

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO
Instituto Nacional de Propiedad Industrial





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

Podrás:

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



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



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

I.- Presentación del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

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

III. Funcionamiento del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
Esteban Figueroa Nagel, director nacional	Álvaro García Hurtado, ministro de Economía, Fomento y Turismo Javiera Petersen, subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamañoo Verónica Pardo Lagos, subsecretaria de Turismo Julio Salas, subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN
Consolidar el Sistema Nacional de Propiedad Industrial, mediante la protección de los derechos, la difusión del conocimiento y el fomento de una visión equilibrada y comprehensiva de la Propiedad Industrial, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social de Chile.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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)	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Instituto Nacional de Propiedad Industrial correspondió a un 0,3% 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’.

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.

Mejorar la calidad en la gestión de los servicios de marcas y patentes, a través de la oportunidad en el examen de solicitudes.

NUBE DE PALABRAS

Se optimizó la información contenida en los correos de cortesía enviados a las personas usuarias durante la tramitación de su solicitud. Este desarrollo contempló mejoras en la redacción de los textos y la inclusión de una gráfica que consiste en una línea de tiempo que indica el lugar preciso del procedimiento en que se encuentra la solicitud de marca y los pasos o acciones posteriores.

Seguindo con el trabajo de divulgación de las directrices de examen de patentes, se puso a disposición de las personas usuarias una segunda serie de videos que abordan algunos de los capítulos de las directrices, tales como exclusiones de patentabilidad y modelos de utilidad, entre otros.

.Las acciones mencionadas contribuyeron directamente en la reducción de tiempos en las solicitudes de marcas y patentes que llegan a término. Así es como, tiempo promedio de trámite de patentes fue de 2,6 años y 3.982 solicitudes llegaron a término, lo que significa un 1,8% más de casos finalizados que en 2023.

En cuanto a las solicitudes de marcas nuevas sin oposición presentaron un tiempo promedio de tramitación de 4,5 meses, logrando bajar los 5,7 meses medidos el año anterior. En cuanto a las solicitudes de marcas contenciosas (con oposición), se redujo dos meses y medio su tiempo promedio de tramitación, pasando de 30,7 meses a fines de 2023 a 27,2 a fines de 2024.

Todo lo anterior contribuyó a un aumento en la satisfacción de las personas usuarias. La satisfacción de la última experiencia alcanzó un 54% (vs 47% en 2023).

Aumentar la utilización de los derechos de propiedad industrial por parte de usuarias y usuarios nacionales, tanto en Chile como en mercados internacionales, mediante la promoción del uso estratégico de la propiedad industrial, en los distintos territorios de Chile.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Implementación de 17 asesorías en gestión estratégica de la Propiedad Industrial para iniciativas de Universidades, Consorcios y Programas Tecnológicos y Centros de Formación Técnica (CFT), con el fin de fortalecer el uso estratégico de la propiedad industrial.

Implementación de la quinta versión de INAPI Running en alianza con ANID, que contó con la participación de diez Empresas de base Científico Tecnológica (EBCT) nacionales, siendo ganadora la startup nacional Ai Qlim Intelligence solución tecnológica que proporciona pronósticos y analítica avanzada, en tiempo real, para hacer frente a las condiciones climáticas cambiantes en el sector agrícola.

Para fortalecer el uso estratégico de la propiedad industrial resulta indispensable el desarrollo de iniciativas de sensibilización y formación para actores claves ligados al emprendimiento, la innovación y la transferencia tecnológica. Según la última encuesta de Medición de la Satisfacción Usaria (MESU) 2024, un 28% de las personas usuarias son "no habilitados". El concepto de habilitación hace referencia a la capacidad que tienen las personas usuarias de obtener y comprender la información relevante sobre un trámite, incluyendo los requisitos, los pasos a seguir o las condiciones específicas para acceder a un servicio público. Por tanto, aumentar la habilitación de las personas usuarias resulta esencial para contribuir a aumentar el uso de la propiedad industrial en Chile.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

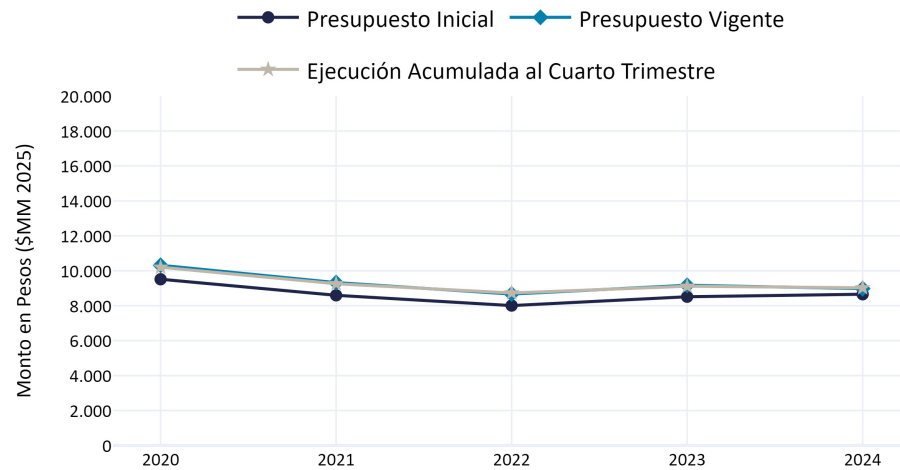
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

