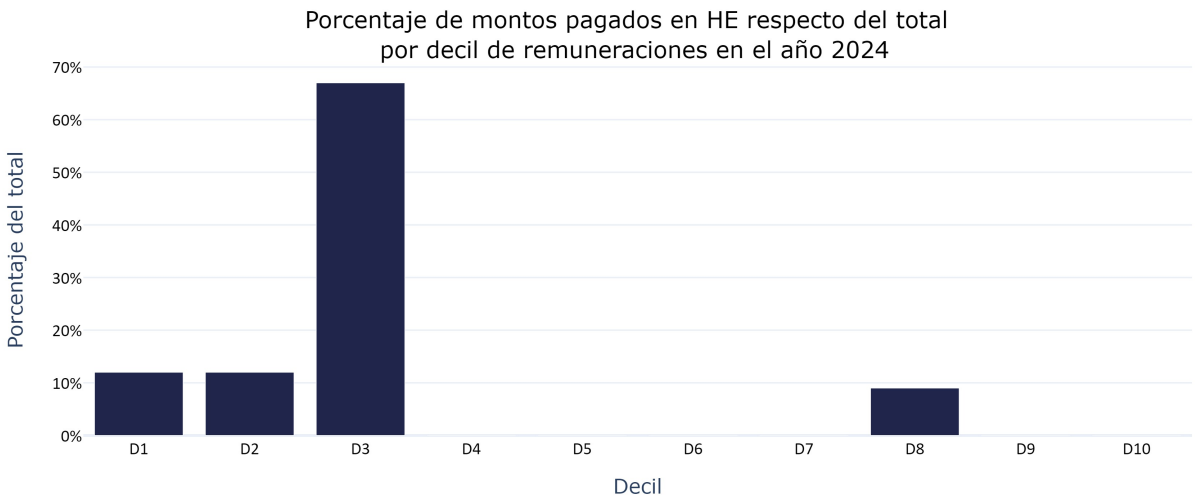
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 13% de las HE pagadas y recibe el 12% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	11.9%	11	18.33%	16
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	3	7.14%	3	5%	6
Profesionales	28	66.67%	41	68.33%	69
Técnicos	6	14.29%	5	8.33%	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	42	100%	60	100%	102

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
Auxiliares	0	-%	0	0%	0
Directivos	0	-%	1	100%	1
Profesionales	0	-%	0	0%	0
Técnicos	0	-%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	-%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	-%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	-%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	-%	0	0%	0
Total	0	100%	1	100%	1

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	0	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	4	1
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	50%	100%

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	0	2	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	2	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	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	12	4	6
(b) Total dotación efectiva año t	106	102	102
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11.32%	3.92%	5.88%

2.2 Causales de cese o retiro

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

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	5	4	6
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	4	6
Porcentaje de recuperación (a/b)	41.67%	100%	100%

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	2	2	1
(b) Total Planta efectiva año t	6	6	10
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	33.33%	33.33%	10%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	103	90	102
(b) Total Dotación Efectiva año t	106	102	102
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	97.17%	88.24%	100%

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)	273	4140	263
(b) Total de participantes capacitados año t	195	90	149
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.4%	46%	1.77%

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	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	12	14	5
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	8.33%	14.29%	40%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	3	1
(b) Total Dotación Efectiva año t	106	102	102
Porcentaje de becados (a/b)	0%	2.94%	0.98%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	93	89	84
Lista 2	0	0	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	93	89	86
(b) Total Dotación Efectiva año t	106	102	102
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87.74%	87.25%	84.31%

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	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	4	1
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	50%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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 de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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)
2.00	51.00	5.00	96.00	129585.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Serviu Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	el haber implementado la NCh3262 fue un avance considerable, si se toman en consideración los resultados que se expresan en los indicadores que se informarán en la medida 2 del PMG de Equidad de Género. Lamentablemente a la fecha no podrá certificar en el año 2025 dado que a la fecha no se ha confirmado los recursos para pagar a la empresa certificadora.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	La medida permitió mejorar el acceso a información de mujeres respecto de la provisión del subsidio habitacional DS 49 con enfoque de género. Se espera que los talleres 2025 sean una versión avanzada a lo realizado a la fecha
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboro una Memoria de género años 2008 al 2023 del SERVIU Región de Aysén y la constante capacitación al funcionariado, permite haber cumplido con los compromisos internos y externos durante todo el periodo analizado

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 Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

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

