

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo





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 Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

I.- Presentación de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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 Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
Álvaro Elizalde Soto, ministro del Interior Francisca Perales Flores, subsecretaria de desarrollo regional y administrativo	Álvaro Elizalde Soto, ministro del Interior y Seguridad Pública Víctor Ramos Muñoz, subsecretario del Interior Rafael Collado González, subsecretario de Seguridad Pública Francisca Perales Flores, subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo

MISIÓN
Impulsar y conducir las reformas institucionales en materia de descentralización, con enfoque de género y derechos, que contribuyan a una efectiva transferencia de atribuciones y responsabilidades en el ámbito político, económico y administrativo a los gobiernos regionales y a los municipios.

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
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo correspondió a un 20,0% del total del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

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

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Administrar fondos de inversión, orientados a la equidad territorial, con enfoque de género y derechos, para impulsar las inversiones, la innovación, la competitividad y el fortalecimiento de los territorios.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El 2024 se asignó a través del programa de recuperación de espacios urbanos de alto valor social (PREAVS) 5.099 millones de pesos. De este monto, 3.857 millones fueron transferidos para beneficiar proyectos en las comunas de La Serena, Valparaíso, Santiago, Concepción y Coronel.	
ACCIÓN 2	
El 2024 se ampliaron las tipologías de inversión del fondo de apoyo a la contingencia regional (FACR), lo que permitió distribuir más de \$12.696 millones para financiar 33 nuevas iniciativas de inversión en nueve regiones.	
ACCIÓN 3	
El 2024 se financiaron proyectos de seguridad y desarrollo social, mediante el programa de mejoramiento urbano (PMU), con 20 iniciativas del "plan calles sin violencia" por \$2.428.208.237 y 130 del "plan buen vivir" por \$16.673.593.427. Desde el programa mejoramiento de barrios (PMB), se financiaron 22 proyectos del "plan buen vivir" por un monto de \$5.382.632.904.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante el 2024 la inversión del programa de recuperación de espacios urbanos de alto valor social demostró una administración focalizada y estratégica, los fondos se dirigieron a un problema específico. La distribución de recursos del fondo de apoyo a la contingencia regional se destacó por ser una administración flexible y adaptable, la ampliación de sus tipologías para financiar nuevas iniciativas en ámbitos diversos demostró que funciona como una herramienta para responder a necesidades regionales específicas y contingentes, permitiendo una distribución equitativa y pertinente. Por último, el financiamiento a través del programa de mejoramiento urbano y del programa mejoramiento de barrios para los planes "calles sin violencia" y "buen vivir" ejemplifica una gestión alineada y colaborativa, muestra cómo los fondos actuaron como un vehículo para implementar otras grandes estrategias del Gobierno a nivel local, asegurando la coherencia de la acción del Estado en los territorios.	

Alcanzar un desarrollo territorial equitativo y la descentralización política, administrativa y fiscal que promueva el fomento productivo, el enfoque de género y la transición socio-ecológica justa, a través de la promoción, diseño e implementación de políticas y acciones desde el nivel central.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms in Spanish related to decentralization and territorial organization. The most prominent words are 'política' (politics) in large dark blue letters, 'descentralización' (decentralization) in large green letters, and 'territoriales' (territorial) in large green letters. Other visible words include 'nacional' (national), 'metropolitanas' (metropolitan), 'proceso' (process), 'nueva' (new), 'trasmigra' (transmigration), 'elaboro' (I elaborate), 'parte' (part), 'programa' (program), 'mayo' (May), 'reunio' (meeting), 'fiscal' (fiscal), 'administrativa' (administrative), 'culmino' (I culminated), 'puerto' (port), 'participativo' (participatory), 'vigor' (vigor), 'unidas' (united), 'ley' (law), 'desarrollo' (development), 'naciones' (nations), 'entrega' (delivery), 'enero' (January), 'fondo' (fund), 'gobernanza' (governance), 'amplio' (broad), 'sistemización' (systematization), 'informe' (report), 'áreas' (areas), 'royalty' (royalty), 'minero' (mining), 'pais' (country), 'millones' (millions), and 'proceso' (process).

El 2024 tras la entrada en vigor de la Ley de Royalty Minero en enero, esta subsecretaría coordinó y redactó el reglamento para la aplicación de los nuevos fondos, se distribuyeron 93.646 millones de pesos a través del fondo de comunas mineras y el fondo de equidad territorial.

Durante el 2024 se constituyeron tres áreas metropolitanas (Alto Hospicio-Iquique, Gran Concepción y Gran Santiago) y se avanzó en otras cuatro (La Serena-Coquimbo, Gran Valparaíso, O'Higgins y Puerto Montt-Puerto Varas), fortaleciendo una nueva gobernanza territorial para la gestión de dinámicas intercomunales.