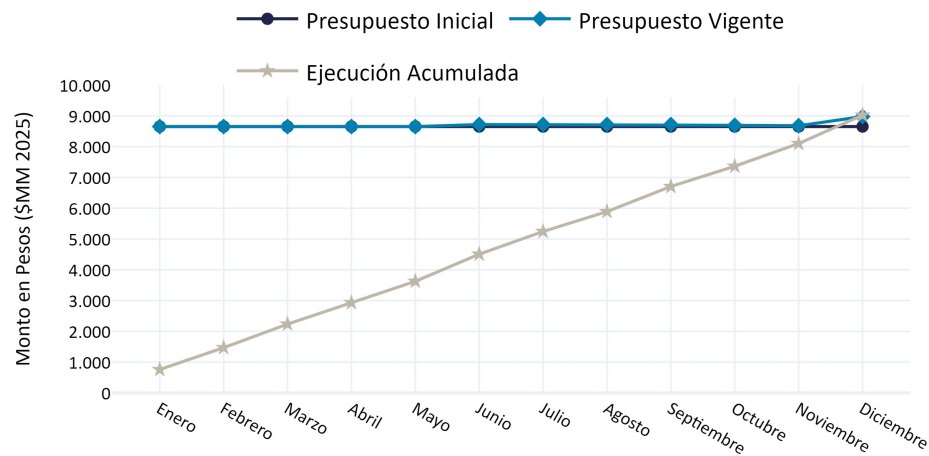
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



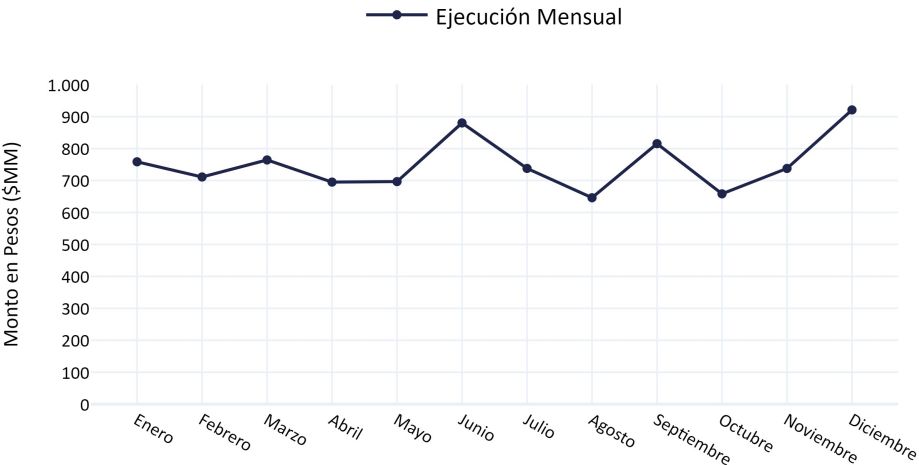
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

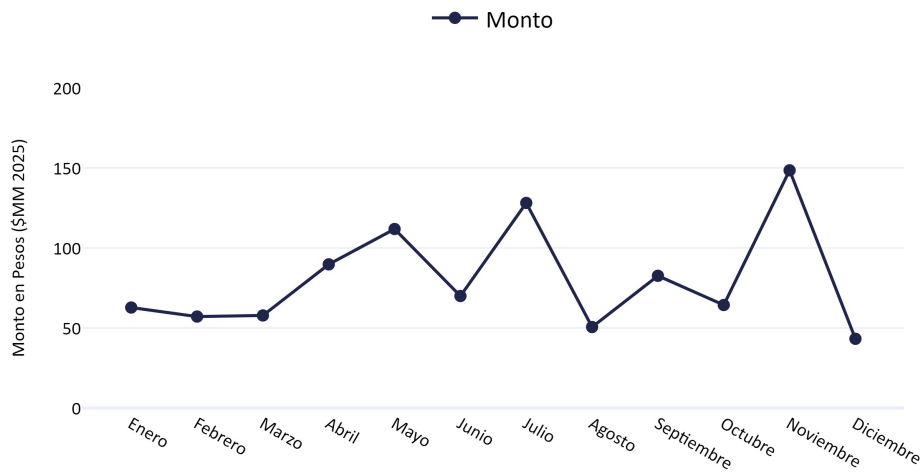
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

