

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO
Servicio Nacional de Turismo





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 Servicio Nacional de Turismo

I.- Presentación del Servicio Nacional de Turismo

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Turismo

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 Servicio Nacional de Turismo

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
Cristobal Benítez Villafranca, jefe de Servicio Santiago Fernandez Poblete, subdirector de Desarrollo Jessica Canelo Morales, subdirectora de Marketing Cristóbal Adolfo Rojas Palma, subdirector Administrativo	Álvaro García Hurtado, ministro de Economía, Fomento y Turismo Javiera Petersen, subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño Verónica Pardo Lagos, subsecretaria de Turismo Julio Salas, subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN
Ejecutar planes y/o programas basados en la Política Nacional de Turismo, impulsando el desarrollo sustentable de la actividad turística con enfoque territorial y perspectiva de género, incentivando la especialización, calidad y competitividad de la industria turística, y promocionando los destinos y atractivos turísticos nacionales, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural del 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 iconos 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 Servicio Nacional de Turismo correspondió a un 1,1% del total del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

(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’.

Las acciones demuestran un fuerte enfoque en la promoción internacional y la captación de mercados prioritarios y de alto valor como el turismo MICE. La participación activa en ferias, eventos y campañas digitales, junto con la estratégica gestión de viajes de prensa, incrementó significativamente la visibilidad de Chile como destino. Esto contribuyó al crecimiento de la industria turística, evidenciado por el aumento de visitantes y la generación de oportunidades de negocio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la competitividad de la industria turística, formalizando la oferta, incorporando estándares de calidad, seguridad, sustentabilidad, accesibilidad e inclusión, incorporando perspectiva de género, mejorando el capital humano e impulsando la innovación y transformación digital.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Fortalecimiento del Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos, alcanzando 37.359 servicios registrados (+7,1% respecto a 2023), y la realización de más de 2.000 inspecciones a alojamientos y turismo aventura.	
ACCIÓN 2	
Concesión de 96 Sellos Q de calidad y 161 Sellos S de sustentabilidad, además de lograr el compromiso de 945 prestadores de servicios turísticos con la sustentabilidad, incluyendo 876 compromisos de buenas prácticas.	
ACCIÓN 3	
Capacitación de 6.988 personas a través de 124 acciones de promoción y más de 1.900 personas mediante la plataforma "Aprende Turismo", y la implementación del Sistema de Apoyo a la Venta (SAVE) que digitalizó 182 agencias de viajes.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Sernatur avanzó en la formalización y mejora de la oferta turística mediante el incremento de registros y fiscalizaciones, asegurando estándares de seguridad y calidad. La promoción de sellos Q y S, junto con el compromiso de prestadores, impulsó la sostenibilidad. La significativa inversión en capacitación y la digitalización a través del sistema SAVE fortalecieron el capital humano y la competitividad, sentando las bases para la innovación en el sector.	

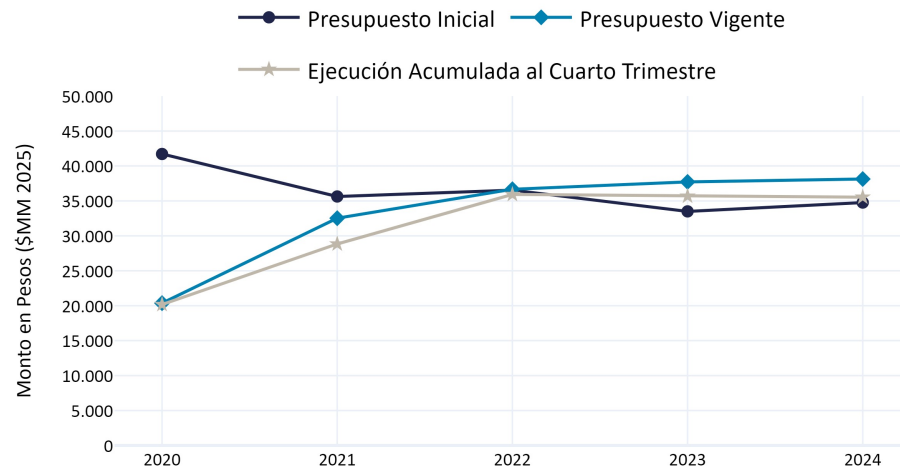
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Contribuir al desarrollo de la industria turística a nivel regional y local, disminuyendo la estacionalidad, a través de paquetes de viajes turísticos, que incorporan perspectiva de género, ejecutados en temporada de media y baja demanda.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ejecución de 70.766 paquetes de viajes en el marco de los programas sociales (Vacaciones Tercera Edad, Gira de Estudio, Turismo Familiar), con una inversión de \$8.543 millones de pesos en subsidios, generando más de 232.000 pernотaciones.	
ACCIÓN 2	
Lanzamiento de "Turismo Mujer", una nueva modalidad de viajes que permitió la participación de 3.392 mujeres en experiencias exclusivas, recibiendo más de 12.000 preinscripciones.	
ACCIÓN 3	
Orientación de los cupos de los programas de turismo interno a temporadas media y baja, logrando reducir la estacionalidad en destinos como Cochrane (disminución de 2,16%) y Cisnes (disminución de 1,24%).	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Los programas de turismo interno demostraron ser una herramienta eficaz para combatir la estacionalidad, al dirigir un volumen considerable de viajes a períodos de media y baja demanda, beneficiando a más de 80 destinos y 800 prestadores. La exitosa implementación de "Turismo Mujer" integró la perspectiva de género, ofreciendo oportunidades de viaje y bienestar a miles de mujeres, y revelando una alta demanda por este tipo de oferta especializada.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Apoyar el desarrollo sustentable de los destinos turísticos del país mediante la respuesta a requerimientos en el ámbito territorial y medioambiental.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Actualización del Plan Sectorial de Cambio Climático y desarrollo de un Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, y la emisión de más de 669 pronunciamientos técnicos sobre proyectos de inversión.	
ACCIÓN 2	
Definición de 78 destinos turísticos (abarcando 195 comunas) con un sistema de evaluación y clasificación de desarrollo y capacidad de atracción, y lanzamiento del "Monitor Destinos" para planificación.	
ACCIÓN 3	
54 municipios reconocidos con la Distinción Municipalidad Turística (33 nuevas en 2024) y la declaratoria de la Carretera Austral como Ruta Escénica, impulsando la infraestructura y valorización del patrimonio.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Sernatur fortaleció la gestión territorial y medioambiental mediante la adaptación a los desafíos climáticos y la protección de los atractivos turísticos. Se proporcionaron herramientas para una planificación informada y se promovió la gobernanza local a través del reconocimiento de municipios turísticos. La valorización del patrimonio natural, como la Carretera Austral, sentó las bases para un desarrollo turístico ordenado y sostenible.	