Este conjunto de acciones abordó las tres dimensiones clave del objetivo: la política, la fiscal y la administrativa. La política nacional de descentralización representó la dimensión estratégica y política, siendo la acción fundacional que busca establecer el marco de largo plazo para la transferencia de poder desde el nivel central. La implementación de la Ley de Royalty materializó la descentralización fiscal, inyectando \$93.646 millones directamente a los municipios para promover un desarrollo territorial más equitativo y reducir su dependencia financiera. Finalmente, el fortalecimiento de áreas metropolitanas impulsó la descentralización administrativa al crear una nueva escala de gobernanza capaz de gestionar de forma integrada los desafíos de las grandes zonas urbanas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Instalar capacidades técnicas, institucionales y funcionarias de los Gobiernos Regionales y Municipios, para el diseño e implementación de políticas, planes y programas de desarrollo regional y local con enfoque de género, junto con la implementación y seguimiento de la transferencia de competencias, a través del diálogo colaborativo con los gobiernos regionales y municipales, además de la generación de instrumentos y asistencia que faciliten un efectivo proceso de transferencias.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

El 2024 se realizó un proceso de estudio para la transferencia de competencias del Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR), culminado con la aprobación de esta transferencia por parte del comité interministerial de descentralización (CID), para los gobiernos regionales de Tarapacá, O'Higgins, y Magallanes, buscando que lideren la gestión y promoción del turismo regional.



ACCIÓN 2

El 2024 a través de la academia de capacitación municipal y regional, se otorgaron 600 becas para carreras, diplomados y postítulos. Además, se realizaron 26 diplomados y cursos de especialización que beneficiaron a más de 8.000 personas y se certificaron las competencias de cerca de 400 funcionarios y funcionarias municipales en labores específicas.

ACCIÓN 3

El 2024 se entregó asistencia técnica y metodológica a los equipos de los gobiernos regionales para impulsar las políticas nacionales de zonas extremas y de zonas en desarrollo, que se encuentran en ejecución en 13 regiones del país. Este trabajo ha permitido financiar iniciativas estratégicas como la construcción del embalse Chironta en el Valle de Lluta (Región de Arica).

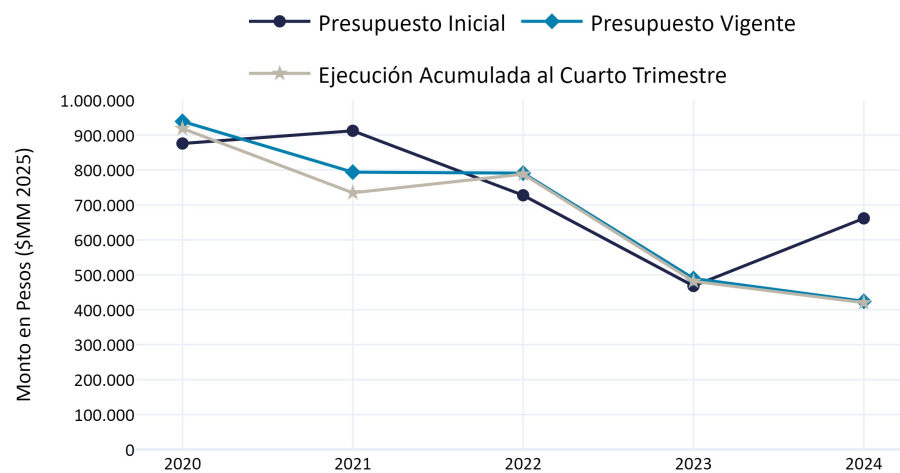
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La transferencia de competencias del Servicio Nacional de Turismo fortaleció la capacidad institucional, al traspasar nuevas funciones y responsabilidades a los gobiernos regionales, se les dotó de nuevas atribuciones, obligándolos a desarrollar la estructura y los procesos para ejercerlas eficazmente. En paralelo, la academia de capacitación mejoró masivamente las capacidades técnicas del capital humano, al formar a más de 8.000 personas en áreas clave para la gestión local y regional. Finalmente, la asistencia técnica en los planes de zonas extremas y en desarrollo instaló capacidades para la planificación territorial compleja, asegurando que los equipos regionales tuvieran las herramientas para gestionar estas políticas en 13 regiones y permitió el desarrollo de iniciativas de inversión estratégicas.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

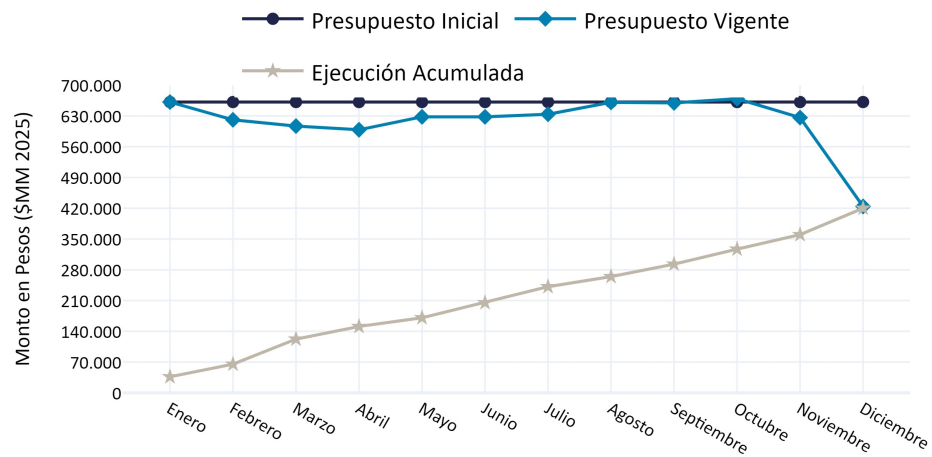
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



