

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
Dirección General de Promoción de Exportaciones





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 Dirección General de Promoción de Exportaciones

I.- Presentación de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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

III. Funcionamiento de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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 Dirección General de Promoción de Exportaciones

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
Ignacio Fernandez Ruiz , director general	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
Promover la internacionalización de las empresas chilenas, junto al apoyo de la atracción de la inversión extranjera, el turismo y el fortalecimiento de la imagen país.

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

Sí

Cambio climático

No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Dirección General de Promoción de Exportaciones correspondió a un 27,0% 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'.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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

Contribuir a la internacionalización de las empresas exportadoras nacionales, con especial énfasis en Pymes exportadoras, a través de acciones, herramientas y programas de promoción comercial internacional que permitan la permanencia exportadora de las empresas, así como el ingreso al proceso exportador.

ACCIÓN 1

Capacitación y generación de capacidades exportadoras 17 ciclos y 9 talleres con 3.058 participantes de 922 empresas, principalmente Pymes (36%) y no exportadoras (76,5%); de Agroalimentos (36%), Servicios y Turismo (28%), de la RM (40%). Además 10 cursos en Aula Virtual con 1.840 participantes y la II versión del diplomado Innovación y Transformación Digital para la Internacionalización.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

Elaboración y difusión de información de comercio exterior La información publicada en el Centro Digital del Conocimiento (CDC) tuvo 117 estudios elaborados por las oficinas ubicadas en América, Asia y Oceanía, Europa y Medio Oriente, con temáticas sectoriales, transversales y claves para hacer negocios. Se registraron 61.200 visitas en el sitio y 12.490 descargas de material bibliográfico.

ACCIÓN 3

Acciones de promoción para la introducción, penetración y consolidación de mercados 12 eventos de alto impacto: Chile Summit India, Enexpro Productos del Mar, Chile Week China y Brasil, Encuentro Latam, etc. Además, asistencia a 47 Ferias Internacionales, en diferentes formatos y tamaños, como plataforma de negocios consolidada y ayuda en el fortalecimiento de la imagen de Chile en el exterior.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Contribuir a la internacionalización de las empresas, especialmente Pymes, es el principal objetivo de ProChile. Por ello, las acompañamos en cada etapa de su proceso exportador, fortaleciendo sus capacidades, dándoles información estratégica y generando oportunidades de promoción internacional. Muchas empresas buscan internacionalizarse, pero carecen de conocimientos técnicos claves. Mediante programas de formación, ProChile les entrega herramientas para que cuenten con bases sólidas al salir al exterior. La generación y difusión de información de comercio exterior permite que las empresas sepan dónde existe demanda, qué barreras y factores son clave en cada mercado, y cómo hacer negocios. Así reducen riesgos y orientan sus decisiones comerciales. Las acciones de promoción brindan a las empresas la oportunidad de exhibir sus productos en espacios donde confluyen la oferta nacional y la demanda internacional, conectándolas directamente con potenciales compradores y socios estratégicos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la diversificación de los mercados de destino de las empresas exportadoras nacionales, con énfasis en Latinoamérica, a través de herramientas y programas de promoción comercial internacional.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Fortalecimiento de las relaciones comerciales con países Latinoamericanos.
 -Encuentro LATAM: 81 exportadores y 154 importadores latinoamericanos.
 -XI Macrorrueda de Negocios de Alianza del Pacífico: 538 reuniones, 154 empresas de países AP, Europa, Asia y Norteamérica. Negocios por \$US55 millones.
 -Chile Week Brasil: 320 reuniones. 34 exportadores y 70 compradores. Negocios por US\$15 millones.



ACCIÓN 2

Apertura y crecimiento en mercados
 -Chile Summit India para identificar oportunidades comerciales y facilitar negocios entre ambos países. Destacó el programa "Shoot in Chile" para promover al país como destino para las producciones audiovisuales indias.
 -Chile Summit Europa y actividades para el crecimiento en mercados nórdicos, Europa del Este, Portugal, Grecia, Egipto y Arabia Saudita.

ACCIÓN 3

Potenciar sectores no tradicionales
 -Enexpro Soluciones Globales: 147 empresas chilenas con soluciones para minería, agro, sector acuícola y forestal, y 40 contrapartes de Latinoamérica y Canadá. Negocios proyectados: US\$20,8 millones.
 -Enexpro Tech: 150 empresas de FinTech, Ciberseguridad, EdTech y AgroTech, y 33 compradores de 11 mercados. Total: 700 reuniones y negocios por US\$10 millones.

