

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE HACIENDA
Dirección Nacional del Servicio Civil





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

Podrás:

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



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



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Dirección Nacional del Servicio Civil

I.- Presentación de la Dirección Nacional del Servicio Civil

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

III. Funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Dirección Nacional del Servicio Civil

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE HACIENDA
Pedro Guerra Loins, director nacional del Servicio Civil Danae Mlynarz Puig, subdirectora de Alta Dirección Pública Lorena Pérez Arteaga, subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas	Nicolás Grau Veloso, ministro de Hacienda Heidi Berner Herrera, subsecretaria de Hacienda

MISIÓN

Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarias/os y directivos/as idóneas/os, motivadas/os, empáticas/os, diversas/os, íntegras/os e innovadoras.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

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

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

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

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

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

Para el año 2024, el presupuesto de la Dirección Nacional del Servicio Civil correspondió a un 1,9% 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’.

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.

Promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Fortalecimiento del programa +Mujeres, liderazgo en el sector público. Esta iniciativa, iniciada en 2019, busca fortalecer las capacidades de las funcionarias públicas para que postulen a cargos de mayor responsabilidad. Solo en 2024, 182 funcionarias participaron, elevando el total de participantes a 597 desde el inicio del programa.

Campaña Mujeres para liderar y talleres para reducir sesgos de género. Se realizó una campaña de difusión en redes sociales, con testimonios de altas directivas. Se llevaron a cabo 2 conversatorios con 110 directivas y 3 talleres de ONU Mujeres para 36 mujeres en cargos ADP para potenciar su liderazgo. También se realizaron 2 talleres sobre sesgos de género para 99 representantes de consultoras.

Las acciones buscan activamente cerrar las brechas de género que persisten en el Estado, especialmente en la alta dirección pública, logrando promover la excelencia y la diversidad. La combinación de incentivos a consultoras, programas de mentoría y campañas de concientización permitió alcanzar un hito histórico que da cuenta del aumento de la participación de mujeres: en 2024, las postulaciones realizadas por mujeres a concursos de Alta Dirección Pública llegaron a un récord del 28.8%, junto con ello, se nombraron 148 mujeres para cargos ADP, lo que representa el 36% del total de nombramientos, superando la cifra del sector privado y contribuyendo a un Estado más representativo y equitativo.

Colaborar en las transformaciones institucionales para fomentar la excelencia, motivación, empatía, integridad, innovación y descentralización en la entrega de servicios a la ciudadanía.

NUBE DE PALABRAS

Programa Semillero Talento Joven en el Estado. La iniciativa facilita la contratación de jóvenes que han tenido un desempeño destacado en sus prácticas profesionales en el Estado. Actualmente, el banco de candidatos/as cuenta con 2.802 nuevos profesionales y sus antecedentes se ponen a disposición de los servicios públicos para procesos de selección abreviados.

Lanzamiento y desarrollo de CoLabora, conectando personas en el Estado. El programa puesto en marcha en 2024, promueve el intercambio de conocimientos y experiencias entre funcionarios/as de distintas instituciones para mejorar su desempeño y la entrega de servicios, inspirándose en sistemas de pasantías de países de la OCDE. En 2024, se desarrollaron 14 colaboraciones piloto.

