

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE HACIENDA
Consejo de Defensa del Estado





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 Consejo de Defensa del Estado

I.- Presentación del Consejo de Defensa del Estado

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

III. Funcionamiento del Consejo de Defensa del Estado

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 Consejo de Defensa del Estado

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE HACIENDA
Raúl Letelier Wartenberg, presidente Consejo de Defensa del Estado	Nicolás Grau Veloso, ministro de Hacienda Heidi Berner Herrera, subsecretaria de Hacienda

MISIÓN
Asesorar y defender los intereses del Estado de Chile y sus organismos, a través de acciones tanto judiciales como extrajudiciales, para la protección de los bienes fiscales y patrimonio histórico y cultural del país; la persecución de la corrupción y el resguardo del ordenamiento jurídico.

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 Consejo de Defensa del Estado correspondió a un 4,3% 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 Consejo de Defensa del Estado

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	
Representar al Estado en los asuntos y juicios medioambientales, interponiendo las acciones y defensas judiciales que correspondan, ejerciendo un rol proactivo en la protección del medio ambiente y del patrimonio cultural.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024 se definieron criterios en causas laborales y DD.HH. que facilitan adoptar soluciones alternativas a la sentencia definitiva, optimizando recursos institucionales y agilizando la resolución de conflictos y mejorando el acceso a la justicia. Se concretaron 365 transacciones laborales y 197 en DD.HH.	
ACCIÓN 2	
Se trabajó en el fortalecimiento del relacionamiento institucional con organismos del estado que nos requieren, mediante la suscripción de convenios, capacitaciones, reuniones periódicas y la adopción de protocolos de seguimiento de los convenios. Además, se otorgó acceso a 9 servicios públicos a nuestro sistema informático a fin de que puedan conocer en tiempo real la tramitación de sus juicios.	
ACCIÓN 3	
En 2024 se incorporaron herramientas tecnológicas para optimizar la gestión del litigio, como la automatización de escritos. Convenios con la Tesorería y el Conservador de Bienes Raíces permitieron acceder en tiempo real a bienes inmuebles y reducir tiempos de obtención de certificados, eliminando trámites que demoraban más de 45 días.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones implementadas buscan fortalecer la defensa judicial del Estado, asegurando una gestión más eficiente y estratégica de las causas. La estandarización del análisis y tramitación permite asignar responsabilidades claras y optimizar recursos, lo que contribuye a una mejor defensa fiscal. La identificación de causas susceptibles de solución alternativa permite evitar o mitigar perjuicios patrimoniales y no patrimoniales. El fortalecimiento de vínculos con servicios públicos y universidades mejora la coordinación, el acceso a información y la formación de futuros litigantes. La incorporación de herramientas tecnológicas agiliza la elaboración de escritos y argumentos jurídicos, permitiendo focalizar esfuerzos en causas complejas. Estas medidas, en conjunto, apuntan a proteger los intereses del Estado en juicio, reduciendo riesgos y promoviendo una defensa más eficaz.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar el servicio de mediación por daños en salud pública, por medio de la mantención de estándares de calidad en la atención de las personas usuarias, optimización de sus procesos y estructura, a fin de propender que las partes lleguen a acuerdos mutuamente satisfactorios.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
La Unidad Coordinadora Especializada en Materias Municipales creada en 2021, se transformó durante el 2024 en la Unidad Especializada en Corrupción de Alta Complejidad y Comiso, adaptándose a nuevas atribuciones legales y al aumento de casos complejos. Se trabajó permanentemente en implementar iniciativas de coordinación y colaboración con 8 organismos claves en la persecución de la corrupción.	
ACCIÓN 2	
La Ley N° 21.577 reformó el marco legal del comiso, ampliando su aplicación para la persecución del crimen organizado entregando nuevas atribuciones al CDE. Para lograr este mandato, se definieron procedimientos específicos para coordinar y ejercer acciones legales que corresponden en materia de comiso, fortaleciendo la capacidad del Consejo para enfrentar el crimen organizado y el narcotráfico.	
ACCIÓN 3	
Se continuó trabajando en los denominados casos convenios tanto desde una arista penal como civil. Al término de 2024 se registraban 89 causas penales vigentes a nivel nacional y 12 acciones de disolución de personalidad jurídica, de las cuales, cuatro ya cuentan con sentencias favorables al interés fiscal y, las ocho restantes, continúan en tramitación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La creación de unidades especializadas responde a la necesidad de enfrentar con mayor eficacia los delitos de corrupción cometidos por funcionarios públicos, especialmente aquellos que generan perjuicios económicos al Estado. La transformación de la unidad municipal en una estructura enfocada en casos de alta complejidad y comiso permite un análisis más profundo, interdisciplinario y coordinado. El establecimiento de flujos de trabajo específicos para la tramitación del comiso fortalece la capacidad del Consejo para ejercer acciones penales con mayor precisión. Asimismo, la implementación de un sistema de integridad institucional promueve la transparencia, previene conductas indebidas y refuerza la legitimidad del servicio en su rol persecutor. Estas acciones consolidan al Consejo como un actor clave en la lucha contra la corrupción, protegiendo los intereses públicos y fortaleciendo la defensa del Estado.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Defender y proteger los intereses patrimoniales y no patrimoniales del Estado en juicio, a través de las acciones y defensas judiciales que correspondan, en beneficio de una mejor defensa fiscal y, en consecuencia, evitando o mitigando perjuicios para el Fisco u otros organismos del Estado.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se conformaron mesas de trabajo y alianzas, para fortalecer la persecución de delitos ambientales. Se realizaron más de 200 reuniones con diversos servicios con competencia ambiental que permitieron la presentación de diversas querrelas por daños a monumentos nacionales en el marco de los nuevos delitos ambientales que entraron en vigor con la Ley de Delitos Económicos y Medio Ambientales.	
ACCIÓN 2	
Se destaca también la creación de la Red de Abogados ambientales en el Consejo de Defensa del Estado, cuyo objetivo es reforzar los conocimientos de nuestros profesionales en materias ambientales y el vínculo con el medio, a través de una constante capacitación. Es este punto destacamos la realización de 23 capacitaciones internas y externas, y actividades de extensión durante este 2024.	
ACCIÓN 3	
El CDE adoptó una serie de compromisos relacionados a la implementación del denominado Acuerdo de Escazú. Dichas medidas tienen como objetivo principal promover y facilitar el acceso al acceso a la información de carácter ambiental por parte de los ciudadanos, así como dar a conocer el rol de esta institución en materia de protección y defensa del Patrimonio Ambiental de la Nación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas fortalecen el rol del Consejo en la protección del medio ambiente y del patrimonio cultural, mediante una representación judicial más coordinada y especializada. La conformación de mesas de trabajo y alianzas intersectoriales permite abordar los conflictos ambientales desde una perspectiva integral, facilitando la persecución de delitos y la obtención de resultados judiciales efectivos. La creación de una red de abogados ambientales promueve el trabajo colaborativo entre procuradurías, asegurando continuidad y calidad en la tramitación de causas. Además, el seguimiento al acuerdo de Escazú refuerza la defensa del patrimonio cultural. Estas acciones consolidan una estrategia proactiva y técnica para cumplir con el mandato institucional en esta materia.	