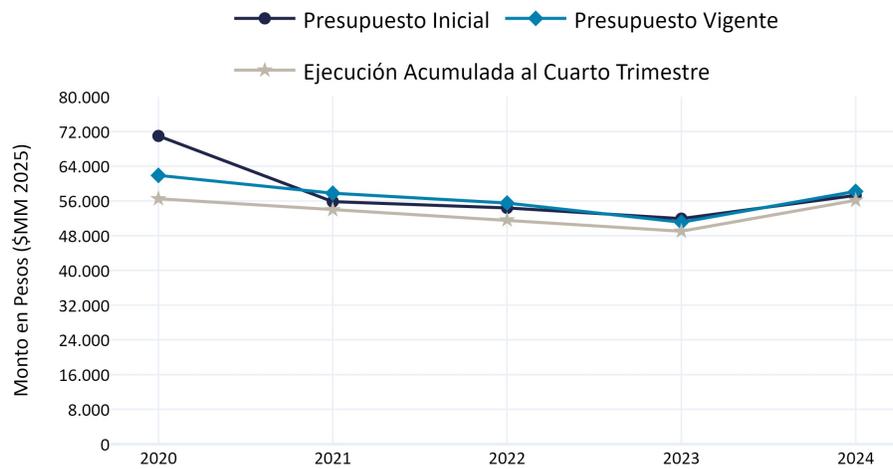
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El fortalecimiento de las relaciones comerciales con Latinoamérica permitió consolidar y expandir la participación de empresas chilenas en mercados cercanos y estratégicos, generando un alto volumen de proyecciones de negocios. En paralelo, la apertura y crecimiento en nuevos mercados en Asia, Europa y Medio Oriente diversificó el mapa de destino, en zonas de alto potencial para nuestras exportaciones. Y finalmente, el impulso a sectores no tradicionales favoreció la oferta exportadora en áreas de alto valor agregado y diferenciación, posicionando a Chile en sectores como innovación tecnológica, soluciones globales y servicios especializados. En conjunto, estas acciones fortalecieron la capacidad exportadora nacional, ampliaron la gama de destinos y consolidaron la presencia del país en un abanico más amplio de mercados internacionales, lo que contribuye a mitigar los riesgos de posibles amenazas externas y fortalecer nuestra estabilidad económica.

Funcionamiento de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

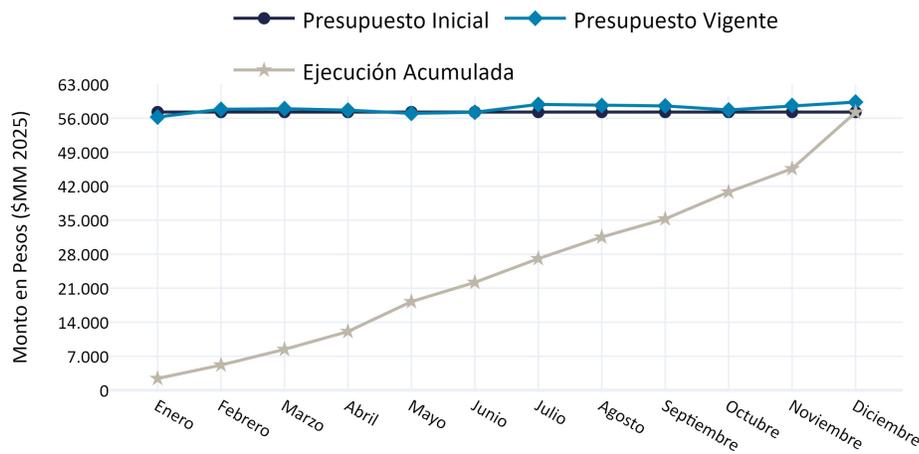
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