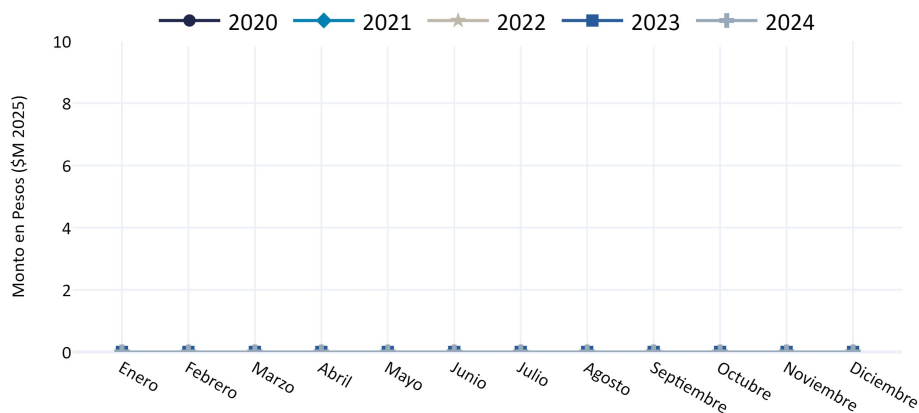
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

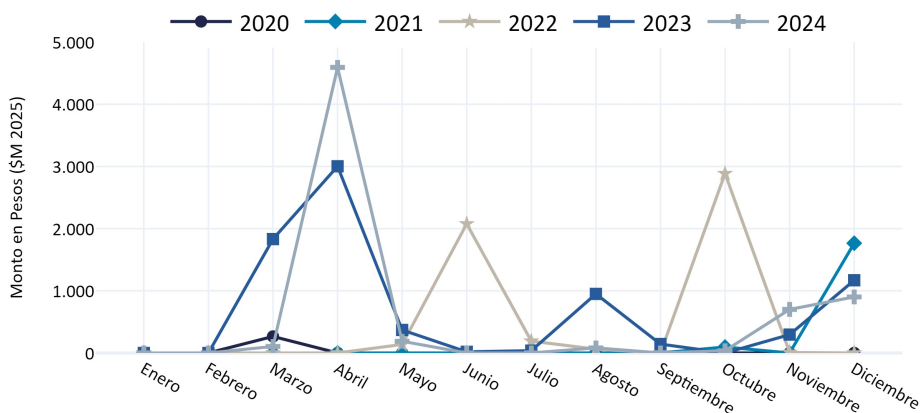


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

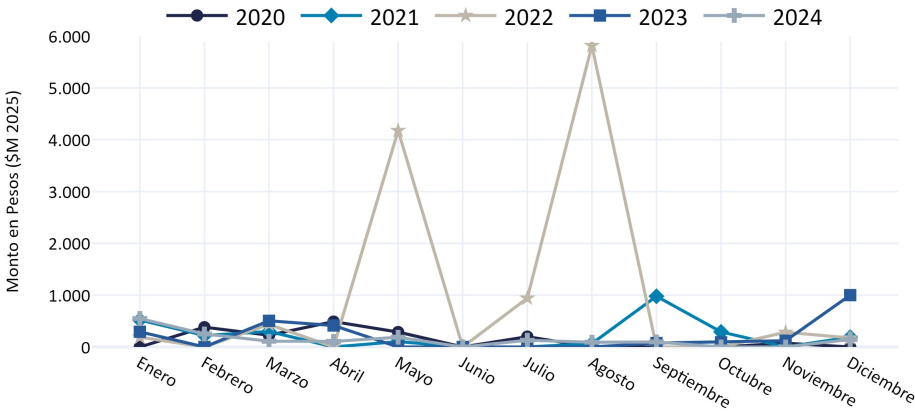
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