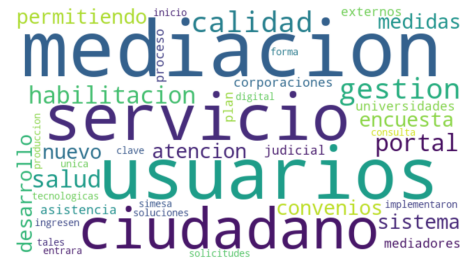
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar alianzas con otros Servicios y actores relevantes, realizando actividades de capacitación, mejoramiento de los mecanismos de coordinación internos y externos y la realización de actividades de difusión para fortalecer la acción del CDE en la persecución de la corrupción en el ámbito municipal.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se implementaron soluciones tecnológicas tales como la habilitación del Portal Ciudadano de Mediación en Salud, permitiendo que los ciudadanos ingresen sus solicitudes de mediación en forma digital con clave única y se inició el desarrollo del nuevo sistema de gestión SIMESA, que entrará en producción en 2026.



ACCIÓN 2

Consulta ciudadana a los usuarios del servicio de mediación, con el objetivo de conocer su percepción sobre el trabajo entregado, ponderando la calidad de la atención brindada, a fin de implementar eventualmente medidas correctivas en las áreas percibidas como deficitarias. La encuesta fue respondida por 270 usuarios, quienes calificaron al servicio de mediación con nota promedio 6,0.

ACCIÓN 3

Se suscribieron convenios con corporaciones de asistencia judicial y universidades para apoyar jurídicamente a los usuarios, logrando que los representen para así tener una igualdad de condiciones en la mesa de negociación. Además, se implementó un plan de reclutamiento y tutoría para mediadores externos, quienes realizan el 90% de las mediaciones.

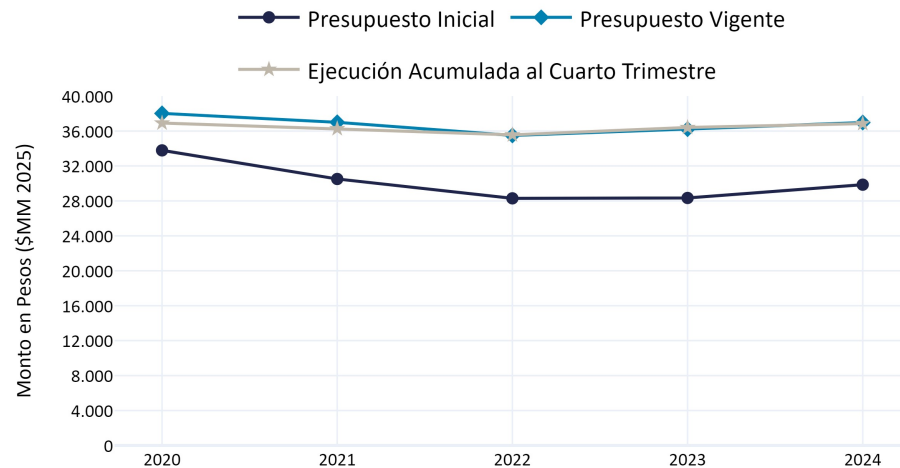
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones desarrolladas buscan fortalecer la calidad, accesibilidad y eficiencia del servicio de mediación en salud. La habilitación del portal ciudadano y el desarrollo del nuevo sistema de gestión permiten avanzar hacia la digitalización, facilitando el acceso de los usuarios y optimizando los procesos. La encuesta permite identificar puntos de mejoras en el proceso, permitiendo adoptar medidas que mejoren la gestión del servicio de Mediación. Los convenios con corporaciones de asistencia judicial y universidades amplían el apoyo jurídico a los usuarios, mientras que el plan de formación de mediadores externos garantiza estándares de calidad en la atención.

