

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES
Junta de Aeronáutica Civil





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Junta de Aeronáutica Civil

I.- Presentación de la Junta de Aeronáutica Civil

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

III. Funcionamiento de la Junta de Aeronáutica Civil

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Junta de Aeronáutica Civil

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES
Martín Mackenna Rueda, secretario general David Dueñas Santander, jefe Departamento Legal	Juan Carlos Muñoz, ministro de Transportes y Telecomunicaciones Jorge Daza Lobos, subsecretario de Transportes Claudio Araya San Martín, subsecretario de Telecomunicaciones

MISIÓN
Ejercer la dirección superior de la aviación civil en Chile, gestionando políticas públicas que promuevan su desarrollo y, especialmente, el del transporte aéreo comercial nacional e internacional, con el fin de que exista la mayor cantidad de servicios aéreos accesibles, eficientes, competitivos, seguros y de calidad, en beneficio de los/las usuarios/as de este modo de transporte.

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)
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
No	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Para el año 2024, el presupuesto de la Junta de Aeronáutica Civil correspondió a un 0,1% del total del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

Establecer y controlar los seguros de aeronaves para el ejercicio de la actividad aérea comercial.

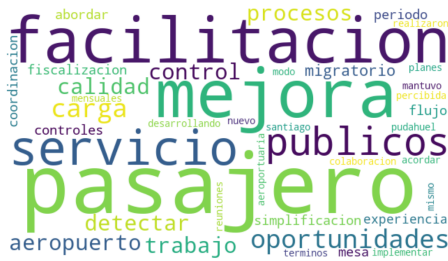
NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Se reformó la tramitación de suspensiones de aeronaves, agrupándolas en una resolución mensual para optimizar los tiempos y la asignación de tareas del equipo.

Se elaboró un procedimiento interno formal para tramitar la aprobación de seguros, estableciendo roles, requisitos, etapas de tramitación y controles que aseguran una gestión oportuna y precisa de las solicitudes.

Las acciones realizadas contribuyen al objetivo de establecer y controlar los seguros de aeronaves comerciales. En 2024 se tramitaron 1.445 solicitudes de aprobación o modificación de seguros, verificando el cumplimiento normativo y priorizando aquellas de alto impacto social, como trabajos aéreos para la extinción de incendios y ambulancias aéreas, en resguardo de pasajeros, tripulantes y terceros. Por su parte, las modificaciones internas permitieron que las solicitudes de aprobación de seguros fueran atendidas con celeridad, lo que influyó directamente en el cumplimiento del plazo establecido en la meta, esto es, 1,5 días. En consecuencia, ambas medidas fortalecen la confianza en el transporte aéreo y reflejan una política pública que protege la seguridad y bienestar de la ciudadanía y los operadores aéreos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la calidad de servicio del transporte aéreo a través de la facilitación y coordinación con servicios públicos y entes privados	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se mantuvo la colaboración con Nuevo Pudahuel y los Servicios Públicos del aeropuerto de Santiago, desarrollando reuniones mensuales para acordar e implementar planes de mejora en términos de Facilitación aeroportuaria como de la calidad del servicio percibida por los pasajeros. Del mismo modo se realizaron 2 visitas a aeródromos de la red primaria para detectar oportunidades en Facilitación.	
ACCIÓN 2	
Se desarrolló un trabajo conjunto con PDI para mitigar congestiones en procesos de control migratorio, desde tres frentes: mejora de la señalética para que pasajeros se orienten de manera autónoma; mejora en la gestión de flujos y planificación de la capacidad para atender las fluctuaciones de esta última, y la simplificación del software de control migratorio de los quioscos de autoatención.	
ACCIÓN 3	
Se abordaron las oportunidades en materia de seguridad y fiscalización vial en coordinación con Carabineros, Fiscalización del MTT, Subsecretaría de Prevención del Delito, SII, SEREMI de Salud, entre otros. Se implementó la Mesa Técnica de Temporada Alta de Carga, tanto para la preparación de dicho periodo como para abordar las posibles incidencias detectadas durante el periodo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La facilitación es la simplificación de los procedimientos en los aeropuertos para el flujo eficiente de pasajeros, equipaje y carga en vuelos internacionales, reduciendo o eliminando demoras innecesarias en los controles y procesos administrativos, para mejorar la experiencia del pasajero y la eficiencia operativa del. La facilitación está relacionada con la calidad del servicio prestado al pasajero y, abordar exitosamente la primera, tiene como consecuencia directa una mejora en la percepción del servicio al pasajero. El pasajero está muy impactado, positiva o negativamente, por su experiencia en los controles realizados por los Servicios Públicos y por las capacidades del terminal que opera la sociedad concesionaria. Así, la coordinación con todos estos entes públicos y privados a través de mesas de trabajo son la herramienta más práctica para detectar brechas y oportunidades de mejora en la facilitación, que conduzcan a un pasajero mejor servido y a un movimiento de carga fluido.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

