

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE HACIENDA
Servicio de Tesorerías





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 de Tesorerías

I.- Presentación del Servicio de Tesorerías

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

III. Funcionamiento del Servicio de Tesorerías

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 de Tesorerías

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE HACIENDA
Hernán Nobizelli Reyes, tesorero general de la República Aquiles Jara Veloso, jefe de División Cobranzas	Nicolás Grau Veloso, ministro de Hacienda Heidi Berner Herrera, subsecretaría de Hacienda

MISIÓN
Somos la Institución responsable de recaudar, custodiar y distribuir los recursos del Tesoro Público, a través de una gestión de excelencia, confiable, cercana, inclusiva e innovadora que facilite la interacción con la ciudadanía, contribuyendo al desarrollo 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 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	No

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

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio de Tesorerías correspondió a un 11,0% del total del Ministerio de Hacienda.

(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 del Servicio de Tesorerías

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	
Mejorar la satisfacción de la ciudadanía y las personas usuarias, con una gestión orientada a la calidad de servicios, utilizando metodologías ágiles y de innovación.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024 se implementó una mejora a la plataforma para trámites web, optimizando la gestión y trazabilidad, eliminando asignaciones manuales y funciones exclusivas. Se fortaleció la atención 24/7 y la continuidad operativa, facilitando campañas de comunicación y permitiendo realizar más de 16 millones de trámites a través del sitio web institucional asegurando calidad y continuidad operativa.	
ACCIÓN 2	
Se implementó una iniciativa que permite avanza en la accesibilidad digital e inclusión nuestro sitio web: con enfoque inclusivo y accesible (uso de WCAG); AlInclusiva diseñada para corregir textos institucionales con lenguaje accesible; capacitaciones con SENADIS y Fundación Luz; nuevo portal municipal con énfasis en accesibilidad y una plataforma única de presentaciones de trámites vía web.	
ACCIÓN 3	
Se creó TGR Educa, un sitio dedicado a orientar a la ciudadanía sobre las funciones institucionales y la relevancia de los impuestos para el desarrollo de nuestro país. Con cuatro secciones: ¿Qué recaudamos?, ¿Qué distribuimos?, ¿Qué custodiamos?, y Educación Fiscal, junto a un glosario y material audiovisual, apoyando la educación cívica y tributaria de nuestro país.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Al unificar los canales de atención: mejora la eficiencia y disponibilidad del servicio, asegurando una experiencia fluida, trazable y permanente (24/7), lo que incrementa la confianza y satisfacción ciudadana mediante una atención oportuna, continua y de calidad. Mejorar la accesibilidad digital e inclusión: garantiza que todas las personas, sin importar sus capacidades o contexto, puedan acceder y utilizar los servicios digitales de forma autónoma. Esto refleja un enfoque inclusivo, innovador y centrado en las personas, cumpliendo estándares internacionales y promoviendo una experiencia más democrática, finalmente la creación de TGR Educa, fortalece el vínculo con la ciudadanía mediante educación promoviendo la comprensión de la labor institucional y el rol de los impuestos. Todas ejecutadas con metodologías ágiles y criterios de innovación para ofrecer servicios más accesibles, comprensibles y alineados con las necesidades reales de las personas.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

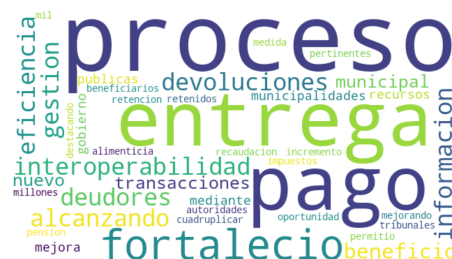
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar la calidad y oportunidad de la información contable, mediante la disminución en las brechas de cuadratura en las conciliaciones, con el fin de presentar una contabilidad más exacta que permita un óptimo proceso de toma de decisiones en torno al Tesoro Público.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024 se fortaleció el proceso de conciliación bancaria, optimizando procedimientos y ajustando tareas asociadas. Esto permitió ahorrar tiempo al acortar la duración de los procesos, aumentar la eficiencia al concentrar recursos en actividades prioritarias y reducir costos al minimizar gastos asociados, potenciando la Contabilidad Gubernamental.	

ACCIÓN 2
En 2024 se fortaleció el Modelo de Conciliación Bancaria, unificando criterios institucionales y reduciendo los tiempos de procesamiento en las conciliaciones. Esto permitió contar con información más oportuna sobre las diferencias entre movimientos contables y financieros, fortaleciendo el control y la eficiencia en la gestión, y robusteciendo la calidad de la información.