Funcionamiento del Consejo de Defensa del Estado

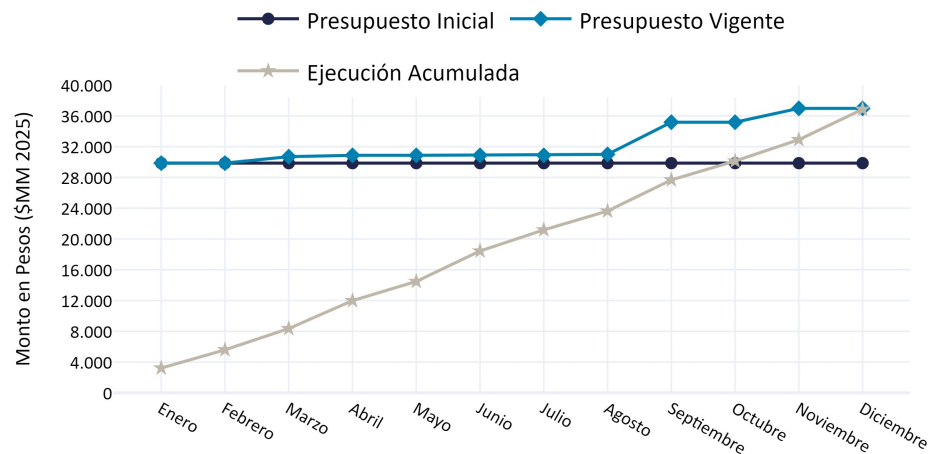
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



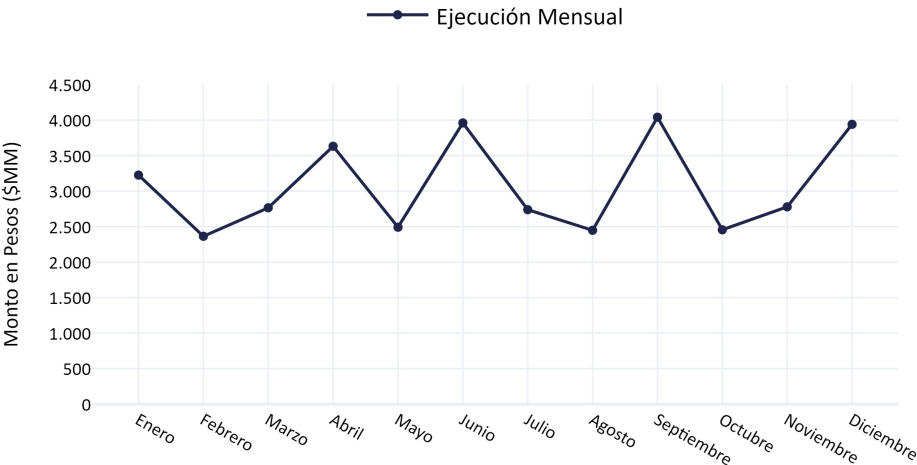
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

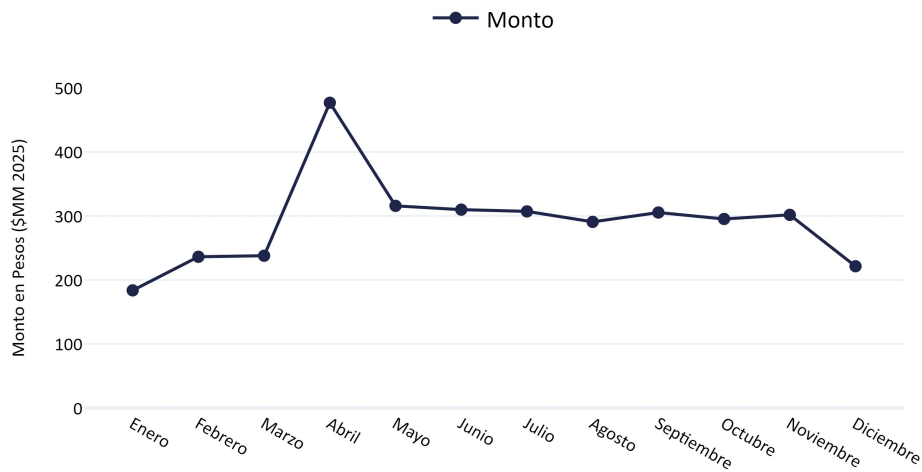
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



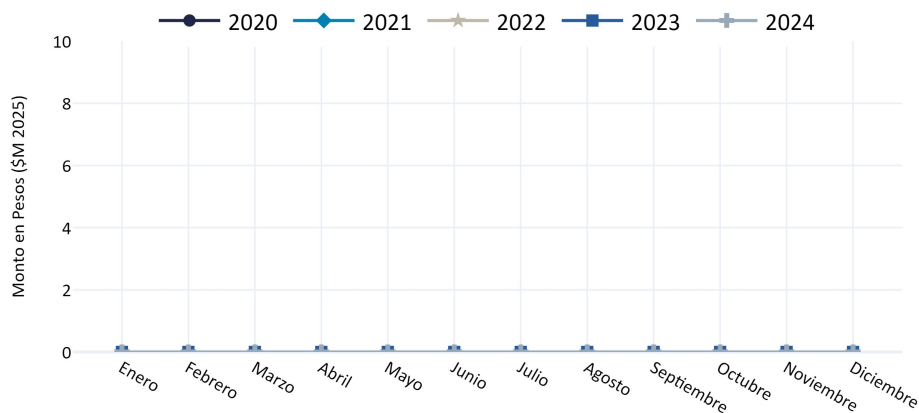
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Consejo de Defensa del Estado, ejecutó el 6,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