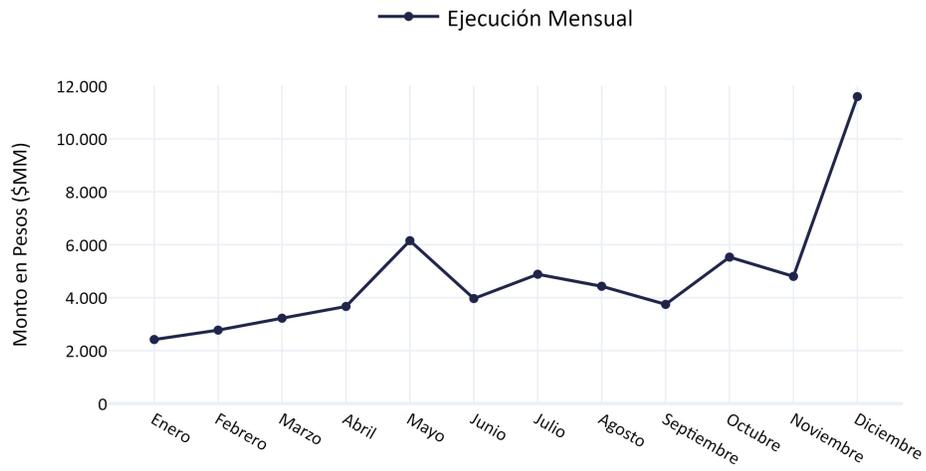
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

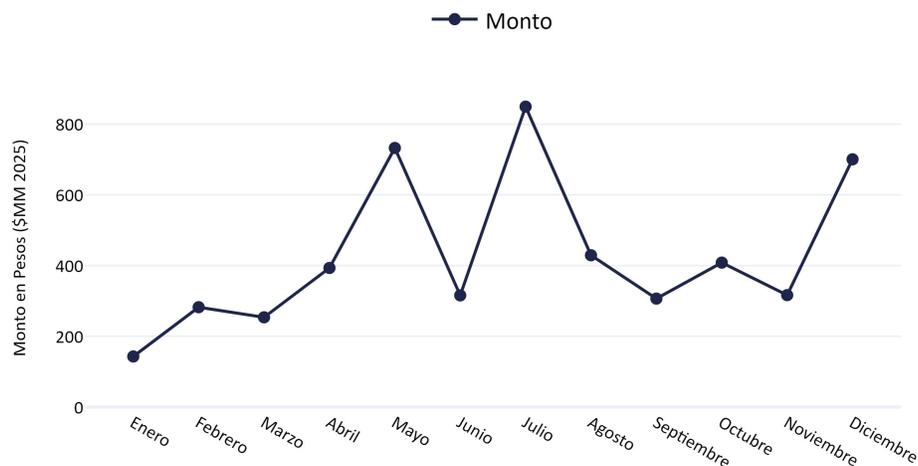
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



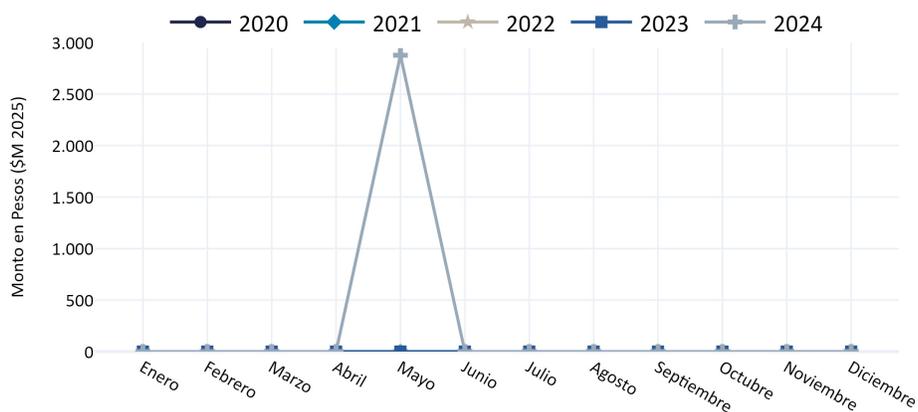
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Dirección General de Promoción de Exportaciones, ejecutó el 13,7% 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