ACCIÓN 3
Se avanzó en la automatización contable reemplazando gestiones funcionaria por formularios digitales, lo que redujo tiempos, facilitó el pareo de datos de Contabilidad Gubernamental y permitió garantizar mayor precisión de la información, destinando más recursos al análisis de movimientos bancarios y contables con mayor frecuencia y previo al cierre contable.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Estas acciones optimizan la conciliación y su automatización, mejorando significativamente la calidad, precisión y oportunidad de la información contable utilizada por la institución. Los ajustes a los procedimientos, aumentaron la eficiencia operativa y optimizaron la consistencia de la información. La estandarización de criterios y la reducción de plazos de conciliación entre los distintos registros contables y financieros permiten contar con información actualizada, confiable y con un control interno permanente. La automatización facilita la conciliación de datos, asegura la consistencia de la información y potencia la capacidad de respuesta del área contable, permitiendo dedicar más tiempo al análisis detallado de movimientos bancarios y contables, fortaleciendo así la Contabilidad Gubernamental y la toma de decisiones estratégicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar el saldo de la Cuenta Única Fiscal resultante de los abonos y pagos del día, con el objetivo de promover el uso eficiente de los recursos del Tesoro Público.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

La Ley de Royalty Minero destinó recursos a 307 comunas mediante Fondos Puente. El Fondo de Equidad Territorial transfirió 70 mil millones para reducir brechas de ingresos municipales, mientras que el Fondo de Comunas Mineras entregó 22 mil millones para mitigar externalidades de la actividad minera, fortaleciendo la equidad y el desarrollo local.



ACCIÓN 2

La administración del Fondo Común Municipal (FCM) por la institución es clave para los gobiernos locales, distribuyendo recursos desde comunas con mayores ingresos hacia las de menores recursos. Financiado principalmente con Impuesto Territorial, permisos de circulación y patentes comerciales, en 2024 se recaudaron más de 2 billones de pesos, distribuidos a comunas con menores recursos.

ACCIÓN 3

Se distribuyó recursos a 360 Servicios e Instituciones Públicas por la suma de 63.3 billones de pesos sobre todo a los Ministerios del área social. También se cumplieron las obligaciones financieras del Estado, gestionando los pagos asociados al Servicio de la Deuda Pública por la suma de 10.6 billones y se realizaron pagos a los distintos tenedores de Deuda Pública.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La gestión diaria de la Cuenta Única Fiscal (CUF), que incluye el monitoreo constante y la optimización de los flujos de fondos, es esencial para cumplir de manera oportuna y precisa con las obligaciones financieras del Estado, asegurando la disponibilidad de recursos para programas y proyectos prioritarios. Estas medidas permiten distribuir los recursos de manera eficiente, garantizando que estén disponibles en el momento y lugar adecuados, y maximizando así el impacto social y económico del gasto público. Esta gestión diaria de ingresos y egresos desde la Cuenta Única Fiscal, así como su administración sistemática, provenientes de diversas fuentes asegura un balance eficiente del flujo de recursos, fortalece la gestión integral del Estado y permite que los fondos se utilicen con oportunidad, pertinencia y eficacia, mejorando la capacidad de planificación, control interno y la toma de decisiones estratégicas basadas en información confiable y actualizada.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

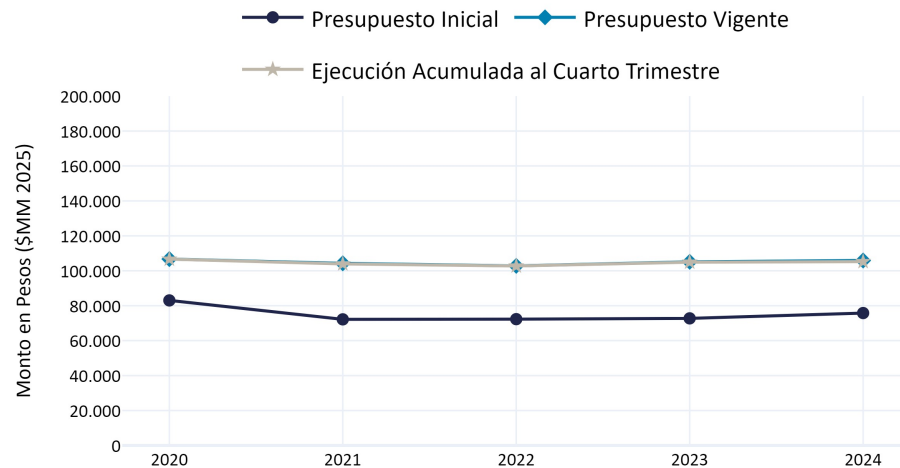
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Servicio de Tesorerías

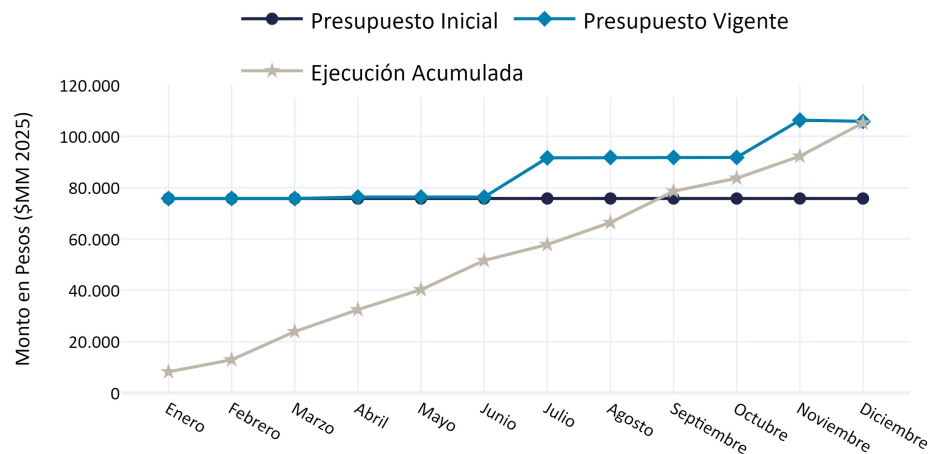
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