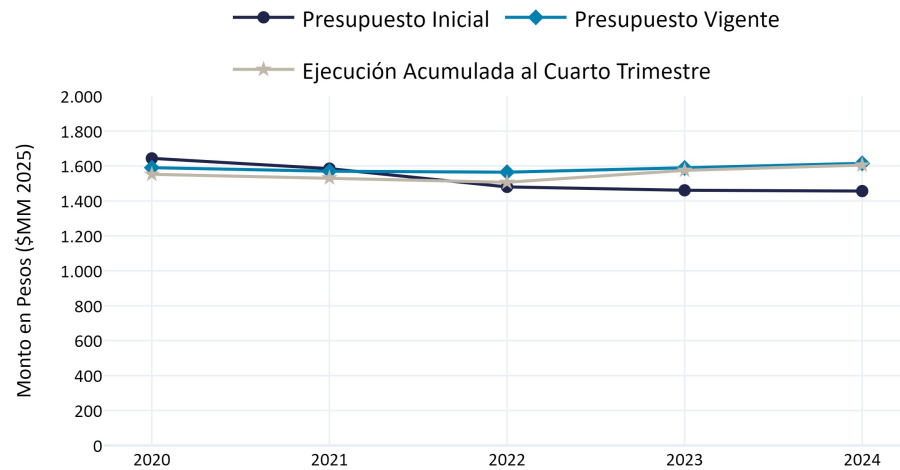
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar y gestionar instrumentos que midan el flujo y calidad del transporte aéreo que opera en Chile, para generar información al mercado.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Informe estadístico de tráfico aéreo: Se publicaron 12 informes estadísticos con datos e información de los pasajeros, carga y correo transportado por vía aérea nacional e internacional. Se introdujeron modificaciones que buscan generar un reporte más dinámico para los ciudadanos.	
ACCIÓN 2	
Informe de uso de frecuencias restringidas: Se publicaron mensualmente los registros de uso de las frecuencias restringidas. Se implementó un modelo de base de datos que permite calcular el factor de ocupación para cada semana, con el propósito de monitorear el uso u abandono de dichas rutas.	
ACCIÓN 3	
Informe de regularidad y puntualidad: Se publico trimestralmente los indicadores de regularidad y puntualidad. El objetivo es entregarle información a la ciudadanía de forma permanente.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El año 2024 marcó la completa recuperación del transporte aéreo por efectos del covid-19, en total se transportaron 28.169.121 pasajeros en el 2024, lo que significó un crecimiento de 8,0% por sobre lo realizado el año 2019 y de 13% en relación al año 2023. El tráfico en vuelos domésticos alcanzó 16.350.408 pasajeros transportados, lo que representa un alza de 7,7% y de 9,1% en comparación a 2023 y 2019 respectivamente. En vuelos internacionales alcanzó 11.818.713 de pasajeros transportados, con alzas de 21,3% y 6,5% en comparación a 2023 y 2019 respectivamente. Adicionalmente, se publicó información estadística en formato de base de datos, el objetivo es entregar mejor información para los ciudadanos y a la industria aérea. Se implementó un panel interactivo en el sitio web de la JAC que permite ver las operaciones en los distintos aeropuertos del país e incluye distintas actividades aéreas. Adicionalmente se implementaron cargas de información al sitio datos.gob.cl.	