Funcionamiento del Servicio Nacional de Turismo

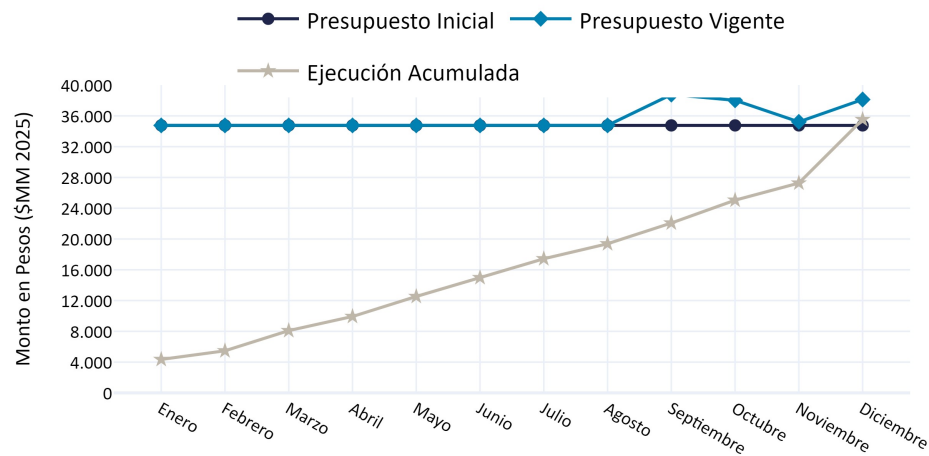
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



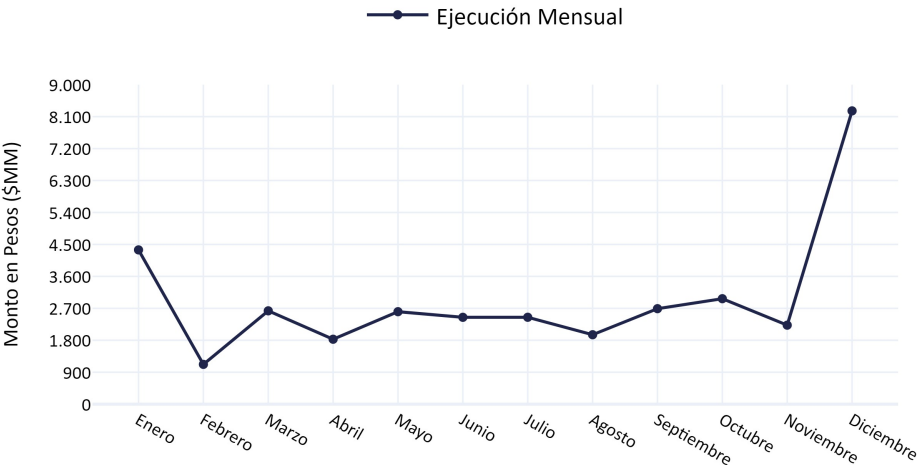
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

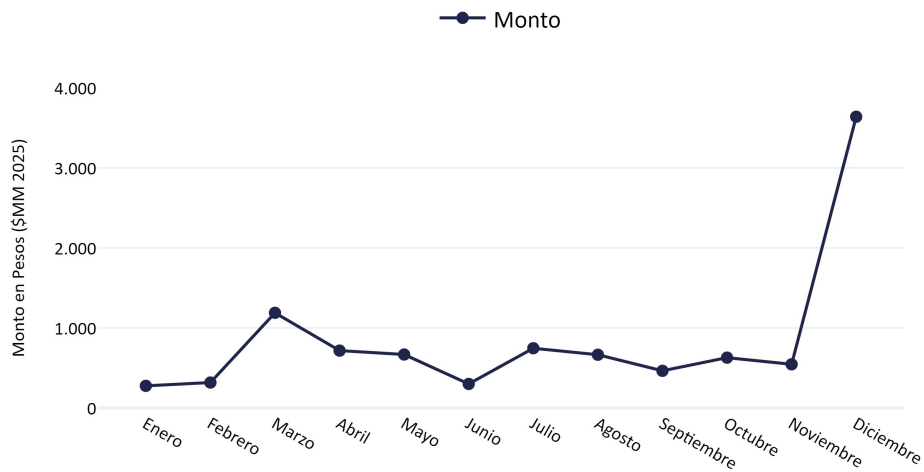
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