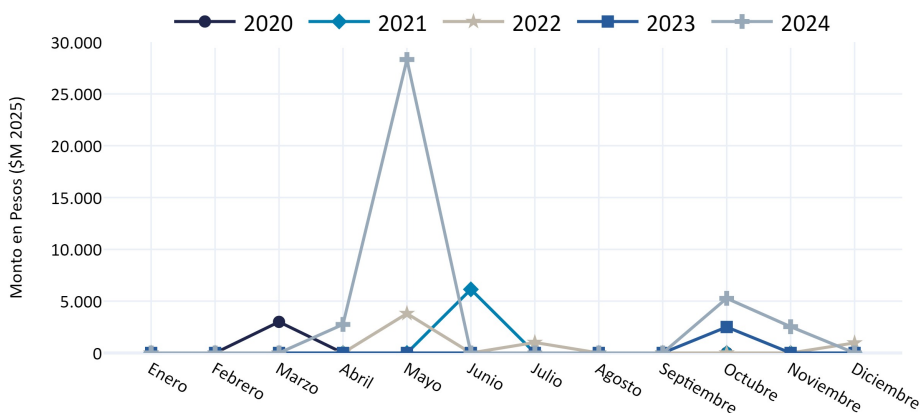
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



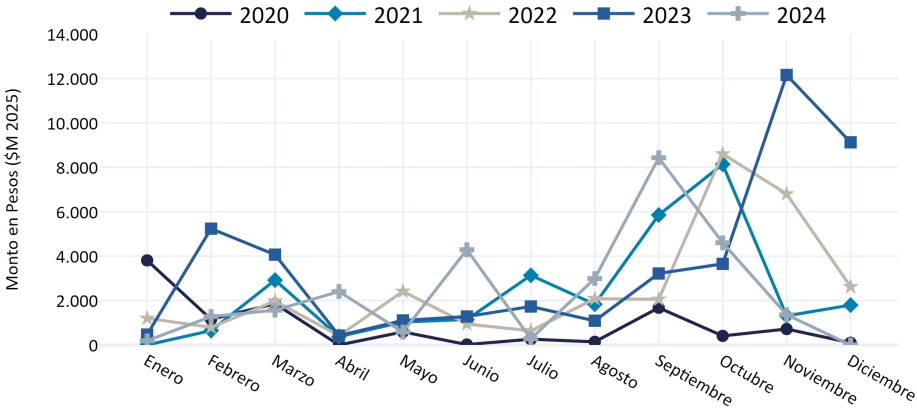
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

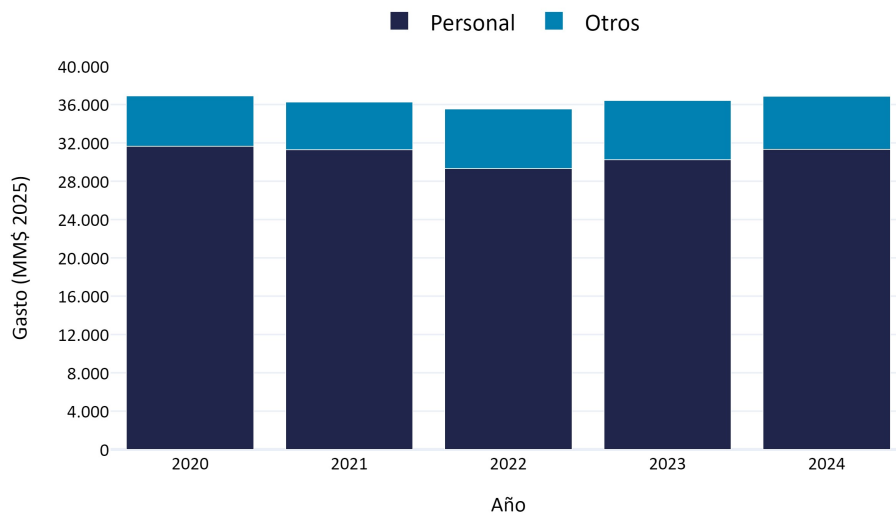


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Consejo de Defensa del Estado