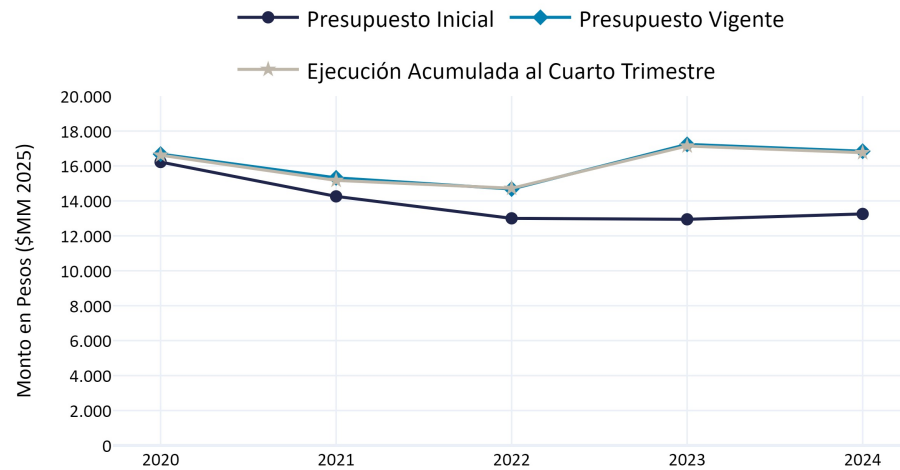
Todas estas acciones han contribuido a realizar transformaciones que fomentan la excelencia en la entrega de servicios, reflejándose en los resultados que ha obtenido la institución en la Medición de Satisfacción Usaria, MESU; donde se ha alcanzado un 66% de satisfacción en la última experiencia, 4 puntos más que en 2023. Asimismo, una evaluación general de la institución de un 63%, aumentando 3 puntos respecto al año anterior. Junto con ello, iniciativas como Colabora y Semillero, promueven la innovación, dando cuenta de ello el resultado que le ha permitido al Servicio Civil ser distinguido como Institución Modelo en el índice de Innovación Pública.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la calidad, participación, transparencia y satisfacción en los servicios que ofrece nuestra institución a la ciudadanía.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
CAMPUS y Prevenir. Se ofrecieron más de 103.000 cupos para capacitar a más de 32.000 personas en temas como integridad y género. El programa PREVENIR, en 2023 y 2024, capacitó a casi 58.000 funcionarios y funcionarias en prevención de acoso y violencia en el trabajo.	
ACCIÓN 2	
Fortalecimiento de la Agenda de Integridad y los Códigos de Ética. Como parte de la Estrategia Nacional de Integridad Pública, se impulsó la elaboración de códigos de ética, logrando que 354 instituciones públicas ya cuenten con este instrumento a diciembre de 2024. Se capacitó a más de 12.000 funcionarios/as, incluyendo 547 altos/as directivos/as, en temas de integridad.	
ACCIÓN 3	
Se ha fomentado un Mejor Estado con iniciativas como el proyecto Más empatía funcionaria y directiva que promueve la conexión con la ciudadanía. Reconociendo la innovación con el Concurso Funciona! y la excelencia con el Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI). Además facilitando la integración y la transformación digital que promueve el diálogo intergeneracional con la Mentoría Digital.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Como resultado de estas acciones se encuentran los resultados de la Medición de Satisfacción Usuaria, MESU, que ha obtenido el Servicio Civil, donde los índices de satisfacción han ido al alza, pero por sobre todo permiten robustecer al estado en su conjunto, siendo reflejo de ello el liderazgo que ha mantenido Chile, en el Índice de Desarrollo de Servicios Civiles de la región, en 2024, con un alza en su puntuación de 67 a 73. El fortalecimiento del sistema de Alta Dirección Pública, el aumento de la concursabilidad y el impulso de la gestión de personas como política de Estado son clave para este logro, consolidando a Chile como un referente en administración pública.	

Funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil

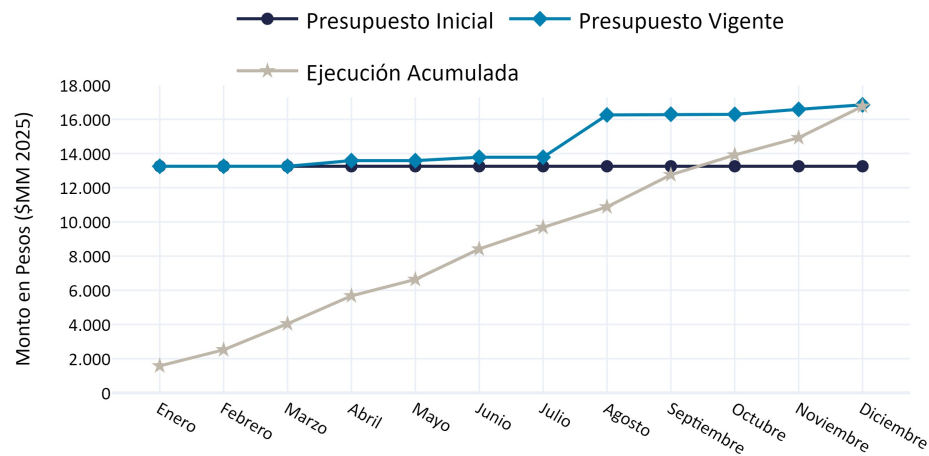
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



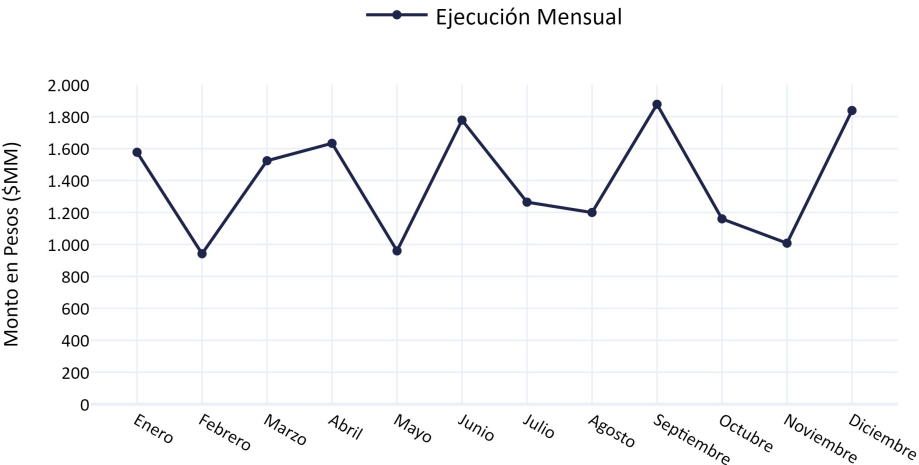
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