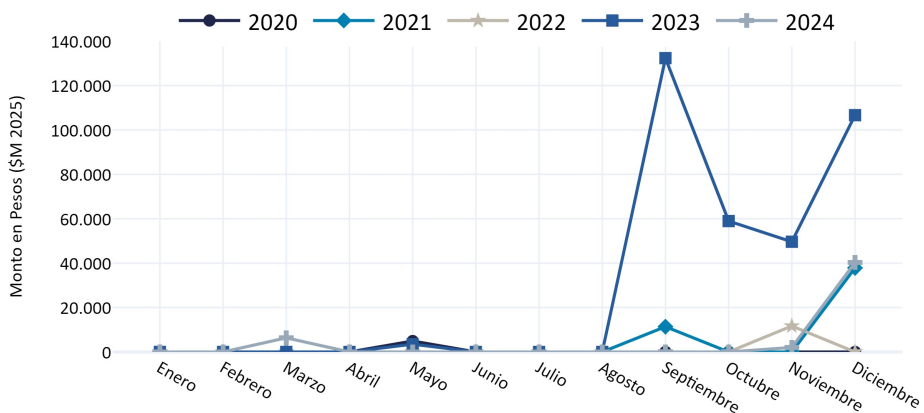
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

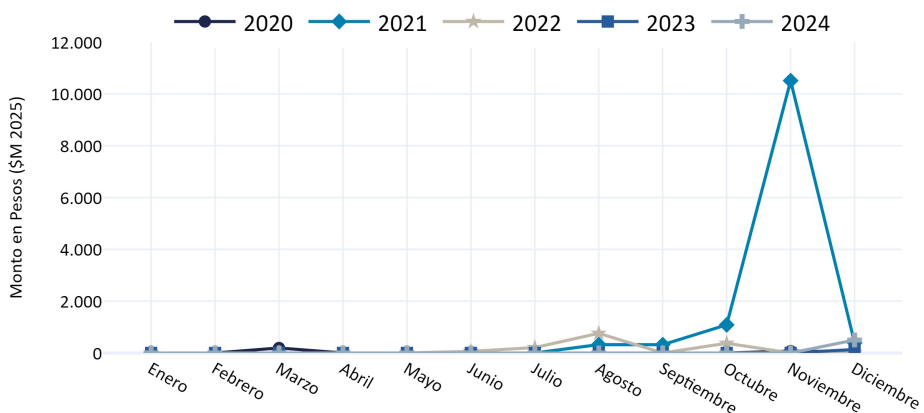


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

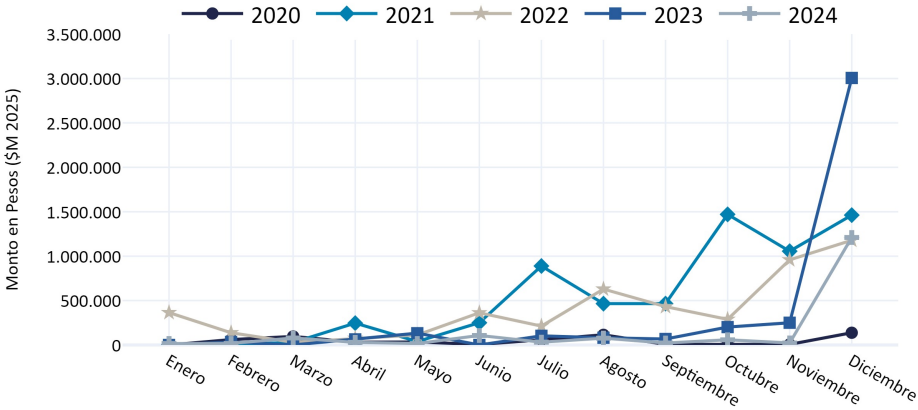
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

