

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE HACIENDA
Comisión para El Mercado Financiero





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 Comisión para El Mercado Financiero

I.- Presentación de la Comisión para El Mercado Financiero

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

III. Funcionamiento de la Comisión para El Mercado Financiero

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 Comisión para El Mercado Financiero

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE HACIENDA
Solange Berstein Jáuregui, presidenta. Augusto Iglesias Palau, vicepresidente. Bernardita Piedrabuena Keymer, comisionada. Catherine Tornel León, comisionada. Beltrán de Ramón Acevedo, comisionado.	Nicolás Grau Veloso, ministro de Hacienda Heidi Berner Herrera, subsecretaria de Hacienda

MISIÓN
Aportar al bienestar de la sociedad, cautelando por la estabilidad y transparencia del sistema financiero, protegiendo a los usuarios, y facilitando el desarrollo de servicios idóneos.

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 Comisión para El Mercado Financiero correspondió a un 16,8% 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.

Fortalecer la actuación prudencial de la CMF con un enfoque prospectivo de riesgos y una visión agregada del mercado

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various financial and economic terms in Spanish. The most prominent words are 'riesgos' (risks) in large dark blue letters, 'sistema' (system) in large yellow letters, and 'financiero' (financial) in large green letters. Other visible terms include 'fortalecer' (strengthen), 'supervisión' (supervision), 'fiscalización' (fiscalization), 'gobierno' (government), 'basilea' (Basel), 'supervision' (supervision), 'normativas' (regulations), 'supervisadas' (supervised), 'seguradoras' (insurers), 'emergentes' (emerging), 'activos' (assets), 'millones' (millions), 'pilares' (pillars), 'clientes' (clients), 'entidades' (entities), 'bancos' (banks), 'comité' (committee), 'capital' (capital), 'corporate' (corporate), 'internacionales' (international), 'ambientales' (environmental), 'actualizar' (update), and 'resiliencia' (resilience). The words are arranged in a dense, overlapping manner with varying colors and sizes.

Actualizar normativas de gobierno corporativo, gestión de riesgos y capital aplicables a bancos y aseguradoras, alineando el marco local con estándares internacionales para una fiscalización efectiva de las entidades supervisadas. Fortalecer la protección de los clientes del sistema financiero.

Fortalecer la gobernanza para abordar riesgos ambientales y sociales, incluyendo la participación en el Comité Preparatorio para la Taxonomía del Ministerio de Hacienda (T-MAS). Crear un Comité de Riesgos Climáticos y Ambientales e integrar a más de 100 entidades supervisadas en mejores prácticas ESG y anticipar riesgos emergentes.

Aumentar la resiliencia del sistema financiero es un factor clave para el desarrollo económico. La implementación de Basilea III en la banca permite cubrir activos por más de USD 604 mil millones y asegurar la supervisión integral de Pilares I, II y III, fortaleciendo la solvencia del sistema. Actualizar normativas de gobierno corporativo, riesgos y capital en bancos y aseguradoras alinea la regulación con estándares internacionales y proteger a clientes. Fortalecer la gobernanza frente a riesgos ambientales mediante la creación del Comité de Finanzas Sostenibles y su Secretaría Técnica, integrando un enfoque prospectivo que anticipa amenazas emergentes. Estas acciones posicionan a la CMF como supervisor de clase mundial

Avanzar en el desarrollo e implementación del marco de regulación, fiscalización y sanción de conducta

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Incorporar inteligencia artificial en herramientas Suptech para procesar reportes y memorias ESG y detectar tempranamente abusos de mercado. Aumentar la cobertura de fiscalización con herramientas tecnológicas y supervisar a 40 emisores y el 100% de los informes de auditoría externa.

Automatizar la gestión de reclamaciones con firma desatendida para afrontar más de 22 mil reclamos traspasados desde el SERNAC y reducir los tiempos de respuesta. Mejorar la atención en línea con la Ley de Fraudes y consolidar confianza en la capacidad protectora de la CMF.

Emitir normativas para el registro y acreditación de nuevos prestadores de servicios financieros fortalece la competencia y permite incorporar a 1 millón de clientes al perímetro regulado. La incorporación de inteligencia artificial en herramientas Suptech permite procesar más reportes ESG, identificando riesgos de abuso de mercado con mayor rapidez y optimizando la asignación de recursos. La automatización del proceso de reclamaciones mediante firma desatendida ha reducido los tiempos de respuesta y mejorado la atención a los 81.798 reclamos que fueron monitorizados durante el año. Adicionalmente, se aplicaron sanciones a 162 personas, de las cuales el 62% fueron multas, por un importe total de 42.159 UF.

