
BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2004

DIRECCIÓN DE
PRESUPUESTOS

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución	5
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	6
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	6
• Principales Autoridades	7
• Definiciones Estratégicas	8
- Misión Institucional	8
- Objetivos Estratégicos	8
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	8
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	9
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios	10
• Recursos Humanos	11
- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo	11
- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo	12
- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	13
• Recursos Financieros	14
- Recursos Presupuestarios año 2004	14
3. Resultados de la Gestión	15
• Cuenta Pública de los Resultados	16
- Balance Global	16
- Resultados de la Gestión Financiera	17
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	20
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	24
- Informe de Programación Gubernamental	24
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	27
• Avances en Materias de Gestión	28
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	28
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	29
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	30
- Avances en otras Materias de Gestión	31
• Proyectos de Ley	32
4. Desafíos 2005	33

5. Anexos	35
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004	36
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño	40
• Anexo 3: Programación Gubernamental	41
• Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004	43
• Anexo 5: Iniciativas de Inversión	45
• Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	47

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo	11
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo	12
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	13
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2004	14
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2004	14
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2003 – 2004	17
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004	18
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera	19
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004	29
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2004	36
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004	40
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004	41
Cuadro 13: Cumplimiento PMG 2004	43
Cuadro 14: Cumplimiento PMG años 2001 – 2003	44
Cuadro 15: Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004	46
Cuadro 16: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	47

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato	11
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento	12
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	13

1. Carta del Jefe de Servicio

El año 2004 fue crucial en la gestión de la Dirección de Presupuestos. Desde fines de la década del 90 la institución venía desarrollando una agenda de profundas reformas en sus enfoques, metodologías, prácticas y organización. En 2004 parte importante de esas reformas mostraron sus frutos en tanto que otras alcanzaron un punto definitivo de maduración.

El proceso de reforma desarrollado por la Dirección de Presupuestos responde a una visión de la gestión financiera pública que excede del tradicional celo por el control del gasto y el logro de las metas macrofiscales. En esta visión, una buena gestión financiera consiste en: (a) lograr efectividad en la política fiscal macroeconómica; (b) elevar la eficiencia en la asignación de los recursos públicos; (c) incentivar un eficiente uso de dichos recursos por parte de las instituciones públicas, y (d) garantizar transparencia en la generación y aplicación de los fondos del estado.

De este modo, el objetivo de mejorar la gestión financiera pública ha motivado en los últimos años reformas que van desde la formulación del marco macroeconómico del presupuesto, con la aplicación de una regla de política fiscal consistente en generar anualmente un superávit estructural equivalente a 1% del PIB, hasta el desarrollo de un completo sistema de control de gestión ligado al presupuesto.

En 2004 la regla de política fiscal demostró plenamente su valor. Luego de seis años en que la actividad económica y el precio del cobre se ubicaron por debajo de sus valores de tendencia, se produjo una importante recuperación, liderada precisamente por el precio del cobre; en cumplimiento de la regla de política fiscal, esto permitió que luego de cinco años de déficit fiscales se generara un superávit efectivo de 2,2% del PIB. Ello demostró que el gobierno era capaz de mantener rigurosamente la regla de política en un escenario de mayores holguras, al tiempo que permitió reducir significativamente la deuda pública, que se ubicó en el mínimo histórico de 11% del PIB. Estos resultados explican una parte importante de la baja en el riesgo país de Chile así como la permanencia de favorables condiciones financieras para los inversionistas chilenos.

Por otra parte, en 2004 Chile continuó incentivando la realización de evaluaciones externas sobre la gestión financiera pública. Es así como a la evaluación sobre transparencia fiscal en Chile publicada por el FMI en 2003 siguió el estudio sobre presupuestación en Chile, presentado al grupo de directores de presupuestos de la OCDE en junio de 2004 y el inicio de nuevos estudios a cargo del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, cuyos resultados serán conocidos en el primer semestre de 2005. En general, estas evaluaciones han arrojado resultados muy positivos para Chile, mostrando a nuestro país en un nivel de desarrollo de sus sistemas presupuestarios comparable al de países más avanzados. Estas mismas evaluaciones indican también áreas en las que se requiere fortalecer o profundizar reformas, lo que está sirviendo de guía para orientar la agenda de trabajo de la Dirección de Presupuestos.

De esta manera, puede concluirse que 2004 fue un año de importantes logros para la Dirección de Presupuestos, que sientan las bases para completar los procesos de reforma en curso y asumir nuevos desafíos.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mario Marcel Cullell', is centered on a light blue, textured rectangular background. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'M' and a long horizontal stroke extending to the right.

MARIO MARCEL CULLELL
Director de Presupuestos

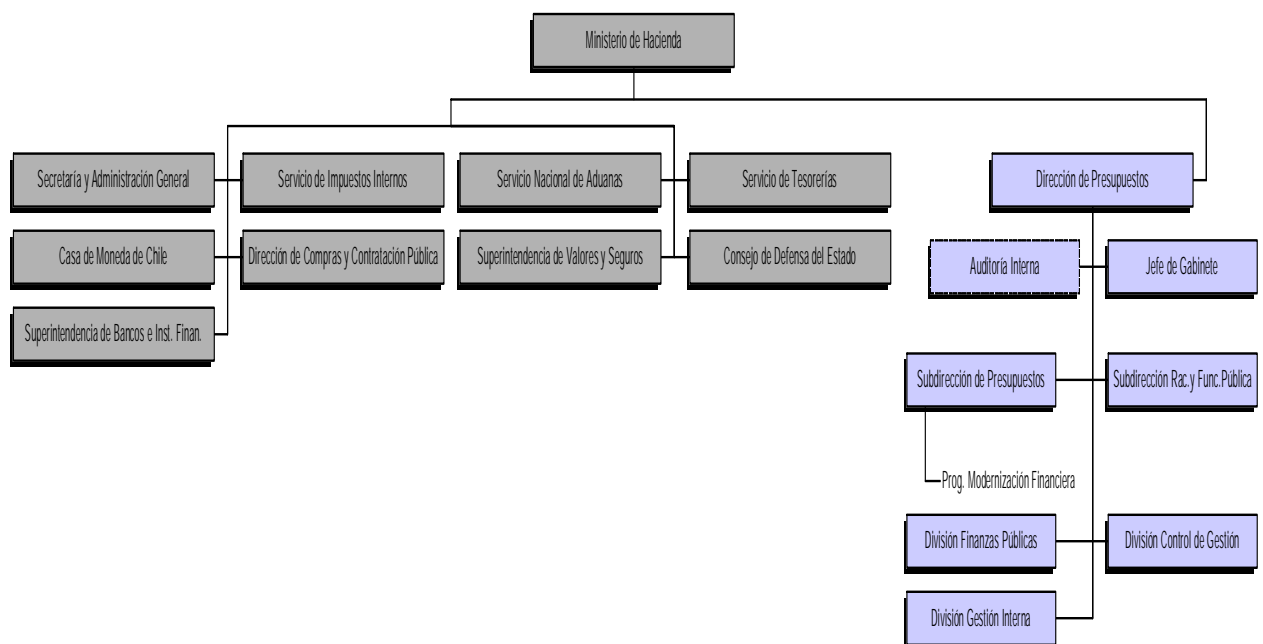
2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
 - Misión Institucional
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
 - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios /
Usuarios
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2004

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

La Dirección de Presupuestos tiene su base legal en el artículo 1° del DFL. N° 106 de 1960 y sus modificaciones (Ley N° 17.063 de 1968; Ley N° 19.896 del 03.09.2003) que indican: "La Dirección de Presupuestos es un servicio dependiente del Ministerio de Hacienda, cuya función principal es la elaboración del Presupuesto de la Nación y la aplicación de la Política Presupuestaria en el contexto de los planes de desarrollo social y económico y demás objetivos nacionales". Asimismo, en la ley orgánica de administración financiera del Estado y sus modificaciones (Ley N° 19.908 del 03.10.2003), se establece: "La Dirección de Presupuestos es el organismo técnico encargado de proponer la asignación de los recursos financieros del Estado. Le compete además, sólo a dicha Dirección, orientar y regular el proceso de formulación presupuestaria. Asimismo, le incumbe regular y supervisar la ejecución del gasto público...".