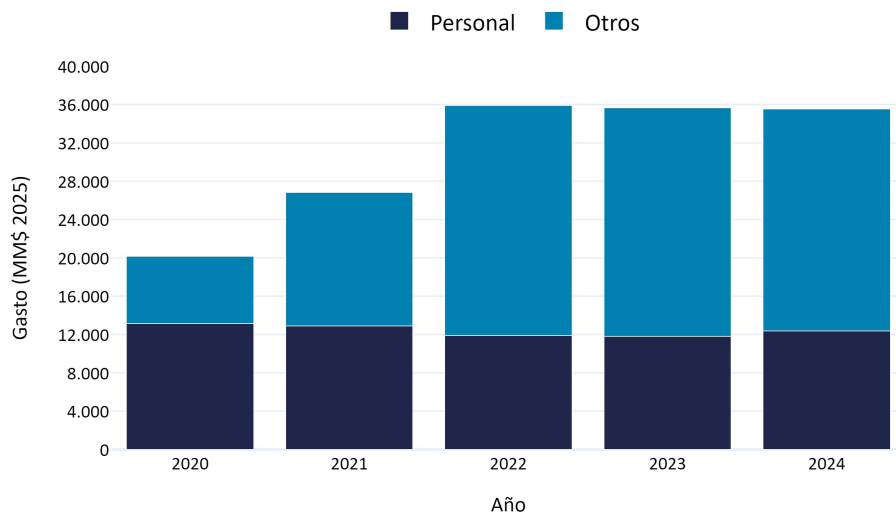


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Turismo

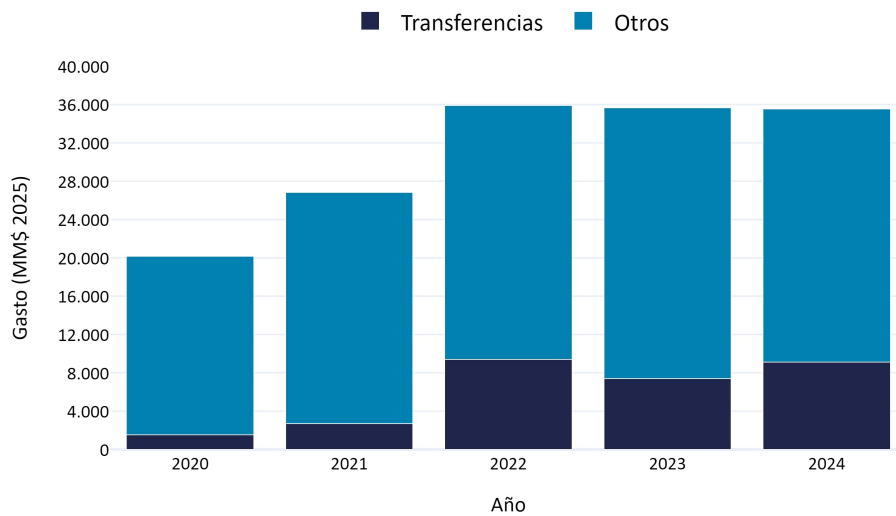


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

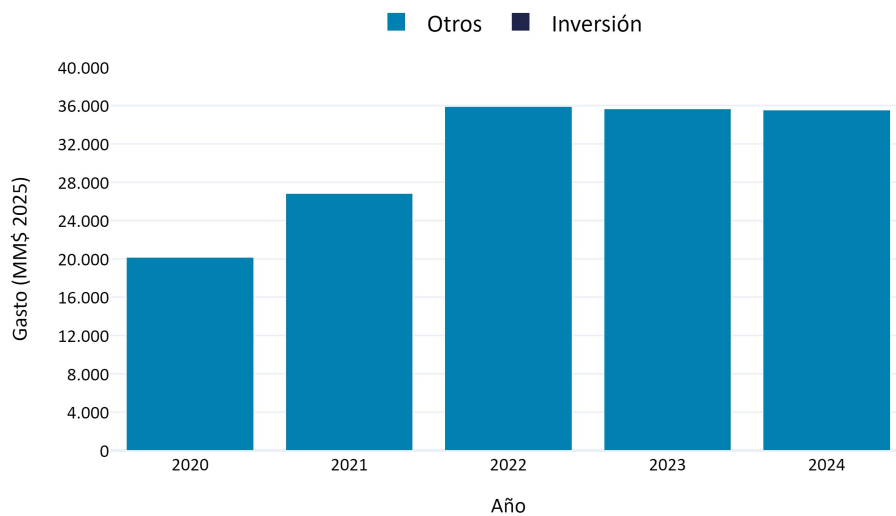
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Servicio Nacional de Turismo



¿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.

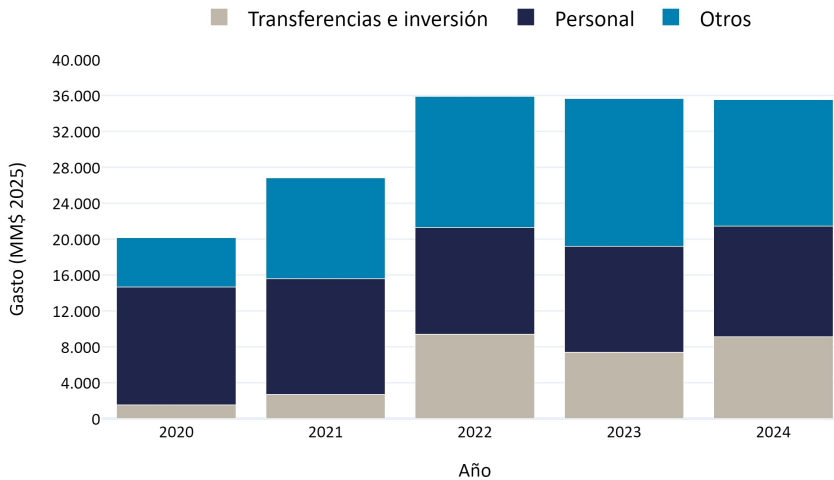
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