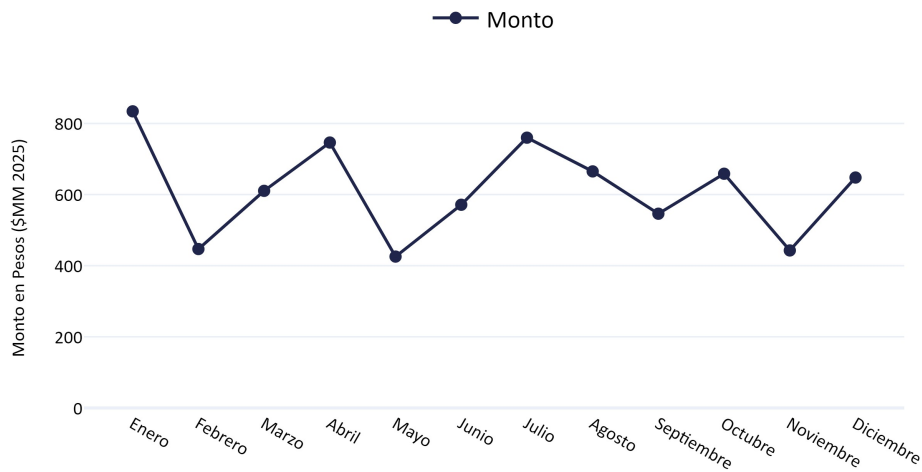
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

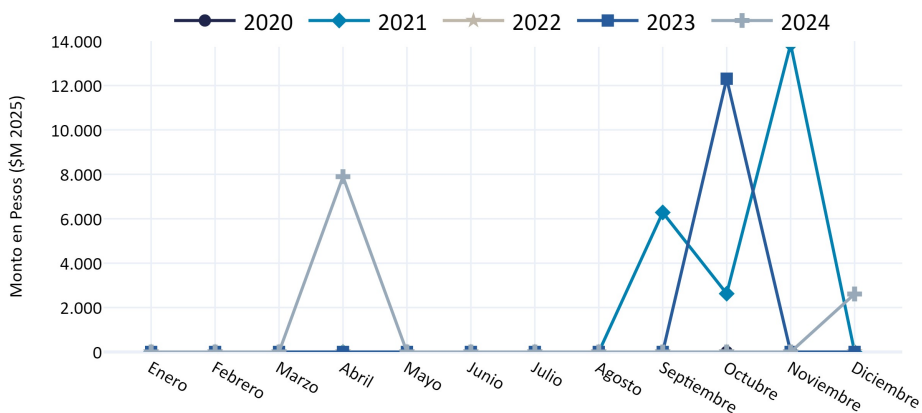
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

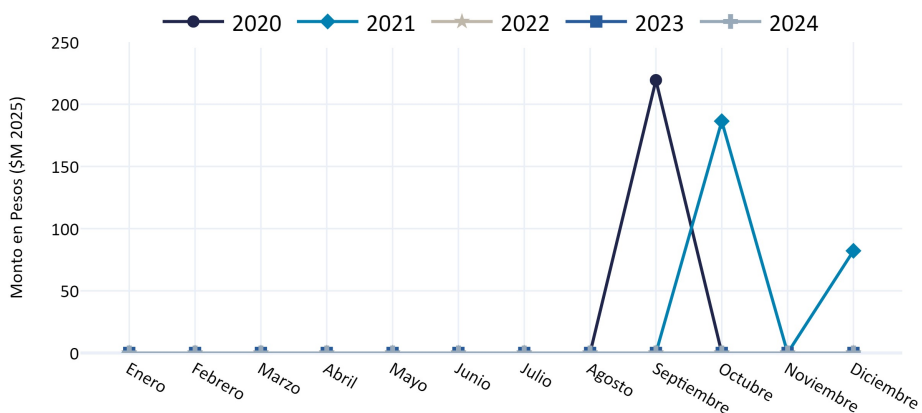


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

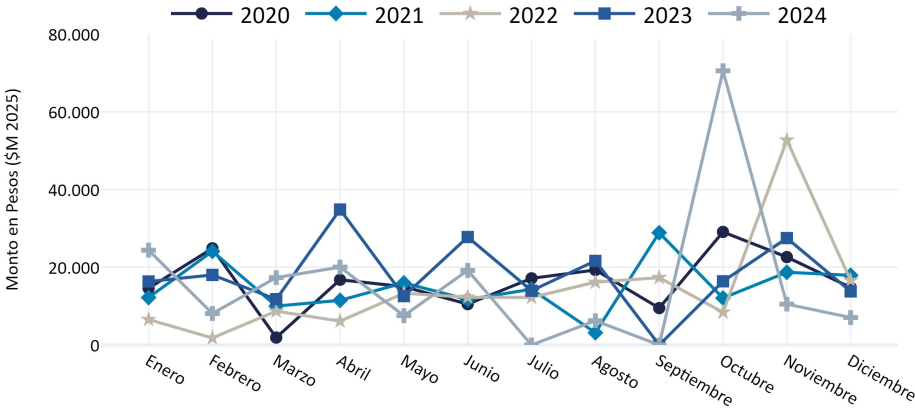
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