Definir y ejecutar una agenda de desarrollo del mercado en conjunto con el fortalecimiento de la inclusión financiera

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms related to the financial market. The most prominent words are 'publicar', 'propuestas', 'mercado', and 'financiero'. Other visible words include 'marco', 'normativo', 'convocar', 'estableciendo', 'impulso', 'largos', 'arrendamiento', 'crear', 'nacional', 'regulación', 'mandato', 'ruta', 'industria', 'acceso', 'recibiendo', 'corto', 'estratégico', 'desarrollo', 'plazo', 'política', 'servicios', 'áreas', 'participación', 'hoja', 'inclusion', 'brechas', 'comite', 'estatísticas', 'significativas', 'agenda', 'efecto', 'prioritarias', 'financiera', 'compromiso', 'estrategia', and 'participación'. The words are arranged in a dense, overlapping manner with varying font sizes and colors, primarily in shades of green, purple, and blue.

Convocar propuestas para cerrar brechas regulatorias en cinco áreas prioritarias, recibiendo más de 60 iniciativas desde la industria y la academia, y promover colaboración externa para adecuar el marco normativo a la evolución del mercado financiero.

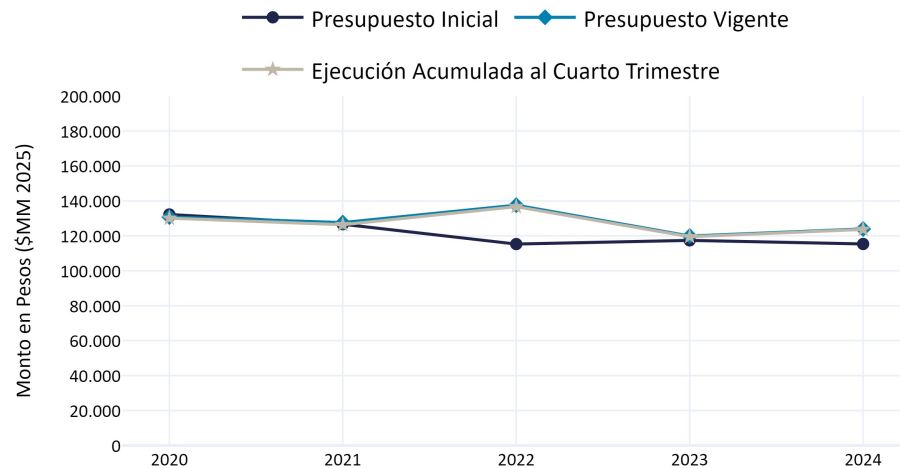
Aportar activamente a la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera y publicar la política institucional de inclusión de la CMF. Consolidar el acceso equitativo a servicios financieros para diversos segmentos, asegurando un compromiso medible en este ámbito.

Definir y publicar el mandato de desarrollo del mercado, junto con la creación del Comité de Impulso Estratégico, establece una hoja de ruta clara para el futuro. Convocar propuestas en 5 áreas críticas fortalece la pertinencia del marco normativo y estimula la innovación. Contribuir a la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera demuestra un compromiso firme con el acceso a los servicios financieros, definiendo grupos prioritarios y variables de medición de cumplimiento.

Funcionamiento de la Comisión para El Mercado Financiero

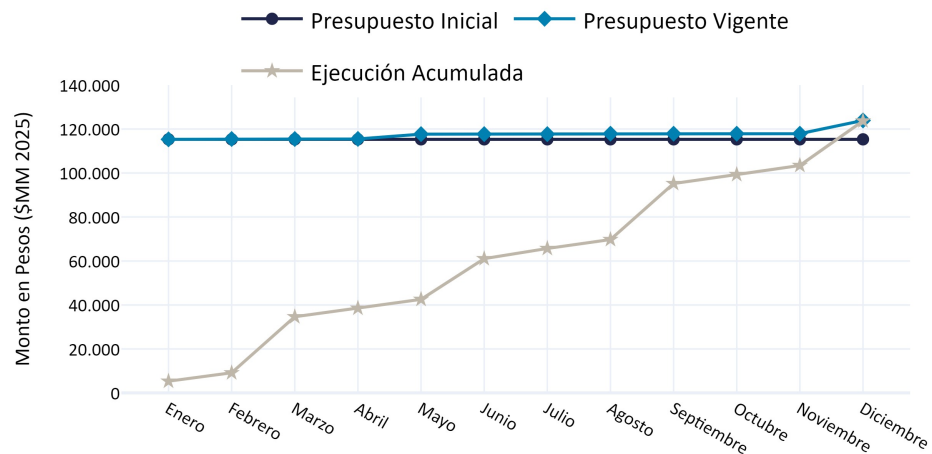
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