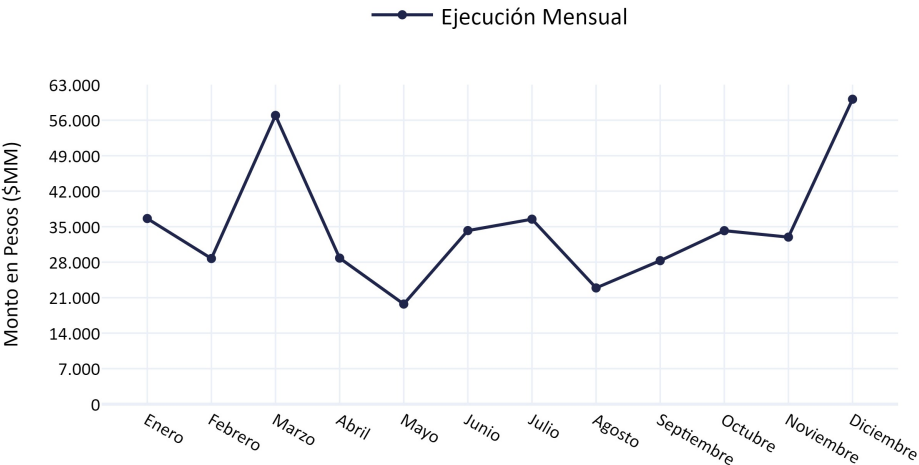
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

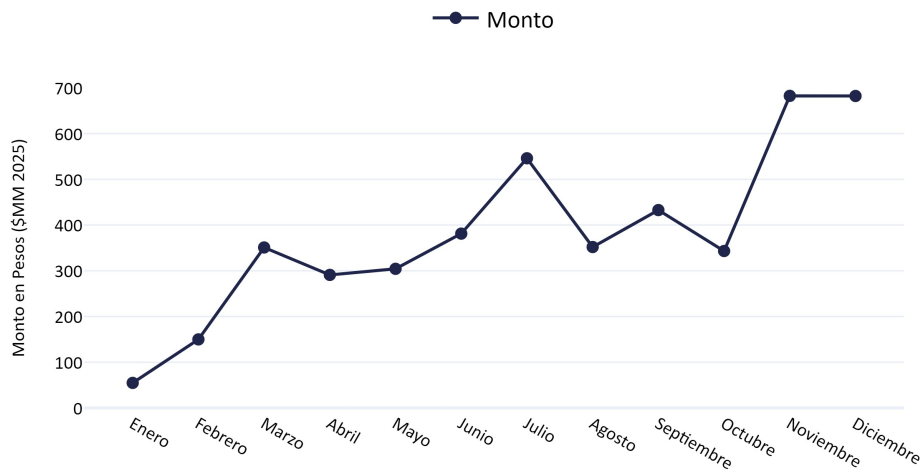
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

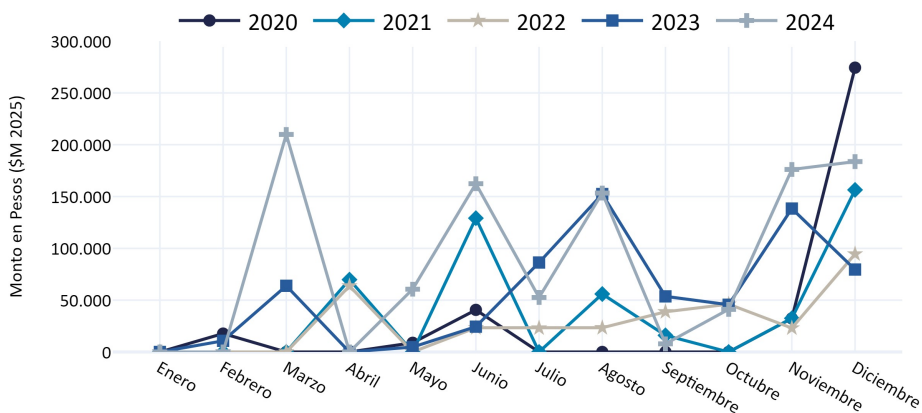
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

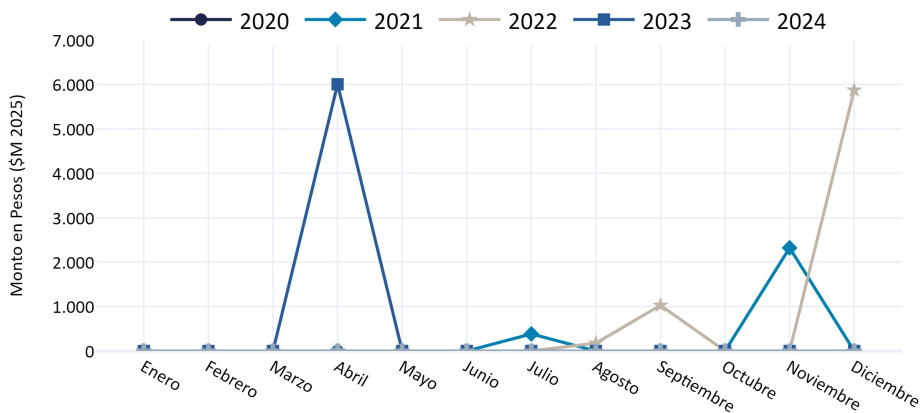


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

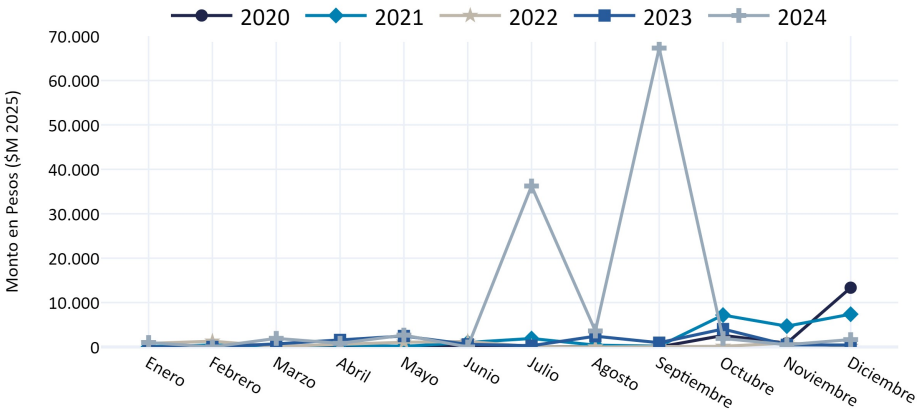
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

