

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
Instituto Antártico Chileno





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

Podrás:

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



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



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación del Instituto Antártico Chileno

I.- Presentación del Instituto Antártico Chileno

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

III. Funcionamiento del Instituto Antártico Chileno

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación del Instituto Antártico Chileno

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
Gino Casassa Rogazinski, director nacional Instituto Antártico Chileno. Andrés López Lara, subdirector técnico Claudio Salas Bermúdez, subdirector administrativo	Alberto van Klaveren Stork, ministro de Relaciones Exteriores Gloria de la Fuente González, subsecretaria de Relaciones Exteriores Claudia Sanhueza Riveros, subsecretaria de Relaciones Económicas Internacionales

MISIÓN
Cumplir con la Política Antártica Nacional, incentivando el desarrollo de la investigación científica, tecnológica y de innovación en la Antártica, siguiendo cánones internacionales, participando efectivamente en el Sistema del Tratado Antártico y foros internacionales relacionados, fortaleciendo a la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena como puerta de entrada al Continente Blanco, realizando acciones y actividades de divulgación y valoración del conocimiento antártico en la comunidad nacional, y asesorando a la autoridad en materias antárticas.

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 del Instituto Antártico Chileno correspondió a un 7,4% del total del Ministerio de Relaciones Exteriores.

(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’.

1.El Programa Desarrollo de la Ciencia Antártica Concursable entrega financiamiento al Concurso Nacional de Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica Antártica, que el INACH desarrolla anualmente con el fin de cumplir con los objetivos de la Política Antártica Nacional asociados a la investigación científica nacional en la Antártica.2."Tesis Antárticas", este se vincula al llamado a concurso de Apoyo a Tesis de Postgrado en Temas Antárticos. Este tiene como objetivo principal incrementar la masa crítica de científicos antárticos nacionales menores de 40 años. Para ello, se financia la realización de tesis de postgrado 3.Programa Plataforma Logística para Apoyo de Actividades Antárticas: La operación del Programa Científico Antártico Nacional (PROCIEN), se realiza de Noviembre a Abril de cada año vía aérea y marítima, desde, hacia y dentro de la Antártica, este programa es el encargado de coordinar la logística, y operaciones de todas las actividades del PROCIEN en Antártica.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Incentivar la asistencia de especialistas nacionales a los foros y reuniones adscritos al Sistema del Tratado Antártico (STA), de manera que tengan una participación activa, mediante la presentación de trabajos, para tener una opinión informada dentro del STA.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Las reuniones 46 RCTA y 26 CEP se realizaron en Kochi, India, en mayo de 2024. Chile presentó en calidad de autor individual 1 documento sobre la prevención, control y gestión de la influenza por gripe aviar en Antártica y participó asociado a otras partes en otros 3 Documentos de Trabajo (WP) sobre diferentes temas.	

ACCIÓN 2
Destacada de Chile participación en la 36ª Reunión General Anual (AGM) de COMNAP, celebrada en Buenos Aires, Argentina, del 14 al 16 de agosto de 2024. La delegación, liderada por el Director del Instituto Antártico Chileno (INACH), conformada por 12 representantes de diversas instituciones nacionales (INACH, EPA, EMCO, Armada, Fuerza Aérea y ASMAR) e incluyó a Wendy Rubio, vicepresidenta COMNAP.

ACCIÓN 3
En agosto 2024, Chile fue anfitrión de la XI Conferencia Abierta del Comité Científico de Investigación Antártica (OSC SCAR 2024) en Pucón, congregando a más de 1000 participantes de 50 países. Este evento, líder mundial en ciencia antártica, se realiza cada dos años y convoca a investigadores de todo el planeta para compartir últimos hallazgos, nuevas ideas y trabajar juntos en mejorar Antártica.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las actividades realizadas en la Antártica se rigen por el Sistema del Tratado Antártico (STA), el cual se compone por una serie de tratados, convenios y protocolos que surgen a partir del Tratado Antártico original firmado el 1 de diciembre de 1959 en la ciudad de Washington. Dicho tratado fue firmado por los países que, hasta esa fecha, habían presentado reclamaciones territoriales sobre la Antártica y que además habían jugado un rol importante en el Año Geofísico Internacional de 1957-1958. En Chile, el Tratado Antártico se encuentra en la Ley 21.255, la Política Antártica Nacional y el Plan Estratégico 2021- 2025 y la labor que realiza el Consejo de Política Antártica, la División Antártica del MINREL y el Instituto Antártico Chileno. Los recursos dispuestos en el programa aligamiento científico internacional corresponden a los necesarios para llevar a cabo las principales reuniones mundiales de ciencia antártica: The 11th Open Science Conference Pucón en Agosto 2024.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