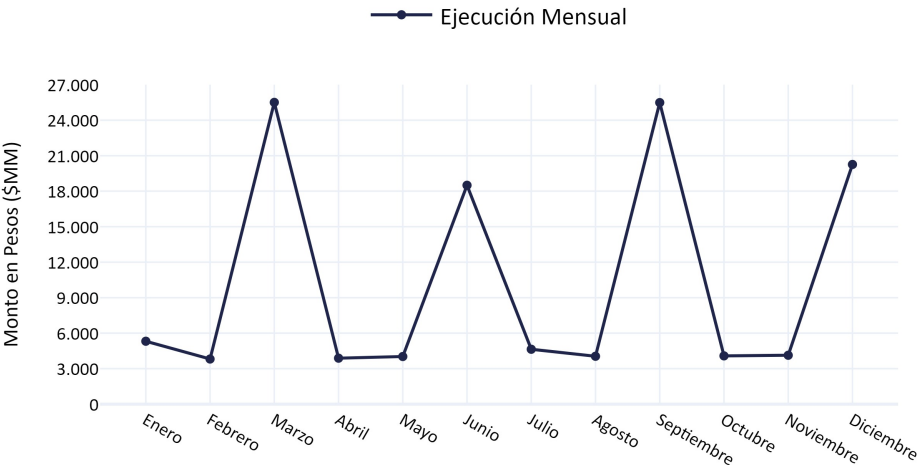
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

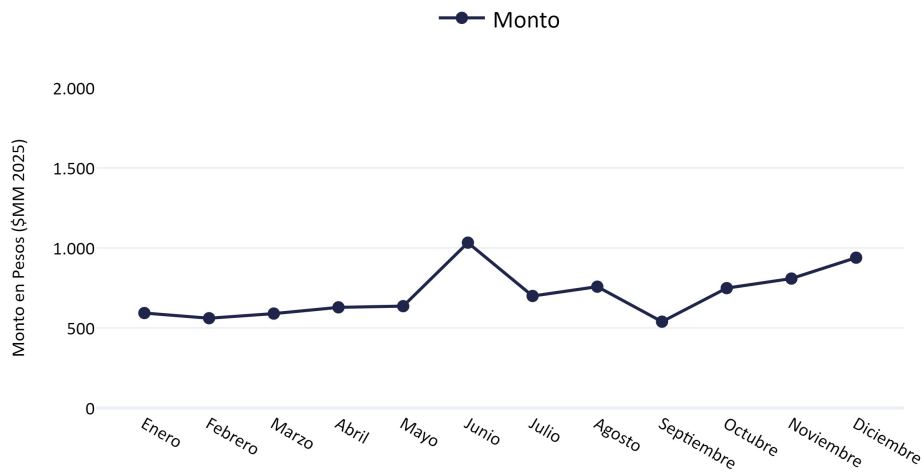
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

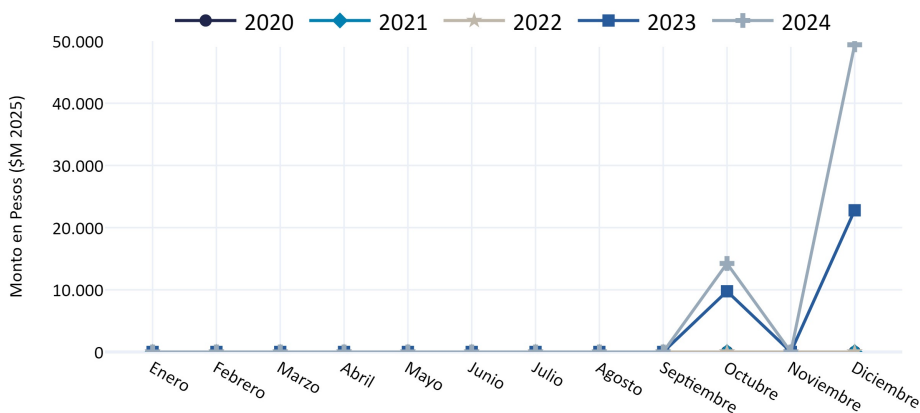
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