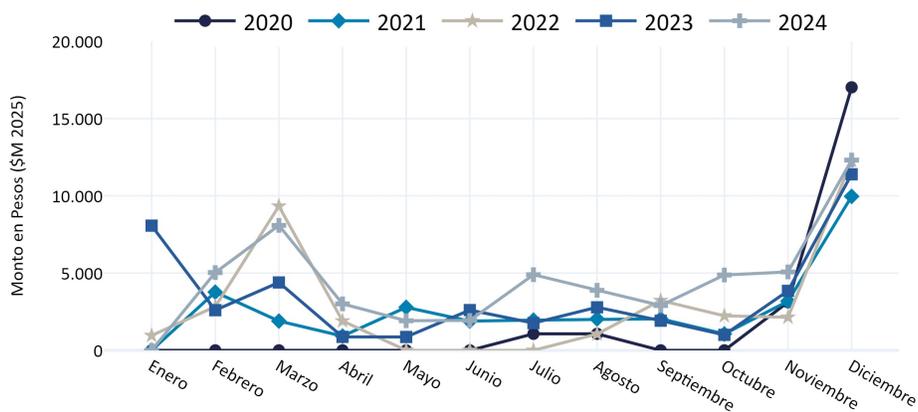
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



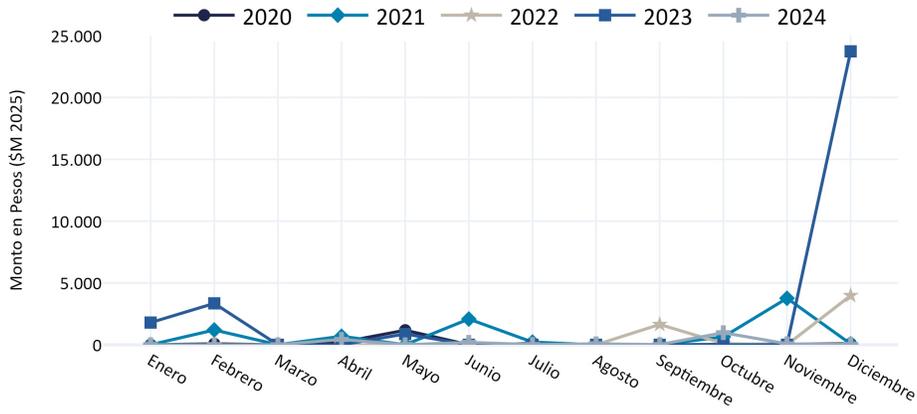
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