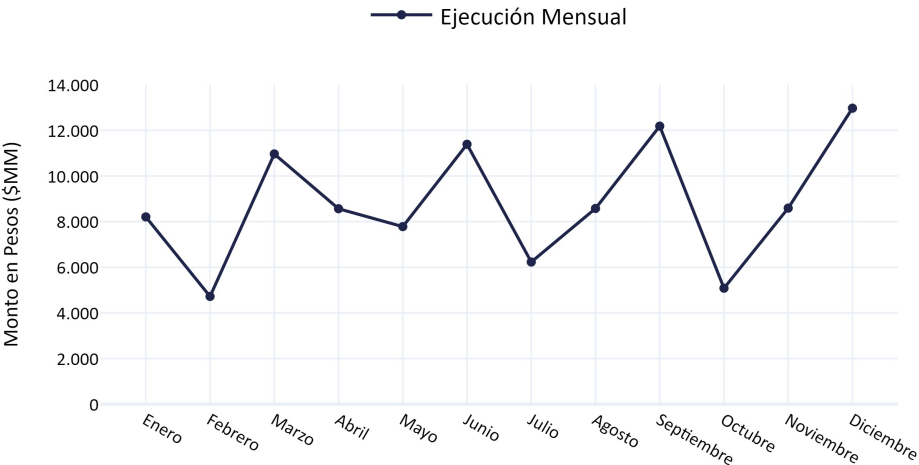
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

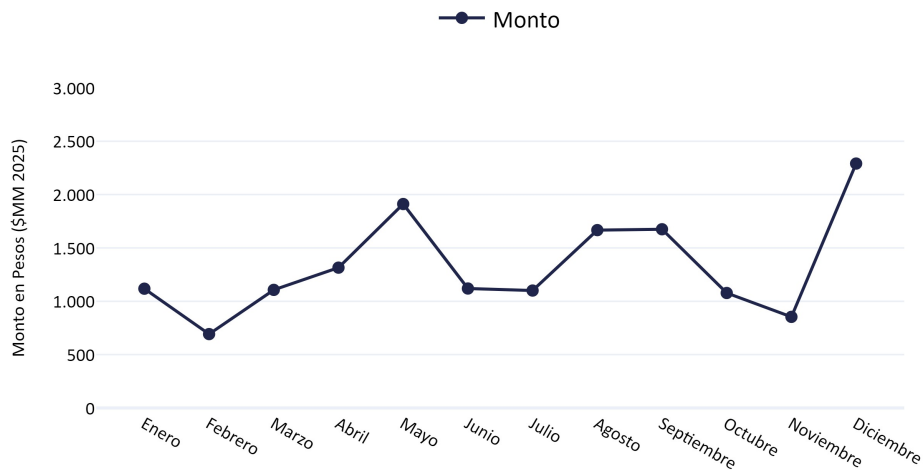
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

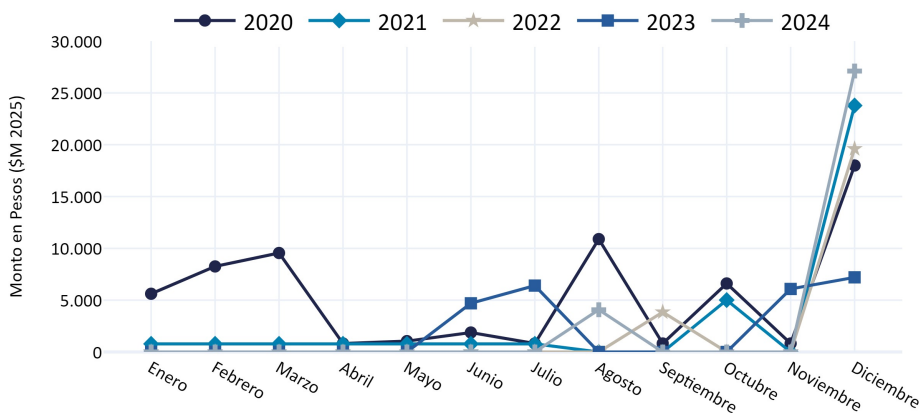
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

