

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera





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 Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

I.- Presentación de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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

III. Funcionamiento de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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 Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
Karla Flores Mardones, directora	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
Somos el organismo del Estado que fomenta, promueve y atrae proactivamente a Chile; a través de la ejecución de planes, estrategias y servicios de calidad; la inversión extranjera que el país necesita para su desarrollo sostenible e inclusivo.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

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

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

Para el año 2024, el presupuesto de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera correspondió a un 0,2% 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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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 crear un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, identificando obstáculos a la materialización de proyectos de inversión extranjera y gestionando con las autoridades competentes, con el fin de avanzar en su superación.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Fortalecer el monitoreo colaborativo del entorno de inversión: ampliando la red de actores públicos y privados que reportan obstáculos, mediante canales formales y sistemáticos de retroalimentación, priorizando sectores estratégicos y regiones fuera de la Metropolitana para captar barreras específicas que afectan la materialización de proyectos.	
ACCIÓN 2	
Actualizar trimestralmente la Agenda de Iniciativas: incorporando nuevas propuestas surgidas de mesas técnicas con inversionistas, gremios y ministerios, y eliminando aquellas que no sean gestionadas directamente por InvestChile, asegurando que la Agenda refleje con precisión los desafíos vigentes y las oportunidades de mejora del entorno de inversión.	
ACCIÓN 3	
Transformar el Plan Nacional de Data Centers en un modelo replicable: sistematizando su metodología (diagnóstico, participación multisectorial, medidas concretas) para aplicarla en otros sectores con alto potencial de inversión extranjera, como energías limpias, servicios globales y manufactura avanzada, promoviendo entornos sectoriales más competitivos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Estas acciones fortalecen el rol de InvestChile como articulador de mejoras al entorno de inversión. El monitoreo colaborativo permite identificar barreras específicas en tiempo real, especialmente en sectores y regiones clave. La actualización periódica de la Agenda asegura que las iniciativas respondan a necesidades actuales y mantengan su efectividad. Finalmente, replicar el enfoque del Plan Nacional de Data Centers permite escalar buenas prácticas a otros sectores estratégicos, generando entornos más predecibles, sostenibles y atractivos para la inversión extranjera. Esto contribuye directamente al objetivo de superar obstáculos y fomentar un clima favorable para la inversión en Chile.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Fomentar la materialización de proyectos de IED que promuevan la generación de empleos de calidad - de acuerdo a las necesidades de hombres y mujeres -, la transferencia tecnológica, la diversificación territorial y el encadenamiento productivo con el entramado económico local	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Impulso a proyectos estratégicos en sectores clave: Se promovieron grandes iniciativas en hidrógeno verde, energía y minería, que representaron el 46% de la cartera total y generaron aumentos récord en inversión y empleos, consolidando sectores con alto potencial de transferencia tecnológica y encadenamiento productivo.	
ACCIÓN 2	
Descentralización de la atracción de inversión: Se firmaron convenios con tres nuevas regiones y se implementaron planes de trabajo regionales, fortaleciendo la coordinación subnacional y capacitando a 38 contrapartes. Esto permitió aumentar la inversión fuera de la RM del 80% al 88% y mejorar la distribución territorial de los proyectos.	
ACCIÓN 3	
Promoción de proveedores locales para la minería: En conjunto con el Ministerio de Economía, se identificaron siete insumos estratégicos mediante reuniones con grandes mineras y asociaciones sectoriales, impulsando la instalación de proveedores locales y fortaleciendo el encadenamiento productivo nacional.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante el período reportado, InvestChile logró un crecimiento histórico en su cartera de proyectos, alcanzando cifras récord en inversión y empleos potenciales. Este avance se explica por la promoción activa de sectores estratégicos como el hidrógeno verde, energía y minería, que no solo aportan capital sino también capacidades tecnológicas y empleos de calidad. La Agencia también fortaleció la descentralización de la inversión mediante convenios regionales y planes de trabajo adaptados, lo que permitió una mayor diversificación territorial y una mejor articulación con los gobiernos locales. Además, la colaboración con el Ministerio de Economía para promover proveedores de la minería generó oportunidades concretas de encadenamiento productivo, integrando a empresas locales en cadenas de valor globales. Estas acciones reflejan un enfoque integral que vincula la atracción de IED con el desarrollo sostenible y equitativo del país.	

Identificar y atraer proactivamente inversión extranjera de calidad, entregando servicios de excelencia y acompañando en todo el ciclo al inversionista hasta su instalación en Chile y sus decisiones de reinversión en el país.

NUBE DE PALABRAS

Impulsar espacios de diálogo y cooperación con empresas instaladas y actores clave, como mesas sectoriales y encuentros con cámaras y embajadas, para identificar desafíos y oportunidades que favorezcan nuevos proyectos.