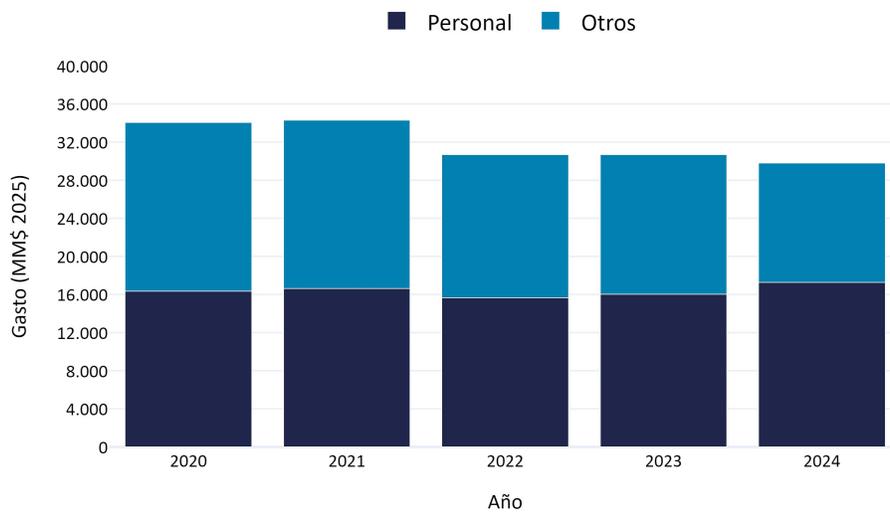


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

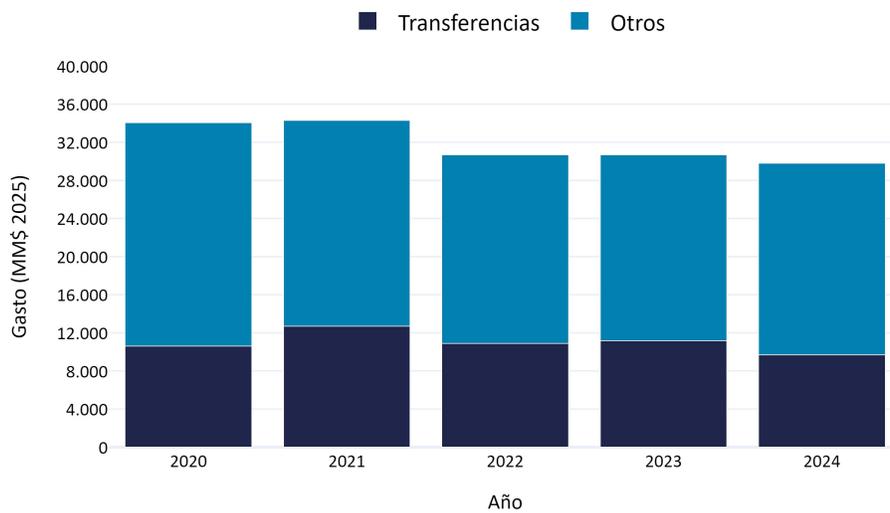


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

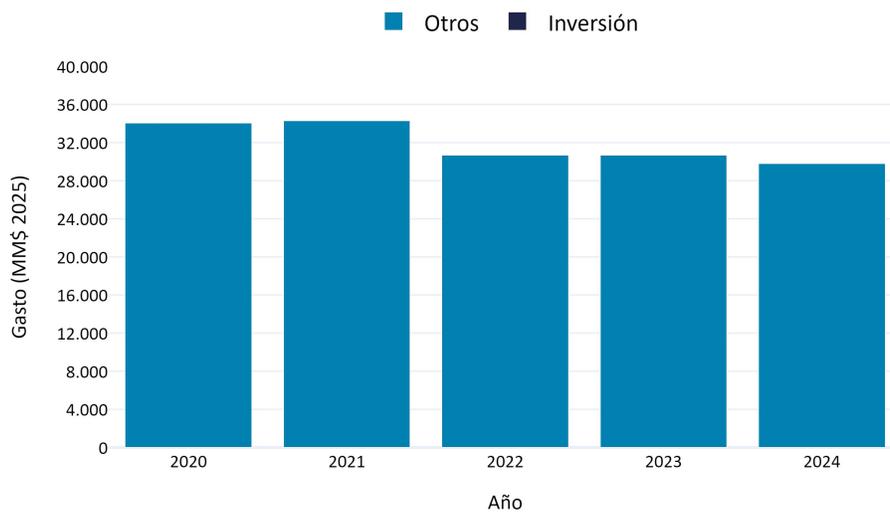
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Dirección General de Promoción de Exportaciones



¿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.

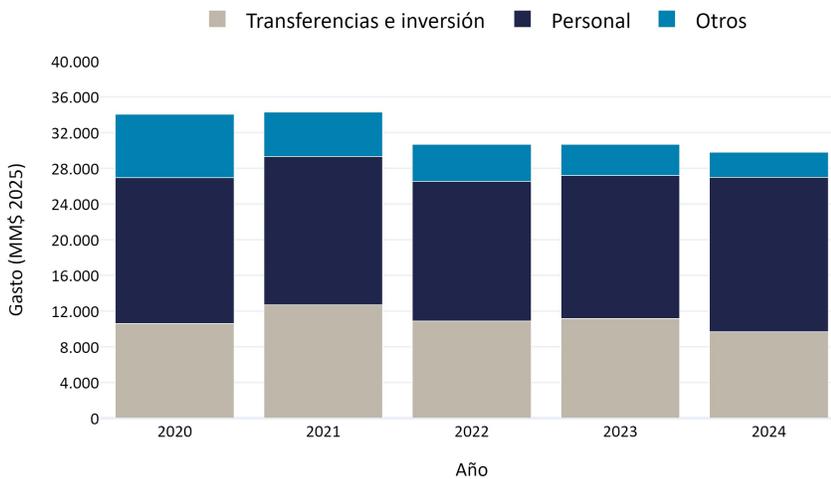
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

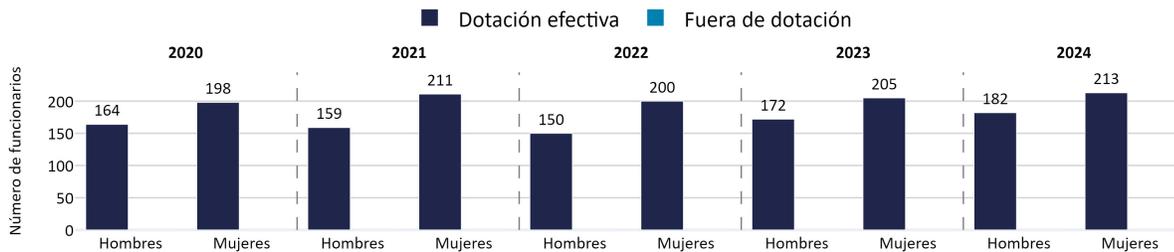
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Promoción de Exportaciones