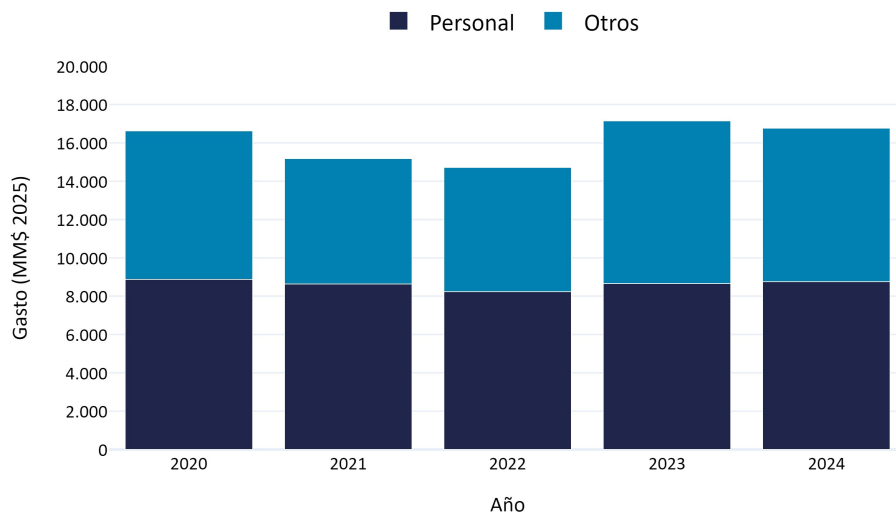


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección Nacional del Servicio Civil

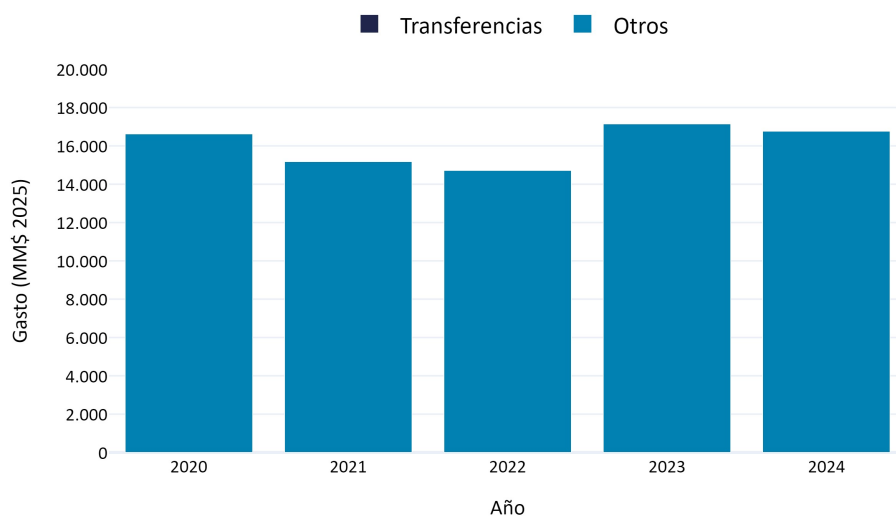


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



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

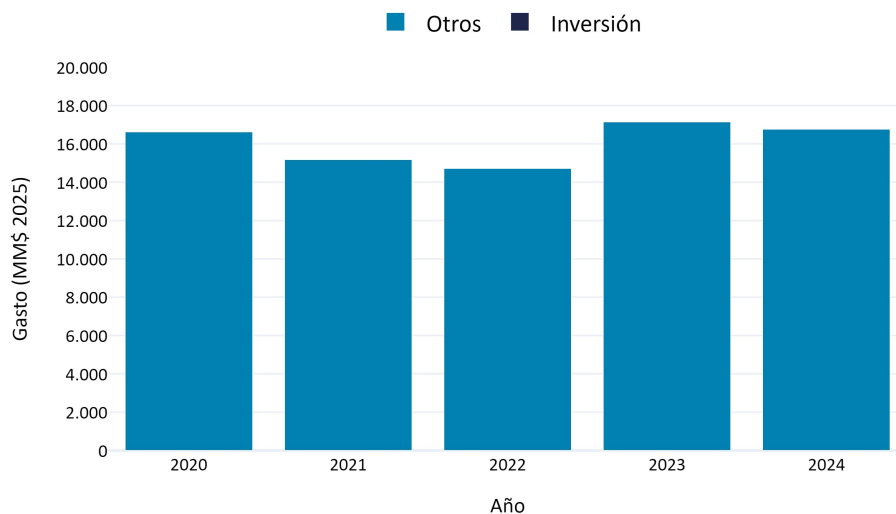
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección Nacional del Servicio Civil



¿Qué son las iniciativas de inversión?