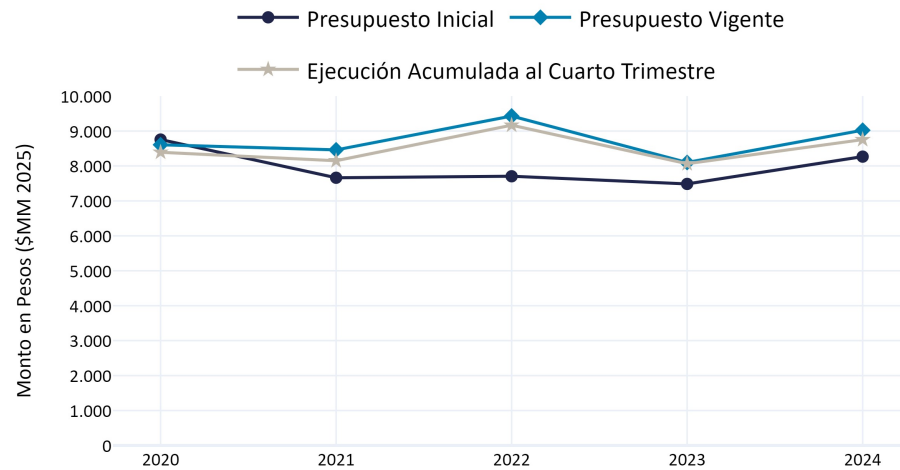
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Fomentar el conocimiento e importancia del continente antártico en la comunidad nacional, mediante el desarrollo de eventos de alto impacto social y cultural, la presencia en medios masivos y la elaboración de publicaciones, con el fin de aumentar el interés antártico, contribuyendo al fortalecimiento de una identidad antártica para Chile.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El 5 de octubre de 2024 finalizó la XXI Feria Antártica Escolar (FAE) en Punta Arenas, en la que participaron 42 estudiantes de 15 comunas del país. Los ganadores y ganadores fueron estudiantes de Lota, Ñuñoa y Las Condes. El premio Consistió en participar en la Expedición Antártica Escolar en la base Escudero, isla Rey Jorge, donde desarrollarán un programa educativo junto al personal científico	
ACCIÓN 2	
El 5 de octubre de 2024 finalizó la XXI Feria Antártica Escolar (FAE) en Punta Arenas, en la que participaron 42 estudiantes de 15 comunas del país. Los ganadores/as fueron estudiantes de Lota, Ñuñoa y Las Condes. El premio consistió en participar en la Expedición Antártica Escolar, Base Escudero, isla Rey Jorge, donde desarrollarán un programa educativo junto al personal científico y logístico	
ACCIÓN 3	
El INACH también trabajó en la producción de libros y revistas, incluyendo el Boletín Antártico Chileno e ILAIA: Advances in Chilean Antarctic Science, que se publica con el objetivo de mostrar el trabajo de Chile en la Antártica ante la comunidad internacional.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El programa Feria Antártica Escolar busca ofrecer al sistema escolar una oportunidad para que los y las estudiantes y docentes integren contenidos antárticos a su proceso formativo, ya que es una temática que tiene una presencia muy acotada en el currículo escolar. Además, este programa es el único del Estado que ofrece una oportunidad abierta, pública y transparente a estudiantes y docentes para conocer el Territorio Chileno Antártico de la mano de la ciencia y la política exterior del país. La Feria Antártica Escolar busca fomentar la valoración del desarrollo científico nacional, el conocimiento, respeto y compromiso con el continente Antártico, además de fomentar la vocación científica entre jóvenes de enseñanza media del país, comunicando y difundiendo materias antárticas a la comunidad a través de proyectos de investigación científica escolar.	

Funcionamiento del Instituto Antártico Chileno

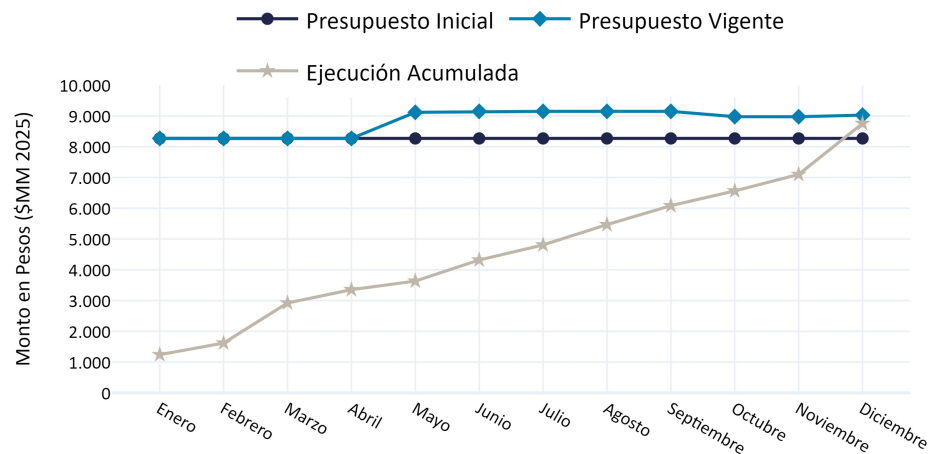
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