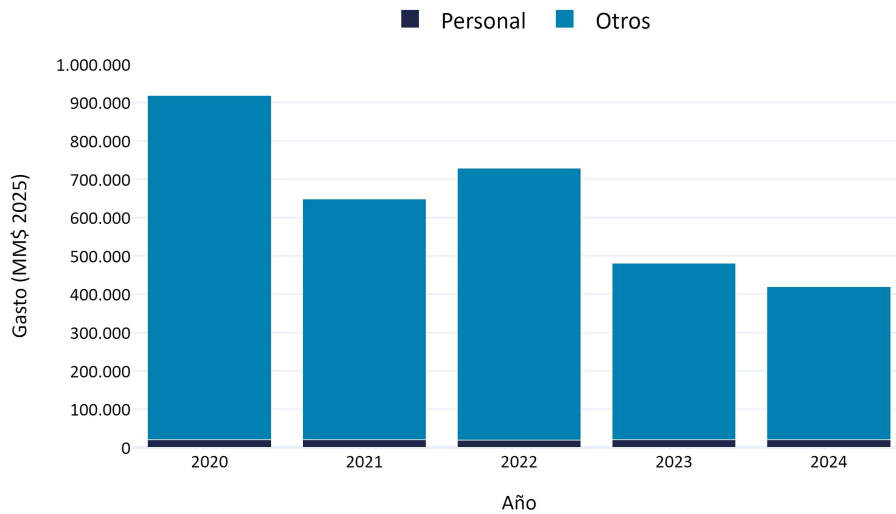


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

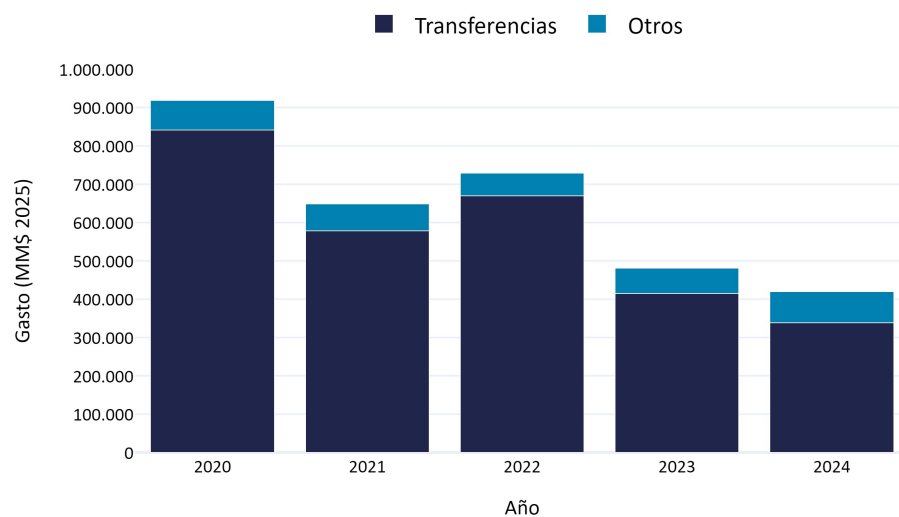


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



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

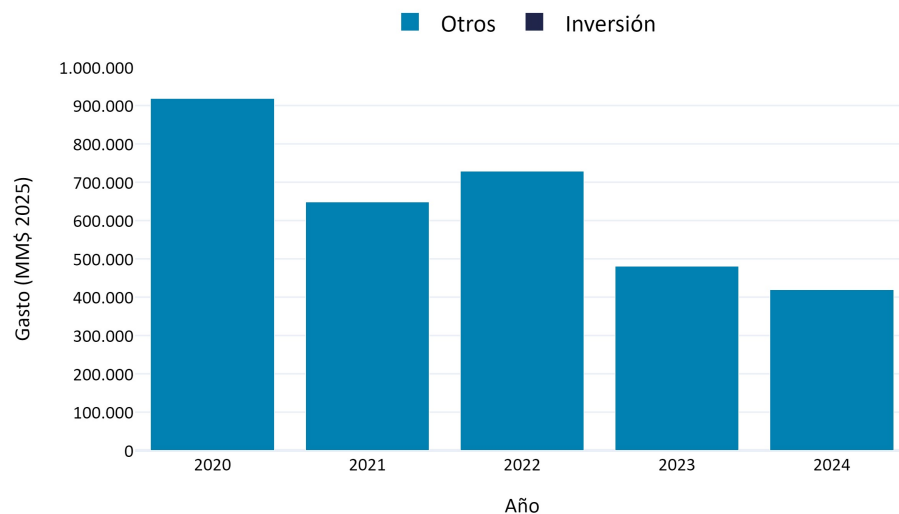
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo



¿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.