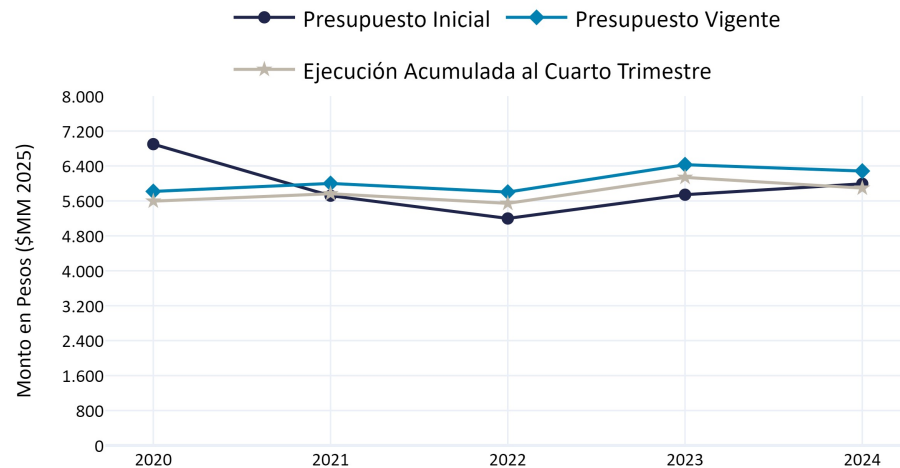
Organizar actividades especializadas con autoridades y aliados estratégicos para reducir asimetrías de información y agilizar procesos críticos que impactan la materialización de inversiones.

Estas acciones contribuyen directamente al objetivo institucional, ya que permiten identificar y atraer inversión extranjera de calidad a través de un servicio proactivo y centrado en las necesidades de los inversionistas, fortaleciendo la confianza y el vínculo con Chile como destino de negocios. El acompañamiento integral, desde la entrega de información estratégica hasta la coordinación de instancias de diálogo con autoridades y socios internacionales, facilita la toma de decisiones de instalación y reinversión. Al priorizar tanto la captación de nuevos proyectos como el soporte a empresas ya establecidas (aftercare), se generan impactos económicos significativos, medibles en montos de inversión y empleo, que repercuten positivamente en el desarrollo productivo y en la calidad de vida de la ciudadanía.

Funcionamiento de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

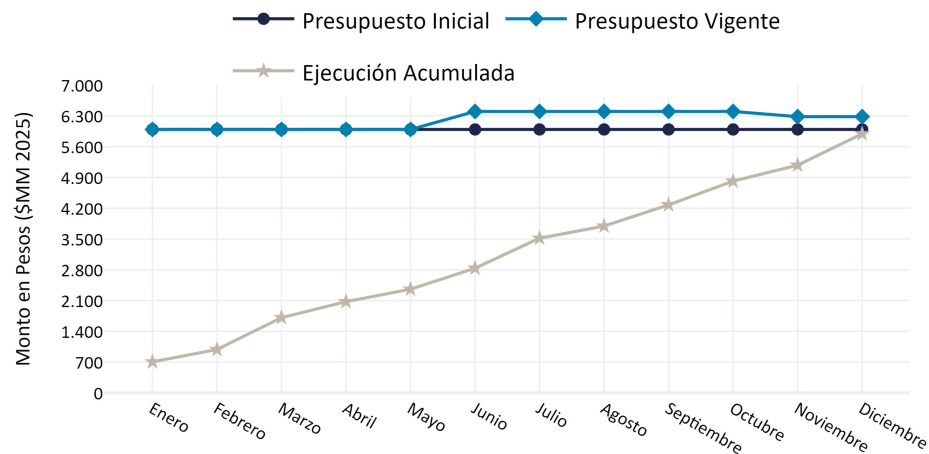
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



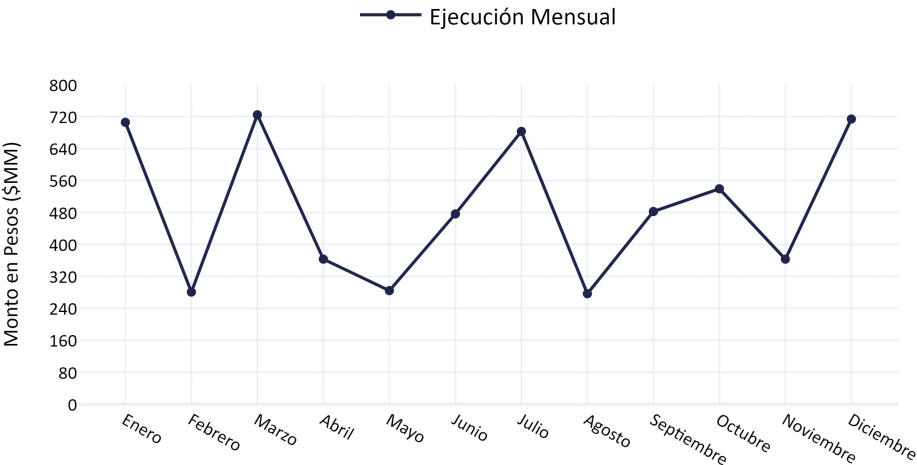
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