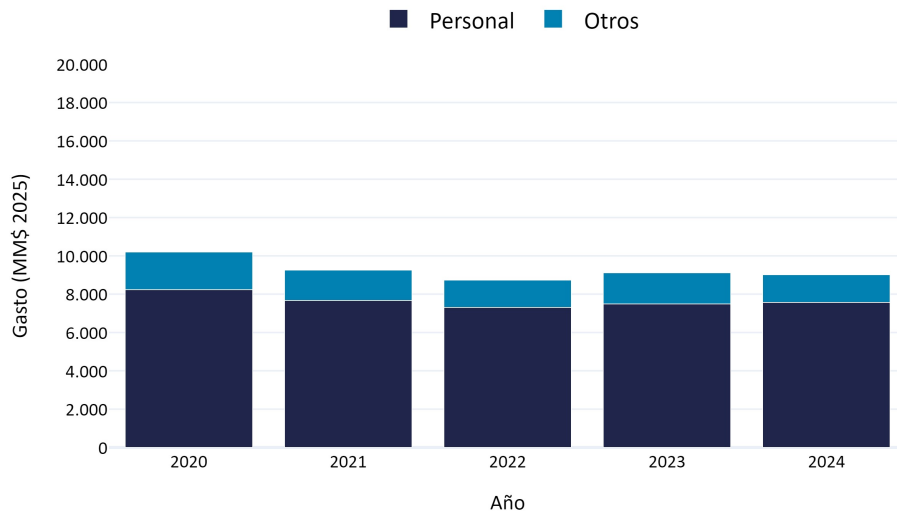


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

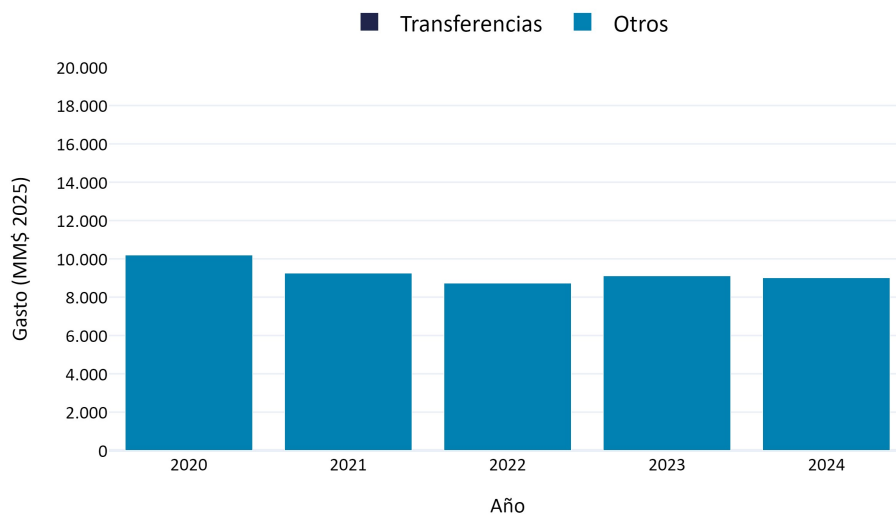


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

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

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Instituto Nacional de Propiedad Industrial



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

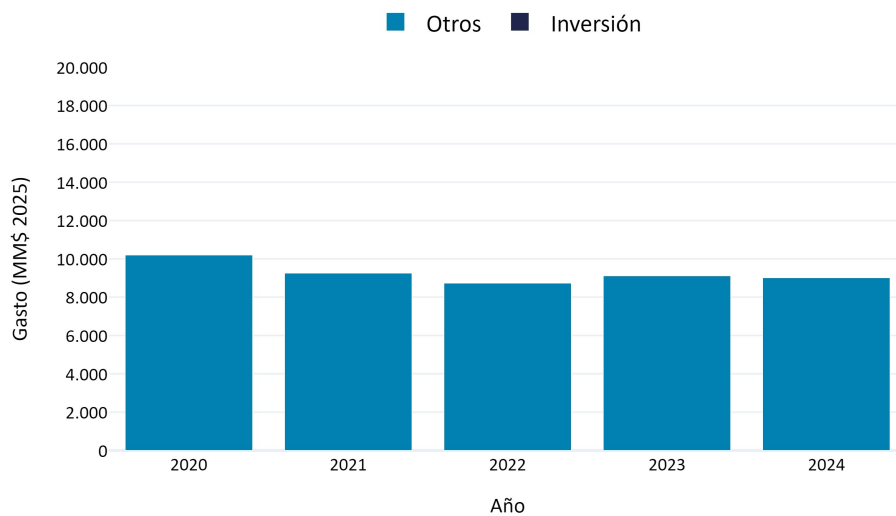
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Nacional de Propiedad Industrial



¿Qué son las iniciativas de inversión?

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

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

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

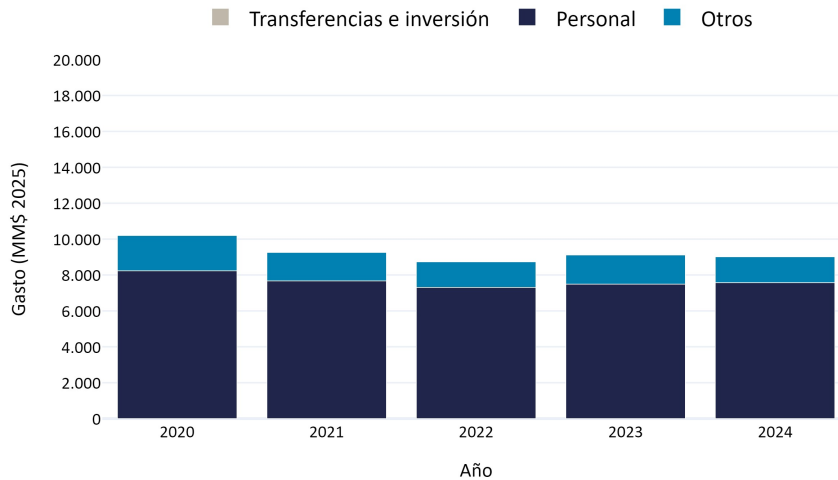
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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

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

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

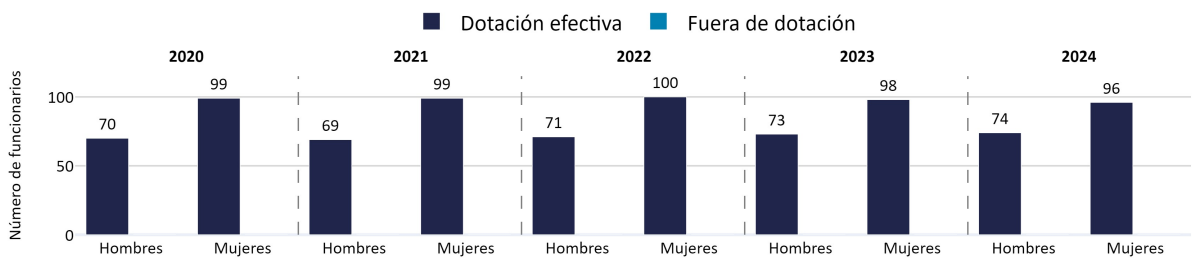
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Nacional de Propiedad Industrial