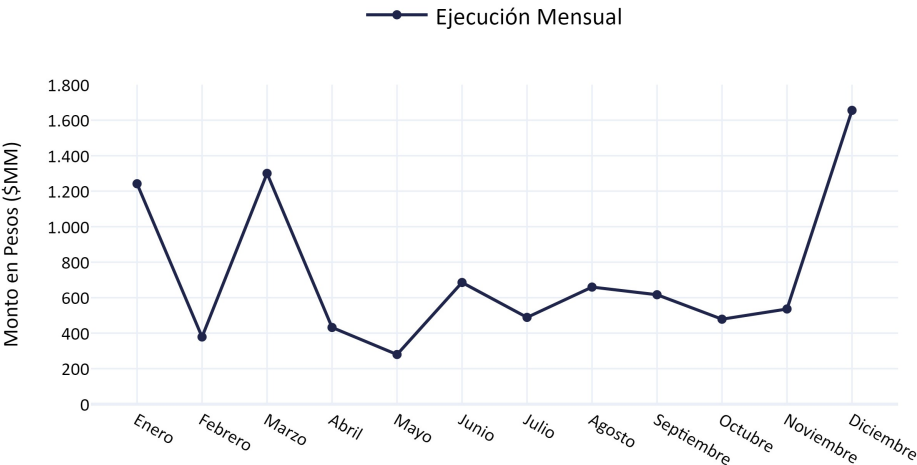
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

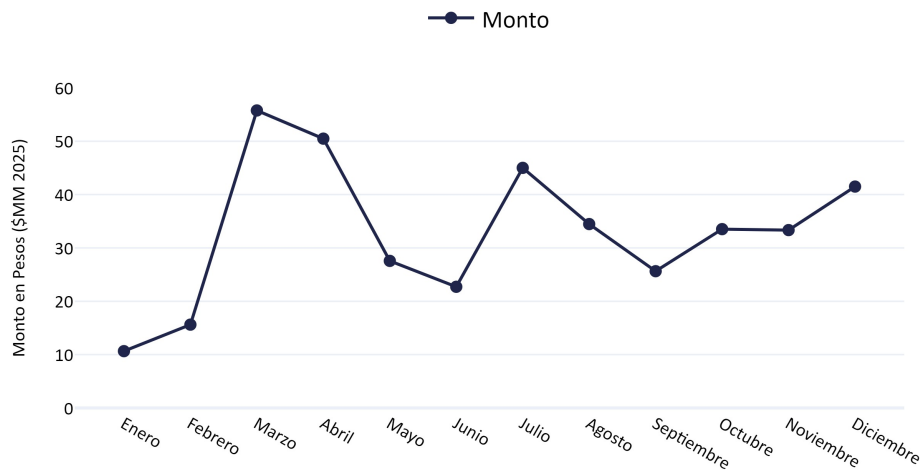
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



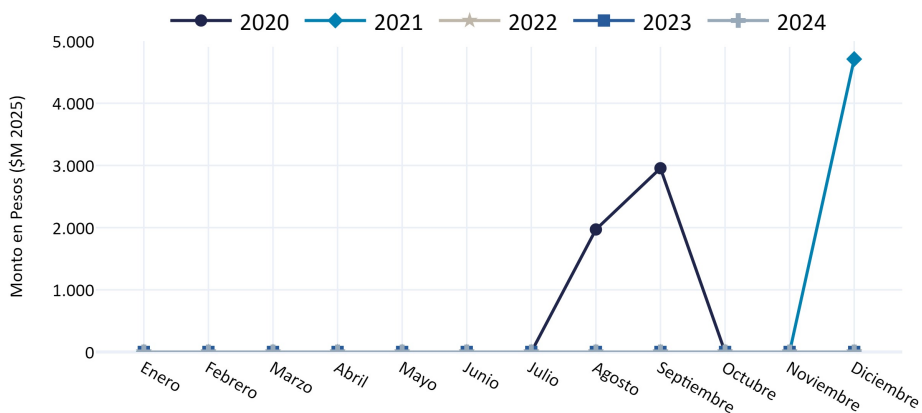
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Instituto Antártico Chileno, ejecutó el 10,5% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

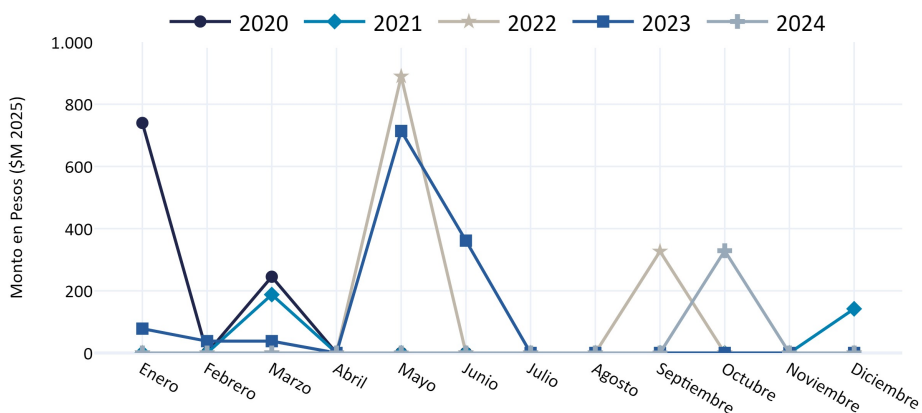
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