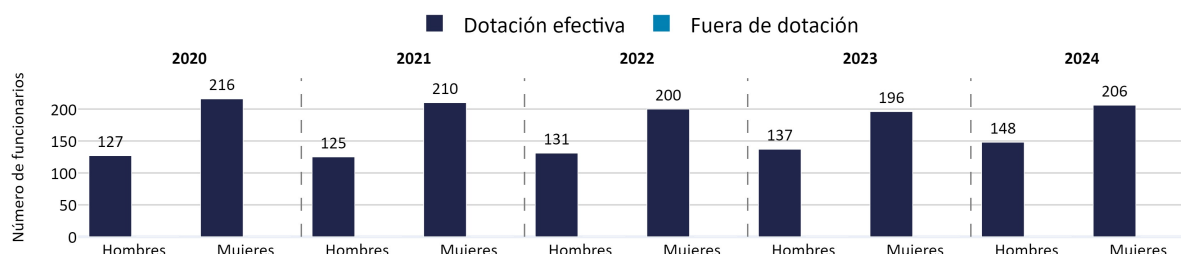
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Turismo



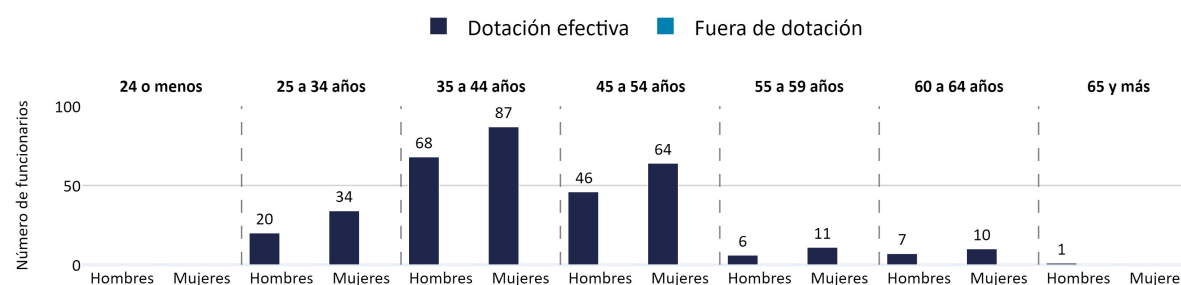
III 4.- Dotación

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



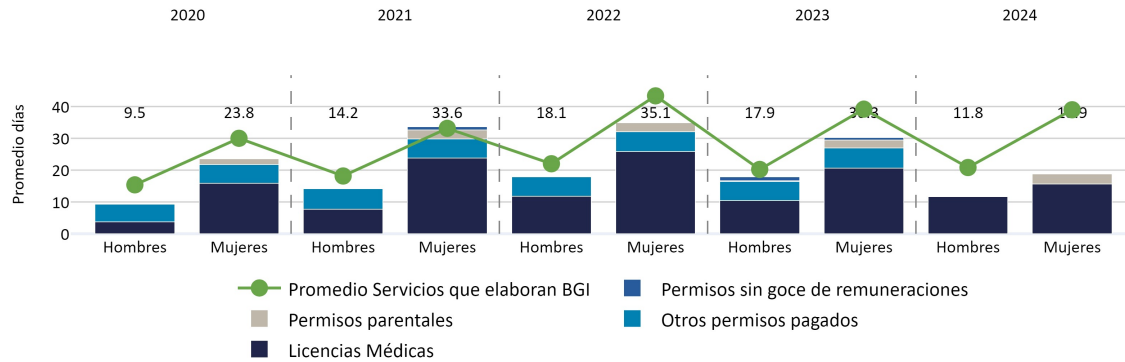
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



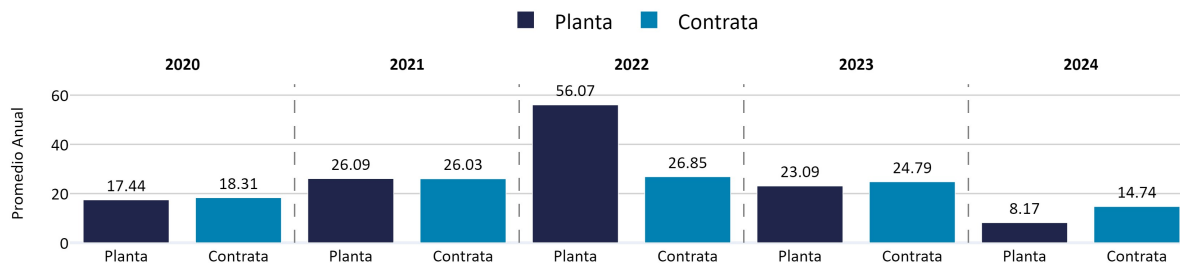
Evolución del ausentismo laboral

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.