- **Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio**



- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Director de Presupuestos	Mario Marcel Cullell
Subdirector de Presupuestos Coordinador Programa de Modernización Financiera	Sergio Granados Aguilar
Subdirector de Racionalización y F. Pública	Alberto Arenas de Mesa
Jefe de División Finanzas Públicas	Beltrán de Ramón Acevedo
Jefe de División Control de Gestión	Marcela Guzmán Salazar
Jefe de División Gestión Interna	Gabriel Guerrero Olmos

● Definiciones Estratégicas

- Misión Institucional

La misión de la Dirección de Presupuestos es velar por una asignación y uso eficiente de los recursos públicos en el marco de la política fiscal, mediante la aplicación de sistemas e instrumentos de gestión financiera, programación y control de gestión.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Asesorar al Ministro de Hacienda en la formulación de la política fiscal, expresando dicha política en el presupuesto del gobierno central y de las empresas públicas
2	Estimar las entradas del sector público y su rendimiento proyectado, procurando optimizar la capacidad de movilización de recursos para el logro de los objetivos de la acción gubernamental.
3	Analizar las consecuencias financieras de las políticas públicas e informar al Congreso Nacional sobre el impacto fiscal de los proyectos de ley sometidos a su consideración
4	Fortalecer el presupuesto como instrumento para la asignación eficiente de los recursos públicos en función de los objetivos prioritarios de la acción gubernamental, optimizando los procedimientos para la formulación, discusión y ejecución del mismo.
5	Promover la eficiencia en el uso de los recursos públicos, desarrollando técnicas e instrumentos de control de gestión ligados al presupuesto.
6	Informar a las autoridades políticas, a las instituciones públicas, al Congreso Nacional y a la ciudadanía en general sobre la asignación y aplicación de los recursos financieros del sector público y sus perspectivas futuras.

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Elaboración de la Ley de Presupuesto. Es el documento que representa la expresión formal del sector público para un período anual, de las autorizaciones máximas de gasto para las instituciones públicas que conforman el Gobierno Central, normas financieras de general aplicación y otras que regulan procedimientos para materias específicas.	1,2,3 y 4
2	Elaboración del Presupuesto de Empresas Públicas. Consiste en una estimación financiera para cada empresa pública, de los ingresos y gastos para un año calendario dado, que compatibiliza los recursos disponibles o que se programen obtener, con el logro de metas y objetivos previamente establecidos. Comprende un presupuesto de operación, de inversiones y de contratación, desembolso y amortización de créditos.	1,2,3,4 y 6
3	Consolidación Presupuestaria. Consiste en la estimación de los ingresos que percibirá el Fisco como fuente de financiamiento del gasto que efectúan las instituciones y servicios públicos que conforman el Gobierno Central, del pago de subsidios y otros compromisos del Fisco, la	1,2 y 3

	evaluación periódica del monto de estos recursos, en el contexto de los límites impuestos por la Ley de Presupuestos, así como la determinación periódica de las disponibilidades fiscales y su compatibilización con las metas macroeconómicas de corto plazo.	
4	Negociación de Créditos Externos. Proceso en el cual se definen aspectos relacionados con la oferta de crédito, configurándose un borrador de contrato en el que se especifican las condiciones financieras, operativas y de cualquier otra índole que requieran tanto el país como el prestamista. En dicho proceso se concilian las normas y procedimientos de las entidades oferentes con los intereses y el marco jurídico e institucional del país.	1 y 2
5	Administración de la Deuda Pública del Gobierno Central. Proceso que consiste en determinar una estructura óptima de condiciones financieras para los pasivos del Gobierno Central y/u obtener cooperación técnica, con el propósito de adoptar las medidas que permitan su cumplimiento.	1,2 y 3
6	Administración de los Activos Financieros del Tesoro Público. Conjunto de acciones cuyo objetivo es rentabilizar los activos financieros del Tesoro Público. Estas acciones se resumen en: estimación de movimientos de caja, administración de excedentes de caja, análisis de alternativas de inversión, determinación de plazos, inversión financiera, benchmark.	1,2 y 3
7	Análisis de Políticas y Programas con Impacto Fiscal. Análisis, informes y estudios sobre propuestas de políticas y programas, incluye iniciativas legales y reglamentarias, los costos que importan y su financiamiento.	1,2,3 y 6
8	Estudio, Diagnóstico y Diseño de Políticas de Administración de Personal. Informes con estudios, diagnóstico y diseño de políticas de administración de personal. Incluye iniciativas legales y reglamentarias, los costos que importan y su financiamiento.	1,3 y 6
9	Generación y difusión de información especializada para diversos actores. Generación de estadísticas públicas y publicación de estudios y documentos	6
10	Control de Gestión del Gobierno Central. Consiste en el desarrollo e introducción de diferentes instrumentos de gestión en el proceso presupuestario con el objeto de hacer más transparente y mejorar el análisis y formulación del presupuesto público, y por tanto de las decisiones en materia de asignación de recursos a los diferentes programas, proyectos e instituciones. El control de gestión del Gobierno Central se desarrolla a través de un conjunto de productos específicos o subproductos.	4,5 y 6
11	Programa de Modernización Financiera del Estado. Es un programa que llevan a cabo la Dirección de Presupuestos y la Contraloría General de la República, y que cuenta con el apoyo técnico y financiero del Banco Mundial. El programa, ha sido diseñado con un horizonte de cinco años, finalizando su ejecución el año 2005.	4

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Presidente de la República
2	Ministro de Hacienda
3	Parlamentarios (incluye comisiones de Hacienda del Senado y Cámara de Diputados, Biblioteca del Congreso)
4	Poder Judicial.