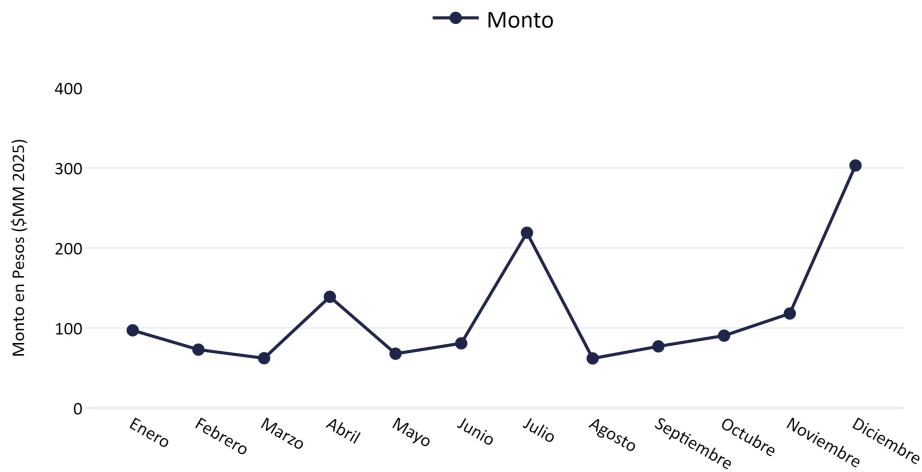
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

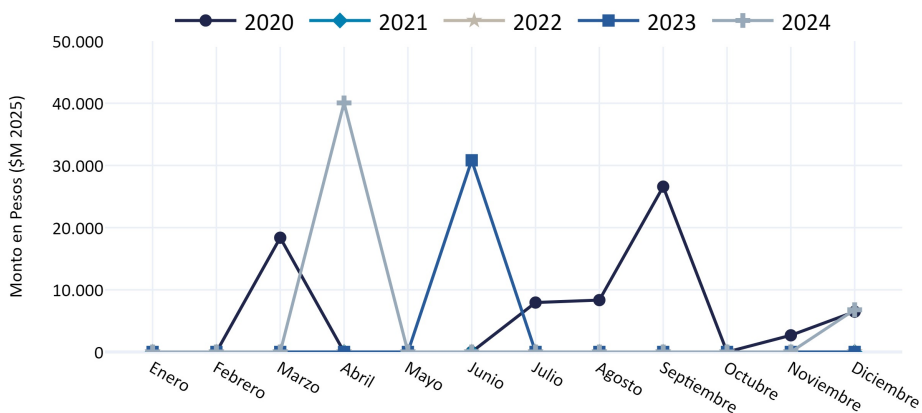
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

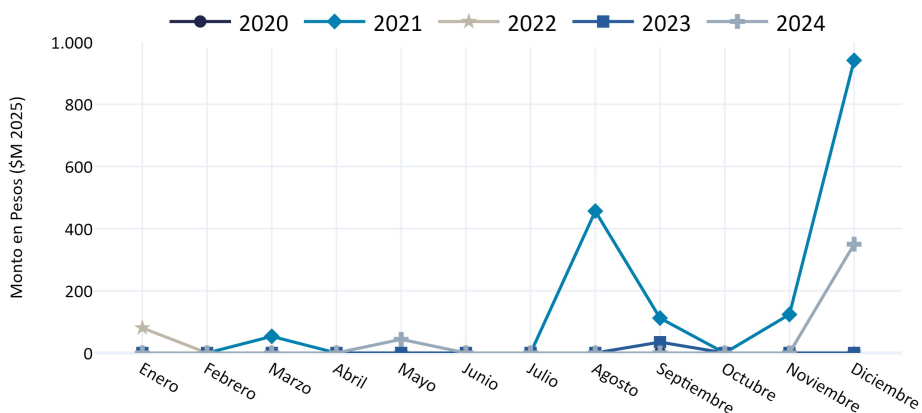


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

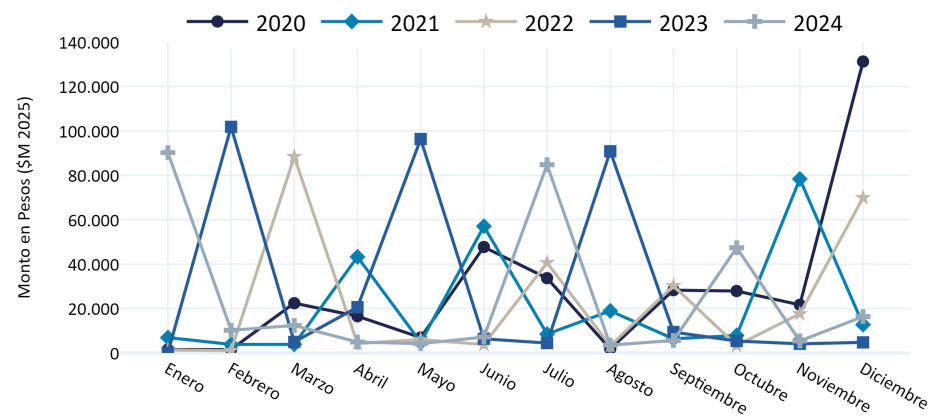
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