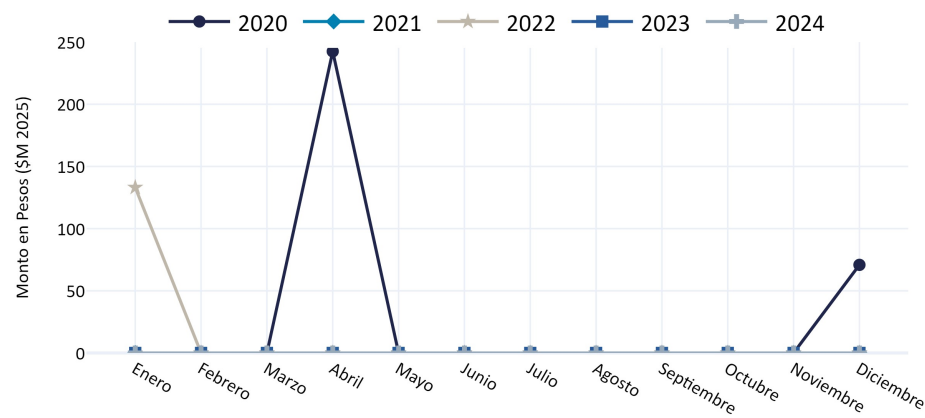
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