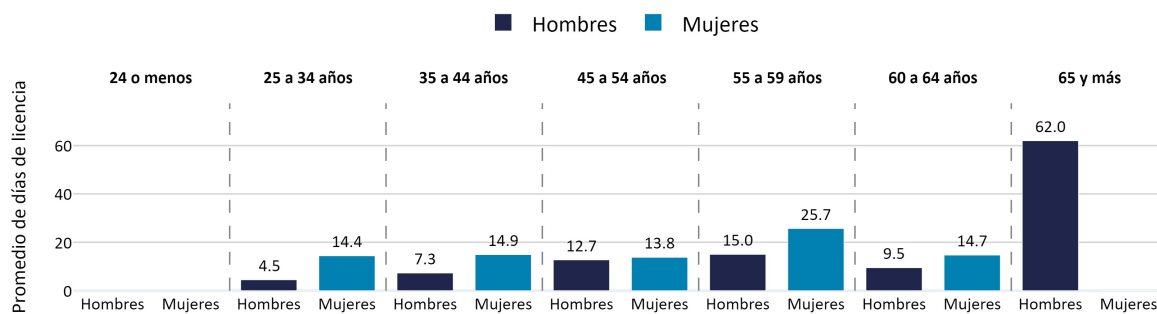
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 9.060 y M\$ 16.029 respectivamente.

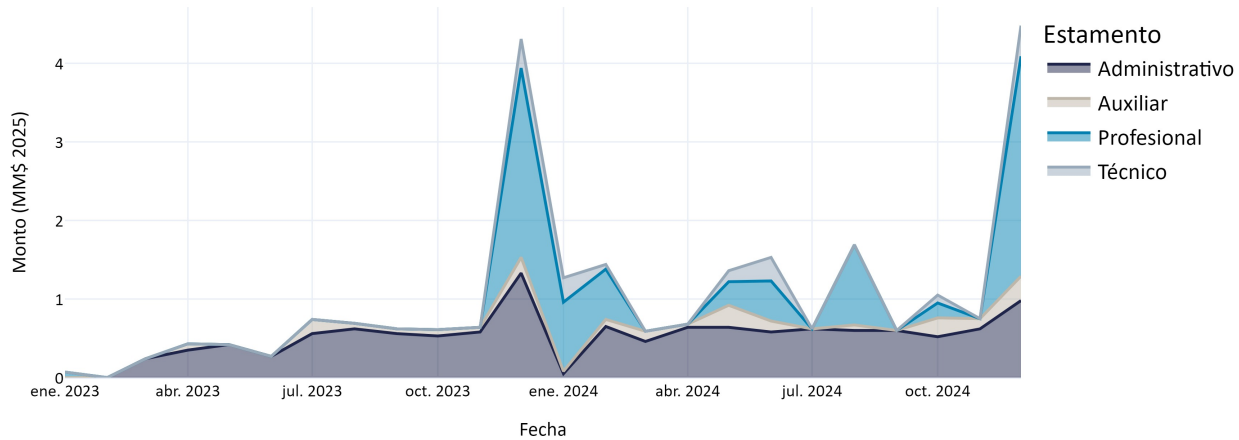
Distribución en el personal de planta y contrata

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

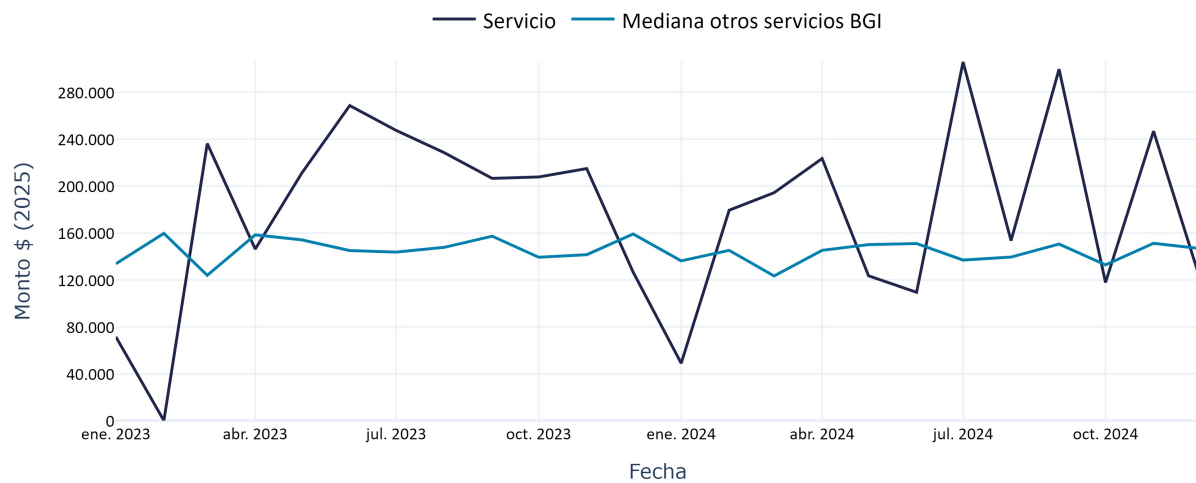
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	19 horas	14 horas
Promedio pagado por trabajador	\$158.942	\$124.256
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	5%	4%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	43%	32%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	8,1%	6,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