5	Todos los ministerios y sus servicios dependientes
6	Empresas públicas
7	Contraloría General de la República
8	Tesorería General de la República
9	Organizaciones sociales, gremiales y políticas
10	Analistas económicos
11	Asociaciones y confederaciones
12	Medios de Comunicación
13	Organismos internacionales
14	Embajadas de otros países en Chile

- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios

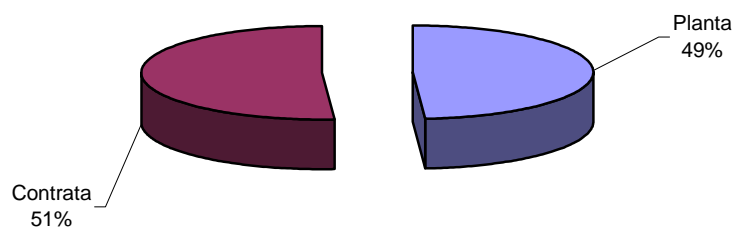
Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	Elaboración de la Ley de Presupuesto	1, 2, 5, 7, 10, 11, 12
2	Elaboración del Presupuesto de Empresas Públicas	2, 6
3	Consolidación Presupuestaria	2, 5, 8
4	Administración de la Deuda Pública del Gobierno Central	2, 6, 8
5	Negociación de Créditos Externos	2, 8, 12, 13
6	Administración de los Activos Financieros del Tesoro Público	2, 8
7	Análisis de Políticas y Programas con Impacto Fiscal	2, 3, 11
8	Estudio, Diagnóstico y Diseño de Políticas de Administración de Personal	2, 3, 9
9	Generación y difusión de información especializada para diversos actores	2, 4, 10, 12, 13, 14
10	Control de Gestión del Gobierno Central	2, 3, 5
11	Programa de Modernización de la Gestión Financiera del Estado	3, 5, 7, 13

- Recursos Humanos

- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo

Cuadro 1 Dotación Efectiva ¹ año 2004 por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	44	50	94
Contrata	46	54	100
Honorarios ²			
Otro			
TOTAL	90	104	194

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato



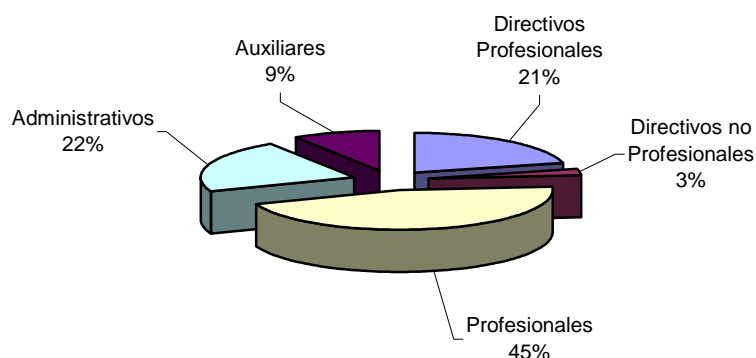
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo

Cuadro 2 Dotación Efectiva ³ año 2004 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales ⁴	13	28	41
Directivos no Profesionales ⁵	4	1	5
Profesionales ⁶	38	50	88
Técnicos ⁷			
Administrativos	35	7	42
Auxiliares		18	18
Otros ⁸			
TOTAL	90	104	194

Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento



3 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 En este estamento, considerar al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

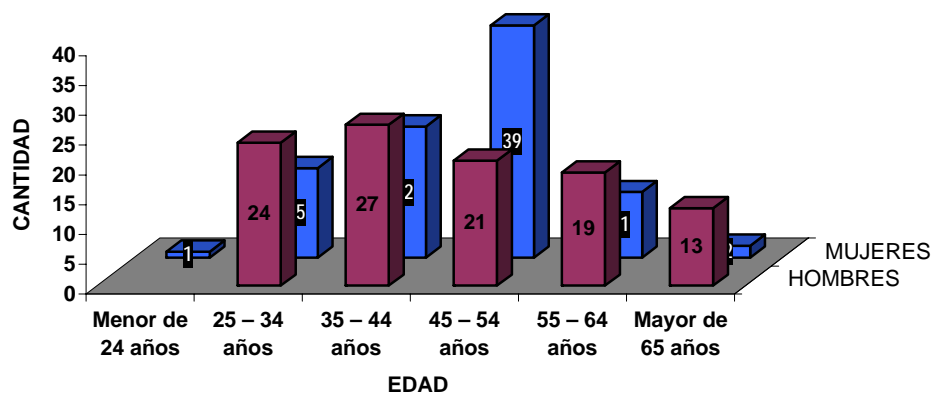
7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo

Cuadro 3 Dotación Efectiva ⁹ año 2004 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años	1		1
25 – 34 años	15	24	39
35 – 44 años	22	27	49
45 – 54 años	39	21	60
55 – 64 años	11	19	30
Mayor de 65 años	2	13	15
TOTAL	90	104	194

Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo



9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

● Recursos Financieros

- Recursos Presupuestarios año 2004

Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	4.863.679
Endeudamiento ¹¹	-
Otros Ingresos ¹²	689.764
TOTAL	5.553.443

Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Corriente ¹³	4.866.990
De Capital ¹⁴	218.828
Otros Gastos ¹⁵	467.625
TOTAL	5.553.443

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2004.

11 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

12 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23, 24 y 25.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 30, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 83, cuando corresponda.

15 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley

• Cuenta Pública de los Resultados

- Balance Global

Con un presupuesto similar al obtenido en el ejercicio del año anterior, la Dirección de Presupuestos centró su gestión preferentemente en el desarrollo de proyectos e iniciativas orientadas a consolidar su acción en el marco de las siguientes áreas:

- A. Política fiscal macroeconómica
 - Balance estructural. Cumplimiento de la regla del superávit estructural.
 - Gestión de activos y pasivos. Eficiencia en la administración, rentabilidad y costos.
 - Programa financiero.

- B. Transparencia y eficiencia en la asignación y uso de los recursos
 - Sistema de control de gestión.
 - Alta Dirección Pública.
 - Informe de Finanzas Públicas.
 - Sistema de Información de la Gestión Financiera del Estado-SIGFE.
 - Nuevas estadísticas fiscales.
 - Apoyo a instituciones complementarias (Servicio Civil, Auditoría Interna, etc.).

- C. Autogobierno
 - Fortalecimiento de la Gestión Interna.
 - Desarrollo de Recursos Humanos.
 - Desarrollo y adecuación de la infraestructural organizacional.

El detalle de la gestión desarrollada durante 2004 se presenta en las páginas siguientes.

- Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 6 Ingresos y Gastos años 2003 – 2004			
Denominación	Monto Año 2003 M\$ ¹⁶	Monto Año 2004 M\$	Notas
Ingresos	5.042.689	5.553.443	
Ingresos de Operación	15.271	13.776	
Transferencias	293.783	462.183	
Otros Ingresos	44.470	39.222	
Aporte Fiscal	4.426.918	4.863.679	
Operaciones Años Anteriores	40	-	
Saldo Inicial de Caja	262.207	174.583	
Gastos	5.042.689	5.553.443	
Gastos en Personal	4.030.378	4.390.355	
Bienes y Servicios de Consumo	708.054	441.388	
Prestaciones Previsionales	-	28.597	
Transferencias Corrientes	7.468	6.650	
Inversión Real	100.442	218.828	
Operaciones Años Anteriores	5.815	-	
Otros Compromisos Pendientes	14.772	3.100	
Saldo Final de Caja	175.760	464.525	

¹⁶ La cifras están indicadas en M\$ del año 2004. Factor de actualización es de 1,0105 para expresar pesos del año 2003 a pesos del año 2004.