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

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

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

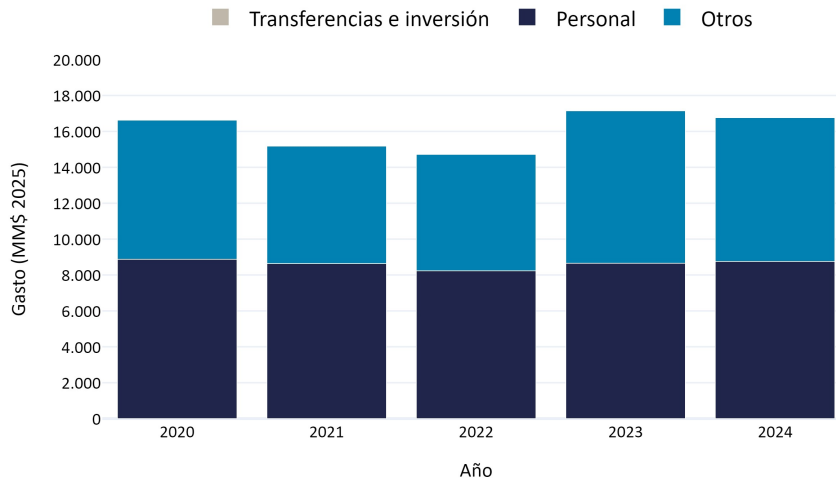
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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

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

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

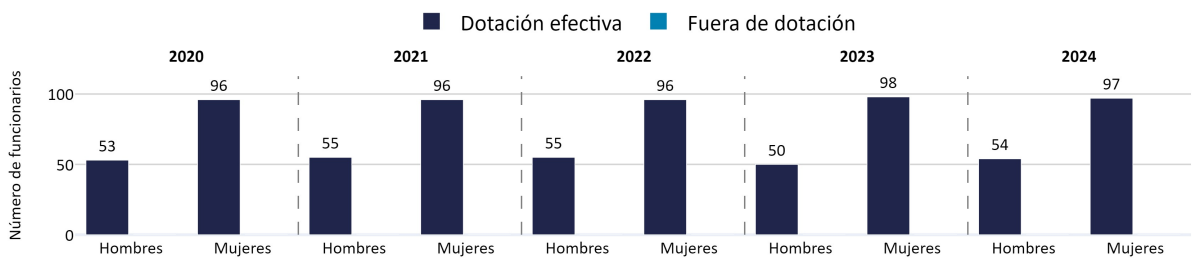
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección Nacional del Servicio Civil



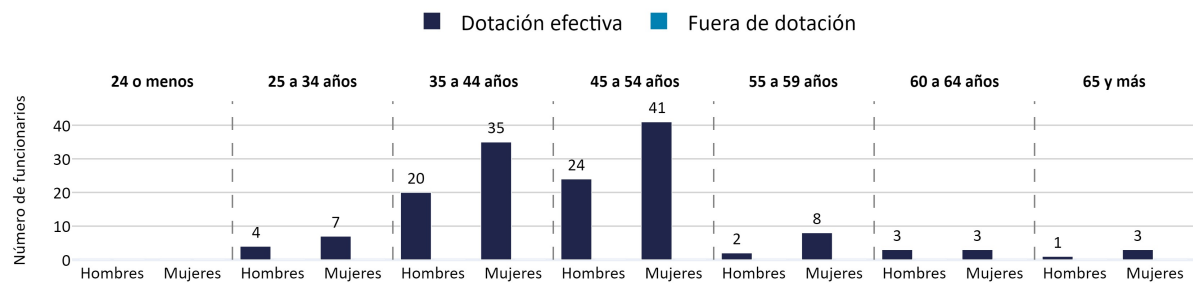
III 4.- Dotación

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



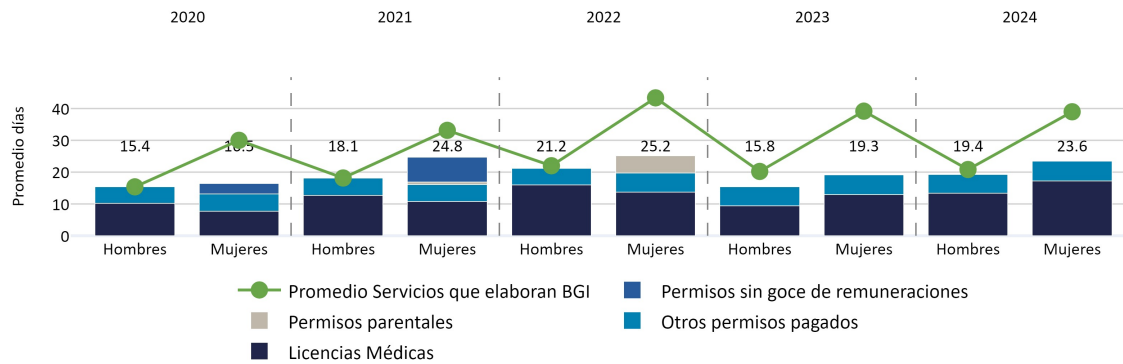
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



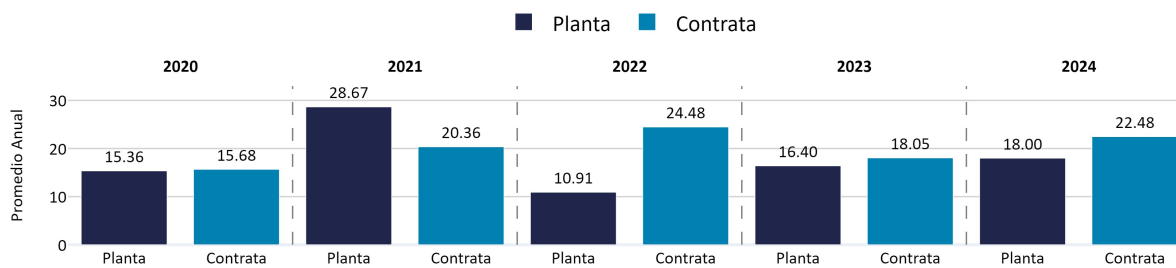
Evolución del ausentismo laboral

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.