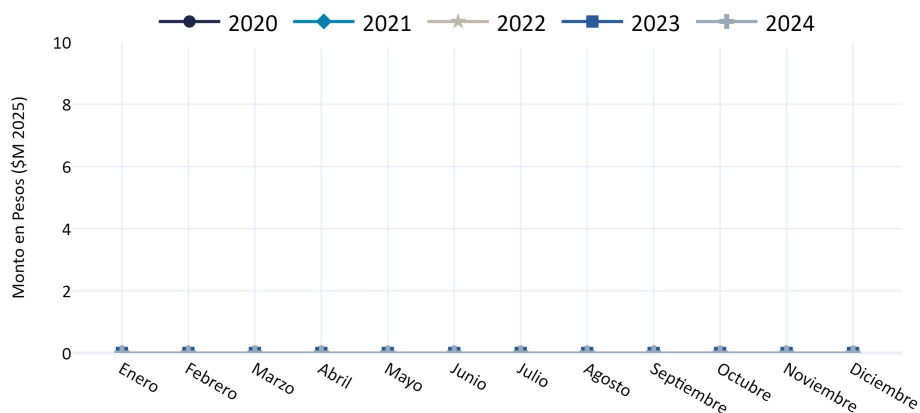


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

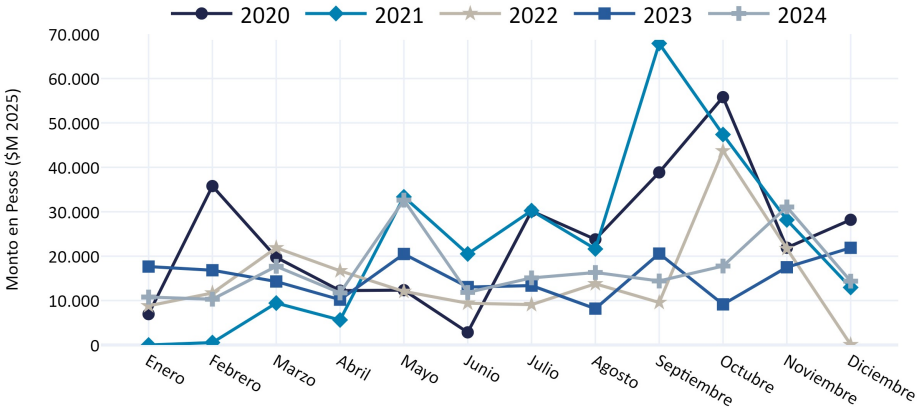
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

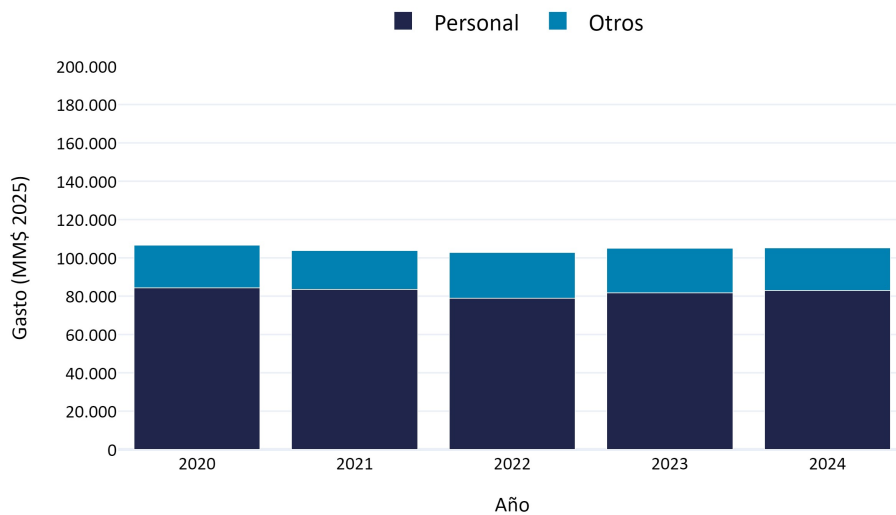


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio de Tesorerías

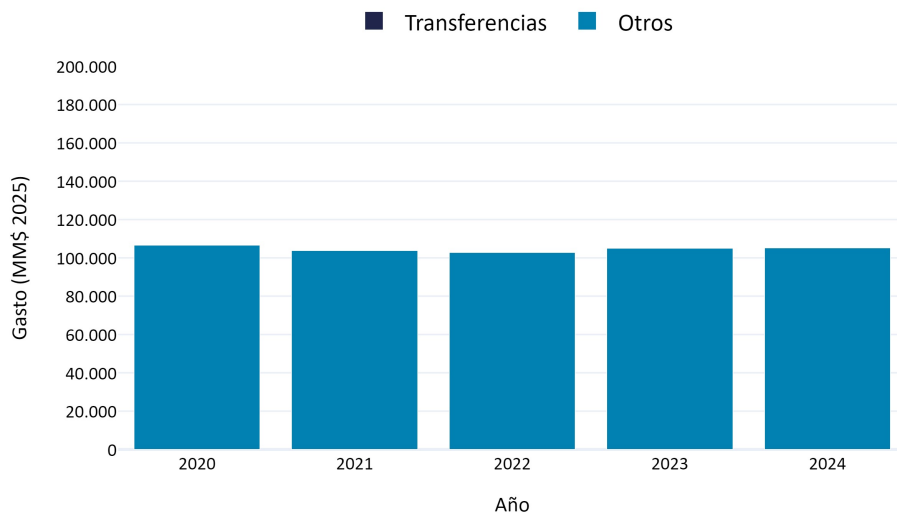


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

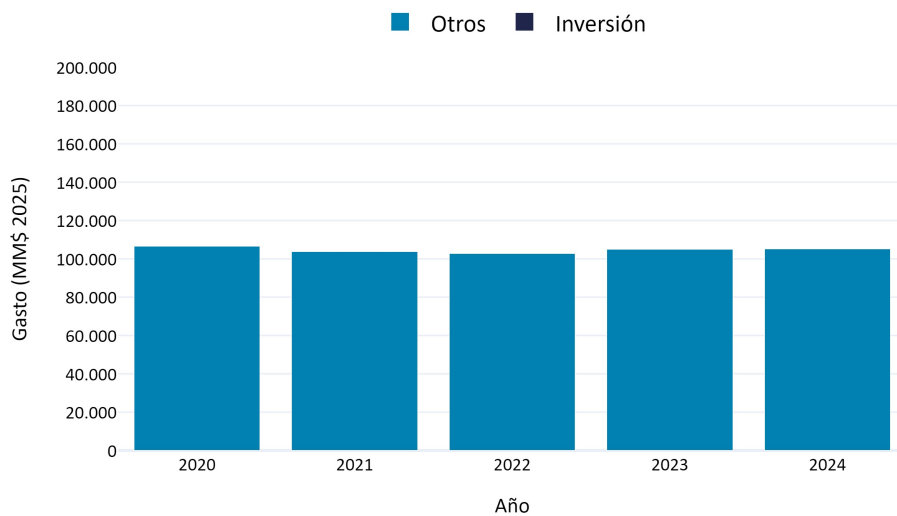
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de Tesorerías



¿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.