Funcionamiento de la Junta de Aeronáutica Civil

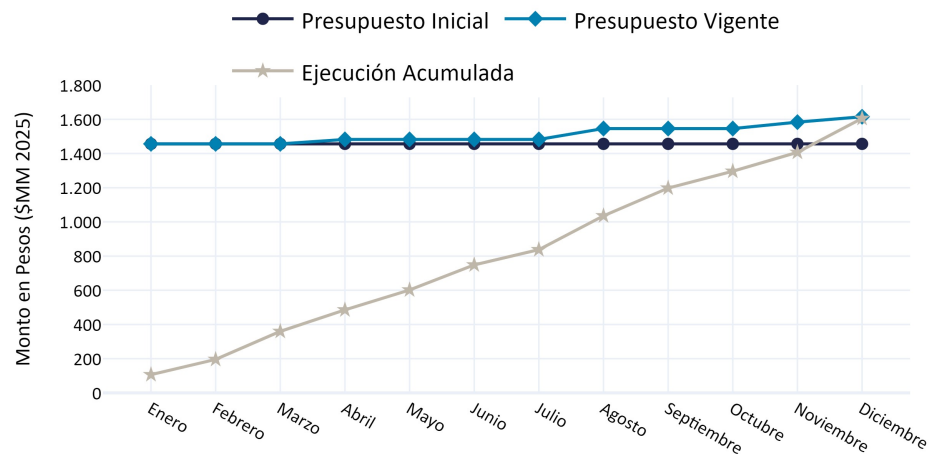
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



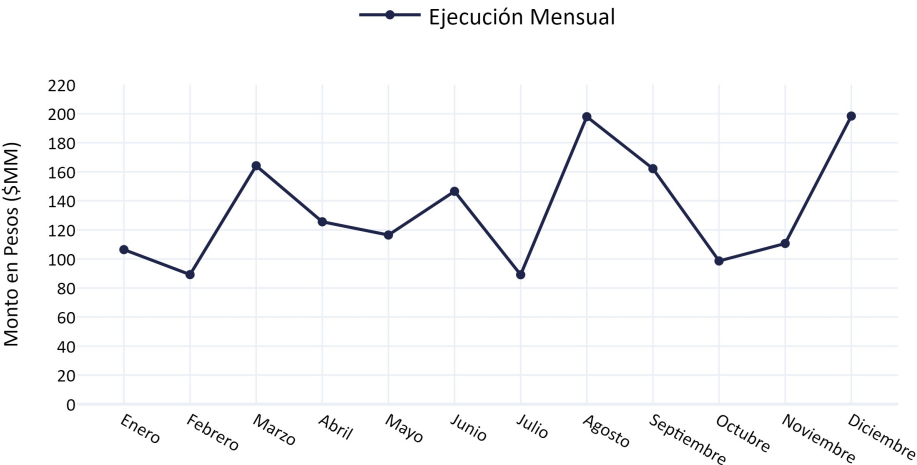
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

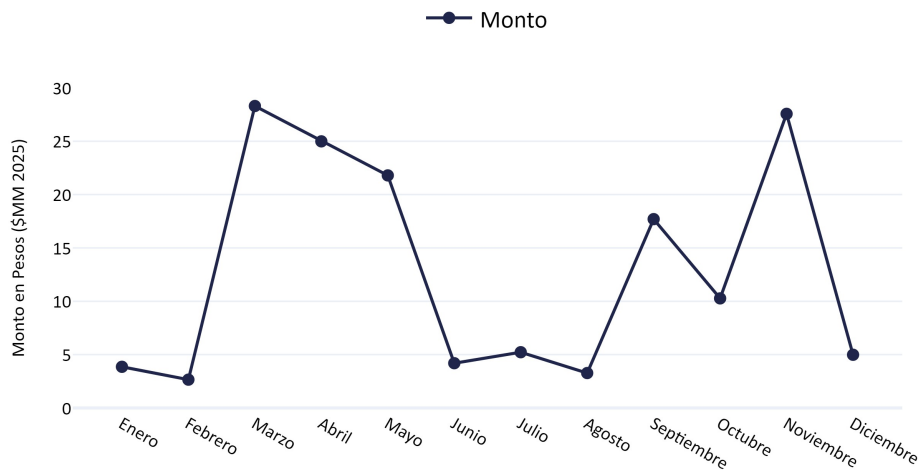
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