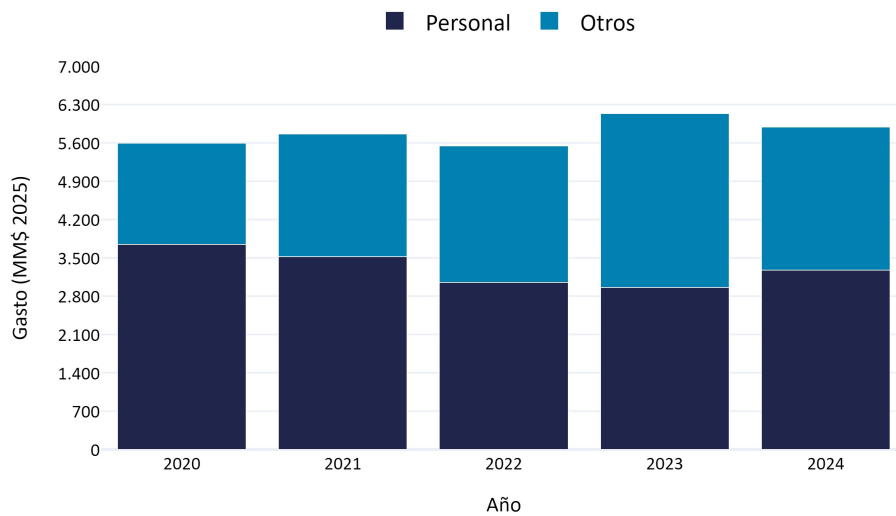


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

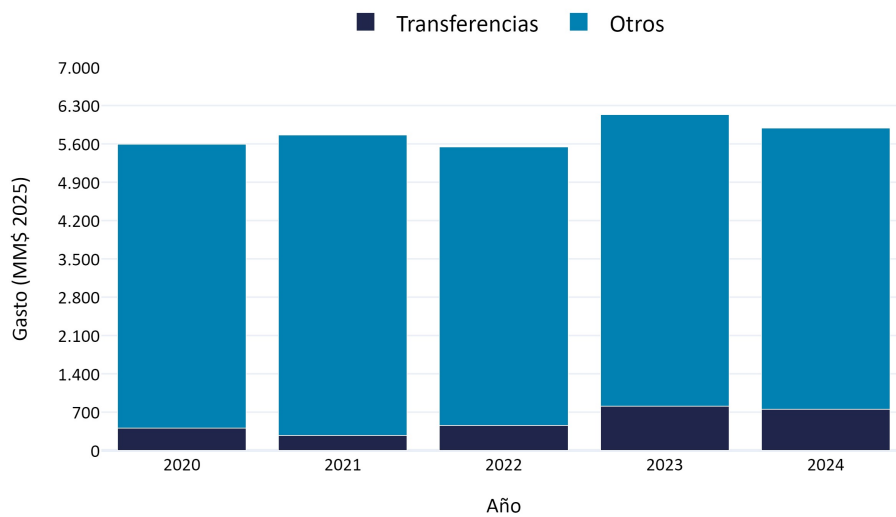


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

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

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera



¿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.

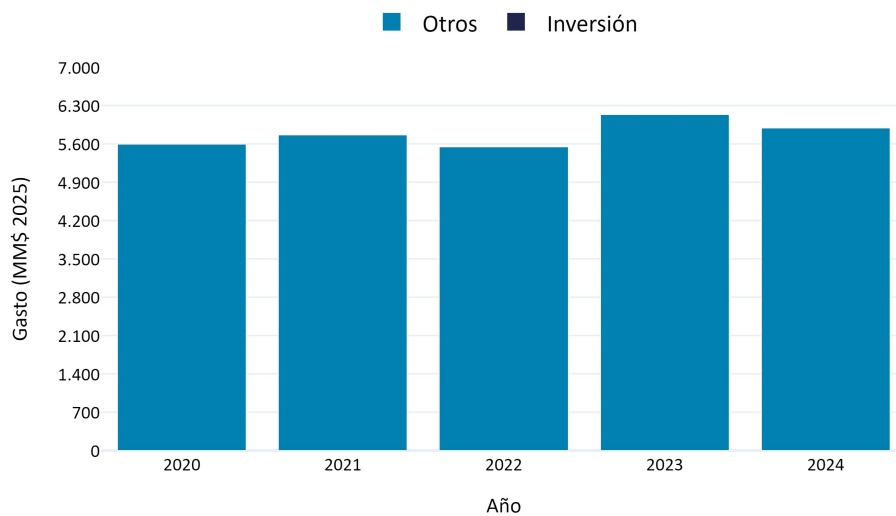
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera



¿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.