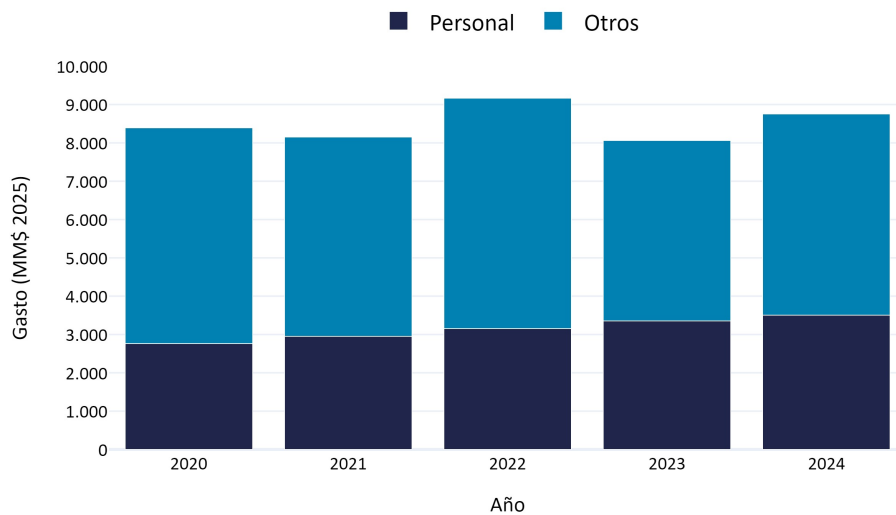


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto Antártico Chileno

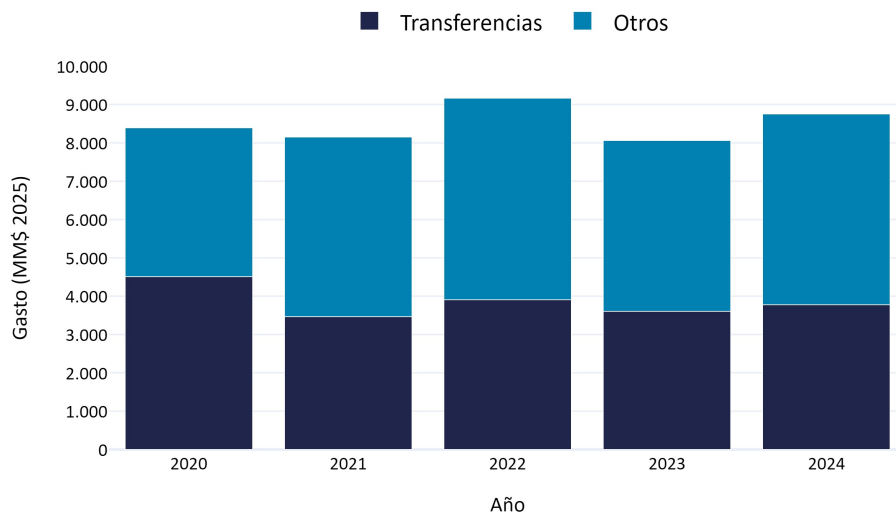


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

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

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Instituto Antártico Chileno



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

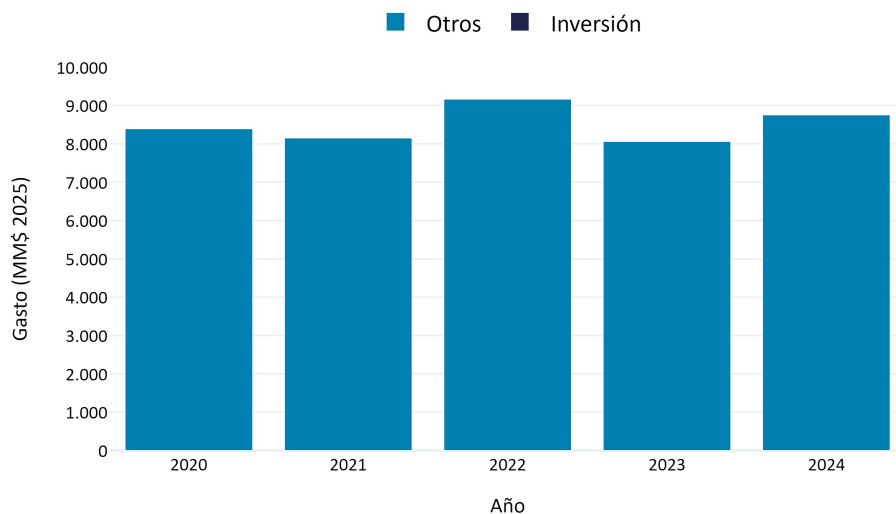
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Antártico Chileno



¿Qué son las iniciativas de inversión?

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

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

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

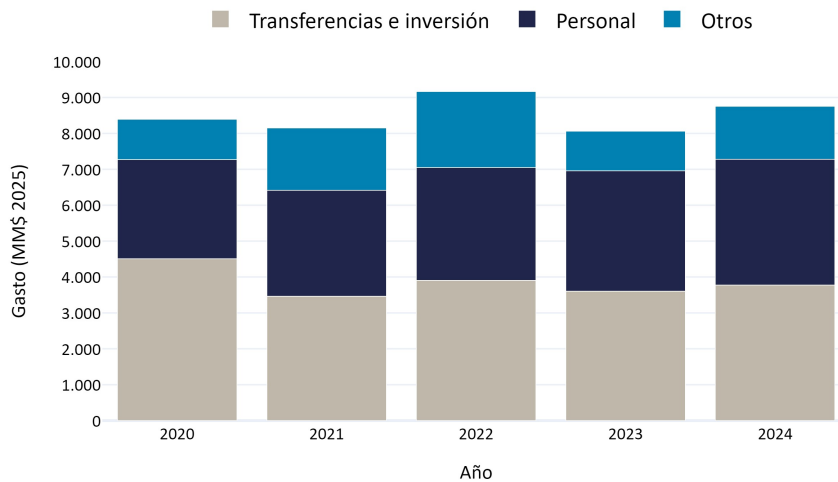
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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

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

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

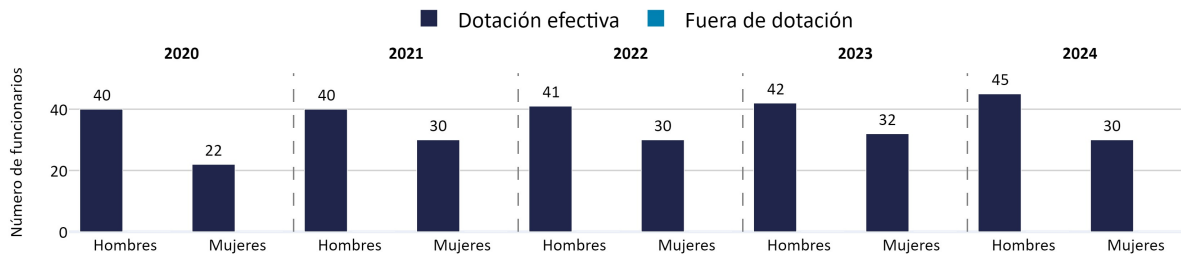
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Antártico Chileno



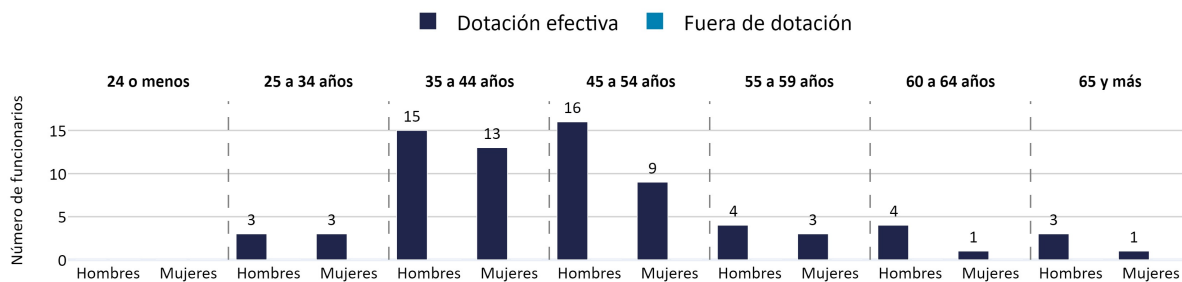
III 4.- Dotación

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



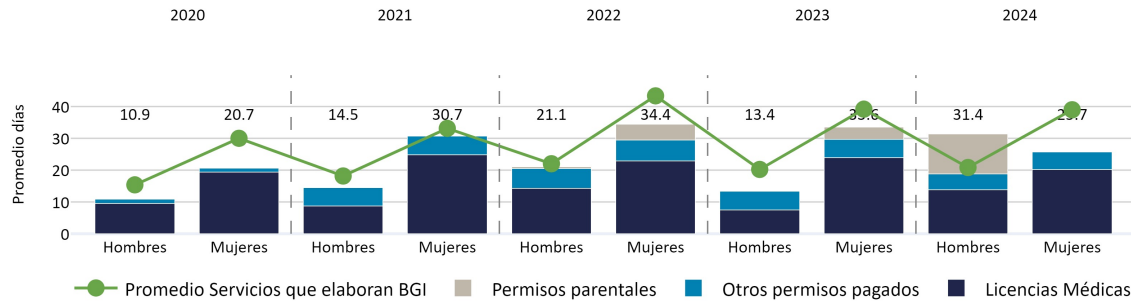
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