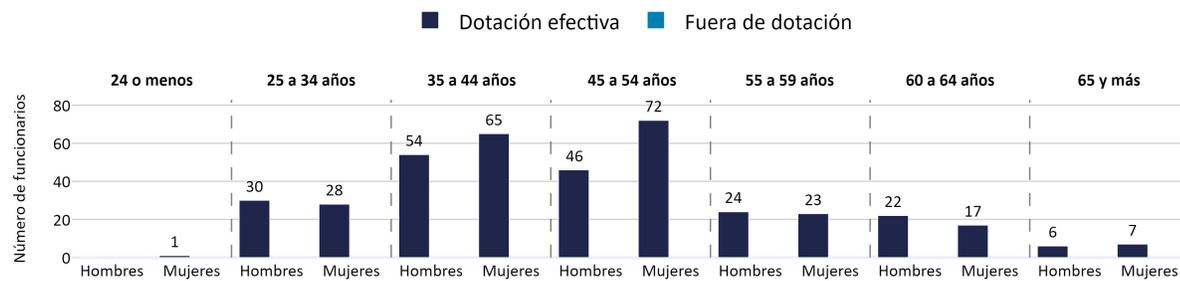
III 4.- Dotación

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

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



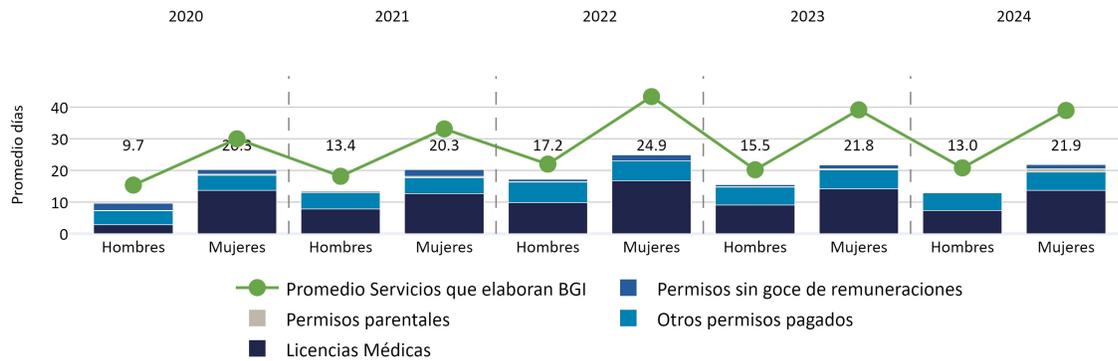
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