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			Ingresos	4.215.982	5.539.718	5.553.443	-13.725	
01			Ingresos de Operación	14.131	14.131	13.776	355	
06			Transferencias	-	462.183	462.183	0	
	62		De Otros Organismos	-	462.183	462.183	0	
		001	Superintendencia de Bancos	-	462.183	462.183	0	
07			Otros Ingresos	25.142	25.142	39.222	-14.080	
	79		Otros	25.142	25.142	39.222	-14.080	
09			Aporte Fiscal - Libre	4.175.709	4.863.679	4.863.679	0	
11			Saldo Inicial de Caja	1.000	174.583	174.583	0	
			Gastos	4.215.982	5.539.718	5.553.443	-13.725	
21			Gastos en Personal	3.703.986	4.422.671	4.390.355	32.316	
22			Bienes y Servicios de Consumo	382.120	788.505	441.388	347.117	
24			Prestaciones Previsionales	-	28.598	28.597	1	
25			Transferencias Corrientes	8.120	8.247	6.650	1.597	
	31		Transferencias al Sector Privado	5.858	5.805	4.451	1.354	
		001	Salas Cuna y Jardines Infantiles	5.858	5.805	4.451	1.354	
	34		Transferencias al Fisco	2.262	2.442	2.199	1.597	
		001	Impuestos	2.262	2.442	2.199	1.597	
31			Inversión Real	119.756	287.596	218.828	68.768	
	50		Requisitos de Inversión	4.841	20.000	17.513	2.487	
	56		Inversión en Informática	62.936	77.584	60.382	17.202	
	73		Inversión Región Metropolitana	51.979	180.852	131.773	49.079	
60			Operaciones Años Anteriores	500	0	0	0	
70			Otros Compromisos Pendientes	500	3.101	3.100	1	
90			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	464.525	-463.525	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2004

19 Ingresos y Gastos Devengados: incluye los gastos no pagados el 2004.

20 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 8
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²¹			Avance ²² 2004/ 2003	Notas
			2002	2003	2004		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$\left[\frac{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{23}}{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}} \right] * 100$	%	SI	SI	43		
Promedio del gasto de operación por funcionario	$\frac{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}}{\text{Dotación efectiva}^{24}}$	M\$	21.502	23.248	22.350	96	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	$\frac{\text{Gasto en Programas del subt. 25}^{25}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}} * 100$						No aplica
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$\frac{\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{26}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}} * 100$						No aplica

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0389 para 2002 a 2004 y de 1,0105 para 2003 a 2004.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

23 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

24 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

25 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

26 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Inversión Real", menos los ítem 50, 51, 52 y 56.

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

1. Elaboración de la Ley de Presupuesto. Se formuló el Proyecto de Ley de Presupuestos, se publicó la Ley de Presupuestos Año 2005 en el Diario Oficial y se editó la Ley de Presupuestos en los plazos establecidos. En cuanto a los procesos que involucra, relacionados con las indicaciones correctivas al proyecto de ley así como a la aprobación oportuna de los informes de ejecución presupuestaria, éstos cumplieron con las metas establecidas en los indicadores presentados en el presupuesto 2004.
2. Elaboración del Presupuesto de las Empresas Públicas. Se formuló el Presupuesto de Empresas Públicas y se dictaron los Decretos exentos que aprueban presupuestos en conjunto con los Ministerios de Economía y ministerios sectoriales involucrados. En cuanto al proceso que involucra, relacionado con el grado de cumplimiento de las respuestas de solicitudes al subdepartamento de empresas públicas, se cumplió la meta establecida en el indicador presentado en el presupuesto 2004.
3. Institucional (Cumplimiento de la Regla de Superávit Estructural) Se cumplió con la Regla de Superávit Estructural, alcanzándose la meta de 1% del PIB. Bajo la actual regla de política, la expansión del gasto fiscal está determinada por el comportamiento de los ingresos estructurales, los que por su parte dependen de la evolución del PIB tendencial y el precio del cobre de largo plazo.
4. Análisis de Políticas y Programas con Impacto Fiscal
 - Seguimiento de la tasa de desocupación. Se efectuó el seguimiento de la tasa de desocupación a nivel nacional y regional. En este ámbito de acción se realizaron reportes mensuales de seguimiento y se tomaron medidas para la aplicación del Fondo de Contingencia contra el Desempleo. La aplicación de estos recursos fue focalizada prioritariamente en aquellas regiones, y específicamente comunas, que alcanzaron una tasa de desocupación mayor o igual al diez por ciento.
 - Estudios Asociados al Proceso Presupuestario. Se realizaron estudios en profundidad, con avances y resultados informados al Congreso Nacional. Con el objeto de enriquecer el análisis de materias relacionadas con las finanzas públicas y políticas de Estado, y en cumplimiento del protocolo que acompaña el despacho del proyecto de Ley de Presupuesto 2004, se encargaron los siguientes estudios:
 - Alternativas de expansión de cobertura preescolar y apoyo a la inserción económica de la mujer. Licitado y adjudicado. Este estudio es financiado por el BID.
 - Políticas para zonas extremas. Realizado por el Banco Mundial.
5. Control de Gestión del Gobierno Central

De igual forma, con el objeto de enriquecer el análisis de asignación de recursos públicos, mejorar la gestión en las instituciones y profundizar los avances en transparencia, se continuó

y reforzó la aplicación de los instrumentos del sistema de control de gestión y presupuesto por resultados. Al respecto las principales actividades realizadas fueron las siguientes:

-Se realizaron las evaluación de programas y evaluaciones comprehensivas del Gasto de acuerdo a lo comprometido en el protocolo que acompañó el despacho del proyecto de Ley de Presupuestos 2004. Los informes de todas las evaluaciones finalizadas fueron analizados en la DIPRES y enviados al Congreso Nacional. Adicionalmente, en base a las recomendaciones de las evaluaciones se desarrolló el trabajo de elaboración de compromiso institucionales con el fin de incorporar los cambios necesarios en los programas evaluados.

Durante el año 2004 se continuó efectuando el seguimiento a los cambios introducidos en los programas evaluados en años anteriores, de acuerdo a los compromisos institucionales establecidos en dichas oportunidades. Tal información, al igual que los resultados de las evaluaciones, ha sido integrada a los procesos de evaluación y formulación del presupuesto.

-Se continuó con el desarrollo de indicadores y metas de desempeño como información complementaria a la Ley de Presupuestos. Al respecto durante el año 2004 la DIPRES efectuó la evaluación del cumplimiento de las metas de los indicadores correspondientes al año 2003; y entregó apoyo técnico y coordinó el proceso de formulación de los indicadores y metas que acompañan a la ley de presupuestos 2005. La información de formulación de indicadores y evaluación del cumplimiento de sus metas ha sido enviada al Congreso Nacional y, al igual que los resultados de las evaluaciones, la información de su cumplimiento ha sido integrada a los procesos de evaluación de la ejecución presupuestaria enriqueciendo la formulación del presupuesto.

-Se presentaron al Congreso Nacional de los Balances de Gestión Integral (BGI), de los servicios públicos, y éstos han continuado utilizándose en la etapa de evaluación de la ejecución presupuestaria.

-Se continuó con la aplicación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), asociando el pago de un incentivo monetario a los funcionarios según cumplimiento de objetivos de gestión institucionales, expresados en la forma de etapas de desarrollo de sistemas de gestión de acuerdo a requisitos técnicos predefinidos. Al respecto durante el año 2004 la DIPRES efectuó la coordinación de los procesos de evaluación de los PMG correspondientes al año 2003; de apoyo técnico al desarrollo de los PMG 2004; y de formulación de los compromisos correspondientes a los PMG del año 2005. De igual modo, durante el primer trimestre del año 2005 coordinó el procesos de evaluación del cumplimiento de los objetivos correspondientes al año 2004.