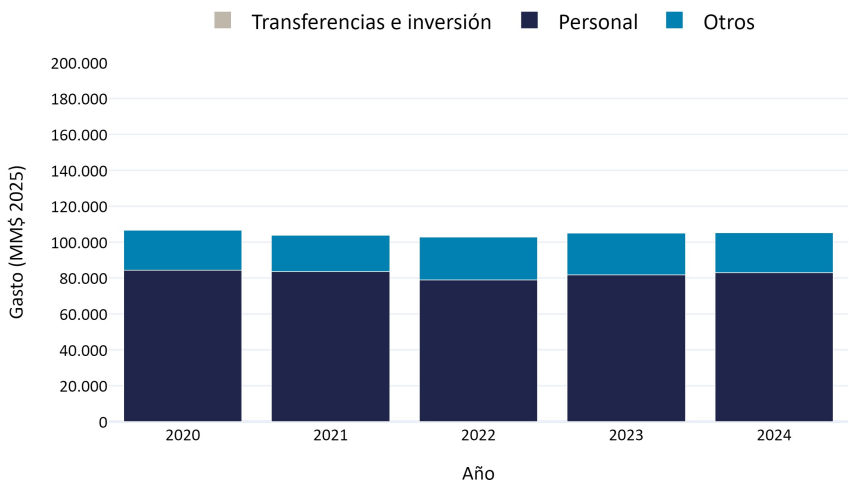
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

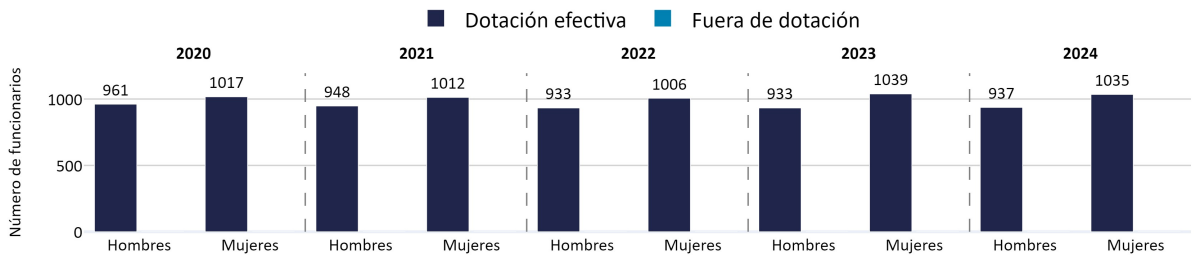
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio de Tesorerías



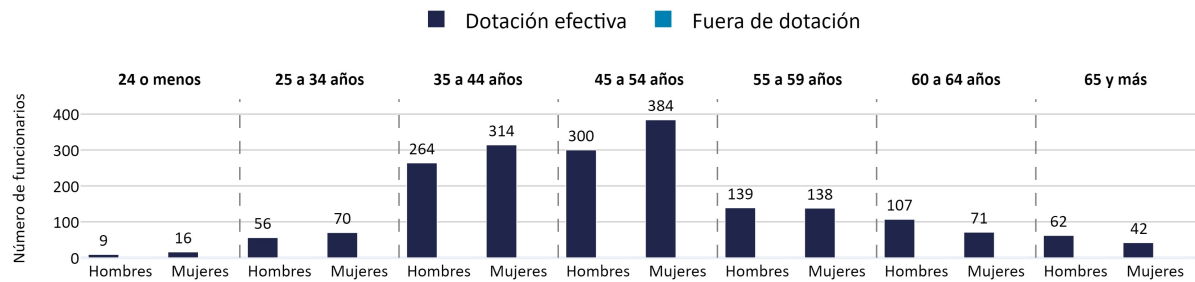
III 4.- Dotación

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



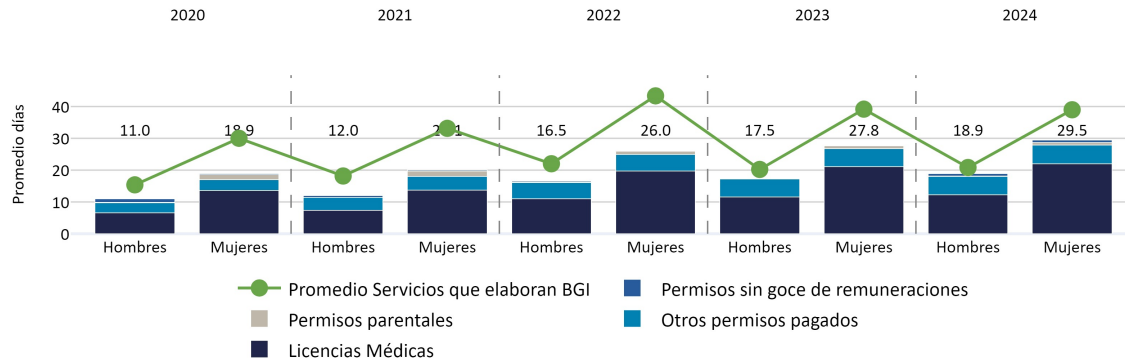
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