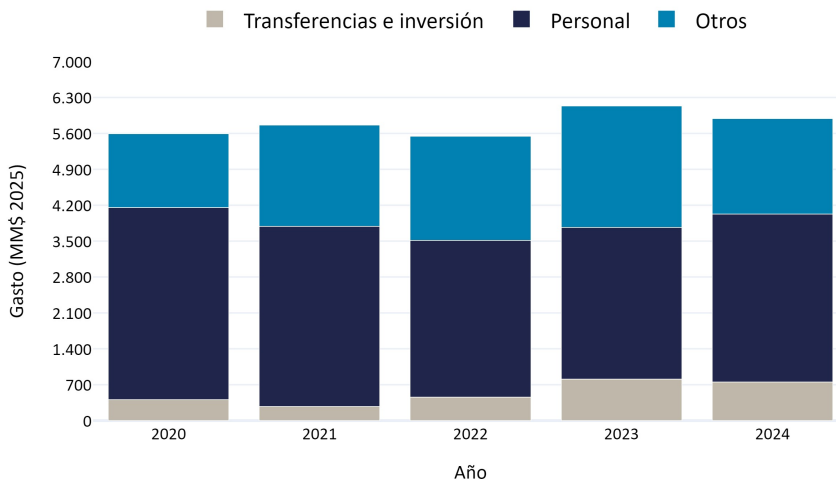
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

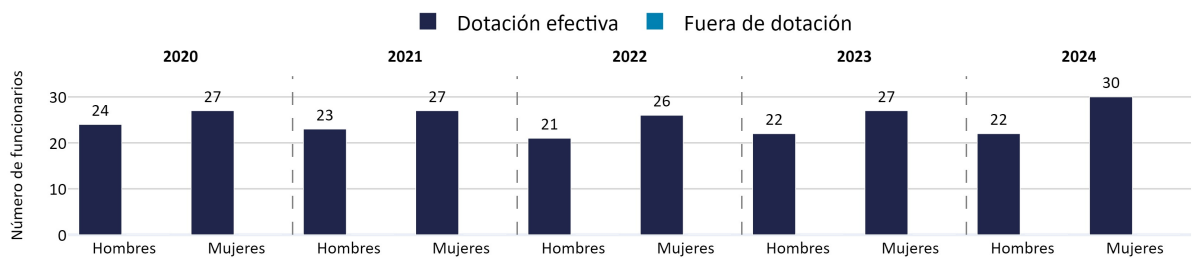
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera



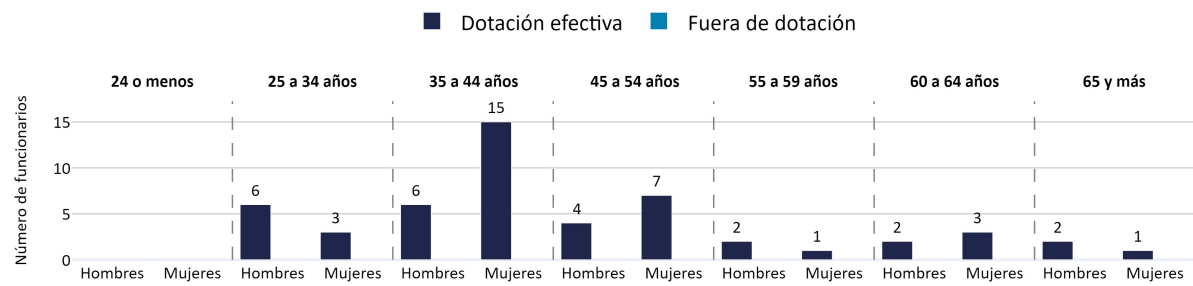
III 4.- Dotación

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



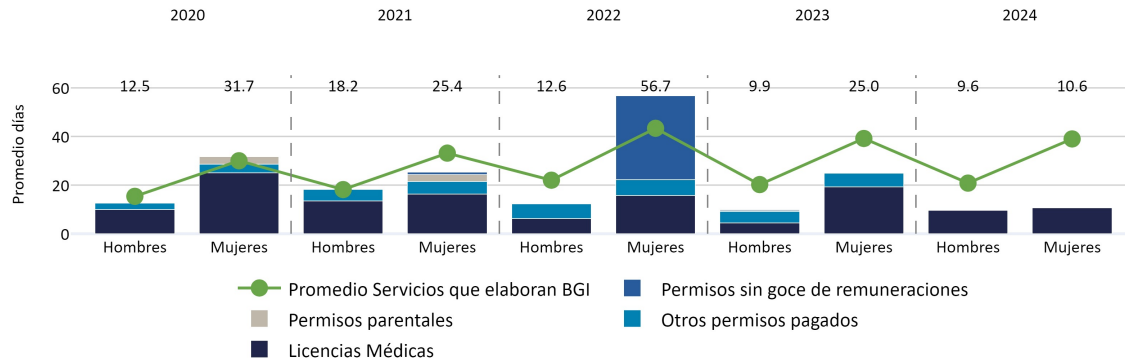
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