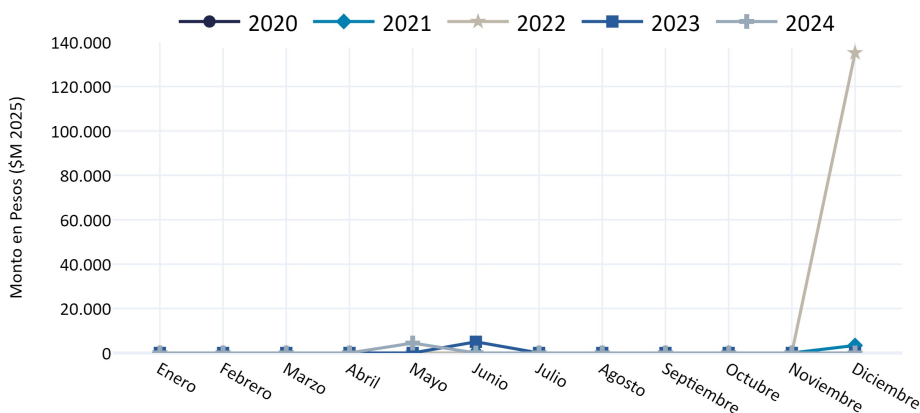


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

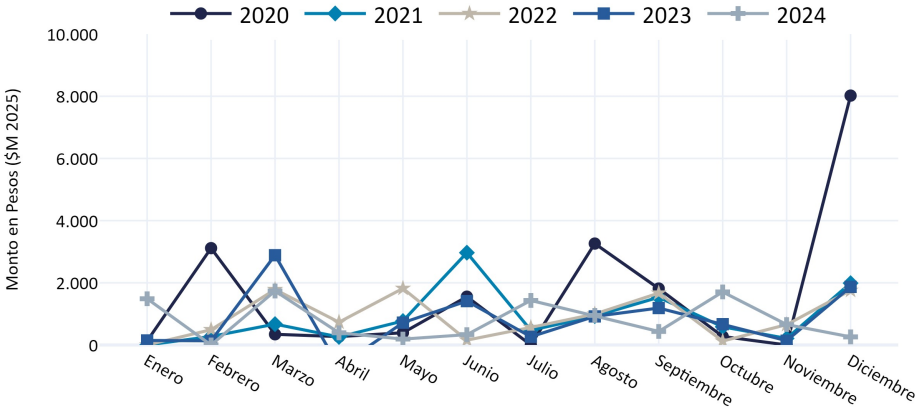
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

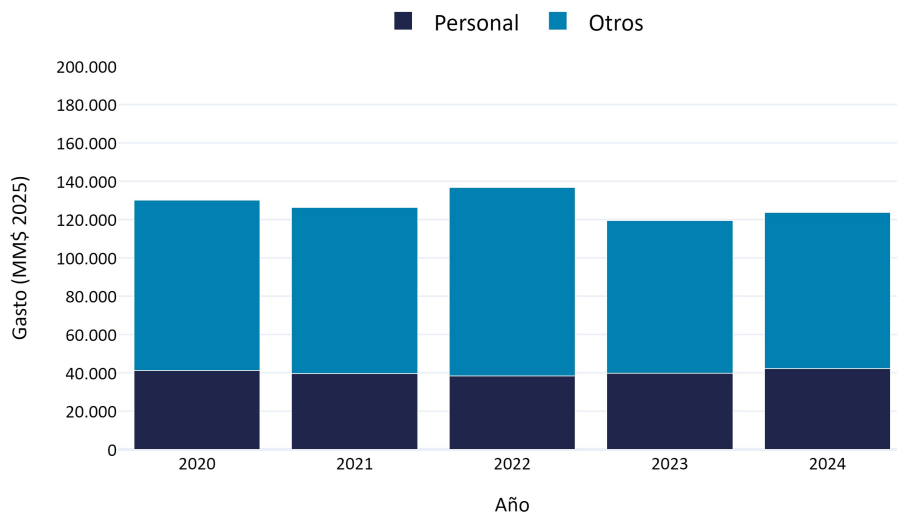


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Comisión para El Mercado Financiero