En cuanto a los procesos, productos y resultados de los subproductos estratégicos que presentaron indicadores en el presupuesto 2004, cabe indicar que las metas propuestas fueron logradas, con la excepción de uno de ellos lo que fue justificado por un cambio de la metodología aplicada con posterioridad a la definición de la meta de un indicador relacionado con el subproducto "Indicadores de Desempeño".

-
6. Programa de Modernización Financiera del Estado
-Sistema de Información Financiera del Estado – SIGFE. Durante el año 2004 se avanzó en la capacitación del personal de las instituciones que entraron en producción y de aquellas establecidas en el plan de actividades de implantación convenido entre las partes para el 2005. Al 31 de diciembre, 95 instituciones se encontraban en producción, proyectándose un total de 380 para fines del 2005. Al respecto, la meta establecida en el programa de trabajo del año, presentado como un indicador en el presupuesto 2004, se cumplió satisfactoriamente.

- **Productos de Gestión Institucional**

1. Administración del Sistema Contable – Presupuestario. Desde el año 2003 la DIPRES se encuentra operando con el nuevo Sistema de Gestión Financiera del Estado - SIGFE, prescindiendo de sistemas en paralelo a contar de marzo del mismo año. La nueva tecnología ha provocado un gran impacto en la organización al traducirse en una completa reingeniería de los procesos de gestión interna.
2. Provisión de equipamiento, insumos, servicios operativos para los clientes internos. A fines del año 2003 la DIPRES logró la plena incorporación a la plataforma de Compras del Estado, realizando prácticamente la totalidad de su gestión de Abastecimiento por vía electrónica (Portal Chilecompra). Durante el 2004 logró la ejecución de nuevos proyectos en materia de gestión de abastecimiento, con niveles de calidad creciente y de acuerdo al nivel de exigencias legalmente establecidos.
3. Adquisición y Mantenimiento de Bienes, Servicios e Infraestructura. La DIPRES continuó con el reacondicionamiento de espacios internos en orden a mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios. En particular, se implementó cabalmente el Plan y Programa de Trabajo elaborado por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo que significó desarrollar seis proyectos de mejoramiento de ambientes laborales orientados a dotar de equipamiento de emergencia y seguridad laboral a las instalaciones de DIPRES, iniciativa que involucró una inversión de M\$ 9.473. De modo complementario se continuó la implementación del Plan de Emergencia y Evacuación de la Institución, lo que consideró entrenar en este ámbito a la Brigada de Emergencia de DIPRES y al personal en general. Dicho entrenamiento se llevo a la practica a través de la realización de dos ejercicios de emergencia y evacuación del personal, los que contemplaron la simulación de amagos de incendio y la atención de heridos con lesión craneana expuesta. Finalmente, las actividades en la remodelación se concentraron en la habilitación de oficinas del piso 12 y en el traslado y creación en el primer piso del edificio, de las nuevas dependencias para el Centro de Documentación y Biblioteca de la institución.
4. Seguimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Por cuarto año consecutivo la DIPRES logró cumplir exitosamente todas las etapas de los sistemas de gestión involucrados, obteniendo un 100% de logro. El cumplimiento del PMG es también un

indicador de desempeño que representa importantes avances en el mejoramiento y modernización de la gestión en DIPRES.

5. Gestión del Comportamiento Organizacional.

En el año 2004 se efectuaron intervenciones técnicas en la variable Trabajo en Equipo. Se establecieron los perfiles de competencias y brechas de los profesionales de la institución así como de los directivos del segundo, tercer y cuarto nivel jerárquico. Se evaluó el Clima y Comportamiento Organizacional, dando cuenta de los indicadores comprometidos.

6. Gestión del Sistema de Recursos Humanos. En éste ámbito del quehacer institucional se destaca la fusión de las plantas de personal de la DIPRES, mediante el establecimiento de una planta única y la formulación de nuevos requisitos de ingreso y promoción de los cargos de planta, según lo establece el DFL N° 2 de 2004. Esta modificación legal permitió actualizar y armonizar tales requerimientos de conocimientos y experiencia del personal con las necesidades institucionales. Se complementa esta innovación con el encasillamiento del personal de planta de la institución, proceso formalizado a través de la Resolución de DIPRES con toma de razón N° 31/04.

Otro aspecto destacado dice relación con la elaboración y distribución del documento final de la Política de Recursos Humanos de DIPRES, el cual define los lineamientos generales que orientan la gestión del sistema de Recursos Humanos. Dicha política junto con incorporar elementos modernos de la bibliografía del área, incluye la normativa y tradición estatutaria establecida en el Estatuto Administrativo y el Nuevo Trato Laboral. Este trabajo es el resultado de una acción participativa que recoge la opinión del personal directivo y de los representantes de la Asociación de Funcionarios.

También resulta relevante registrar que nuevamente se ejecutó exitosamente el plan anual de capacitación institucional, verificándose que el número de funcionarios capacitados en relación a la dotación efectiva fue más del doble. En particular se destaca la puesta en marcha de un sistema de concursabilidad para acceder a perfeccionamiento a nivel de diplomado (4 cupos), dirigido al personal profesional y directivo, con el objeto de actualizar y profundizar conocimientos y competencias del personal senior.

Finalmente, se destaca el fortalecimiento de la Oficina de Bienestar, a través de la incorporación de una profesional Asistente Social y la puesta en marcha de un sistema computacional de contabilidad de bienestar. Estas innovaciones han permitido optimizar y expandir la gestión del Bienestar e implementar programas de atención social en las áreas de Salud, Vivienda y Educación.

• Cumplimiento de Compromisos Institucionales

- Informe de Programación Gubernamental

La programación gubernamental realizada en 2004 se vinculó a los productos y subproductos estratégicos que a continuación se indican, lográndose el pleno cumplimiento de los objetivos definidos.

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Formular, evaluar	Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG)	Control de Gestión del Gobierno Central	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Formular, evaluar	Indicadores de Desempeño	Control de Gestión del Gobierno Central	1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: MEDIO 3º Trimestre: MEDIO 4º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN
Formular	Balance de Gestión Integral (BGI)	Control de Gestión del Gobierno Central	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN

Realizar	Programa de Evaluación a)Línea Evaluación de Programas Gubernamentales(13 programas) b)Línea Evaluación de Impacto(4 programas) c)Línea Evaluación Comprehensiva del Gasto(2 instituciones)	Control de Gestión del Gobierno Central	1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Formular	Presupuesto de Empresas Públicas Decretos exentos que aprueban presupuestos en conjunto con Ministerios de Economía y ministerios sectoriales cuando corresponda	Elaboración del Presupuesto de Empresas Públicas	1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Formular	Proyecto de Ley de Presupuestos 2005 Publicación de la Ley de Presupuestos Año 2005 en Diario Oficial y edición de la Ley de Presupuestos	Elaboración de la Ley de Presupuesto	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Continuar Diseño, Construcción e Implementación	Proyecto "Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado" (SIGFE), a ser desarrollado en el período 2001-2005.	Programa de Modernización de la Gestión Financiera del Estado	1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Efectuar seguimiento	Tasa de desocupación a nivel nacional y regional a) Reportes de seguimiento; b) Medidas para aplicación del Fondo de Contingencia contra el Desempleo si es necesario; c) Normas de flexibilidad presupuestaria cuando la tasa de desempleo exceda.	Análisis de Políticas y Programas con Impacto Fiscal	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: BAJO

			3º Trimestre: CUMPLIDO
			4º Trimestre: CUMPLIDO

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones²⁷ Evaluadas²⁸**

El servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2004.