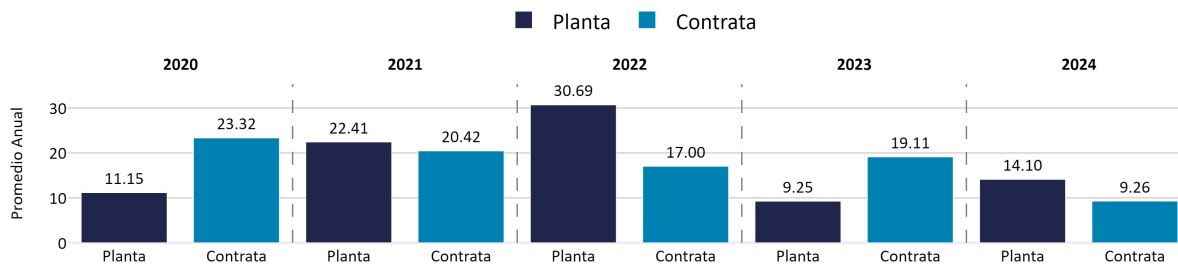
Evolución del ausentismo laboral

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.

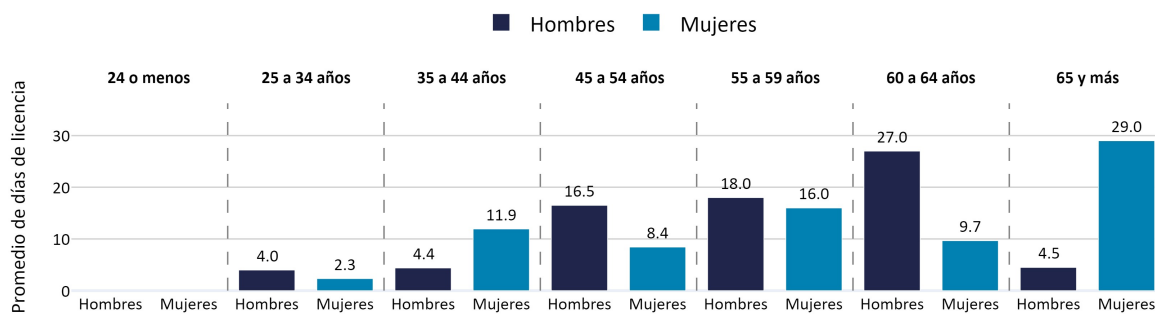
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.593 y M\$ 4.411 respectivamente.

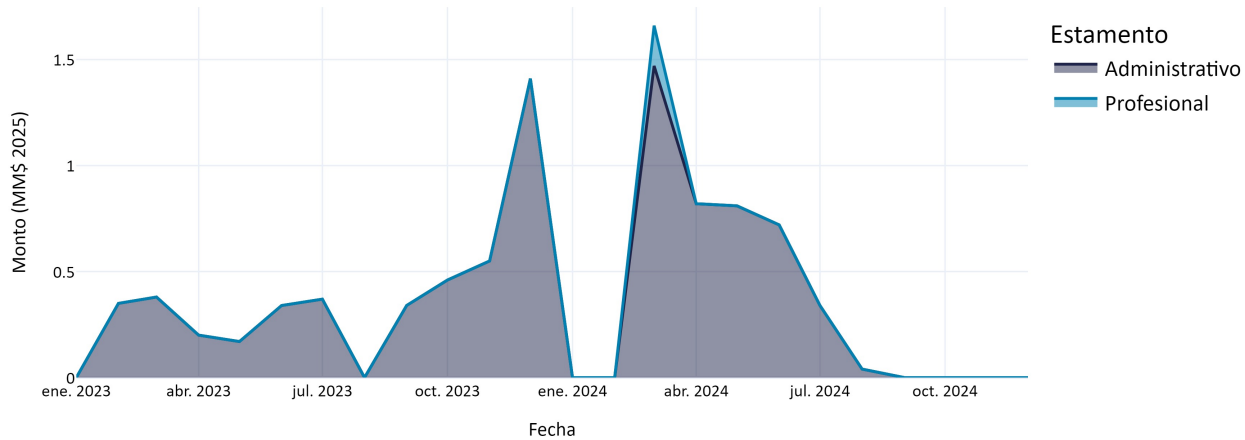
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,0%	2,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,1%	2,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,1%	2,0%