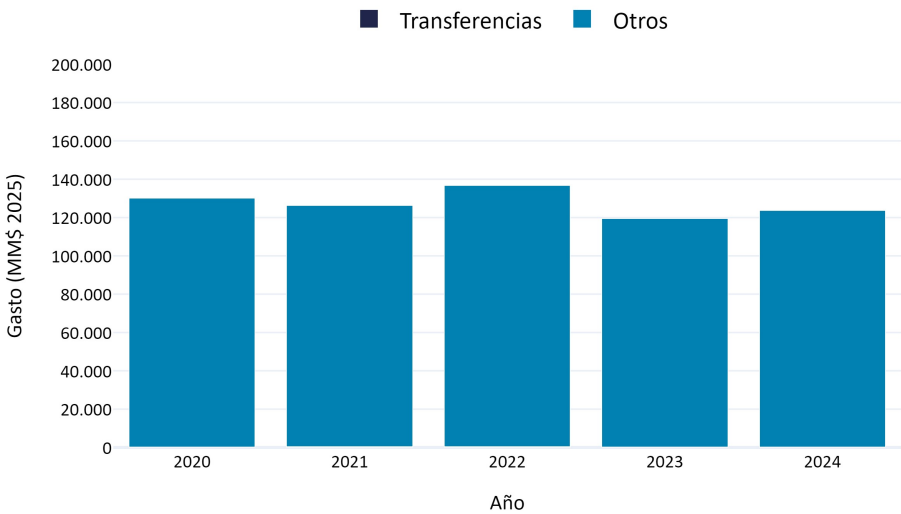


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



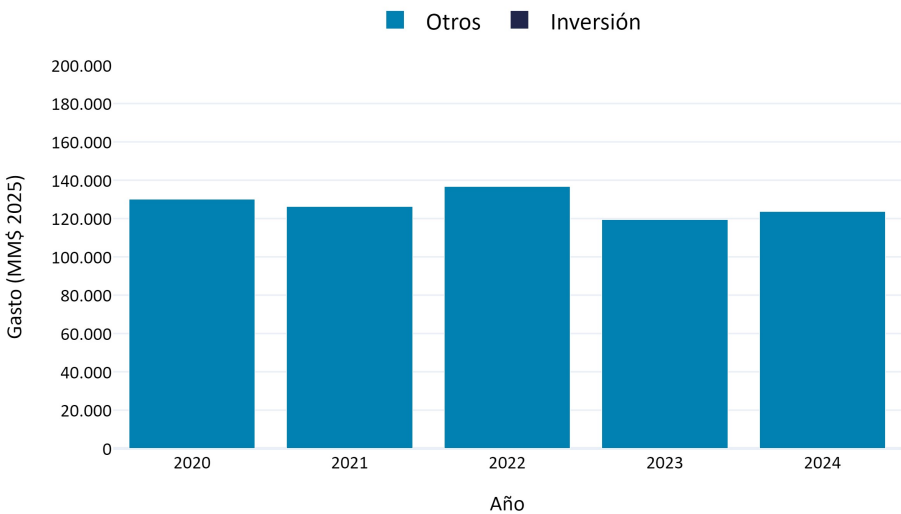
¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

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 Comisión para El Mercado Financiero



¿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.

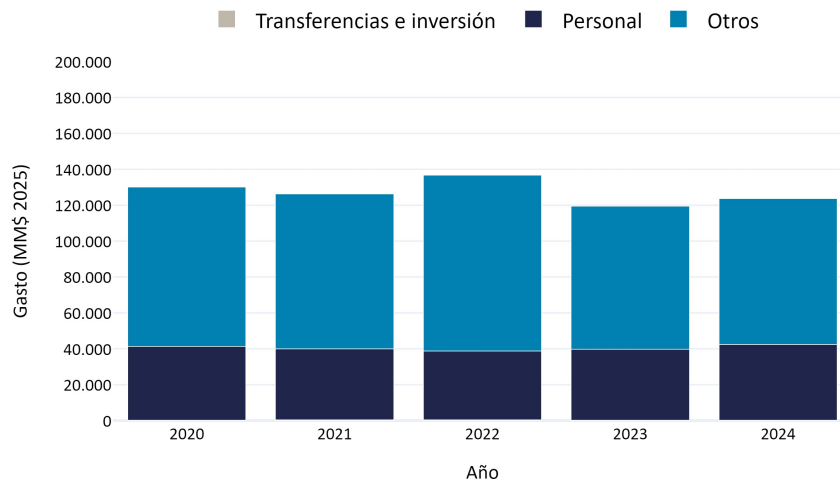
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