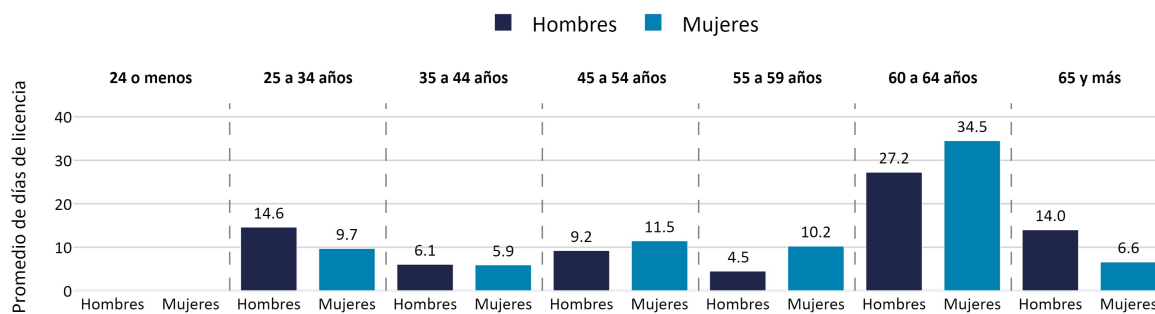
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 11.629 y M\$ 12.083 respectivamente.

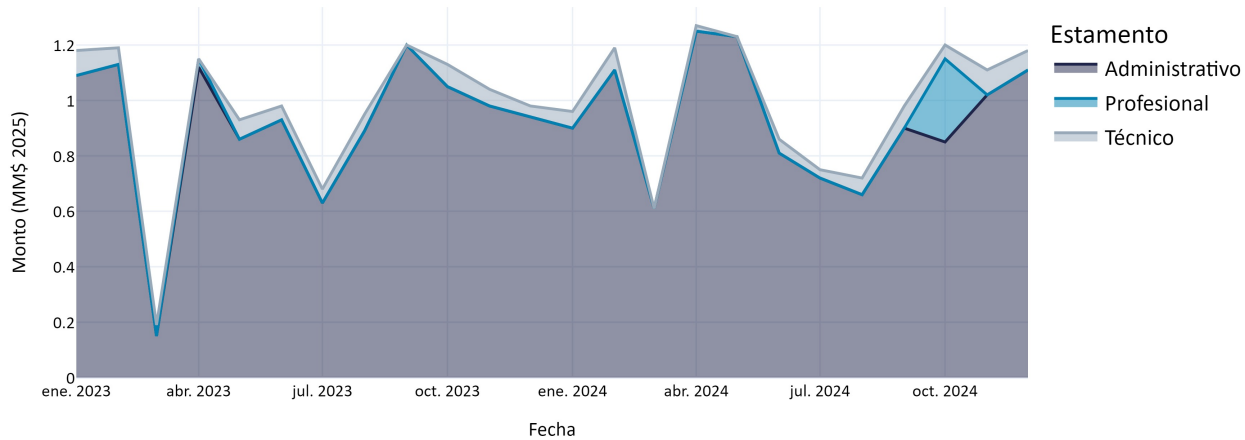
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	5,4%	6,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,3%	1,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,7%	0,7%

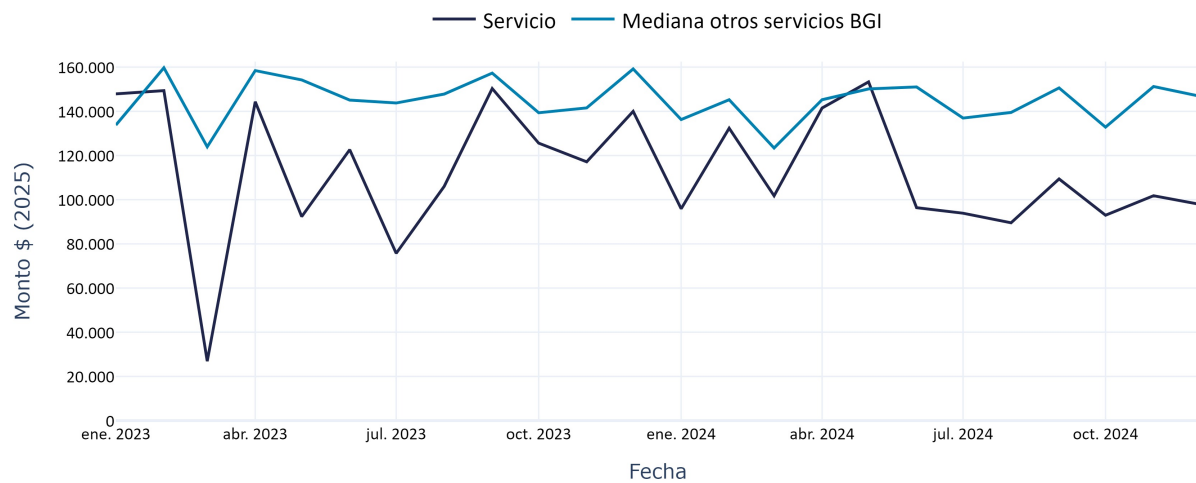
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	16 horas
Promedio pagado por trabajador	\$116.286	\$107.884
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	2%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	75%	73%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,2%	5,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