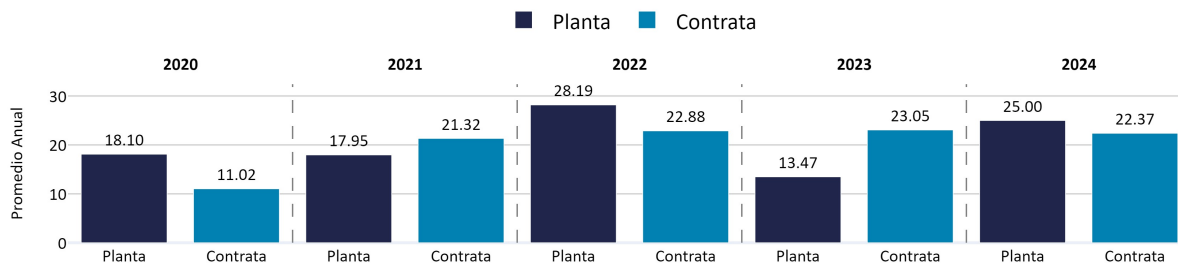
Evolución del ausentismo laboral

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.

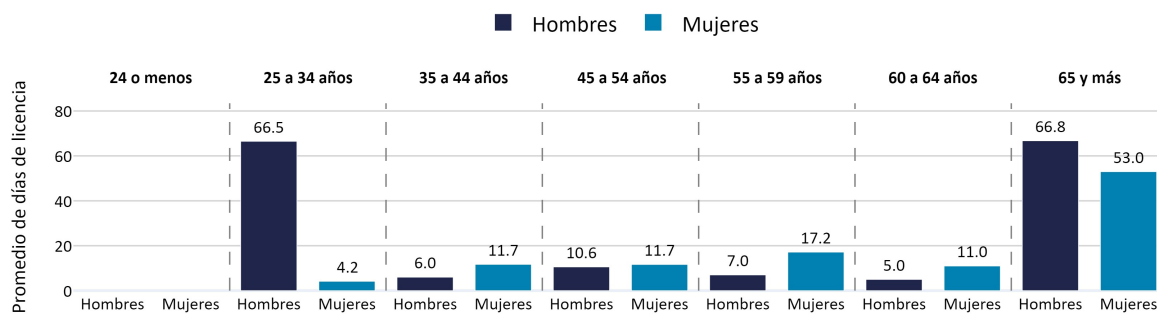
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 9.401 y M\$ 11.677 respectivamente.

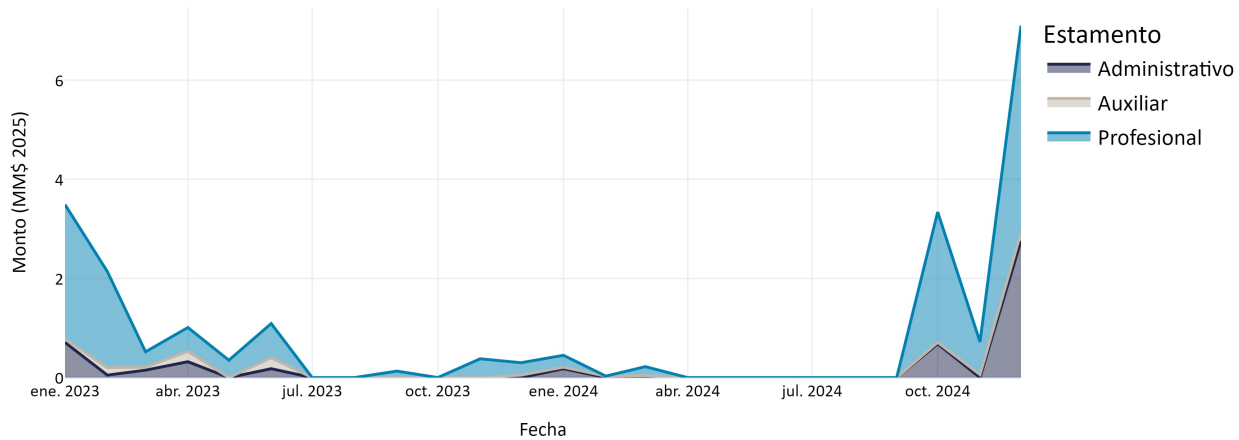
Distribución en el personal de planta y contrata