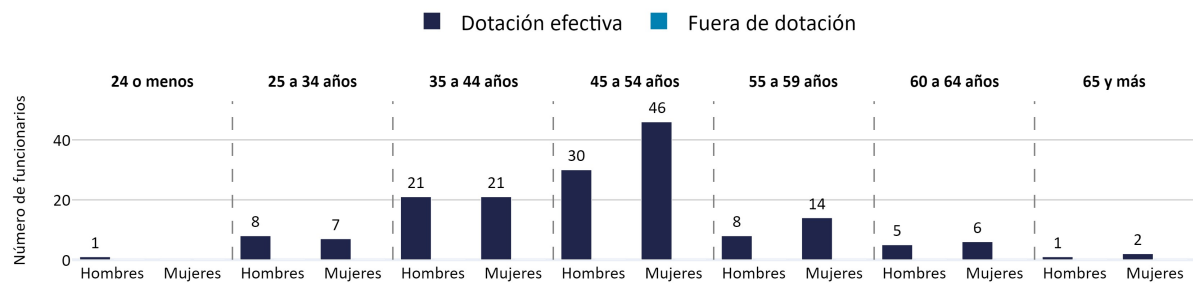
III 4.- Dotación

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



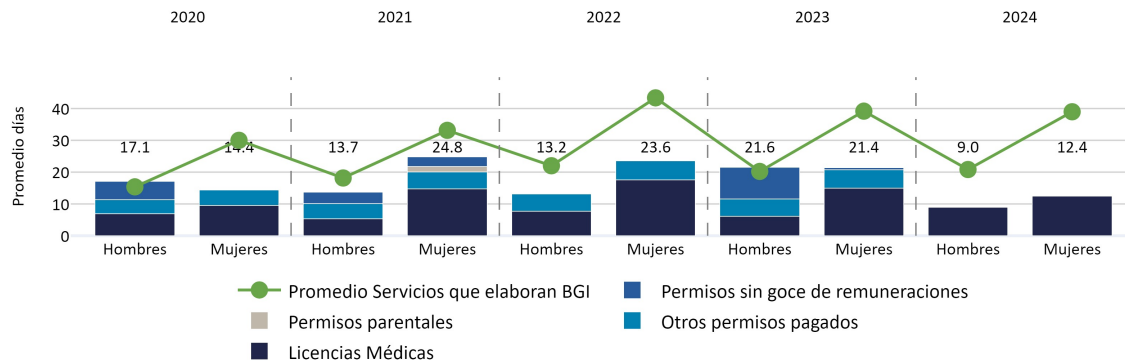
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



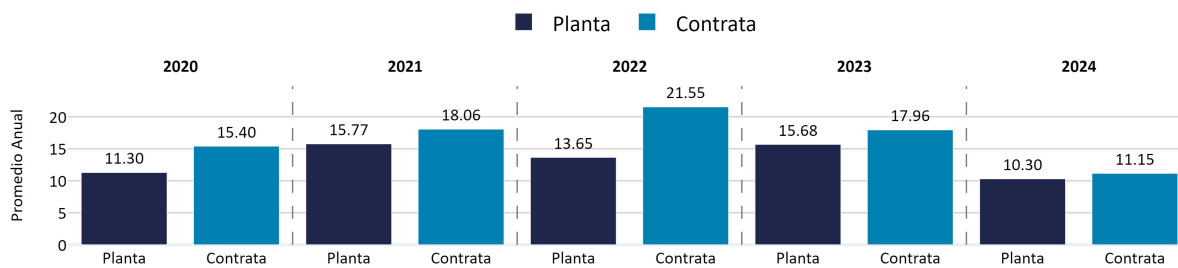
Evolución del ausentismo laboral

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.

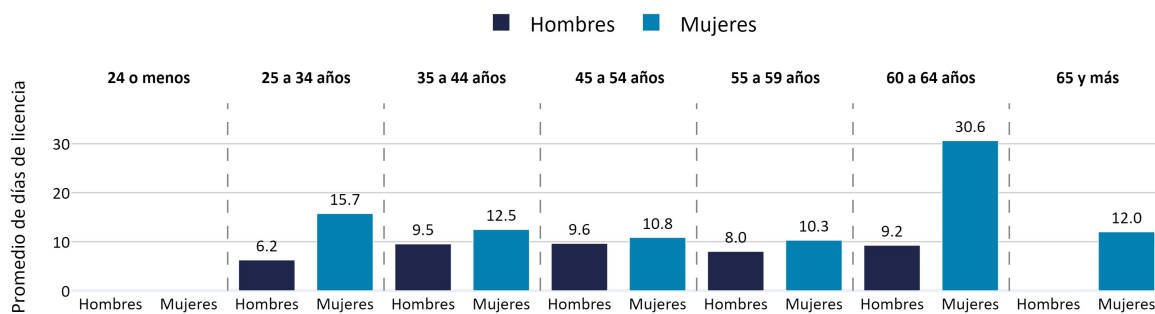
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 1.166 y M\$ 1.074 respectivamente.