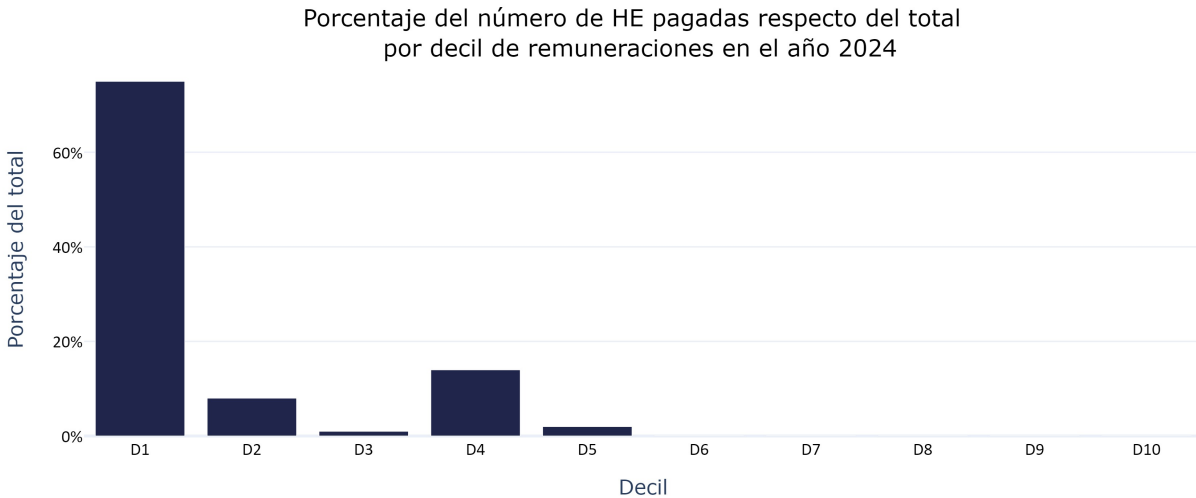
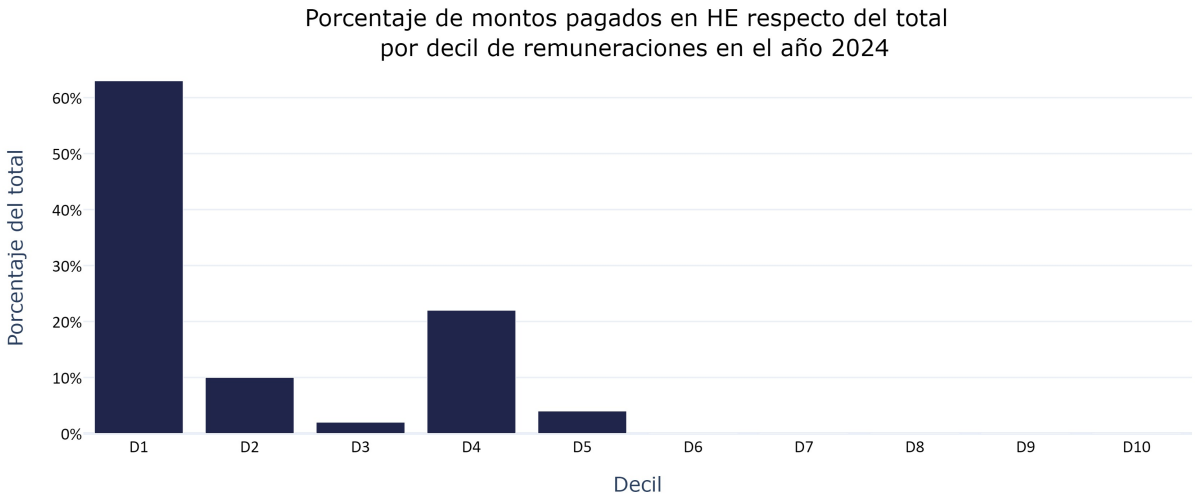
Comparación con otros servicios públicos



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 75% de las HE pagadas y recibe el 63% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección Nacional del Servicio Civil

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	4.12%	6	11.11%	10
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	2.06%	3	5.56%	5
Profesionales	86	88.66%	45	83.33%	131
Técnicos	5	5.15%	0	0%	5
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	97	100%	54	100%	151