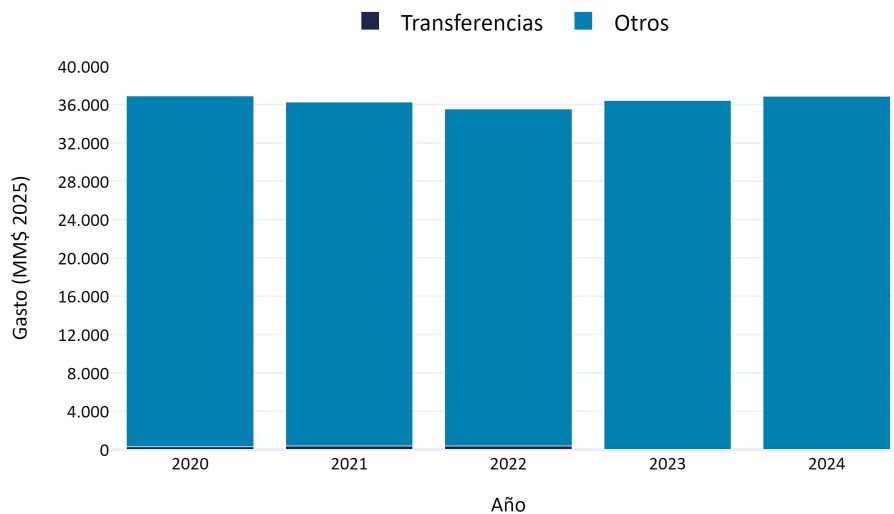


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

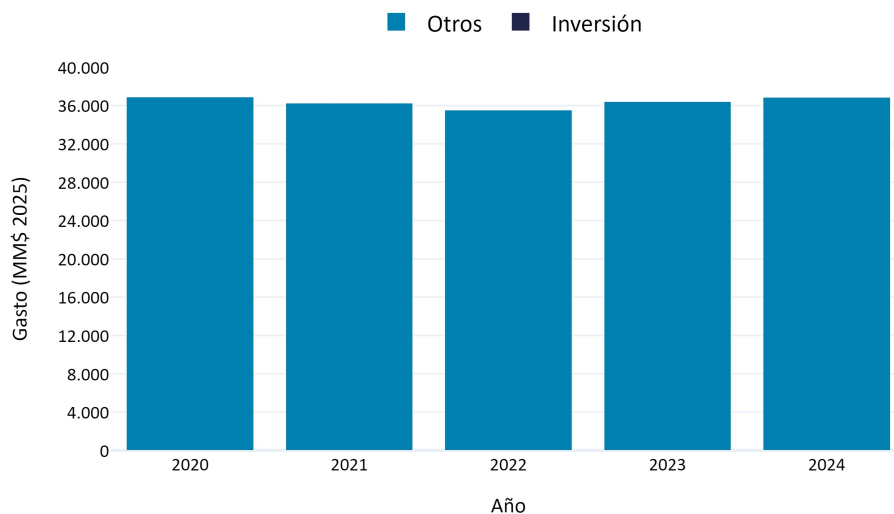
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Consejo de Defensa del Estado



¿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.

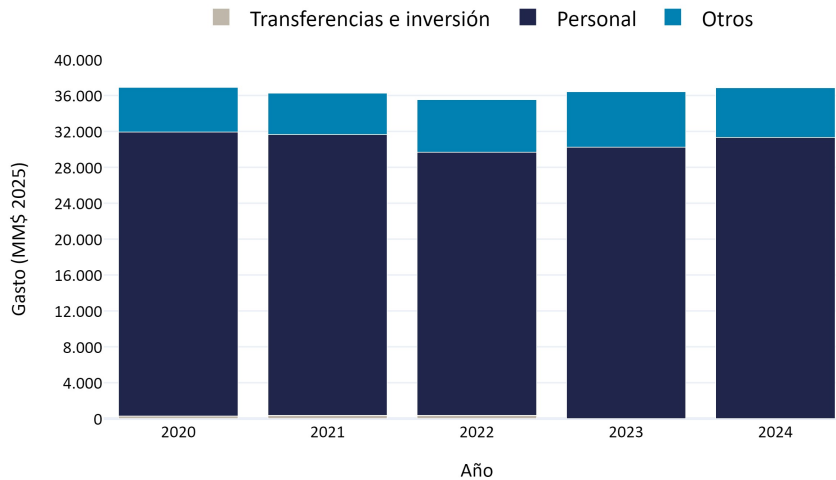
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

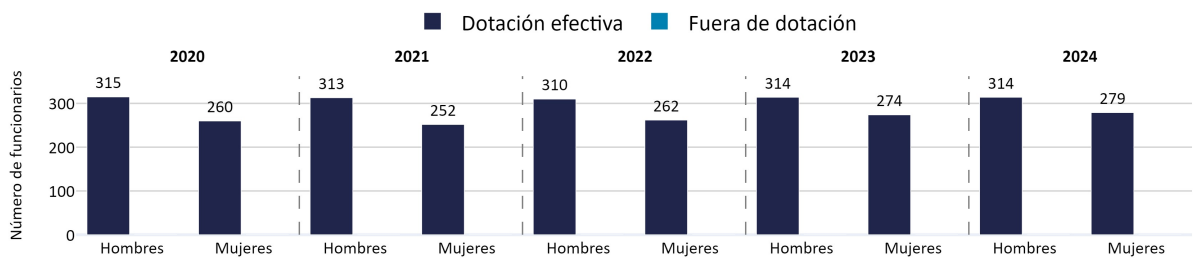
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Consejo de Defensa del Estado