27 Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

28 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco de la Evaluación de Programas que dirige la Dirección de Presupuestos.

● Avances en Materias de Gestión

- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión

Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Valida Sistema
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				●			MEDIANA	8%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				●			MEDIANA	8%	✓
	Evaluación de Desempeño				●			ALTA	13%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS									
	Gobierno Electrónico		●					MEDIANA	8%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión					●		ALTA	20%	✓
	Auditoría Interna				●			ALTA	14%	✓
	Gestión Territorial Integrada	●						MENOR	5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						●	MEDIANA	6%	✓
	Administración Financiero-Contable						●	MENOR	5%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				●			ALTA	13%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento : 100 %

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 9			
Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
Subdirección de Presupuestos	65	100 %	4 %
Subdirección Racionalización y Función Pública	32	100 %	4 %
División Finanzas Públicas	21	100 %	4 %
División Control de Gestión	12	100 %	4 %
División Gestión Interna	54	100 %	4 %
Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo: 100%			

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

- Avances en otras Materias de Gestión

Durante el año 2004, la Dirección de Presupuestos desarrolló los siguientes avances en materia de tecnologías de información :

1. Presentación Proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público año 2005.
La Formulación de la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2005, al igual que en años anteriores, desde sus primeras etapas se apoya con soporte tecnológico. Esto es desde la instancia Petición Servicios hasta la presentación al Honorable Congreso Nacional del Proyecto de ley de Presupuestos, la DIPRES habilita distintos sistemas informáticos que permiten capturar, procesar y publicar toda la información relacionada a este proceso. La particularidad de este último ejercicio estuvo en que parte del proceso se realizó con el antiguo Clasificador Presupuestario, pero la presentación final al Congreso Nacional se hizo según el nuevo Clasificador. Lo anterior implicó una exigencia adicional para los procesos informáticos, que debieron considerar la conversión del todo el Proyecto de ley de antiguo a nuevo clasificador. Lo mismo ha debido realizarse para toda la serie histórica de leyes de presupuestos, ejecuciones presupuestarias y programas financieros. A partir del 2005 la DIPRES cuenta con dicha información, desde 1990 en adelante, en dos bases de datos, una por cada clasificador presupuestario.
2. Cambio de la plataforma de equipos PC's.
Durante el año 2004 se renovó el 90% del equipamiento PC de escritorio. El cambio fue sólo de hardware, se mantuvo la plataforma de software Microsoft. Al equipamiento antiguo liberado se le aplicó el proceso de baja administrativa.
3. Intranet institucional
Se puso en marcha una intranet institucional, producto en tecnología open source desarrollado internamente, el cual considera las siguientes funciones : publicación de noticias internas, publicación de documentación relevante, capacidad para realizar encuestas, acceso a aplicaciones internas, publicación de liquidaciones de sueldo y boletas del descuento del personal, directorio de personal, agenda del Sr. Director, consulta de disponibilidad de salas de reuniones y software de administración. Se constituyó un Comité de Intranet y una Administración de la misma.
4. Sistemas de gestión documental.
Durante el año 2004, se licitó y adjudicó un sistema de gestión documental para la institución. Este sistema se pone en marcha el primer trimestre del 2005, una vez concluida la etapa de capacitación del personal. El sistema comprende el registro centralizado en una base de datos documental de todos los documentos internos y externos de carácter oficial, seguimiento de cada trámite documental interno y facilidades de búsqueda.

- **Proyectos de Ley**

El servicio no tiene proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de Diciembre de 2004.

4. Desafíos 2005

De acuerdo a las funciones que le encomienda la ley, la Dirección de Presupuestos deberá supervisar la ejecución de la Ley de Presupuestos a lo largo de todo el año. Ello involucra monitorear la aplicación de los recursos públicos al logro de los objetivos que el gobierno se fijó para el presente año y su sujeción a las disponibilidades de recursos que determina la regla de política fiscal. Esta es una función que involucrará un especial desafío en 2005 por cuanto el actual presupuesto es el último que será íntegramente ejecutado por el gobierno del Presidente Lagos.

Dado que bajo la actual regla de política el gasto público debe ajustarse a las disponibilidades de ingresos estructurales, la Dirección de Presupuestos deberá ir actualizando las estimaciones de éstos últimos, de modo de adecuar el nivel de gastos, dentro de los márgenes que permite la ley, de modo de asegurar el cumplimiento de la meta de política fiscal.

El cambio de gobierno que deberá producirse en marzo de 2006 también involucrará un especial desafío para la Dirección en la formulación del Proyecto de Ley de Presupuestos para el año entrante. Dado que la nueva administración deberá regirse durante poco más de nueve meses iniciales de su período por esta Ley, su preparación deberá tomar en cuenta los mayores requerimientos de flexibilidad que es natural esperar en tales circunstancias.

Por otra parte, en 2005 deberá completarse las reformas a la gestión financiera y presupuestaria que se encuentran aún en proceso. Entre éstas debe destacarse la implantación del Sistema de Información para la gestión Financiera del Estado (SIGFE), que hacia finales del presente año deberá alcanzar su máxima cobertura. Esto permitirá que a partir de 2006 todas las operaciones financieras relevantes y la información para la toma de decisiones en el nivel institucional, ministerial y global pasen por este sistema.

En similar condición se encuentran los Programas de Mejoramiento de Gestión (PMG). Es así como en 2005 se podrá en marcha la última etapa de desarrollo del sistema, consistente en la aplicación de un marco avanzado en el que los servicios públicos pasarán a una certificación externa de procesos bajo una norma ISO.

Otro desafío para la gestión de la Dirección de Presupuestos en 2005 será el de perfeccionar el sistema presupuestario en aquellas áreas donde aún se aprecian deficiencias o vacíos. Dos elementos serán fundamentales para hacer frente a este desafío. Por una parte, los informes de las evaluaciones que están terminando el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo completarán el diagnóstico externo sobre las fortalezas y debilidades del sistema de administración financiera del estado en Chile. Por otra, el diálogo con el Congreso Nacional, a través de la Comisión Especial Mixta de Presupuestos permitirá evaluar la prioridad y viabilidad política de las iniciativas que se consideren.

Un último desafío de la Dirección de Presupuestos para 2005 es el de completar el fortalecimiento de su gestión interna. En los últimos años, este proceso ha involucrado, entre otros, cambios en la

estructura orgánica y la definición de una política de recursos humanos. Para 2005 las principales tareas por desarrollar corresponden a la implantación de un sistema de gestión documental y de un sistema de gestión por competencias en recursos humanos. Esta última iniciativa podrá a la DIPRES a la cabeza de la modernización de la gestión de recursos humanos en el sector público, permitiendo ajustar los procesos de selección, promoción y capacitación de su personal a las necesidades del servicio y a las legítimas aspiraciones profesionales de sus funcionarios.