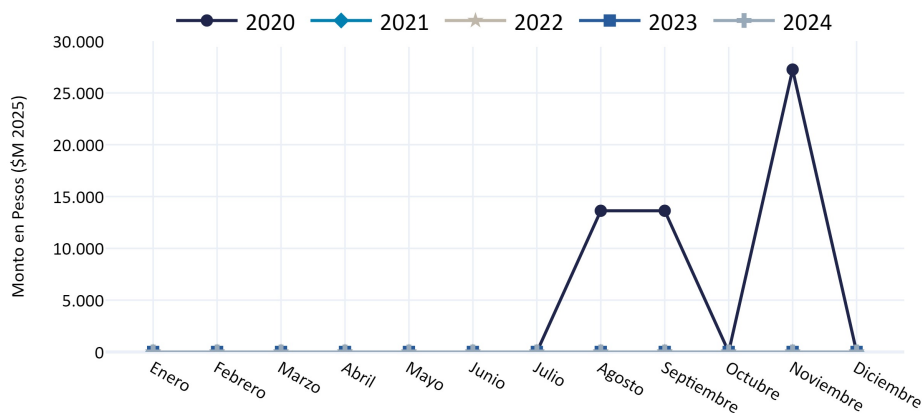
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

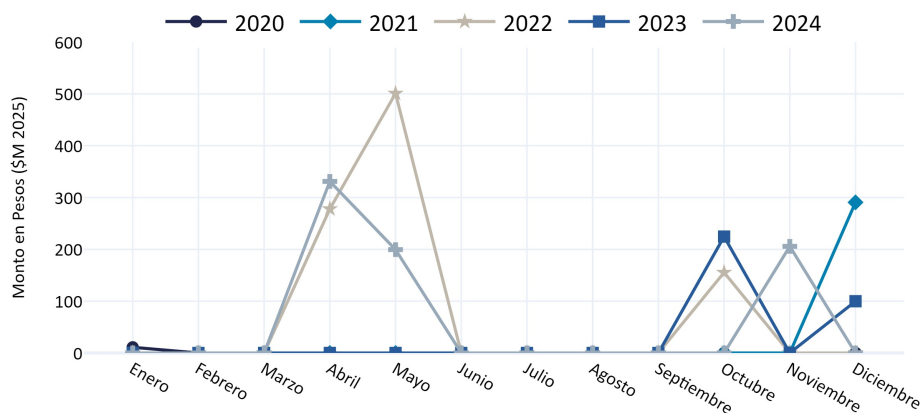


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

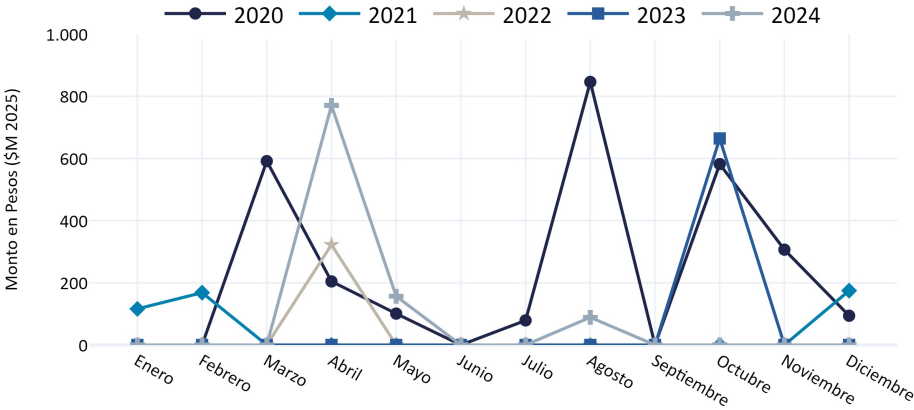
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