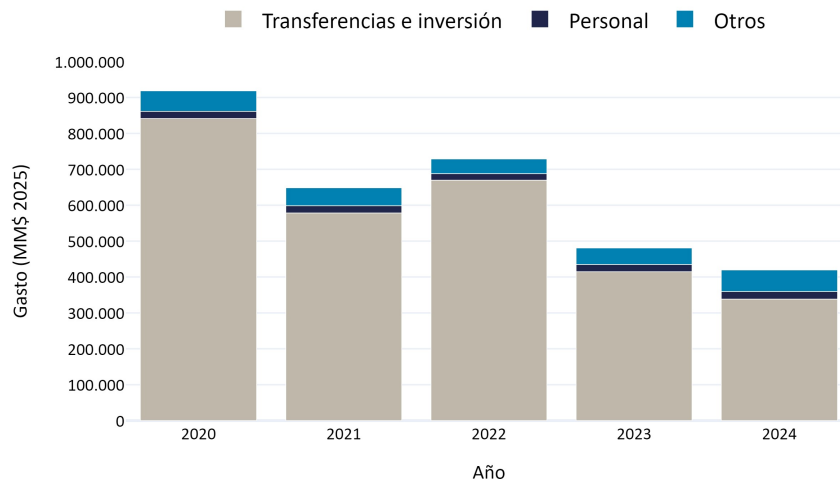
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

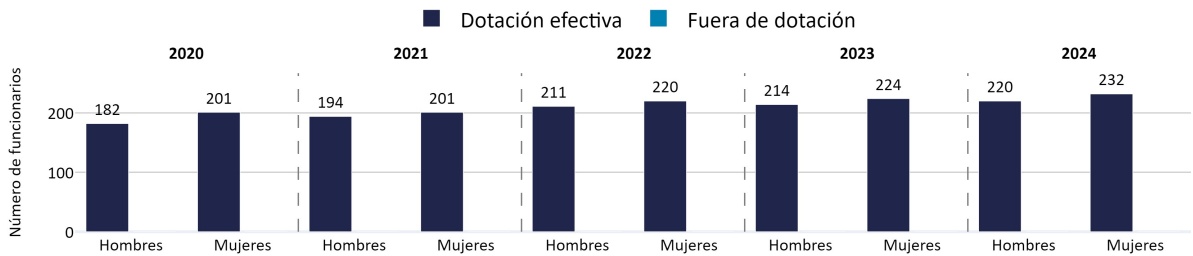
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo



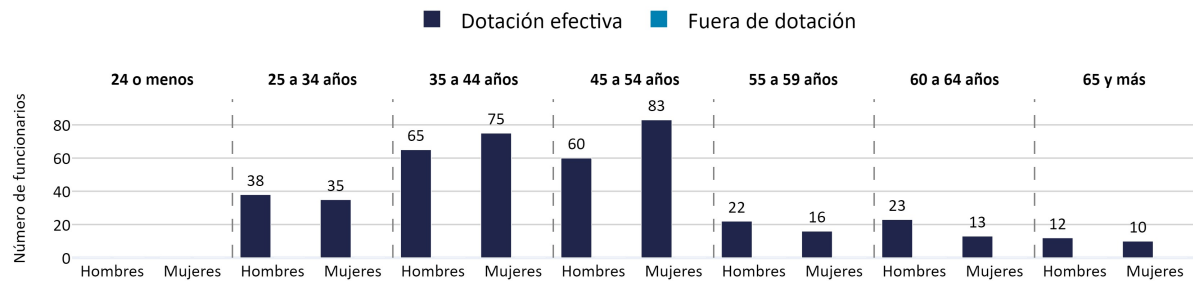
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



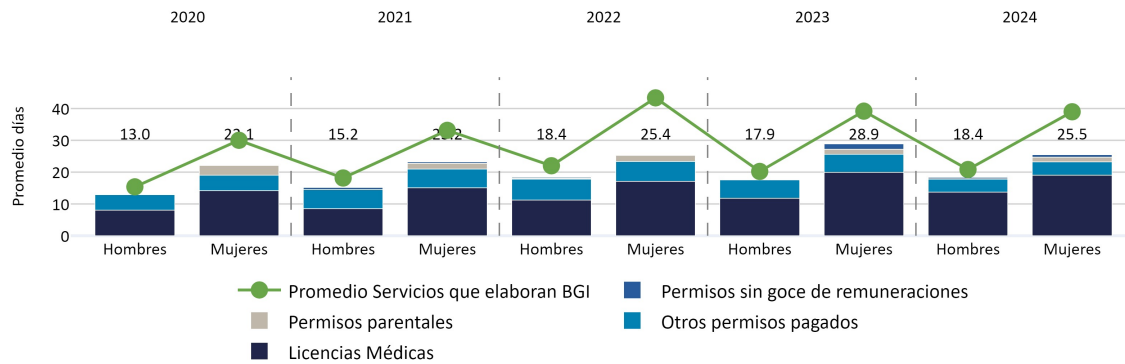
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