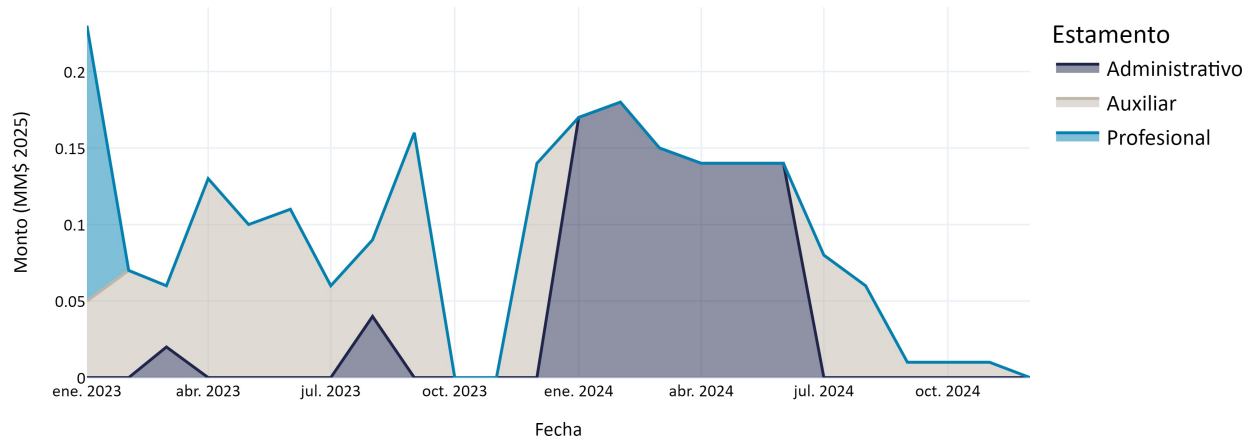
Distribución en el personal de planta y contrata

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

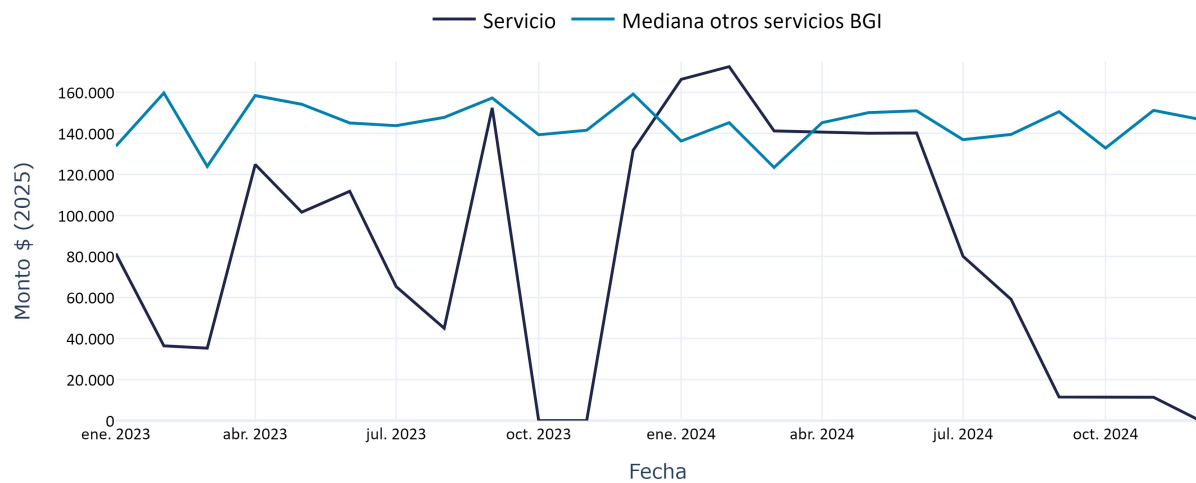
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	17 horas	22 horas
Promedio pagado por trabajador	\$77.711	\$97.669
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	81%	16%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,6%	7,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