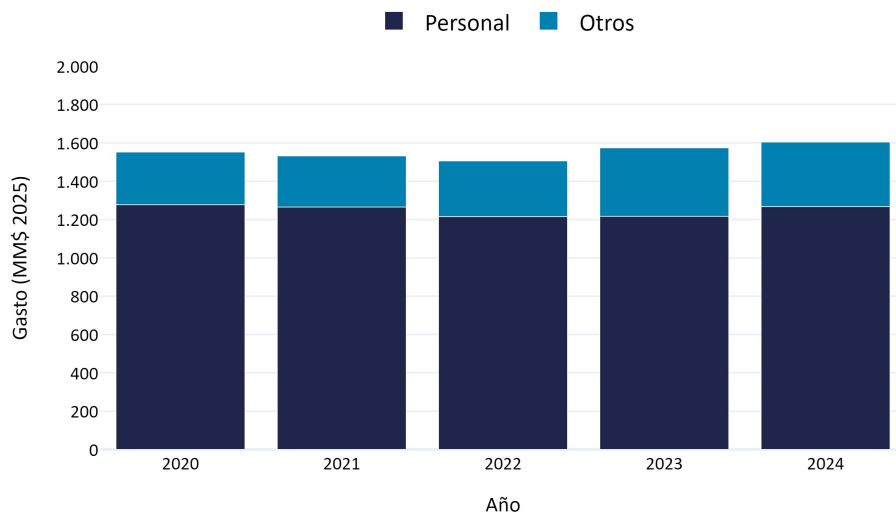


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Junta de Aeronáutica Civil

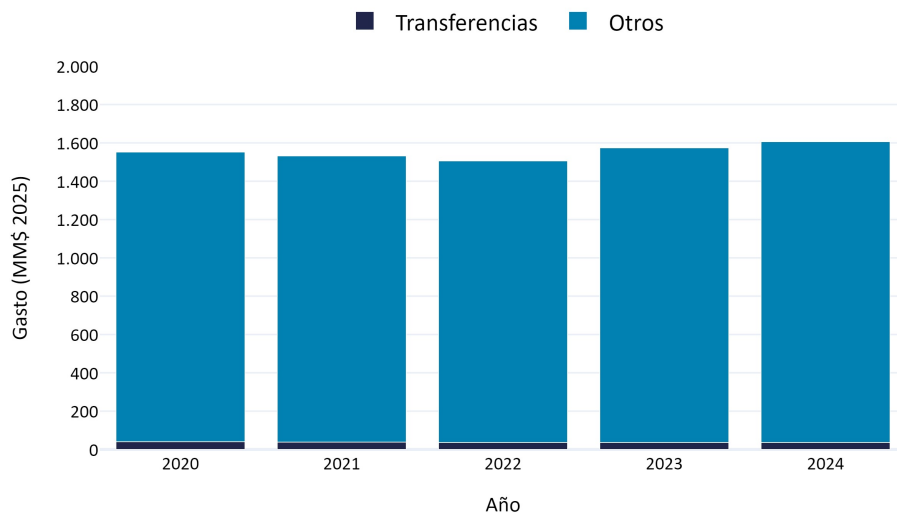


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Junta de Aeronáutica Civil



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

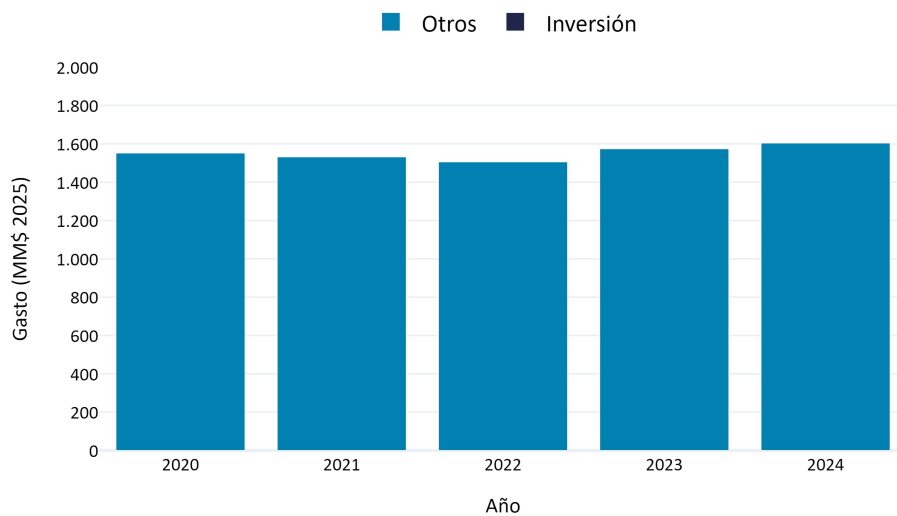
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Junta de Aeronáutica Civil