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

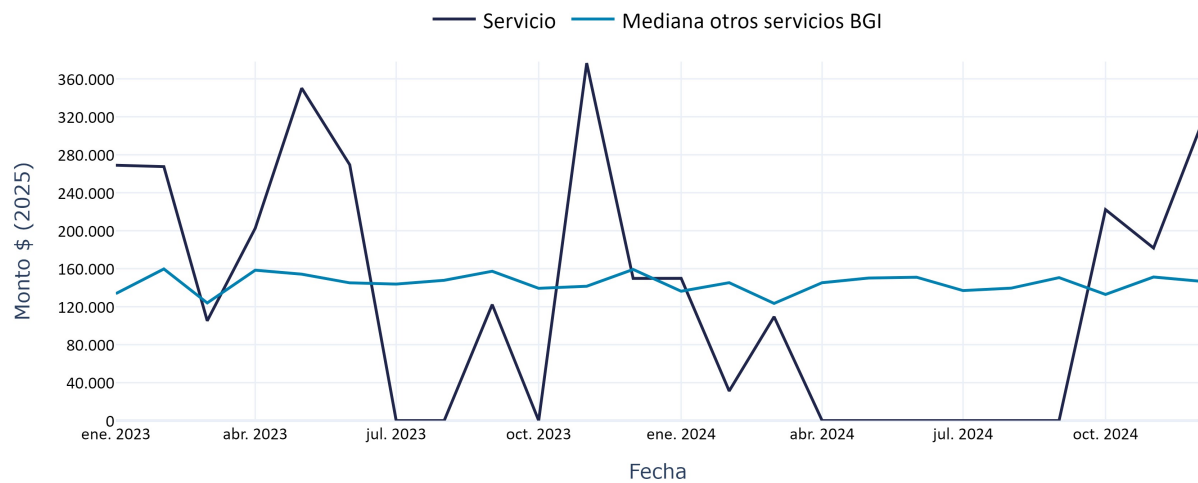
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	22 horas	24 horas
Promedio pagado por trabajador	\$235.038	\$248.458
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	18%	10%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	9%	9%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,8%	7,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



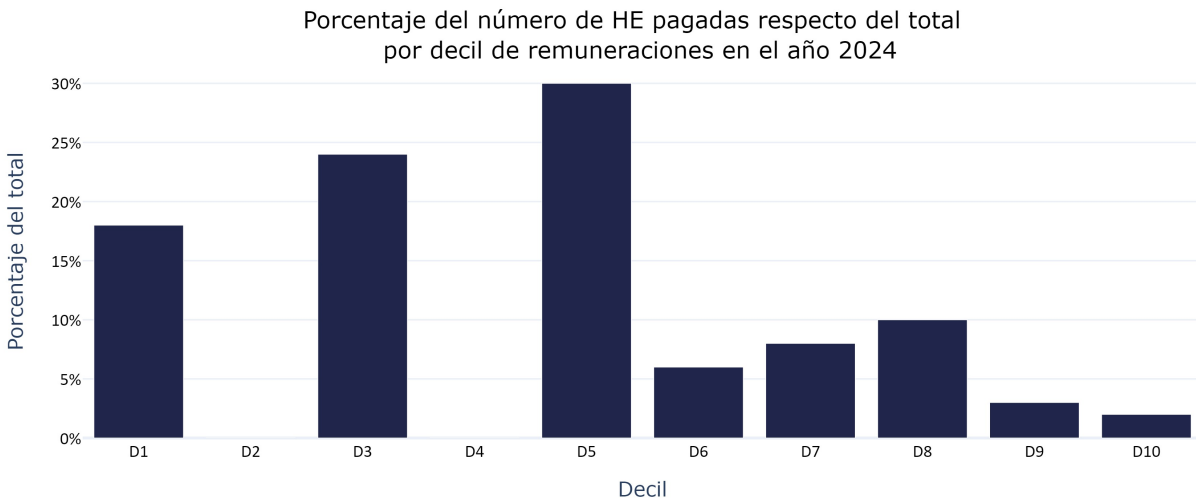
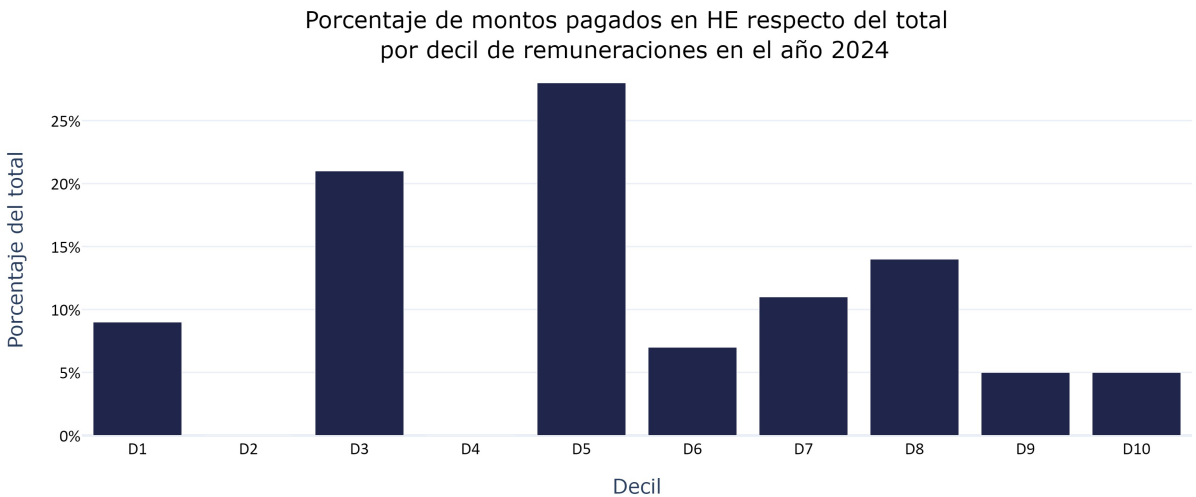
Comparación con otros servicios públicos