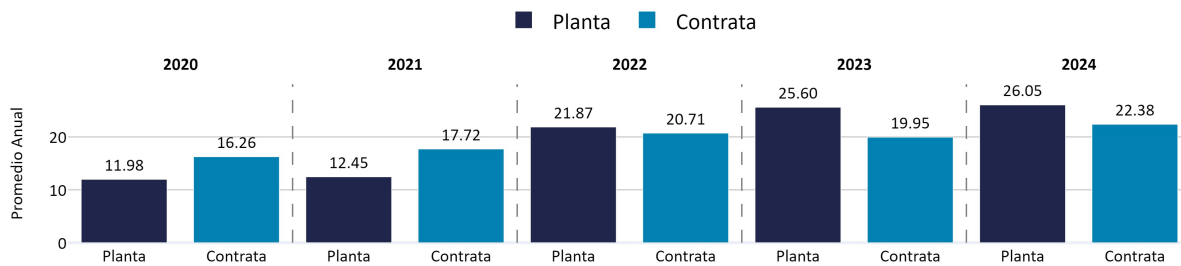
Evolución del ausentismo laboral

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.

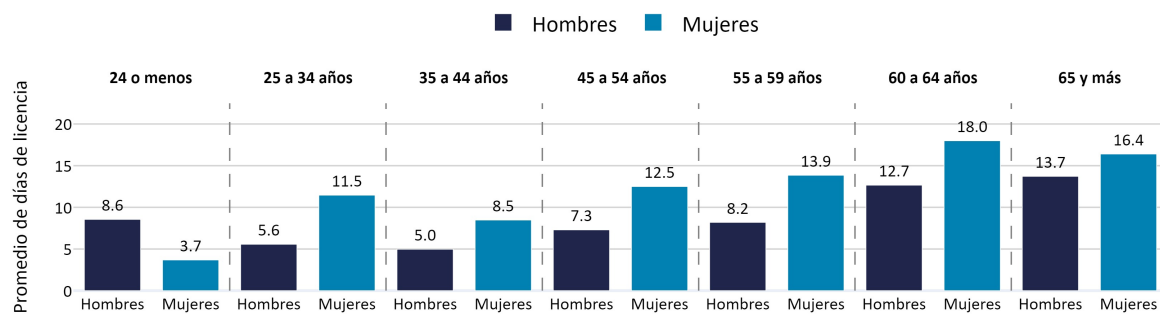
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 19.589 y M\$ 94.395 respectivamente.

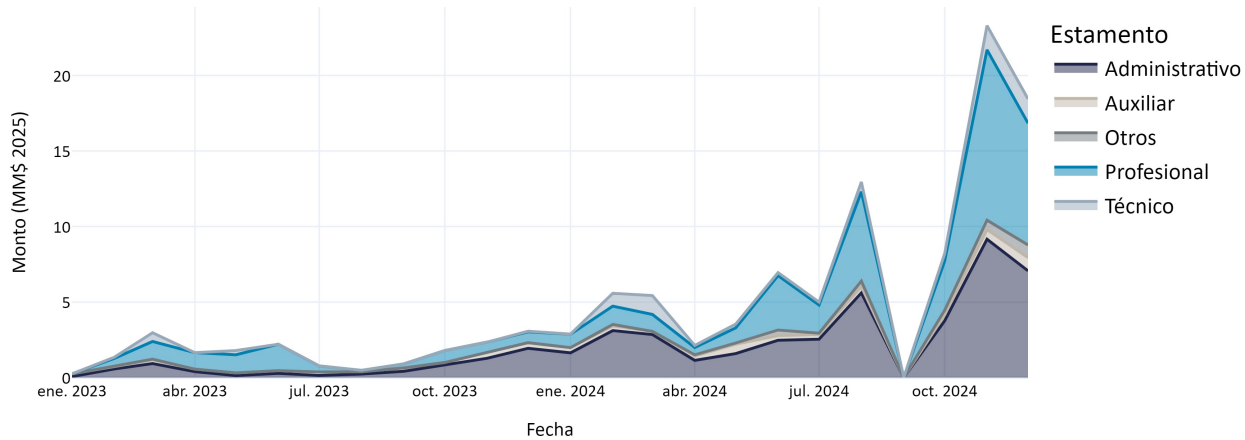
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,9%	7,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,2%	0,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,1%	0,1%