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

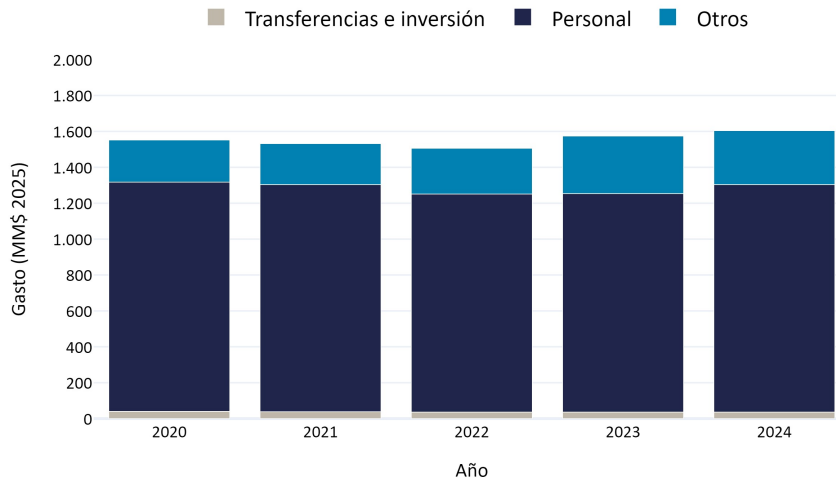
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

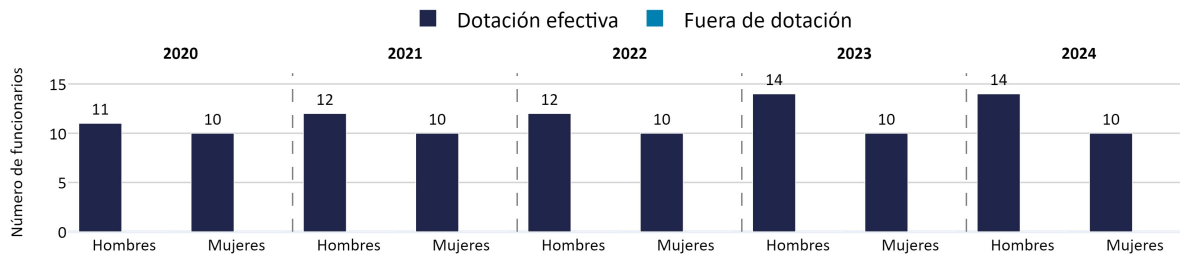
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Junta de Aeronáutica Civil



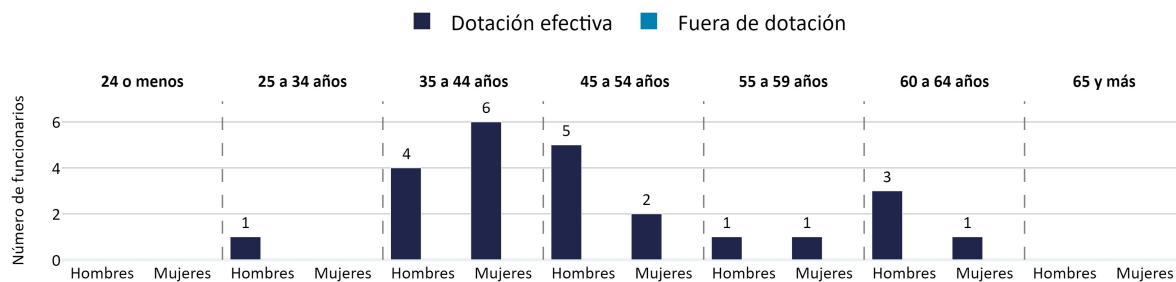
III 4.- Dotación

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



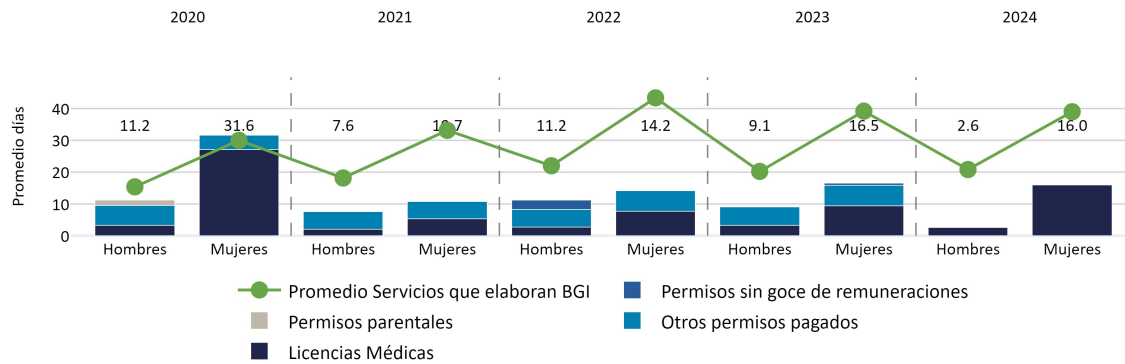
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