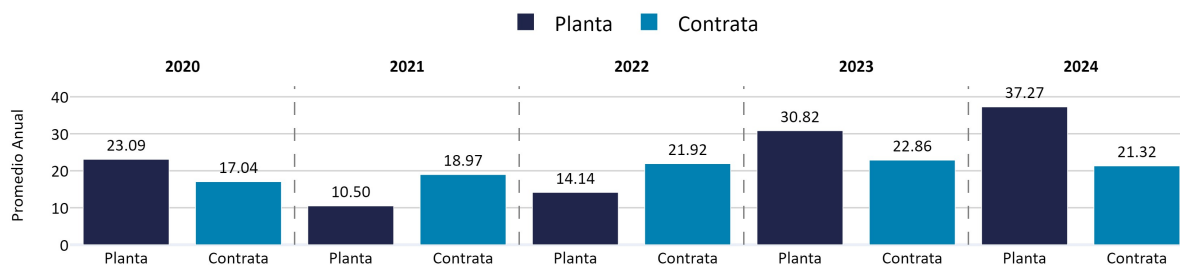
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

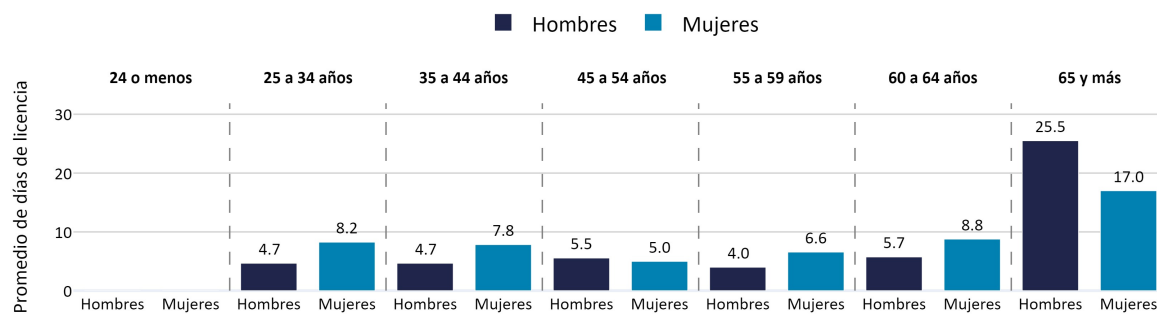
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 64.829 y M\$ 51.635 respectivamente.

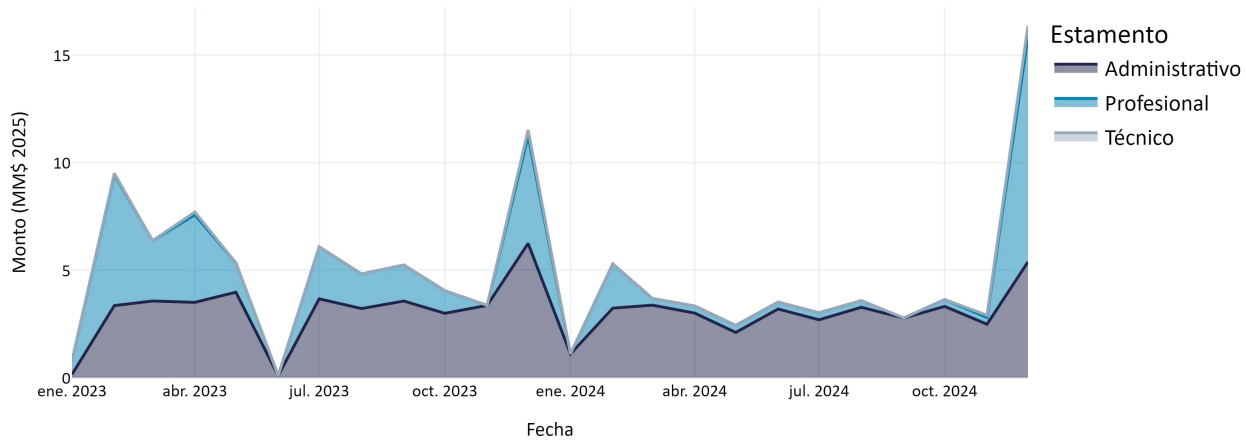
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	7,5%	7,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,2%	2,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,6%	0,9%

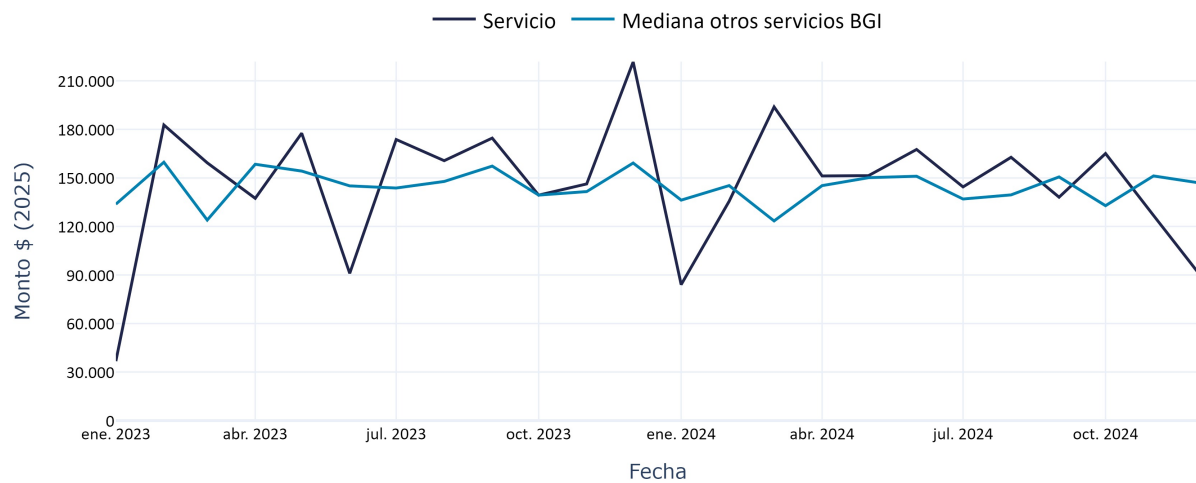
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	15 horas
Promedio pagado por trabajador	\$162.480	\$122.940
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	52%	67%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,6%	5,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