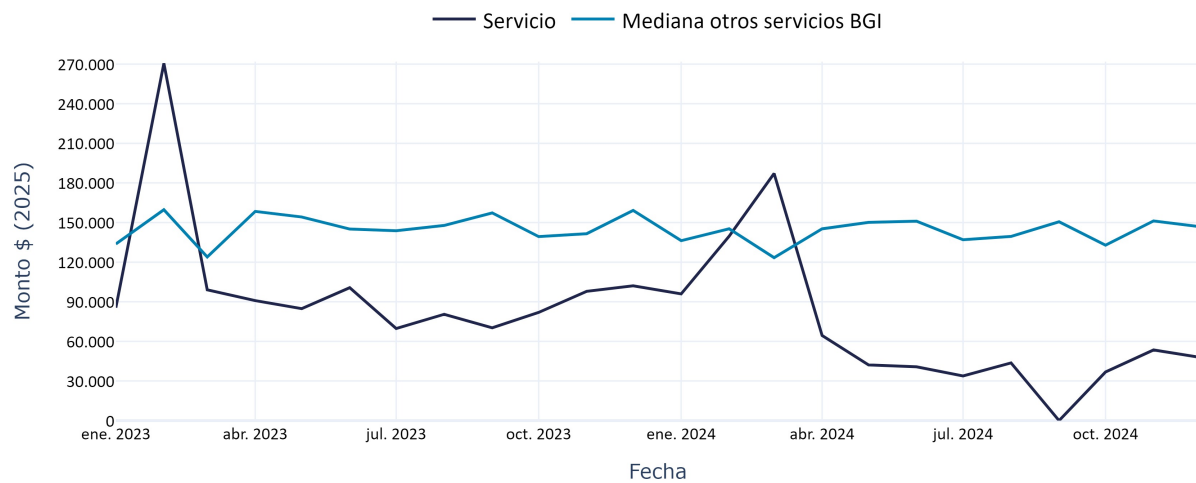
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	13 horas	6 horas
Promedio pagado por trabajador	\$95.554	\$50.371
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	17%	20%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	25%	19%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	3,4%	1,7%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



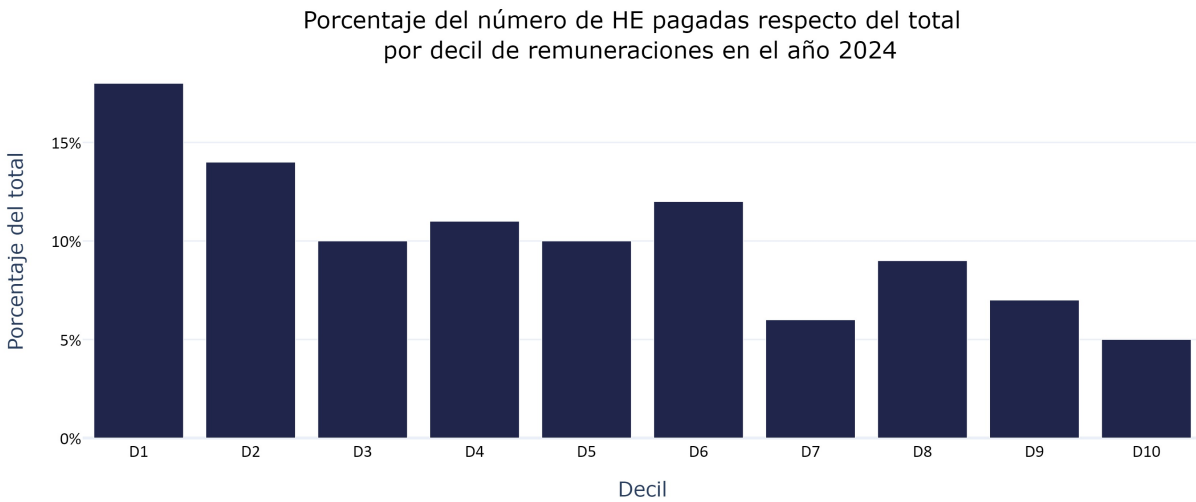
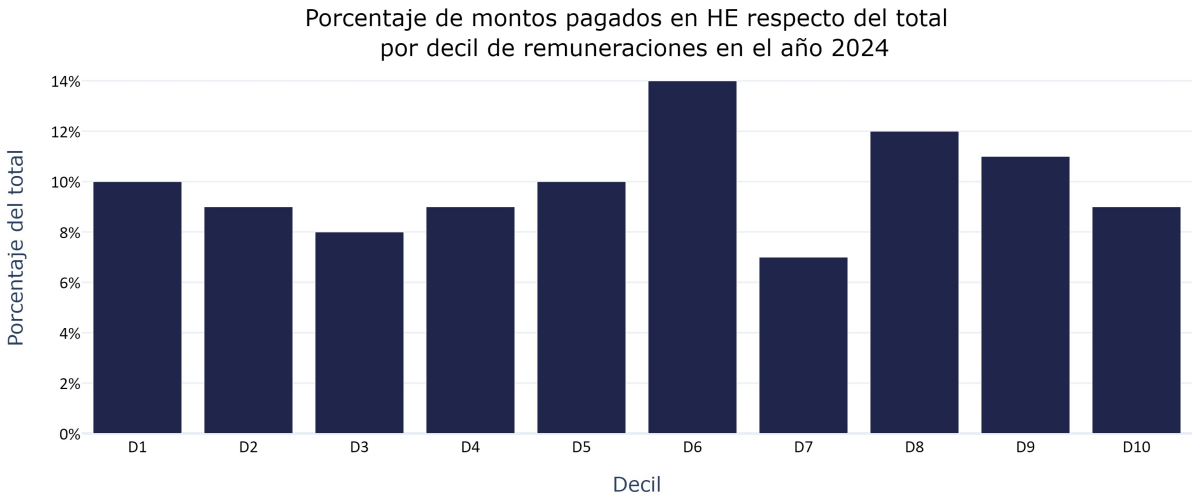
Comparación con otros servicios públicos