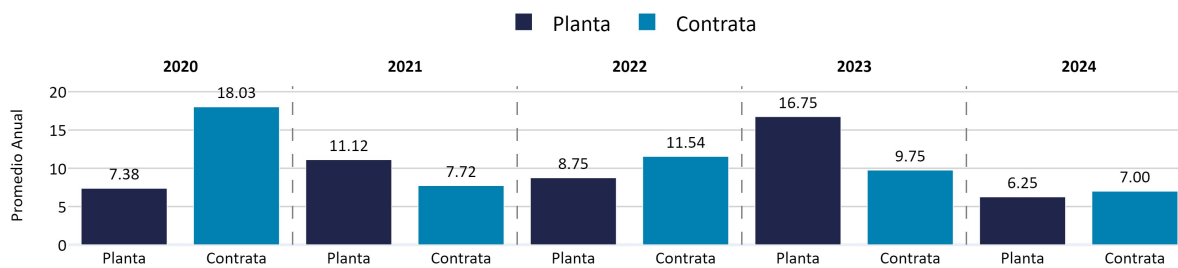
Evolución del ausentismo laboral

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.

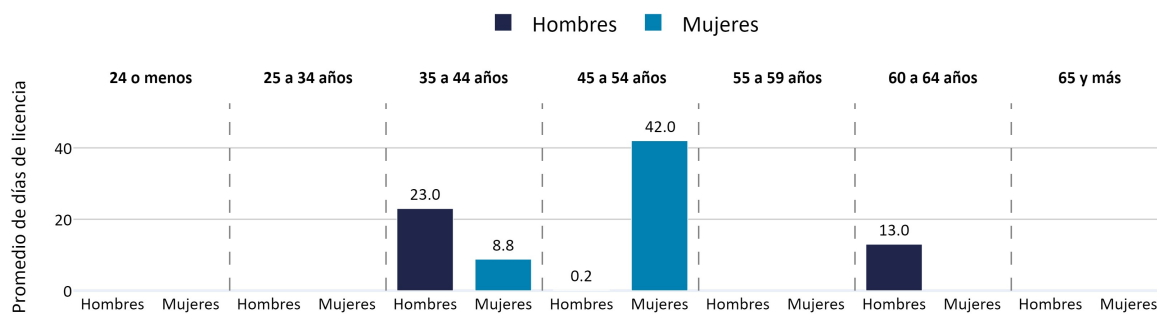
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Junta de Aeronáutica Civil

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	20%	1	7.14%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	2	14.29%	2
Profesionales	7	70%	11	78.57%	18
Técnicos	1	10%	0	0%	1
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	10	100%	14	100%	24

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	-%	0	0%	0
Profesionales	0	-%	2	100%	2
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%	2	100%	2

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	1	3	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1	5	3
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	60%	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	3	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	3	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0%	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	1	3	4
(b) Total dotación efectiva año t	22	24	24
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.55%	12.5%	16.67%

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	1	1
Otros retiros voluntarios año t	0	2	3
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	1	3	4

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	1	5	4
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	1	3	4
Porcentaje de recuperación (a/b)	100%	166.67%	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	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	4	4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	22	24	24
(b) Total Dotación Efectiva año t	22	24	24
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100%	100%	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)	560	428	485
(b) Total de participantes capacitados año t	22	24	24
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	25.45%	17.83%	20.21%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	NaN%	6.67%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	22	24	24
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	11	9	12
Lista 2	0	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	11	10	12
(b) Total Dotación Efectiva año t	22	24	24
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	50%	41.67%	50%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1	5	3
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Junta de Aeronáutica Civil

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Junta de Aeronáutica Civil

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	12.00	6.00	100.00	38888965.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Junta de Aeronáutica Civil

MEDIDA	RESULTADO
--------	-----------

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Se publicó la primera Política de Género de la JAC.	Se han implementado distintas acciones para sensibilizar a los funcionarios en torno a la importancia que significa contar con nuestra propia política interna, la cual fue participativa.
Campañas Procedimiento de Violencia, acoso laboral y sexual	Se realizaron, cada 4 meses campañas de difusión para sensibilizar a los funcionarios sobre el procedimiento VALS. Junto con capacitaciones internas sobre los canales de denuncia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Junta de Aeronáutica Civil

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