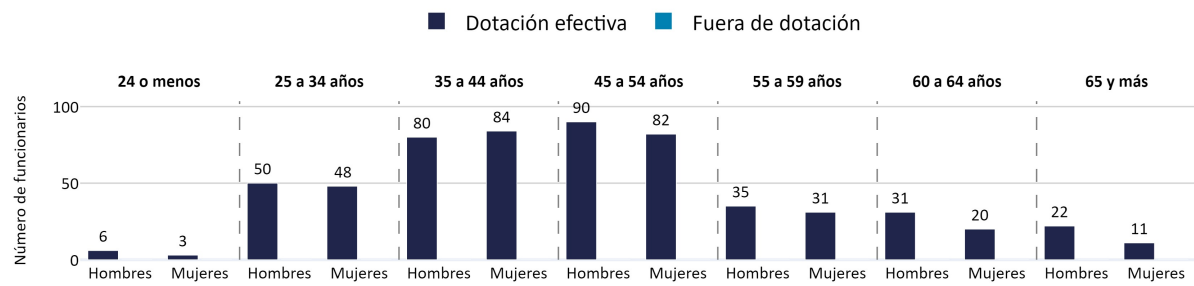
III 4.- Dotación

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



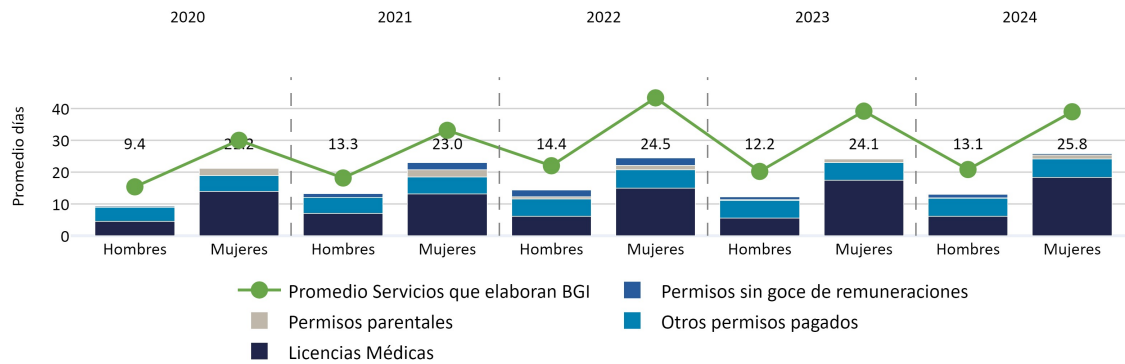
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



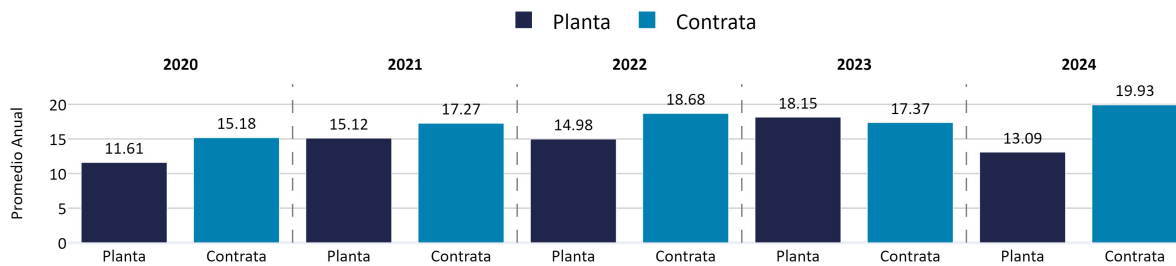
Evolución del ausentismo laboral

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.

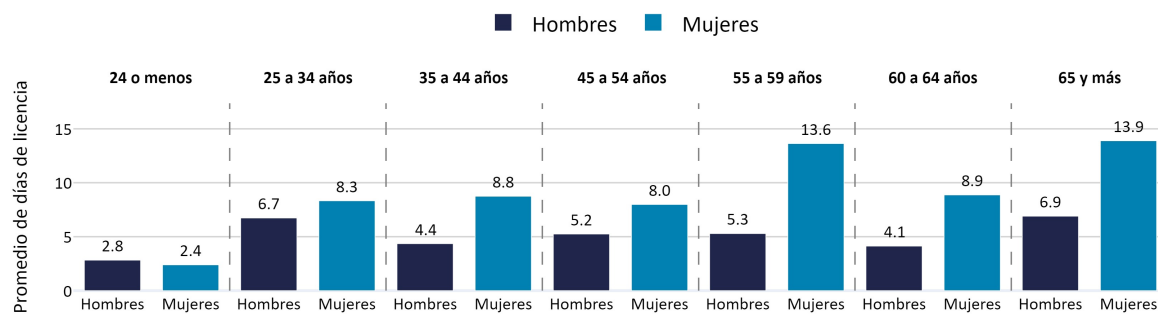
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 11.842 y M\$ 10.246 respectivamente.

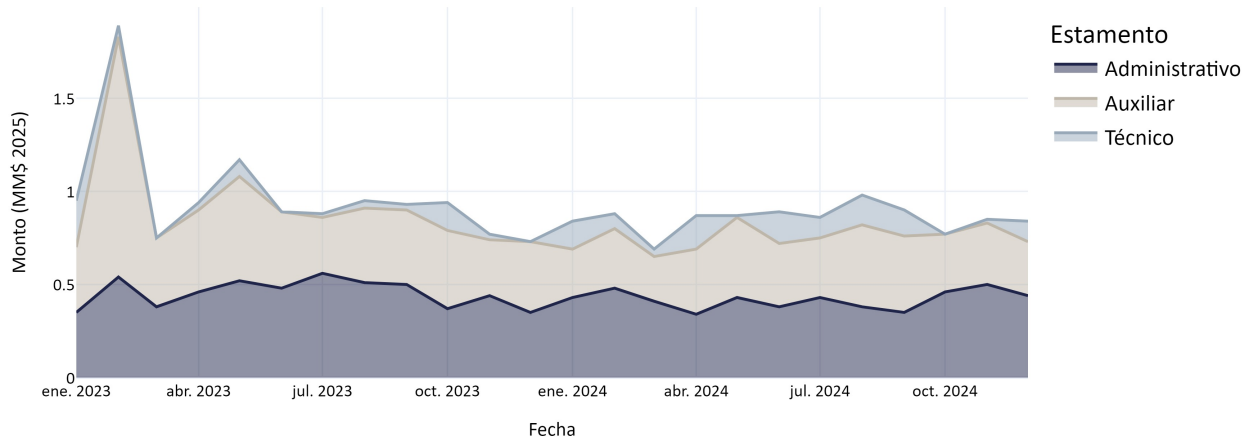
Distribución en el personal de planta y contrata