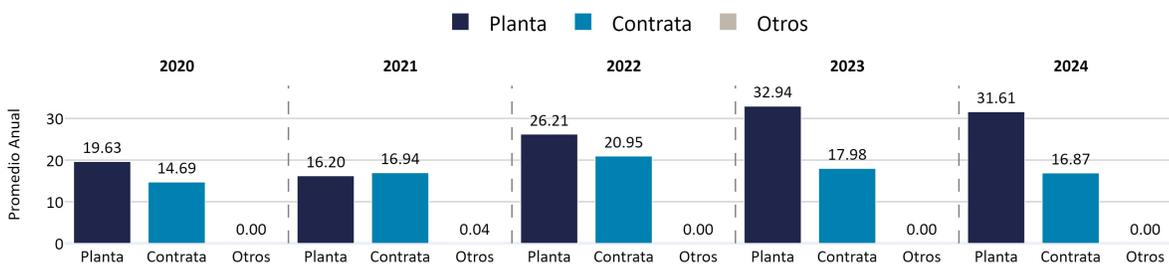
Evolución del ausentismo laboral

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

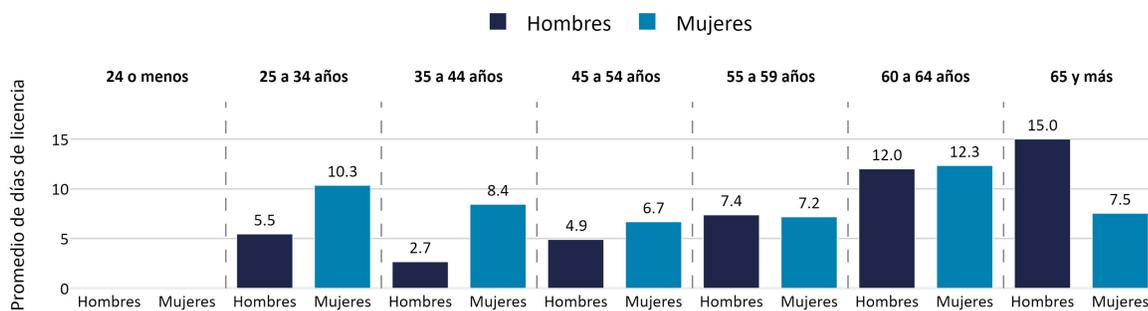
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



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



III 5.- Horas extraordinarias

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

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

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

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

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	34	15.96%	18	9.89%	52
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	3	1.41%	6	3.3%	9
Profesionales	175	82.16%	158	86.81%	333
Técnicos	1	0.47%	0	0%	1
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	213	100%	182	100%	395

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	3	6.52%	1	4.17%	4
Auxiliares	0	0%	1	4.17%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	42	91.3%	22	91.67%	64
Técnicos	1	2.17%	0	0%	1
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	46	100%	24	100%	70

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	16	19	13
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	51	33
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	64%	37.25%	39.39%

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	14	17	12
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	16	19	13
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	87.5%	89.47%	92.31%

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	52	32	15
(b) Total dotación efectiva año t	350	377	395
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14.86%	8.49%	3.8%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	1	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	7	4
Otros retiros voluntarios año t	35	18	3
Funcionarios retirados por otras causales año t	13	6	8
Total de ceses o retiros	52	32	15

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	20	52	30
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	52	32	15
Porcentaje de recuperación (a/b)	38.46%	162.5%	200%

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

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

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	337	335	329
(b) Total Dotación Efectiva año t	350	377	395
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	96.29%	88.86%	83.29%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	543	4066	4416
(b) Total de participantes capacitados año t	378	864	1715
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.44%	4.71%	2.57%

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	44	29	24
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.27%	3.45%	4.17%

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	350	377	395
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	310	311	354
Lista 2	15	14	8
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	325	325	362
(b) Total Dotación Efectiva año t	350	377	395
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	92.86%	86.21%	91.65%