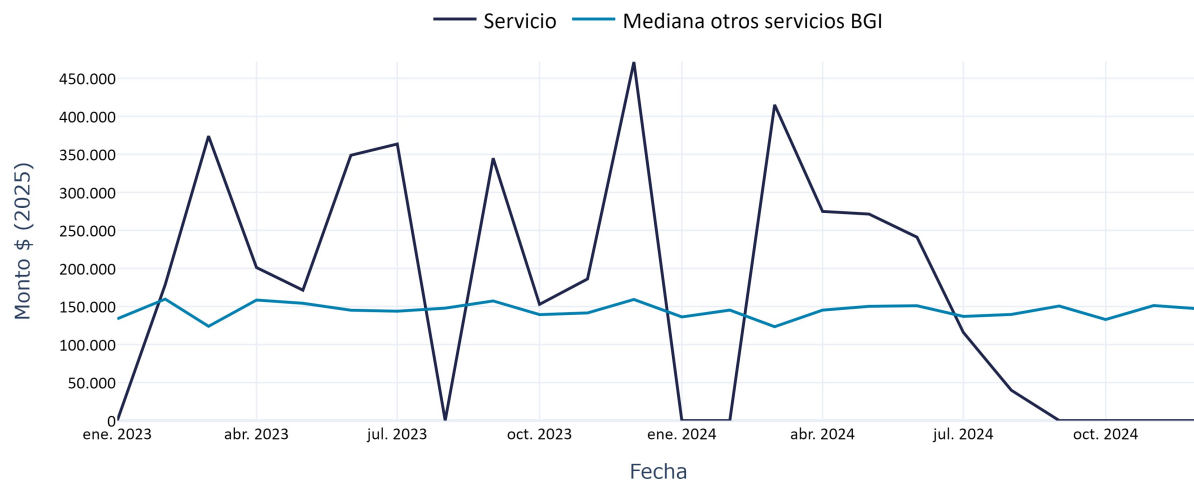
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	34 horas	33 horas
Promedio pagado por trabajador	\$270.126	\$259.434
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	96%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	16,4%	14,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



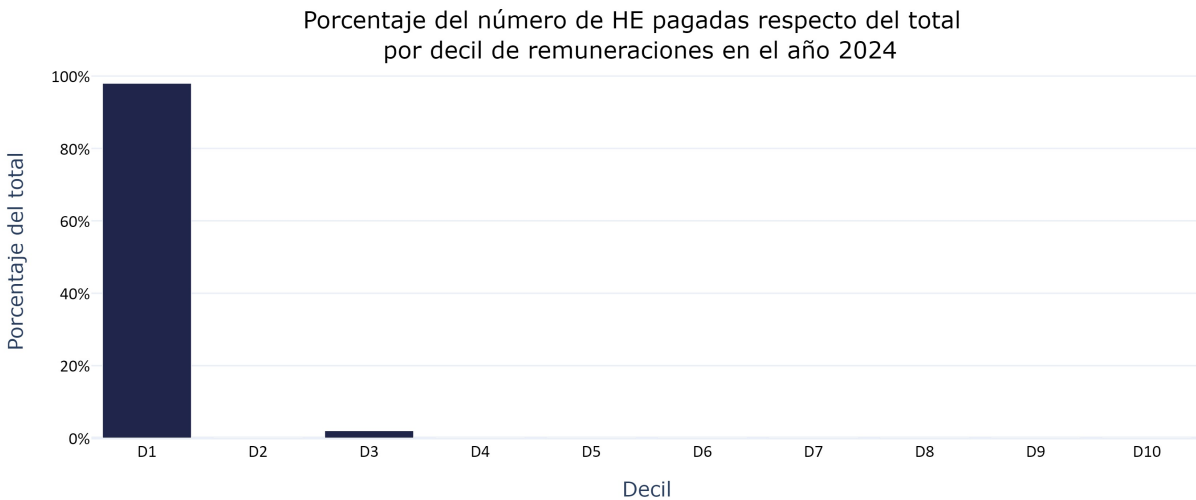
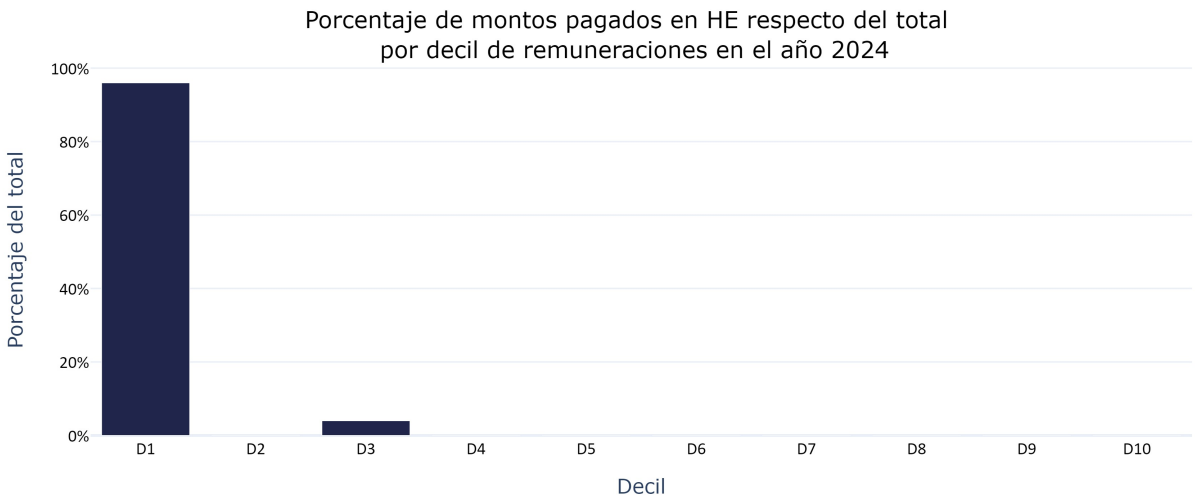
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 98% de las HE pagadas y recibe el 96% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	3	13.64%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	3	10%	3	13.64%	6
Profesionales	24	80%	16	72.73%	40
Técnicos	3	10%	0	0%	3
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%	22	100%	52