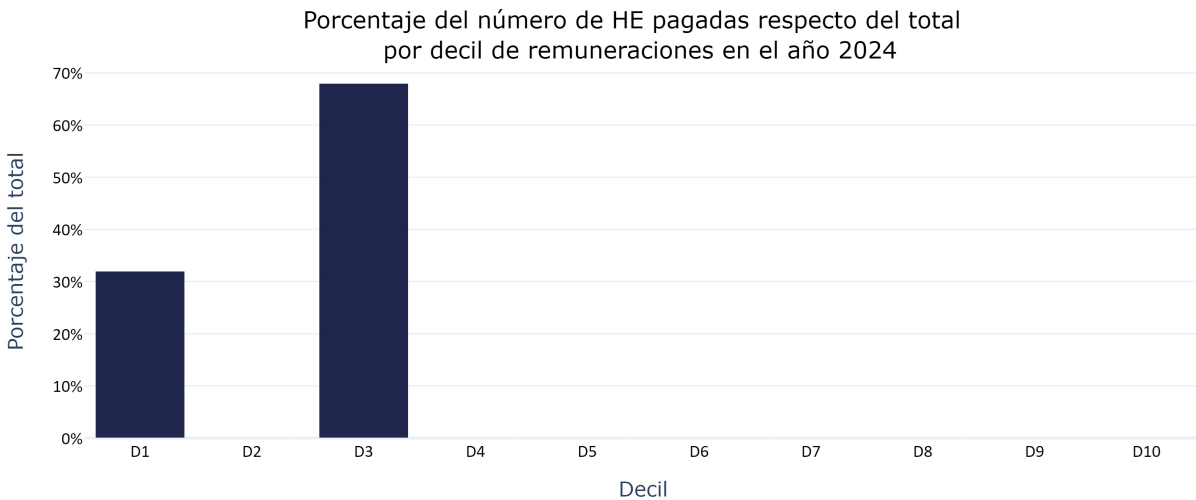
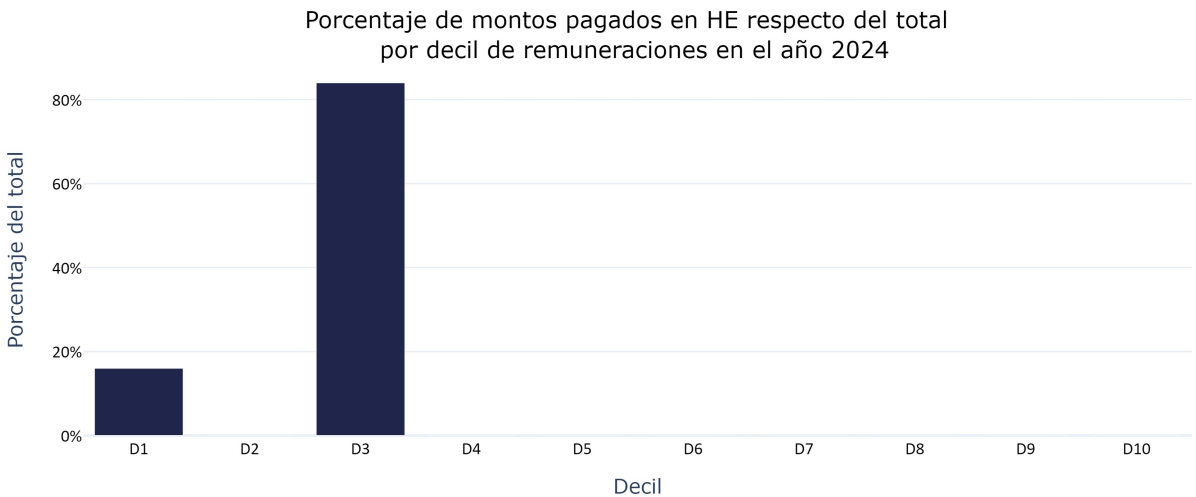
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 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 32% de las HE pagadas y recibe el 16% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	31	32.29%	15	20.27%	46
Auxiliares	0	0%	2	2.7%	2
Directivos	4	4.17%	1	1.35%	5
Profesionales	53	55.21%	46	62.16%	99
Técnicos	8	8.33%	10	13.51%	18
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	96	100%	74	100%	170

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	3	100%	3	75%	6
Técnicos	0	0%	1	25%	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	3	100%	4	100%	7

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	7	9	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	9	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	87.5%	100%	54.55%

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	7	9	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	9	6
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	83.33%

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	9	11	14
(b) Total dotación efectiva año t	171	171	170
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5.26%	6.43%	8.24%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	7	1
Otros retiros voluntarios año t	7	4	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	1
Total de ceses o retiros	9	11	14

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	8	6	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	11	14
Porcentaje de recuperación (a/b)	88.89%	54.55%	0%

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	3	0
(b) Total Planta efectiva año t	49	48	46
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	6.25%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	161	142	121
(b) Total Dotación Efectiva año t	171	171	170
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94.15%	83.04%	71.18%

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)	2475	3655	3513
(b) Total de participantes capacitados año t	461	337	247
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	5.37%	10.85%	14.22%

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	53	57	58
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.89%	1.75%	1.72%

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	171	171	170
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	158	154	161
Lista 2	2	4	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	160	158	163
(b) Total Dotación Efectiva año t	171	171	170
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93.57%	92.4%	95.88%