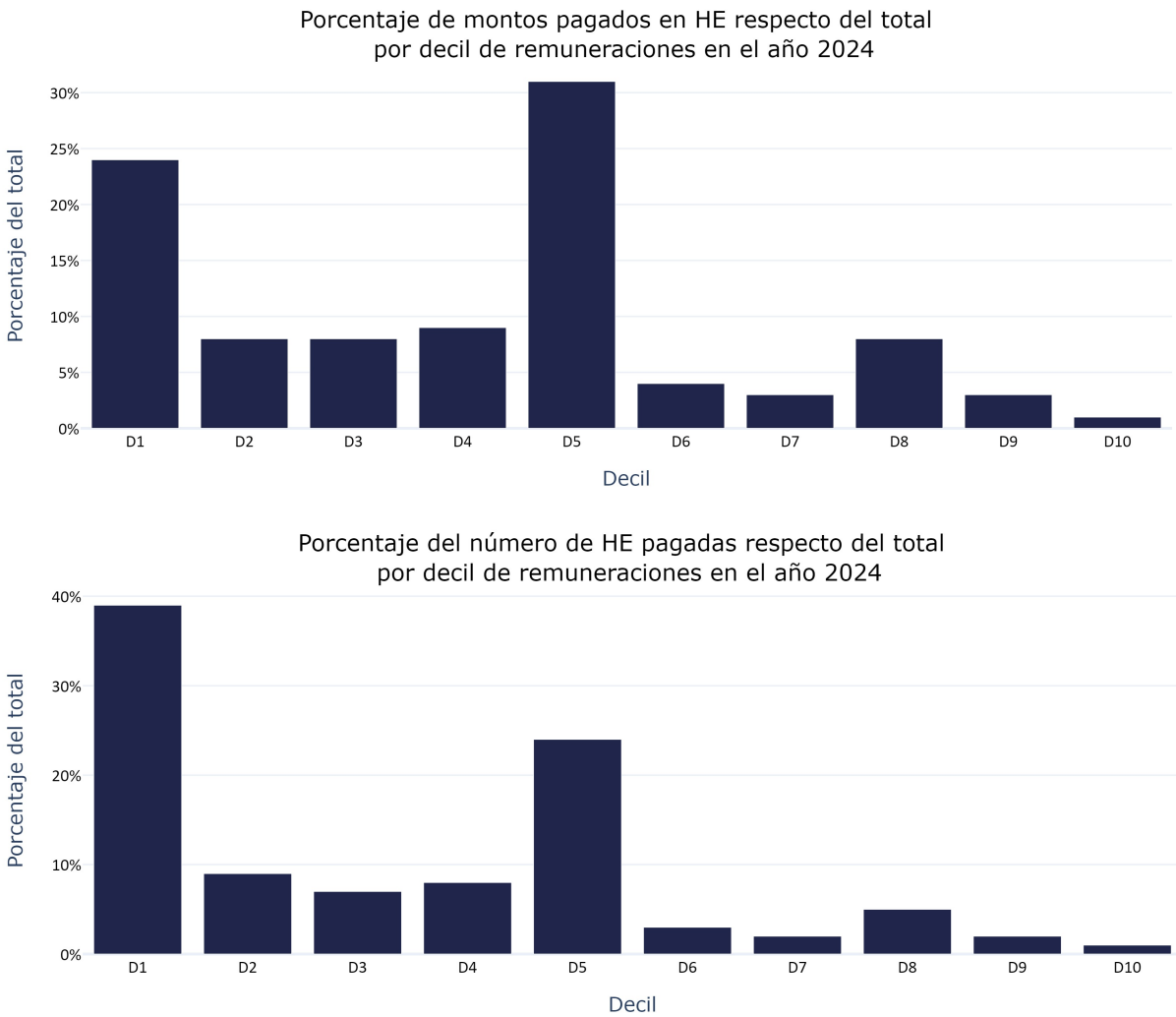
Comparación con otros servicios públicos



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 1% de las HE pagadas y recibe el 1% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 39% de las HE pagadas y recibe el 24% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de Turismo

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	29	14.08%	9	6.08%	38
Auxiliares	5	2.43%	8	5.41%	13
Directivos	7	3.4%	12	8.11%	19
Profesionales	141	68.45%	113	76.35%	254
Técnicos	24	11.65%	6	4.05%	30
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	206	100%	148	100%	354

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	10	28.57%	4	15.38%	14
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	18	51.43%	17	65.38%	35
Técnicos	7	20%	5	19.23%	12
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	35	100%	26	100%	61

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	35	30	39
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	33	42
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	92.11%	90.91%	92.86%

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	33	28	35
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	35	30	39
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	94.29%	93.33%	89.74%

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	33	30
(b) Total dotación efectiva año t	331	333	354
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	15.71%	9.91%	8.47%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	3	2
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	8	2	2
Otros retiros voluntarios año t	0	22	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	43	6	9
Total de ceses o retiros	52	33	30

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	32	36	59
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	52	33	30
Porcentaje de recuperación (a/b)	61.54%	109.09%	196.67%

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	14	22	23
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	156	273	310
(b) Total Dotación Efectiva año t	331	333	354
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	47.13%	81.98%	87.57%

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)	5119	8610	14523
(b) Total de participantes capacitados año t	231	567	326
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	22.16%	15.19%	44.55%

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	71	105
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.27%	1.41%	0.95%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	5	6	7
(b) Total Dotación Efectiva año t	331	333	354
Porcentaje de becados (a/b)	1.51%	1.8%	1.98%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	270	282	277
Lista 2	4	6	11
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	274	288	288
(b) Total Dotación Efectiva año t	331	333	354
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.78%	86.49%	81.36%