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	20	100%	21	100%	41
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	20	100%	21	100%	41

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	3	3	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	4	9
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	27.27%	75%	100%

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	3	3	8
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	3	9
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	88.89%

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	14	12	10
(b) Total dotación efectiva año t	151	148	151
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9.27%	8.11%	6.62%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	2	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	2
Otros retiros voluntarios año t	13	10	8
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	0	0
Total de ceses o retiros	14	12	10

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	13	8	9
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	14	12	10
Porcentaje de recuperación (a/b)	92.86%	66.67%	90%

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	17	15	14
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	98	143	149
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	148	151
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	64.9%	96.62%	98.68%

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)	612	7554	722
(b) Total de participantes capacitados año t	98	684	151
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	6.24%	11.04%	4.78%

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	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	19	32	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5.26%	3.12%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	7	5	2
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	148	151
Porcentaje de becados (a/b)	4.64%	3.38%	1.32%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	137	134	133
Lista 2	0	3	4
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	137	137	137
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	148	151
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	90.73%	92.57%	90.73%

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	4	0	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	4	9
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	36.36%	0%	44.44%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	0	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	NaN%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	0	0
Porcentaje (a/b)	100%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección Nacional del Servicio Civil

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Nos comprometemos a terminar con cualquier práctica de acoso o persecución dentro del Estado, ya sea por raza, género o ideología.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil

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)
5.00	29.00	5.00	103.00	285000.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	1) Capacitación nivel básico a personas nuevas, que ingresen al servicio a funciones permanentes en calidad de planta y contrata, hasta septiembre del año 2024. 2) Capacitación nivel avanzado en violencia y acoso en el ámbito laboral, para el 80% de los funcionarios y funcionarias de los equipos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas: Área Consultores/as, Área Desarrollo y Programas y Área Campus Servicio Civil. La duración de la capacitación será de 16 horas mínimo, estará incluida en el Plan de Capacitación del Servicio y sus contenidos deberán ser aprobados por la Red de Expertas.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	1) Implementación de un plan comunicacional para la atracción de mujeres al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	1) Implementación del programa "Más Mujeres - Liderazgo en el Sector Público" año 2024, que tiene por objetivo la promoción de la participación de las mujeres de servicios públicos de la Administración Central del Estado a cargos de responsabilidad y del Sistema de Alta Dirección Pública.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	1) Difusión de manual de orientaciones sobre maltrato, acoso laboral y sexual (MALS), de acuerdo al Convenio 190 de la OIT, con perspectiva de género. 2) Difusión de contenidos técnicos sobre la norma de gestión y desarrollo de personas sobre ambientes laborales y calidad de vida laboral, con perspectiva de género, a través del curso en plataforma CAMPUS Servicio Civil "Prevención de la Violencia Organizacional".
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	1) Estudio de análisis de variables que impactan en las trayectorias de hombres y mujeres en la etapa de análisis curricular (P1) en concursos del SADP.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Programa de mentoría Más Mujeres - Liderazgo en el Sector Público.	El programa sumó en 2024 a 97 funcionarias de 42 servicios públicos. Actualmente, la red está compuesta por 597 mujeres que han pasado por el programa de mentoría, provenientes de 21 ministerios y 134 servicios, siendo el 59% de ellas de la región metropolitana y 41% de otras regiones.
Agenda de género Sistema de Alta Dirección Pública.	Se realizó la campaña Mujeres para liderar con testimonio de 3 directivas públicas; 2 conversatorios con 110 mujeres directivas en Arica-Parinacota y Maule; Talleres de sesgos de género a 99 empresas consultoras de reclutamiento y selección; 3 talleres en Santiago, Antofagasta y Valdivia a mujeres directivas impartido por ONU mujeres; y 6 versiones curso CAMPUS sobre Liderazgo y género para ADP's.
Plan nacional de género y diversidad - PREVENIR.	En el marco del plan Chile para todas, a 2024 se logró una participación total de 57.918 personas capacitadas. Del total, 40.543 son mujeres, 17.287 son hombres y 88 son personas no binarias; destacando como regiones con mayor porcentaje de finalización la Metropolitana, Biobío, Valparaíso, Araucanía y Los Lagos. El plan consideró 7 cursos de formación general y específica.
Proyecto nombre social e identificación en base al género en portales de empleos públicos y prácticas para Chile.	Colaboró con el ministerio de la Mujer y Equidad de Género en el diseño de una de las iniciativas del piloto Lugar de respeto, relacionada con el desarrollo de prácticas profesionales y técnicas para personas trans y no binarias, con el fin de promover su acceso a empleos formales en condiciones de igualdad y no discriminación.
Norma de aplicación general para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas.	La norma fue aprobada en 2024 por las y los ministros que integran el Consejo Ministerial del Servicio Civil, a través de los oficios N°183, del ministerio de Hacienda; N°199, del ministerio secretaría general de la Presidencia y N°437, del ministerio del Trabajo y Previsión Social. La norma fue ingresada a toma de razón de la Contraloría General de la República.

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

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