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 2% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 18% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto Antártico Chileno

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	14	46.67%	11	24.44%	25
Auxiliares	0	0%	2	4.44%	2
Directivos	0	0%	2	4.44%	2
Profesionales	16	53.33%	29	64.44%	45
Técnicos	0	0%	1	2.22%	1
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	30	100%	45	100%	75

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	10.53%	0	0%	2
Auxiliares	1	5.26%	5	33.33%	6
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	14	73.68%	7	46.67%	21
Técnicos	2	10.53%	3	20%	5
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	19	100%	15	100%	34

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	3	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	5	5
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	16.67%	60%	0%

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	1	3	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	3	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	NaN%

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	4	4	5
(b) Total dotación efectiva año t	71	74	75
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5.63%	5.41%	6.67%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	1	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	1	1
Otros retiros voluntarios año t	1	1	2
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	0	2
Total de ceses o retiros	4	4	5

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	6	5	6
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	4	4	5
Porcentaje de recuperación (a/b)	150%	125%	120%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	5	0
(b) Total Planta efectiva año t	16	19	18
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	26.32%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	43	57	63
(b) Total Dotación Efectiva año t	71	74	75
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	60.56%	77.03%	84%

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)	3268	11001	6804
(b) Total de participantes capacitados año t	43	141	166
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	76%	78.02%	40.99%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	7	10	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	14.29%	10%	9.09%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	71	74	75
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	55	52	60
Lista 2	1	2	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	56	54	61
(b) Total Dotación Efectiva año t	71	74	75
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	78.87%	72.97%	81.33%

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	5	2	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	5	5
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	83.33%	40%	60%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	2	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	3	5
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	62.5%	66.67%	60%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	2	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	3	5
Porcentaje (a/b)	25%	66.67%	60%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto Antártico Chileno

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Potenciar las áreas con las que Chile cuenta con ventajas comparativas, como la protección de sus océanos.	En implementación
Promover una estrategia comercial que tenga directa relación con la estrategia de desarrollo sostenible y que vaya en sintonía con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto Antártico Chileno

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
2.00	43.00	3.00	100.00	99366.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto Antártico Chileno

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.	Avanzar en el plan de capacitación en género como una herramienta para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual y de prácticas sexistas o discriminatorias; para la transversalización del enfoque de género en los programas y políticas del Servicio y como un medio de transformación social. Se mantienen dos perfiles: interno (personal INACH) y Externo (participantes EAE y ECA) y se distinguen cuatro niveles de competencias: Elemental, básico, medio y avanzado, de acuerdo con la relación de responsabilidades y competencias esperadas. De acuerdo al Programa de capacitación en género del INACH, el Plan de Capacitación 2024 espera capacitar al 90% del perfil Externo, al 50% del personal INACH en nivel básico, al 20% en nivel medio, y al 50% de los cargos de jefatura en el nivel avanzado. Se llevará un registro de las capacitaciones realizadas, el que incluirá el detalle de los contenidos abordados, duración y asistentes. Se llevará un registro de las horas de capacitación en género acumuladas por el personal del INACH, desagregado, al menos, por persona, sexo, estamento y calidad contractual que permita hacer seguimiento al avance del programa de capacitación en género y que sirva como base para la toma de decisiones.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Incluir perspectiva de género en la encuesta de satisfacción al finalizar la Expedición Científica Antártica (ECA) , con la finalidad de mejorar bienes y servicios que consideren las diversas necesidades desde un enfoque interseccional.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Disponer de información desagregada por sexo y con análisis de género sobre el accionar del Servicio y avances en materia de género en el sitio web del Servicio, y considerando un espacio de visibilización prioritaria. La información debe considerar datos relativos a personal, usuarios/as ECA y Programa FAE.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaboración de la Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y el Protocolo de Prevención respecto del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del INACH.-	Mediante RESOLUCIÓN EXENTA Nº: 00718/2024 / Punta Arenas Chile, 06 de noviembre del 2024, se Aprueba Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y el Protocolo de Prevención respecto del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del INACH.-
Elaboración del procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo del Instituto Antártico Chileno.	Mediante RESOLUCIÓN EXENTA Nº: 00719/2024 / Punta Arenas Chile, 06 de noviembre del 2024, se Aprueba procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo del Instituto Antártico Chileno.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto Antártico Chileno

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