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	2	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	33	42
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7.89%	6.06%	11.9%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	9	9
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	37.5%	22.22%	55.56%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	9	8	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	9	9
Porcentaje (a/b)	112.5%	88.89%	111.11%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Turismo

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Certificación y recertificación de empresas en los sellos Sustentable (S) y de Calidad Turística (Q) e Incrementar el número de empresas certificadas, fortaleciendo la creación de valor	En implementación
Diseñar e implementar la Estrategia Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias para el turismo	Terminado
Ejecución de un plan de inversiones a 4 años enfocado en instalación de infraestructura turística en espacios naturales administrados por el Estado	Terminado
Inversión descentralizada en infraestructura de apoyo al turismo	Terminado
Mejorar el sistema de certificación de calidad turística	En diseño

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Turismo

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)
23.00	13.00	5.00	98.00	441646.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Turismo

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Medida 2.1 Licitaciones Públicas: Sernatur aplicó la Directiva N°20 en licitaciones públicas. Del 1 de enero al 30 de noviembre de 2024, el 98.61% (142/144) de las bases de licitación incorporaron criterios con perspectiva de género, contribuyendo a disminuir inequidades al fomentar la participación femenina en compras públicas.
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.	Medida 3.1 Capacitación DRTs: Sernatur realizó el "Curso Avanzado de Género" para 18 participantes, incluyendo 16 Directores Regionales/subrogantes, logrando un 100% de ejecución. Se certificó a todos. Esto fortaleció competencias para incorporar la perspectiva de género en políticas y servicios, contribuyendo a la igualdad
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Medida 5.1 Orientaciones Desarrollo Local: Se desarrollaron "Orientaciones técnicas para incorporar la perspectiva de género y promover la economía local para las empresas turísticas". Medida 5.2 Decálogo Marketing: Se desarrolló un Decálogo para la incorporación de perspectiva de género en campañas turísticas de Chile, con lenguaje inclusivo y libres de estereotipos, transversalizando género.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Medida 8.1 Estadísticas: El Departamento de Estadísticas de Sernatur produjo y envió el reporte estadístico del turismo receptivo (2023) con análisis de género al Director Nacional. Revela que mujeres contribuyeron -10.5 pp menos en divisas, gastaron menos y viajaron más por ocio o visitas familiares.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Incorporación de la perspectiva de género en el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC)	Se logró la integración de la perspectiva de género en 7 compromisos institucionales de forma transversal, avanzando en la institucionalidad de género.
Capacitación avanzada a la Unidad de Fiscalía sobre violencia organizacional y perspectiva de género	Se capacitó a 3 abogados (33.3% de la unidad) de la Unidad de Fiscalía con 16 horas de formación en la aplicación de perspectiva de género para investigar y sancionar la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS). Un 62.5% de la unidad fue capacitada entre 2023 y 2024.
Formación en Liderazgo con perspectiva de género para la Alta Dirección Pública	Se capacitó a 30 jefaturas (directivos, jefes/as de departamento y encargados/as de unidad y subunidad), lo que representa un 143% de la meta establecida y un 51% de lo proyectado a 2026, durante 24 horas, mejorando la integración de la perspectiva de género en sus decisiones.
Curso sobre "Violencia de Género" dirigido al personal del Servicio	24 personas de diversas unidades y direcciones regionales de Sernatur completaron exitosamente un curso de 40 horas, progresando en el cumplimiento de compromisos de instrumentos de transversalización de género.
Implementación de un espacio virtual ("landing") en la intranet institucional para la difusión de temáticas de género	Se implementó un espacio virtual que contiene información y recursos descargables sobre denuncias de violencia, acoso laboral y sexual (VALS), conciliación, prevención de violencia de género, capacitaciones e instrumentos de transversalización.
Desarrollo de la quinceava versión del concurso "Mujer Empresaria Turística" (MET)	El concurso, realizado en colaboración con Banco Estado y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se enfocó en el trabajo decente y los entornos laborales seguros, visibilizando el rol de las mujeres en el turismo chileno. Se mejoró la postulación a través de Clave Única.
Realización de capacitaciones a prestadores de servicios turísticos en prevención de Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes que sucede en el contexto de Viajes y Turismo (ESCNNA-VT)	Se realizaron 10 capacitaciones a prestadores de servicios turísticos, logrando capacitar a más de mil personas a nivel nacional en materia de ESCNNA-VT, incorporando la perspectiva de género y el respeto de los derechos de NNA.
Elaboración de un informe de datos sobre la participación de mujeres en los Programas de Turismo Social	El informe reveló que, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, el 72% de los pasajeros fueron mujeres (equivalente a 51.005 personas). El Programa Turismo Familiar permite identificar la auto-declaración de identidad de género (indígena, rural, migrante y afrodescendiente).
Incorporación de los campos de sexo y nacionalidad en la plataforma SOFIA (Sistema Oficial de Información de Asesorías Turísticas)	Permitió homogeneizar las estadísticas y obtener información desagregada por sexo y nacionalidad en las oficinas de atención presencial, contribuyendo a conocer el perfil e intereses de los turistas y a identificar oportunidades de mejora en la atención con perspectiva de género.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Nacional de Turismo

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