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	25%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	1	100%	3	75%	4
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	1	100%	4	100%	5

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	6	5	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	6	8
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	83.33%	62.5%

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	6	5	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	5	5
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	7	6	4
(b) Total dotación efectiva año t	47	49	52
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14.89%	12.24%	7.69%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	5	0	4
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	6	0
Total de ceses o retiros	7	6	4

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	6	8
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	7	6	4
Porcentaje de recuperación (a/b)	85.71%	100%	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	8	8	10
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	46	36	51
(b) Total Dotación Efectiva año t	47	49	52
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	97.87%	73.47%	98.08%

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)	635	2482	2569
(b) Total de participantes capacitados año t	90	92	106
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7.06%	26.98%	24.24%

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	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	13	14	16
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	7.69%	0%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	6	3	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	47	49	52
Porcentaje de becados (a/b)	12.77%	6.12%	9.62%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	40	31	32
Lista 2	0	2	3
Lista 3	0	3	1
Lista 4	1	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	41	36	36
(b) Total Dotación Efectiva año t	47	49	52
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87.23%	73.47%	69.23%

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	6	6	8
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	NaN%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	0	0
Porcentaje (a/b)	0%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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	17.00	3.00	100.00	139652.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	100% de cumplimiento. La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera incorporó la Directiva N°20 de Chilecompra, específicamente, en las bases de todas las licitaciones públicas realizadas al 30 de noviembre de 2024, las que incluyeron criterios de evaluación referidos a materias de alto impacto social para fomentar la participación de mujeres en el sistema de compras públicas
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	100% cumplida, se difundió en sitio web y redes sociales contenidos que incluyeron noticias y casos de éxito de empresas extranjeras con políticas de género, destacando ejemplos concretos que fomentan la igualdad de género. Dentro de estas publicaciones, se buscó reflejar una pluralidad de mujeres y hombres, poniendo un énfasis particular en mujeres desempeñando labores altamente productivas
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Medida se realizó al 100% conforme a lo comprometido. Se realizó el diagnóstico de la presencia de sesgos inconscientes de género en ejecutivas y ejecutivos de promoción de inversiones, mediante dos tests de asociación implícita, lo que permitió levantar información para elaborar una guía de atención a inversionistas con enfoque de género y diversidad sexogenérica.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se cumplió en un 100%. Se levantó información con enfoque de género en cuatro sectores. La participación femenina en roles operativos alcanza 25%-50%, y en gerencias el 62% de las empresas reporta al menos 25% de mujeres. Se estima además que una proporción relevante recibe sueldos sobre \$2.000.000, aunque persisten brechas en liderazgo y equidad.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Diseño de "Protocolo de abordaje de casos de violencia en el contexto familiar que afecten a personas funcionarias de InvestChile".	Se realizó completamente la iniciativa. El protocolo tiene por objetivo establecer los mecanismos, responsabilidades, el compromiso de la Dirección y las acciones necesarias para prevenir, detectar, abordar, derivar y realizar seguimiento a las situaciones de violencia intrafamiliar y violencia contra la mujer en contexto de pareja, que puedan afectar a quienes trabajan en InvestChile
Capacitación Avanzada de 40 horas a funcionarias y funcionarios.	Capacitación del curso "Violencia de Género" de 40 horas asincrónicas, impartido por el MMEg; - Contenido: a) Introducción y contexto; b) Desarrollo del concepto de violencia de género; c) Marco regulatorio, abordaje y primera acogid
Realización de Webinar "Mujeres en Fintech"*, como una expresión concreta de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) de empresas extranjeras presentes en Chile.	Se realizó el Webinar sobre BPLEG vinculada a "Mujeres en Fintech" en empresas extranjeras presentes en Chile. El sector de la tecnología financiera (Fintech) incorpora a aquellas compañías que ofrecen servicios digitales para el asesoramiento y gestión patrimonial, las finanzas personales, modos de financiación alternativos o nuevos métodos de pago electrónico.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera

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