5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004
- Anexo 5: Iniciativas de Inversión
- Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

• **Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Control de Gestión del Gobierno Central	Indicadores promedio por Institución que presentan indicadores al Congreso Nacional	(Suma (Número de Indicadores de desempeño presentados al Congreso Nacional año t+1)/Número de instituciones que presentan indicadores de desempeño al Congreso Nacional año t+1)		4.9	12.8	11.9	7.8	Si	153.00	1
	Enfoque de Género: Si	Hombres:		0.0	0.0	0.0	0.0			
		Mujeres:		0.0	0.0	0.0	0.0			
Elaboración de la Ley de Presupuesto	Porcentaje de Indicaciones presentadas en el Congreso, al Proyecto de Ley de Presupuestos del año t+1, según clasificación	(Suma (Número de indicaciones según clasificación en DIPRES)/Suma (Número total de indicaciones al proyecto de ley de Presupuestos))*100	%	3.6	4.4	3.4	5.0	Si	147.00	2
	Enfoque de Género: No									
Elaboración de la Ley de Presupuesto	Porcentaje de aprobación en SIAP-SP del informe de ejecución presupuestaria mensual, dentro de 5 días hábiles siguientes al día 8 de cada mes	(Suma (Número de ejecuciones presupuestarias aprobadas por Dipres)/Suma (Número total de ejecuciones presupuestarias a aprobar por Dipres))*100	%	SI	86.7	89.0	50.0	Si	178.00	3
	Enfoque de Género: No									

29 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2004 es igual o superior a un 95% de la meta.

30 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2004 en relación a la meta 2004.

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Generación y difusión de información especializada para diversos actores	Porcentaje del cumplimiento en el calendario de publicación de estadísticas	(Número de informes estadísticos entregados dentro de plazos formalmente establecidos/Número total de informes estadísticos emitidos)*100	%	88.9	100.0	100.0	94.1	Si	106.00	
	Enfoque de Género: No									
Control de Gestión del Gobierno Central	Porcentaje de instituciones que formulan PMG respecto del total de instituciones que formulan presupuesto del Gobierno Central	(Suma (Número de instituciones que formulan PMG año t+1/Número Total de instituciones que formulan presupuesto año t+1))*100	%	76	77	76	76	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Control de Gestión del Gobierno Central	Indicadores de Resultados presentados al Congreso Nacional por analista	(Número de Indicadores de Resultado presentados al Congreso Nacional en el año t+1/Número de Instituciones presentan indicadores de desempeño al Congreso Nacional año t)*100		3	3	2	3	No	67.00	4
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		0 0	0 0	0 0	0 0			
Control de Gestión del Gobierno Central	Porcentaje de programas evaluados que cuentan con seguimiento de compromisos	(Números de programas evaluados EPG/EI/EC año t-1 (y año t-2 según corresponda) que cuentan con seguimiento en el año t)/(Número de programas evaluados EPG/EI/EC en el año t-1(y año t-2 según corresponda) - programas discontinuados en el año t-1)*100		100	100	100	100	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Control de Gestión del Gobierno Central	Porcentaje de programas/instituciones evaluados que cuentan indicadores de desempeño en la Ley de Presupuestos	((Número de programas evaluados EPG/EI año t-1 (y año t-2 según corresponda) que cuentan con indicadores en el Presupuesto del año t)/(Número de programas evaluados EPG/EI en el año t-1 (y año t-2 según corresponda) - programas discontinuados en el año t-1))*100		NC	0	63	63	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Control de Gestión del Gobierno Central	Porcentaje de Instituciones que formulan BGI respecto del total de instituciones que formulan presupuesto del Gobierno Central	(Sumatoria(Número de instituciones que formulan BGI año t-1)/(Número total de instituciones que formulan presupuesto del Gobierno Central))*100	%	60	60	68	68	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Consolidación Presupuestaria	Ingresos generales de la nación estimados de acuerdo a procedimiento estandarizado de cálculo y en plazos predefinidos	Número de días hábiles de diferencia entre fecha de entrega al Director de la carpeta de resultados y la fecha establecida en el calendario presupuestario	días	SI	2	1	2	Si	200.00	5
	Enfoque de Género: No									
Administración de la Deuda Pública del Gobierno Central	Porcentaje de cumplimiento de requerimientos del FMI	(Número de exigencias cumplidas/Número total de exigencias del FMI)*100	%	90.0	100.0	100.0	100.0	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Estudio, Diagnóstico y Diseño de Políticas de Administración de Personal	Porcentaje de cumplimiento del programa mensual de entrega de proyectos de ley	((Número de proyectos de ley entregados según programa)/(Número Total de proyectos de ley programados))*100	%	90.0	100.0	100.0	90.0	Si	111.00	
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2002	2003	2004				
Programa de Modernización de la Gestión Financiera del Estado	Porcentaje de cumplimiento de las etapas contempladas en el programa de trabajo SIGFE 2003	(N° de etapas del programa de trabajo SIGFE 2003 que cumplen todos los requisitos en fechas pre establecidas/N° total de etapas del programa)*100	%	84	82	94	85	Si	111.00	
	Enfoque de Género: No									
Institucional	Superávit estructural del presupuesto	((Balance Convencional + Ajuste por Bono de Reconocimiento – Componente Cíclico de los ingresos tributarios y previsionales de Salud – Componente Cíclico de los Ingresos del Cobre)/PIB)		0.90	0.90	1.00	1.00	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje global de cumplimiento:93

Notas:

- 1.- La meta fue subestimada.
- 2.- Meta se estimó en un rango entre 5 y 10%.
- 3.- El resultado del indicador se cumple en términos promedio mensual anual; la meta fue subestimada.
- 4.- El resultado del indicador no se cumple por cambio en la metodología aplicada con posterioridad a la formulación del mismo.
- 5.- La meta fue subestimada.

● Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 11 Otros Indicadores de Desempeño							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³¹ 2004/ 2003
				2002	2003	2004	
● Gestión del Comportamiento Organizacional	<u>Eficacia/Resultado</u> Porcentaje de mejoramiento en la percepción de Reconocimiento Organizacional.	((Percepción de Reconocimiento Actual – Percepción de Reconocimiento Anterior) / Percepción de Reconocimiento Anterior)*100	%	SI	2,25	-20,13	<100
● Gestión del Comportamiento Organizacional	<u>Eficacia/Resultado</u> Porcentaje de mejoramiento en la percepción de Motivación Organizacional	((Percepción de Motivación Actual – Percepción de Motivación Anterior) / Percepción de Motivación Anterior) *100	%	SI	18,2	-9,8	<100
● Gestión del Comportamiento Organizacional	<u>Eficacia/Resultado</u> Porcentaje de mejoramiento en la percepción de Trabajo en Equipo	((Percepción de Trabajo en equipo actual – percepción de Trabajo en Equipo anterior) / Percepción de Trabajo en Equipo anterior)*100	%	SI	12,5	-7,1	<100
● Provisión del Soporte Tecnológico Informático de la Institución	<u>Calidad/Proceso</u> Medición de horas de interrupciones absolutas, no programadas, de servicios informáticos críticos.	Suma de horas de interrupción imprevista por cada uno de los siete servicios informáticos identificados como críticos, a saber : sistema eléctrico, infraestructura de red, sistema de archivos, sistema SIAP-SP, acceso a Internet, sitio web institucional y correo electrónico.	N°	SI	SI	Logrado	-
● Provisión del Soporte Tecnológico Informático de la Institución	<u>Calidad / Proceso</u> Medición de horas de interrupciones, de servicios informáticos críticos.	Suma de horas de interrupción por cada uno de los servicios informáticos identificados como críticos	N°	SI	Logrado	-	-
● Gestión del Sistema de Recursos Humanos	<u>Eficacia / Proceso</u> Porcentaje de cumplimiento de las etapas del Programa de Implementación de la Política de RRHH	(N° de etapas del programa de implementación que cumplen todos los requisitos en fechas pre establecidas/N° total de etapas del programa)*100	%	NC	NC	80	-
● Gestión del Sistema de Recursos Humanos	<u>Eficacia/Proceso</u> Cumplimiento del Plan de Capacitación	Sumatoria de los puntajes que alcanza cada acción de Capacitación, según plazo predefinido	%	NC	NC	62,5	-
● Gestión del Sistema de Recursos Humanos	<u>Eficacia/Proceso</u> Cumplimiento del Plan de Higiene y Seguridad dentro de plazos definidos	Sumatoria de los puntajes que alcanza cada comisión, donde cada comisión puede alcanzar un puntaje máximo de 25 puntos	%	NC	NC	83	-