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

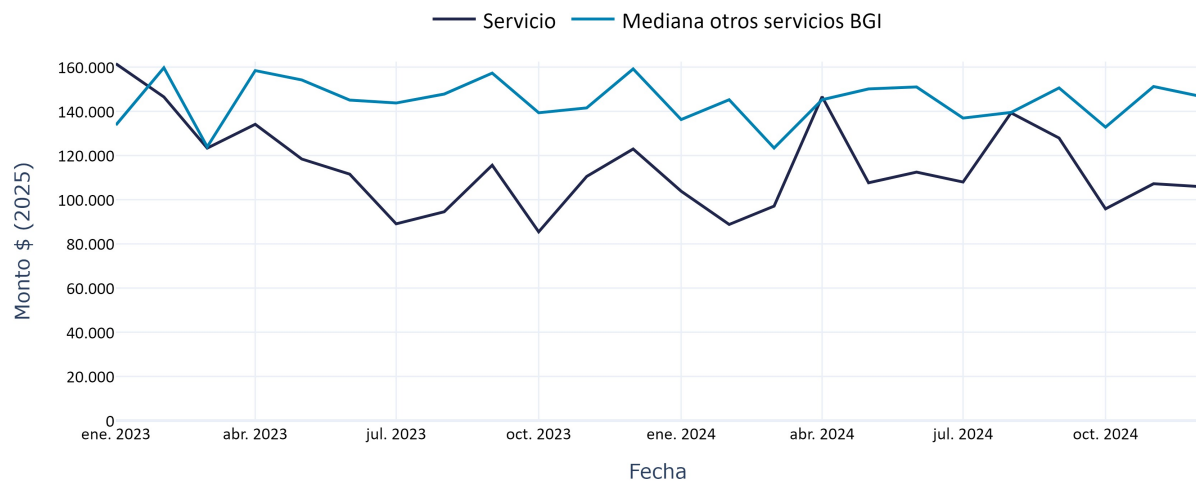
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	22 horas	20 horas
Promedio pagado por trabajador	\$116.094	\$110.171
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	54%	43%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,1%	7,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



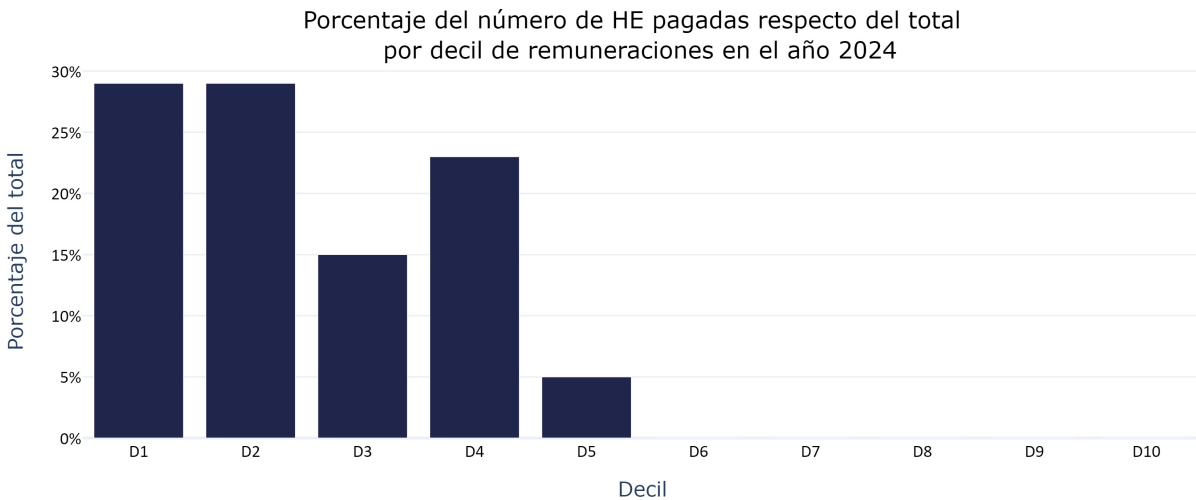
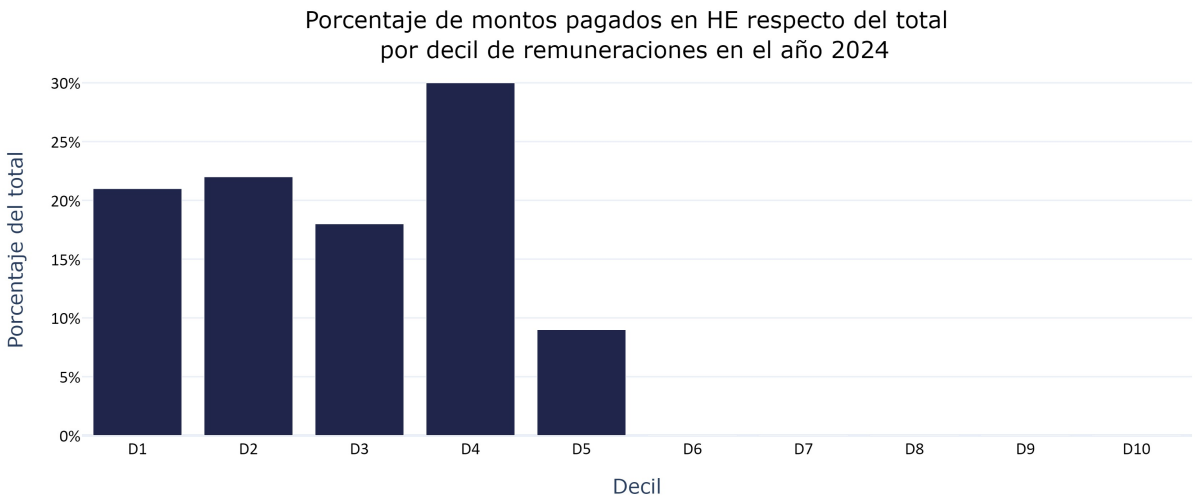
Comparación con otros servicios públicos