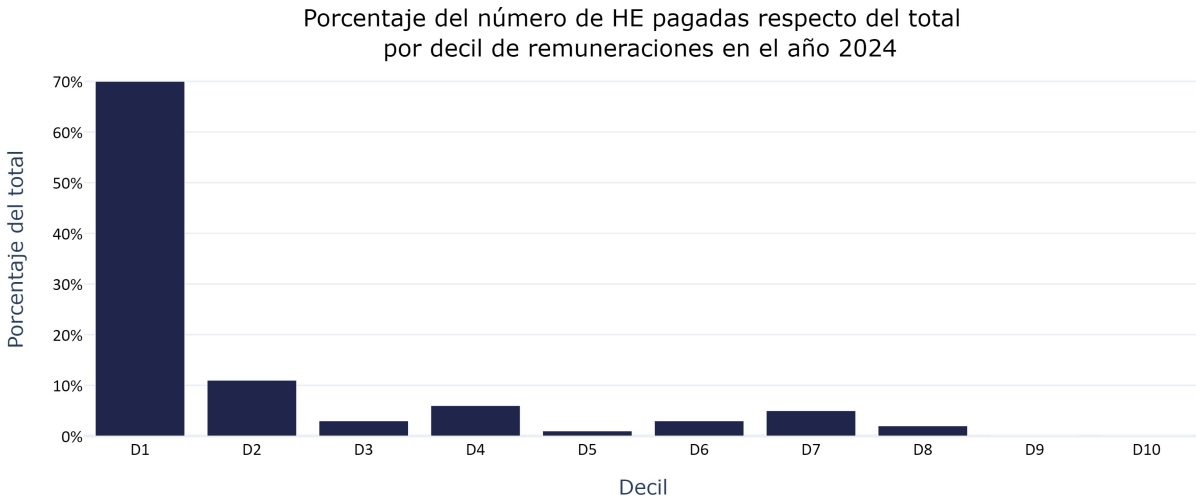
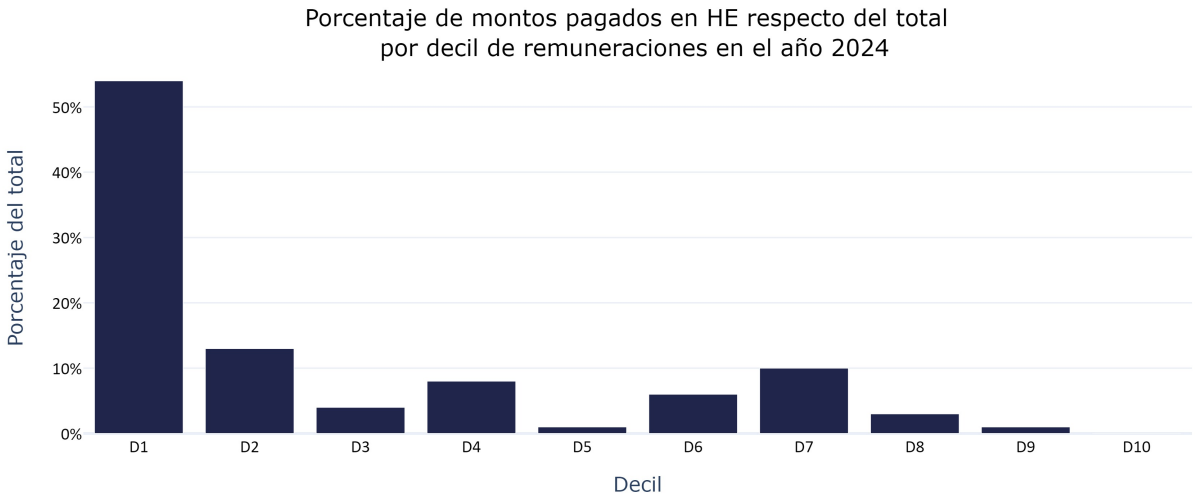
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 70% de las HE pagadas y recibe el 54% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	11.21%	20	9.09%	46
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	0.86%	2	0.91%	4
Profesionales	198	85.34%	194	88.18%	392
Técnicos	6	2.59%	4	1.82%	10
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	232	100%	220	100%	452

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	7.41%	3	7.32%	5
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	23	85.19%	32	78.05%	55
Técnicos	2	7.41%	6	14.63%	8
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	27	100%	41	100%	68

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	72	46	41
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	0%	9.76%

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	0	4
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	4
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	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	71	47	39
(b) Total dotación efectiva año t	431	438	452
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.47%	10.73%	8.63%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	6	8
Otros retiros voluntarios año t	61	30	24
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	11	4
Total de ceses o retiros	71	47	39

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	103	36	41
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	71	47	39
Porcentaje de recuperación (a/b)	145.07%	76.6%	105.13%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	2	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	14	14	11
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	14.29%	7.14%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	331	275	347
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	438	452
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	76.8%	62.79%	76.77%