31 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

● Anexo 3: Programación Gubernamental

Cuadro 12 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004			
Objetivo ³²	Producto ³³	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ³⁴
Formular, evaluar	PMG 2005 formulados. Proceso de evaluación PMG 2004 iniciado.	Programa de Mejoramiento de la Gestión- PMG	Cumplido
Formular, evaluar	Indicadores de Desempeño 2005 formulados y enviados al Congreso Nacional	Indicadores de Desempeño	Cumplido
Formular	BGI 2003 elaborados y enviados al Congreso Nacional	Balace de Gestión Integral - BGI	Cumplido
Realizar	a) Línea Evaluación de Programas Gubernamentales. Compromisos institucionales de los programas evaluados en 2004 formalmente establecidos. b) Línea de Evaluación de Impacto. Desarrollo de las evaluaciones 2004 según lo establecido en los contratos. c) Línea de Evaluación Comprehensiva del Gasto. Desarrollo de las evaluaciones 2004 según lo establecido en los contratos.	Programa de Evaluación	Cumplido
Formular	Cierre del año presupuestario, reformulaciones del año realizadas y aprobación de presupuesto del año siguiente.	Elaboración del Presupuesto Empresas Públicas	Cumplido
Formular	Publicación de la Ley de Presupuestos Año 2005 en Diario Oficial y edición de la Ley de Presupuestos	Ley de Presupuesto	Cumplido
Continuar Diseño, Construcción e Implementación	-Plan de entrega de bases SIGFE a las instituciones -Planificación paralelo y	Programa de Modernización	Cumplido

32 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

33 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

34 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Cuadro 12
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004

Objetivo ³²	Producto ³³	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ³⁴
	<p>puesta en producción para cada institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación a personal de las instituciones en que se implantará SIGFE. 		
Efectuar seguimiento tasa de desocupación	<p>Informes mensuales a los intendentes, con información detallada de cupos de programas de empleo con apoyo fiscal por sus diferentes programas y regiones.</p>	<p>Análisis de Políticas y Programas con Impacto Fiscal</p>	<p>Cumplido</p>

- **Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004**

Cuadro 13 Cumplimiento PMG 2004										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				○			MEDIANA	8%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○			MEDIANA	8%	✓
	Evaluación de Desempeño				○			ALTA	13%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS									
	Gobierno Electrónico		○					MEDIANA	8%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión					○		ALTA	20%	✓
	Auditoría Interna				○			ALTA	14%	✓
	Gestión Territorial Integrada	○						MENOR	5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○	MEDIANA	6%	✓
	Administración Financiero-Contable						○	MENOR	5%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○			ALTA	13%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS	Se excluye: El Servicio no atiende usuarios finales

Cuadro 14			
Cumplimiento PMG años 2001 - 2003			
	2001	2002	2003
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	100%	100%

● Anexo 5: Iniciativas de Inversión³⁵

1. Nombre: Habilitación Biblioteca
Tipo de Iniciativa: Inversión Región Metropolitana
Objetivo: Mejorar infraestructura
Beneficiarios: Funcionarios de DIPRES y público en general

2. Nombre: Remodelación oficinas
Tipo de Iniciativa: Inversión Región Metropolitana
Objetivo: Mejorar y ampliar espacios de trabajo
Beneficiarios: Funcionarios de DIPRES

3. Nombre: Sistema de Gestión Documental
Tipo de Iniciativa: Inversión en Informática
Objetivo: Simplificación de procesos de tramitación de documentos
Beneficiarios: Funcionarios y usuarios de DIPRES

4. Nombre: *Programa de Higiene y Seguridad.*
Tipo de Iniciativa: Requisitos de Inversión para Funcionamiento.
Objetivo: Mejorar la capacidad de respuesta de los funcionarios, ante siniestros o situaciones de emergencia.
Beneficiarios: Funcionarios de DIPRES y público en general.

35 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

Cuadro 15
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ³⁶	Ejecución Acumulada al año 2004 ³⁷	% Avance al Año 2004	Presupuesto Final Año 2004 ³⁸	Ejecución Año 2004 ³⁹	% Ejecución Año 2004	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(6) = (5) / (4)	(7) = (4) - (5)	
Requisitos de Inversión para funcionamiento	17.513	17.513	100%	20.000	17.513	88%	2.487	Saldo no comprometido
Inversión en Infraestructura	72.000	60.382	84%	77.584	60.382	78%	17.202	Saldo comprometido es 68%
Inversión Región Metropolitana	172.572	131.773	76%	180.852	131.773	73%	49.079	

36 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

37 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2004.

38 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2004.

39 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria del año 2004.

• Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores

Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)	1,05	1,11	105,71
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.				
Rotación de Personal	Dotación Efectiva año t (N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t / Dotación Efectiva año t) *100	1,05	3,09	294,28
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.				

Rotación de Personal

Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.

• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0,52	100
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	0
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,05	2,06	196,20
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0,52	100
• Razón o Tasa de rotación	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t) *100	800	150	18,75
Grado de Movilidad en el servicio	(N° de Funcionarios Ascendidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0	0
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.				

40 La información corresponde al período Junio 2002-Mayo 2003 y Junio 2003-Mayo 2004, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el periodo considerado es Enero 2003-Diciembre 2003 y Enero 2004-Diciembre 2004.

41 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

42 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

43 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

Cuadro 16
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴⁰			Avance ⁴¹	Nota s
		2003	2004			
Grado de Movilidad en el servicio	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/(Contrata Efectiva año t)*100	5,15	6,19	120,19		
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.						
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	85,86	82,99	96,66		
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.						
Porcentaje de becas ⁴² otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	6,81	4,64	68,14		
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t /N° de funcionarios capacitados año t)	121,84	59,26	48,64		
Grado de Extensión de la Jornada	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	18,54	18,95	102,21		
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.						
Evaluación del Desempeño ⁴³	Lista 1 % de Funcionarios	99,43	100	100,57		
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 2 % de Funcionarios	0,57	0	0		
	Lista 3 % de Funcionarios	0	0	0		
	Lista 4 % de Funcionarios	0	0	0		