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	1	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	9	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	11.11%	9.09%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	33.33%	33.33%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	3	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	3
Porcentaje (a/b)	NaN%	100%	66.67%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Apoyar en la innovación y formación para el conocimiento y desarrollo de nuevas tecnologías	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Medida cumplida con un reporte que analiza el comportamiento de los oferentes y sus propuestas en los procesos de licitaciones públicas, tanto respecto de la asignación de puntaje respecto del criterio con enfoque de género como de su incidencia como mecanismo de desempate, y tratos directos, comparándolos con el reporte del año anterior, determinando el avance y espacios de mejora.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se da cumplimiento a la Medida, emitiendo la Resolución Exenta N°453, de 29 de noviembre de 2024, que aprueba y que contiene el protocolo de atención a personas usuarias con enfoque de género y no discriminación para personas LGTBQIA+, el que es difundido en la institución y a través de página web y RRSS de INAPI.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se da cumplimiento a la Medida, elaborando el Reporte de los cuatro (4) talleres prácticos sobre tramitación de registro de marcas comerciales dirigidos a mujeres, el que se remite al Director Nacional. Este reporte contempla el seguimiento efectuado a aquellas mujeres que quisieran inscribir su marca y se dispuso de contenido permanente en la página web institucional para su consulta.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Medida cumplida con la elaboración de un Estudio con enfoque de género sobre el patentamiento de grandes empresas, el que fue difundido a través de la página web y RRSS de INAPI, y con la elaboración del Estudio con enfoque de género sobre participación de mujeres solicitantes de marcas comerciales, el que fue difundido a través de la página web y RRSS de INAPI.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Revisar y actualizar la Política de Género de INAPI	Se aprobó por Resolución Exenta N°482, de 2024, difundida, reforzando el compromiso de INAPI con la promoción de la mayor participación femenina en el sistema de la PI, y con los procedimientos para la prevención y tratamiento de toda situación de violencia en el espacio laboral y cualquier forma de discriminación, promoviendo relaciones laborales respetuosas entre las personas.
Revisar y actualizar el Protocolo sobre Maltrato y Acoso Laboral y Sexual de INAPI	Se aprobó por Resolución Exenta N°290, de 2024, a la luz de la nueva normativa en materia de maltrato y acoso sexual en el trabajo, la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin? y el Convenio 190 de la OIT, con especial énfasis en la prevención. Esta actualización del Protocolo VALSS, se difundió a las personas funcionarias a través de los canales institucionales del Servicio.
Actualizar la Política de Gestión de Personas con Enfoque de Género.	Fue aprobada por Resolución Exenta N°446, de 2024, abordando pilares esenciales como la participación funcionaria en distintos ámbitos: la selección inclusiva, la capacitación continua, el desarrollo de carrera de la persona funcionaria y el desarrollo de liderazgos facilitadores, además de contribuir a fomentar la participación en procesos innovadores y de mejora continua.
Promover instancias de visibilidad para mujeres innovadoras y emprendedoras a nivel regional a través de la Red latinoamericana de Propiedad Industrial y Género, con campañas de concientización en redes sociales que difundan el valor y la importancia de la Propiedad Industrial.	INAPI elaboró el Reporte que da cuenta de las acciones de visibilización, durante el año 2024, de mujeres innovadoras y emprendedoras a nivel regional a través de la Red Latinoamericana de Propiedad Industrial y Género, cumpliendo el objetivo de potenciar el rol de la mujer en la propiedad intelectual (PI).
Revisión con enfoque de género de la integración del equipo (panel) de examinadoras y examinadores de marcas comerciales.	INAPI elaboró Reporte que da cuenta de los resultados de la revisión con enfoque de género sobre la integración del equipo (panel) de examinadoras y examinadores de marcas comerciales, de la Subdirección de Marcas, con énfasis en establecer estándares para promover el Estudio con enfoque de género sobre participación de mujeres solicitantes de marcas comerciales.
Diseño e implementación de Programa de Acompañamiento a mujeres emprendedoras para la obtención del registro de su marca comercial.	INAPI implementó el Programa de Acompañamiento a mujeres emprendedoras para la obtención del registro de su marca comercial, el que benefició a 11 mujeres emprendedoras participantes de los 4 talleres prácticos sobre tramitación de registro de marcas comerciales y que están en condiciones de presentar su solicitud de registro de marca.
Diseño de Programa de trabajo para gestión estratégica de derechos Propiedad Industrial a mujeres emprendedoras STEM	INAPI en el marco de la agenda STEM impulsada por el Banco Estado y otras instituciones públicas y privadas, diseñó y ejecutó programa de trabajo con la finalidad de entregar herramientas para que las mujeres emprendedoras STEM desarrollen una estrategia de propiedad industrial (PI) que les permita gestionar sus activos de PI, que aporte a su autonomía financiera.

Elaboración de informe con análisis cualitativo de las solicitudes de marcas comerciales, presentadas por mujeres, desde la perspectiva de género.

Mediante el informe respectivo se establecieron aspectos no explorados a través del análisis de atributos propios de las solicitudes de marcas, aportados por el panel paritario de personas examinadoras de Marcas, aportando al diseño de medidas estratégicas que se focalicen en la disminución de brechas de género respecto de la participación de las mujeres en las actividades comerciales.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto Nacional de Propiedad Industrial

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