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 29% de las HE pagadas y recibe el 21% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Consejo de Defensa del Estado

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	69	24.73%	20	6.37%	89
Auxiliares	6	2.15%	23	7.32%	29
Directivos	17	6.09%	29	9.24%	46
Profesionales	133	47.67%	181	57.64%	314
Técnicos	54	19.35%	61	19.43%	115
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	279	100%	314	100%	593

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	3	30%	5	27.78%	8
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	2	11.11%	2
Profesionales	7	70%	11	61.11%	18
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	10	100%	18	100%	28

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	39	35	37
(b) Total de ingresos a la contrata año t	39	42	66
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	83.33%	56.06%

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	38	33	32
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	39	35	37
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	97.44%	94.29%	86.49%

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	47	41	64
(b) Total dotación efectiva año t	572	588	593
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.22%	6.97%	10.79%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	9	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	13	17	15
Otros retiros voluntarios año t	30	0	43
Funcionarios retirados por otras causales año t	4	14	6
Total de ceses o retiros	47	41	64

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	45	44	67
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	47	41	64
Porcentaje de recuperación (a/b)	95.74%	107.32%	104.69%

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	3	0	14
(b) Total Planta efectiva año t	121	118	109
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	2.48%	0%	12.84%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	505	569	578
(b) Total Dotación Efectiva año t	572	588	593
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	88.29%	96.77%	97.47%

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)	3758	4747	9198
(b) Total de participantes capacitados año t	721	286	1242
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	5.21%	16.6%	7.41%

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	69	131	161
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.45%	0.76%	0.62%

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	572	588	593
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	536	536	548
Lista 2	8	8	10
Lista 3	4	1	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	548	545	560
(b) Total Dotación Efectiva año t	572	588	593
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	95.8%	92.69%	94.44%

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	8	6	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	39	42	66
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	20.51%	14.29%	1.52%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	8	6	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	100%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	8	6	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	1
Porcentaje (a/b)	100%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Consejo de Defensa del Estado

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Consejo de Defensa del Estado

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Consejo de Defensa del Estado

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Actualizar el procedimiento de acoso laboral/sexual con perspectiva de género, considerando el convenio 190 de la OIT y las directrices de la DNSC. Se actualizó considerando el convenio 190 de la OIT y las directrices de la DNSC. Ello en el marco de la Ley N° 21.643, denominada Ley Karin. Formalizado a través de Res. Ex. N° 685, de 25 de octubre de 2024.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Profundización de la capacitación en igualdad de género, diversidad sexual y violencia, mediante un segundo curso en el que participe al menos el 80% de las personas capacitadas en 2023. Se ejecutó el curso logrando la participación del 81,25%, esto es 13 de las 16 personas capacitadas en 2023, con perfil de funcionarias/os a cargo de la atención de usuarios/as del servicio de mediación en Salud.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar un informe de avance (tipo memoria) de las medidas implementadas en materia de género en el CDE desde el 2020 a la fecha. Se elaboró un documento correspondiente al avance de las medidas implementadas en materia de género en el CDE desde el año 2020 a la fecha comprometida, esto es abril de 2024. Este tuvo características similares a una memoria.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Profundización del diagnóstico de género del área estratégica de litigio, indagado a nivel cualitativo en grupos objetivos específicos.	Se realizó una exploración cualitativa mediante dos focus group con abogados/as, abordando tres dimensiones: percepción de jefaturas, relación con pares y comités. No se evidencian brechas de género significativas, pero se destaca la necesidad de sensibilización y formación para superar estereotipos culturales.
Elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	El Servicio elaboró y aprobó, vía Res. Ex. N° 443 del 31 de julio de 2024, un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en respuesta a la Ley N° 21.643. Fue difundido a funcionarias, funcionarios y jefaturas mediante charlas y el boletín Conecta como canal masivo de información.
Campaña de promoción de una cultura de buen trato y no discriminación, previniendo así conductas de maltrato, acoso laboral y sexual.	Desde 2020, como parte de la campaña por el buen trato, género y no discriminación, se incluyó en el boletín institucional el espacio #Hagamos un trato por el buen trato, difundido todo el año con mensajes formativos para identificar conductas no permitidas y fomentar una cultura de colaboración y respeto en el Servicio.
Difusión en sitio Web institucional, de las estadísticas desagregadas por género correspondientes a la mediación en salud que realiza el Servicio, y publicación en la intranet institucional, de los resultados de los procesos de gestión interna, según género, en los distintos ámbitos de la gestión de personas: selección, capacitación, bienestar, movilidad interna.	El Servicio publicó en 2024 dos informes de género sobre el servicio de mediación en salud. Además, por tercer año consecutivo, difundió estadísticas internas sobre gestión de personas, promoviendo la transparencia y visibilidad de la situación de funcionarias y funcionarios en este ámbito.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Consejo de Defensa del Estado

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