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	3	20	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	51	33
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	12%	39.22%	15.15%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	20	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	16	15	20
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	18.75%	133.33%	25%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	15	20	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	16	15	20
Porcentaje (a/b)	93.75%	133.33%	50%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Implementar transformaciones estructurales incorporando el enfoque feminista en las diferentes dimensiones del trabajo consular, comercial y político de la Cancillería.	Terminado
Impulsar la inserción de Pymes en cadenas globales de valor y cadenas regionales de valor, en especial aquellas que producen manufacturas y las lideradas por mujeres, de tal forma de contribuir al aumento del empleo y a la disminución de la brecha de género en Chile.	Terminado
Incentivar la realización de acuerdos estratégicos entre empresas de la región y los encadenamientos productivos.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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)
3.00	125.00	3.00	100.00	639570.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	2.1. En 2024, ProChile obtuvo la recertificación NCh3262, reafirmando su compromiso con la conciliación laboral, familiar y personal en todas sus áreas. 2.2. Además, actualizó su Política de Sostenibilidad incorporando perspectiva de género, promoviendo la participación equitativa de Empresas Lideradas por Mujeres.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	4.1. En 2024 se diseñó e implementó el Plan de Comunicaciones Externas con perspectiva de género, difundiendo el quehacer institucional y de Empresas Lideradas por Mujeres a través de redes sociales, prensa y web. Incluyó la campaña #M365, publicaciones sobre actividades del área de género y envíos de información a medios, visibilizando el enfoque inclusivo de ProChile.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	5.1. En 2024 se realizaron cuatro acciones de promoción comercial exclusivas para ELM: participación en PDAC (Canadá), Alimentec (Colombia), la Feria Internacional del Libro de Buenos Aires y Cata de Vinos en Francia. Estas actividades impulsaron la prospección internacional y fortalecieron la presencia femenina en sectores estratégicos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	8.1. En 2024 se elaboró una caracterización de Empresas Lideradas por Mujeres usuarias de ProChile, identificando su distribución regional, sectorial, nivel exportador y principales mercados. Este insumo, basado en datos consolidados desde 2023, permite orientar de forma más estratégica las acciones de promoción internacional con enfoque de género.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
1.1. Robustecer política de género para su transversalización en el servicio.	1.1. Se creó la Mesa de Género de ProChile, instancia que permitirá transversalizar la perspectiva de género en el servicio. Se realizaron acciones de coordinación interna, sensibilización y convocatoria a las principales áreas del servicio, dejando programada su primera sesión de trabajo formal para el primer trimestre de 2025.
1.2. Crear mesa de género ProChile y su respectivo programa de trabajo anual.	1.2. Se creó mediante resolución la Mesa de Género de ProChile, presidida por el Subdepartamento de Género y Pueblos Originarios. Participan representantes de todas las áreas de la Dirección Nacional: Direcciones General, Internacional, Administrativa, Jurídica, Marketing, Comunicaciones, Gabinete, Desarrollo Estratégico y AFUD.
2.3. Capacitación interna en presupuesto sensible al género.	2.3. El 17 de mayo de 2024 se realizó un webinar de capacitación interna en presupuesto sensible al género, abierto a todo el funcionariado. Fue impartido por el Ministerio de Hacienda, DIPRES, CEPAL y ONU Mujeres. Se entregaron herramientas para integrar la perspectiva de género en presupuestos y se reflexionó sobre el impacto diferenciado del gasto público.
3.1. Capacitación en género de nivel básico dictada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.	3.1. Durante 2024 se implementó el Curso Básico en Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer, disponible de forma asincrónica durante cuatro semanas. Participaron 17 funcionarios y funcionarias, quienes adquirieron conocimientos fundamentales para abordar desigualdades de género. El curso será prerrequisito para formaciones posteriores.
3.2. Capacitación en violencia de género de nivel avanzado dictada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.	3.2. Se coordinó con el Ministerio de la Mujer la implementación del curso avanzado en violencia de género, de 40 horas y modalidad asincrónica, disponible durante 4 semanas en distintas fechas del año. La instancia fue diseñada para profundizar conocimientos y fue realizada por 28 funcionarios y funcionarias de ProChile.
5.2. Realizar al menos una acción de promoción comercial (misión comercial, ferias internacionales, etc) exclusiva para empresas de base indígena lideradas por mujeres.	5.2. El 26 de agosto de 2024 se realizó en Arica el programa ?Asesoría para la internacionalización de productos textiles con potencial exportador de Arica Parinacota al mercado norteamericano?, coordinado por ProChile y CONADI. Participaron 11 mujeres indígenas, fortaleciendo sus capacidades para acceder a mercados internacionales.
5.3. Distinción Mujer Exporta 2024.	5.3. En el marco de los 50 años de ProChile se realizó la Distinción Mujer Exporta 2024, reconociendo a empresas destacadas por su trabajo exportador. Se invitó a 16 empresas en representación de todas las regiones del país, incluyendo 5 lideradas por mujeres, visibilizando su aporte y promoviendo la equidad de género en el comercio internacional.
5.4. Diseño e implementación programa de trabajo conjunto en el marco del convenio de colaboración existente entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG y ProChile. Además de incorporar a PRODEMU.	5.4. Se diseñó e implementó un programa conjunto entre el Ministerio de la Mujer, SernamEG, PRODEMU y ProChile, enfocado en información, promoción y apoyo a usuarias. Se realizó un ciclo de capacitación compuesto por tres talleres dirigidos a empresas lideradas por mujeres y usuarias de SernamEG y PRODEMU, fortaleciendo sus capacidades.

6.1. Elaborar orientaciones para transversalización de género en las herramientas de ProChile.

6.1. Durante 2024 se avanzó en la planificación de un documento de orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las herramientas de ProChile, con apoyo de la Mesa de Género. Aunque no se materializó ese año, se acordó su desarrollo en la segunda sesión de la Mesa durante 2025, como parte del programa de género institucional.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección General de Promoción de Exportaciones

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