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 5% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 18% de las HE pagadas y recibe el 10% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio de Tesorerías

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	511	49.37%	381	40.66%	892
Auxiliares	4	0.39%	31	3.31%	35
Directivos	21	2.03%	42	4.48%	63
Profesionales	425	41.06%	424	45.25%	849
Técnicos	74	7.15%	59	6.3%	133
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	1035	100%	937	100%	1972

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	3	100%	1	50%	4
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	0	0%	1	50%	1
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	3	100%	2	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	38	74	21
(b) Total de ingresos a la contrata año t	47	101	77
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	80.85%	73.27%	27.27%

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	32	73	20
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	38	74	21
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	84.21%	98.65%	95.24%

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	95	108	76
(b) Total dotación efectiva año t	1939	1972	1972
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.9%	5.48%	3.85%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	3	1	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	39	34	36
Otros retiros voluntarios año t	26	21	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	27	52	20
Total de ceses o retiros	95	108	76

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	68	115	79
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	95	108	76
Porcentaje de recuperación (a/b)	71.58%	106.48%	103.95%

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	246	14	93
(b) Total Planta efectiva año t	971	927	891
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	25.33%	1.51%	10.44%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1635	1971	1972
(b) Total Dotación Efectiva año t	1939	1972	1972
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	84.32%	99.95%	100%

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)	18720	20971	26154
(b) Total de participantes capacitados año t	4551	12611	15839
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	4.11%	1.66%	1.65%

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	3	3	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	193	208	193
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.55%	1.44%	1.55%

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	1939	1972	1972
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	0	1819	1833
Lista 2	0	4	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	1824	1835
(b) Total Dotación Efectiva año t	1939	1972	1972
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	92.49%	93.05%

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	4	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	47	101	77
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	6.38%	3.96%	3.9%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	4	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	133.33%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	3	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	3	3
Porcentaje (a/b)	33.33%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio de Tesorerías

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Convenios de pago con la Tesorería como apoyo a las MIPYMES	Terminado
Fortalecer los sistemas preventivos y sancionatorios de actos de corrupción y faltas a la probidad.	Terminado
Implementar un royalty cuyo objetivo sea que el Estado recupere una proporción significativa de las rentas económicas del cobre, estableciendo un mecanismo progresivo de precios: mientras mayor sea el precio del cobre, y por lo tanto mayores las rentas económicas, mayor será la carga efectiva que enfrentarán las empresas.	Terminado
Nueva política de condonación de intereses y multas	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio de Tesorerías

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)
28.00	70.00	5.00	100.00	2479122.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Submedida 1: Elaborar y Difundir un (1) "Plan de Prevención de Ambientes Laborales libres de violencia con perspectiva de género", considerando en el alcance a alumnos/as en práctica, firmado por el Tesorero/a General de la República y difundido en la intranet institucional. Submedida 2: Elaborar y Difundir un (1) "Informe Anual con las estadísticas resultantes de la aplicación de la Directiva N°20 en las Licitaciones Públicas adjudicadas durante el año 2024 con fecha de corte al 30 de noviembre de 2024", firmado por el Tesorero/a General de la República y difundido en la intranet institucional.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Elaborar y Difundir un (1) Informe con los resultados de la aplicación de la Encuesta de Satisfacción con perspectiva de género a usuarios/as que interactuaron en los canales de atención virtual (Oficina Virtual de Trámites OVT y Página web con login) de la Tesorería General de la República durante el primer semestre de 2024", aprobado por el Tesorero/a General de la Republica y difundido en la intranet institucional.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar y Difundir un (1) "Informe Estadístico semestral asociado a la aplicación de la Cobranza Administrativa en la Tesorería General de la República durante el año 2024 con fecha de corte al 31 de octubre de 2024, con información desagregada por sexo de nuestros/as usuarios/as", aprobado por el Tesorero/a General de la República y difundido en la intranet institucional.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Norma Chilena 3262	Exitosa certificación de mantención y adecuación de nuestros procedimientos relacionados
Formación y programas en materia de género	Ciclo de charlas sobre Ley Karin, para toda la TGR; capacitación en violencia de género a nivel avanzado, representantes de diversas regiones del país; cursos de Prevención de la violencia organizacional en el sector público, gestión inclusiva de la diversidad, Programa de Lideresas de TGR, entre otros.
Documentación de interés para usuarios, con uso de lenguaje inclusivo, no sexista y textos para personas con discapacidad visual	Se elaboró exitosamente el material informativo relacionado al proceso de pago de contribuciones, aplicando el manual de lenguaje inclusivo y no sexista de TGR y el marco normativo vigente a los textos dirigidos a las personas con discapacidad visual. Esto se publicó en el sitio web y en las redes sociales de la institución que corresponden a las plataformas de Facebook, Instagram, ¿X? y LinkedIn.
Balance de avances y desafíos	Se elaboró Memoria de Género 2023-2024 con los avances del Servicio en materia de igualdad y perspectiva de género a nivel de procesos y políticas internas, la que fue publicada en intranet institucional y difundida en toda la institución.

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

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