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)	1303	1078	3045
(b) Total de participantes capacitados año t	586	473	870
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	2.22%	2.28%	3.5%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	2	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	40	55	68
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.5%	3.64%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	4	14	20
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	438	452
Porcentaje de becados (a/b)	0.93%	3.2%	4.42%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	359	377	342
Lista 2	0	3	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	359	380	345
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	438	452
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	83.29%	86.76%	76.33%

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	34	12	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	72	46	41
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	47.22%	26.09%	24.39%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	34	12	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	83	28	11
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	40.96%	42.86%	90.91%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	35	21	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	83	28	11
Porcentaje (a/b)	42.17%	75%	90.91%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumentar el aporte fiscal al Sistema de Financiamiento municipal en 1.000 mm usd, y distribuirlo con criterio de Justicia Territorial	En diseño
Creación de órgano multinivel para traspaso y monitoreo de competencias y servicios públicos	Terminado
Descentralizaremos la planificación y la gestión de la movilidad a nivel regional, transfiriendo íntegramente competencias y financiamiento a los Gobiernos Regionales	En tramitación
Elaborar contenidos pedagógicos para formar a los escolares en el cuidado y convivencia responsable con animales de compañía, y en una cultura para la empatía.	En implementación
Establecer espacios de monitoreo y rendición de cuentas de los instrumentos de gestión municipal por parte de la comunidad, el COSOC, el concejo municipal y otros grupos organizados, de manera de aportar al equilibrio de poder efectivo entre la comunidad, el concejo municipal y la alcaldía.	En tramitación
Fortalecer políticas de prevención de la corrupción a nivel local, evaluando cambios a las facultades de la Contraloría en materia de fiscalización.	Terminado
Fortalecimiento de la regulación y planificación en el ámbito medioambiental, recursos hídricos, y recolección y tratamiento de residuos, incorporando financiamiento, asistencia técnica, estrategias y criterios que consideren las capacidades sociales y ecológicas de cada territorio.	En implementación
Implementar un programa de capacitación en cirugía de esterilización.	En implementación
Implementar un Sistema de Planificación y Ordenamiento Territorial para una coordinación efectiva entre niveles regionales, intercomunales, comunales y barriales.	En implementación
Impulsar instrumentos de participación social en las instancias de aprobación, diseño, planificación e implementación de las estrategias de desarrollo regional y local.	En implementación
Modificación de artículo 121 de manera tal que permita a los gobiernos locales gestionar de manera autónoma la dotación de RRHH requerida, teniendo como base el PLADECO actualizado y definiendo la organización, cargos, perfiles y remuneraciones de acuerdo a las condiciones de cada municipio, en un marco de respeto de los derechos de las y los funcionarios municipales, una vez en cada periodo y con aprobación del Concejo Municipal.	En diseño
Modificación de ley de Evaluación Ambiental para que sea presidida por los Gobernadores Regionales y mayores portestades en la entrega de las Resoluciones de Calificación Ambiental	En implementación
Promover legislación para agregar representantes de pueblos originarios como concejales supranumerarios según su proporción en la población comunal	En diseño
Promover y fortalecer la creación de empresas municipales (o entre municipios) para proveer productos, bienes y servicios que representan derechos sociales (como es el acceso a electricidad, agua, internet y otros cuya ausencia, elevados costos o externalidades negativas de la operación perjudican a la comunidad).	En diseño
Proyecto de Ley de Reforma de Financiamiento Municipal. Permitirá la capacidad de endeudamiento hasta en un 10% de los ingresos totales por uno o más periodos con la aprobación del Concejo Municipal y el COSOC	En diseño
Rediseñar el Programa Nacional de Tenencia Responsable de Animales de Compañía, con eje en el control reproductivo, la prevención del abandono y el apoyo a las regiones y organizaciones de protección animal	En implementación
Reforma al funcionamiento de las Corporaciones Municipales	En tramitación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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)
5.00	104.00	4.00	100.00	775921.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se capacitó en materia de género nivel avanzado a 40 personas, para fortalecer las competencias para que incorporen la perspectiva de género en el quehacer de la institución, tendientes a disminuir y/o eliminar inequidades, brechas y barreras de género. Se impartió en modalidad virtual y sincrónica, en 4 sesiones durante 16 horas cronológicas, comenzó el 14 de mayo y finalizó el 6 de junio.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realizó un taller con 4 sesiones virtuales entre el 12 y el 26 de abril al Gobierno Regional de Tarapacá, que trabaja en el plan de desarrollo de zonas extremas. Se envió un oficio circular a los gobernadores/as regionales, solicitando la incorporación de representantes del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en los equipos regionales de coordinación del gasto público.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró una propuesta metodológica para un índice comunal de género; un informe de usuarios/as del sistema de postulación en línea de la academia de capacitación; un estudio de la aplicación de estrategias, políticas públicas de los gobiernos regionales que hayan contribuido a la igualdad de género (2018-2023) y un informe con análisis de la Ley de Plantas Municipales y de Incentivo al Retiro.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Realizar un desarrollo en la plataforma "Chile Indica", la que contendrá funcionalidades de "enfoque de género" para la postulación de iniciativas de los gobiernos regionales.	Durante el 2024 se realizó un desarrollo en la plataforma "Chile Indica", que admite la identificación de la variable de género en las iniciativas postuladas al anteproyecto de inversión regional y programa público de inversiones regionales, para relacionar la estructura de inversión local y regional con la perspectiva de género.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

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