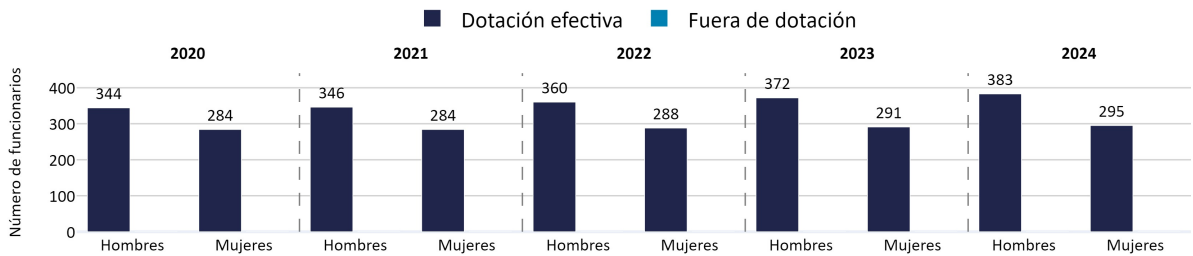
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Comisión para El Mercado Financiero



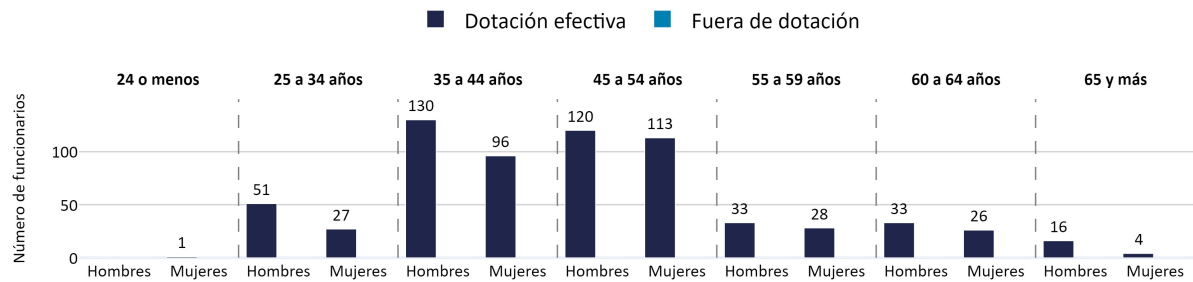
III 4.- Dotación

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



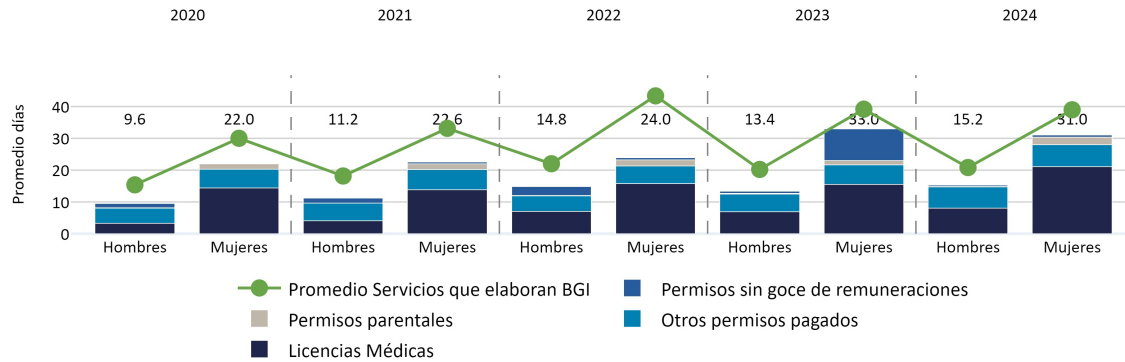
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



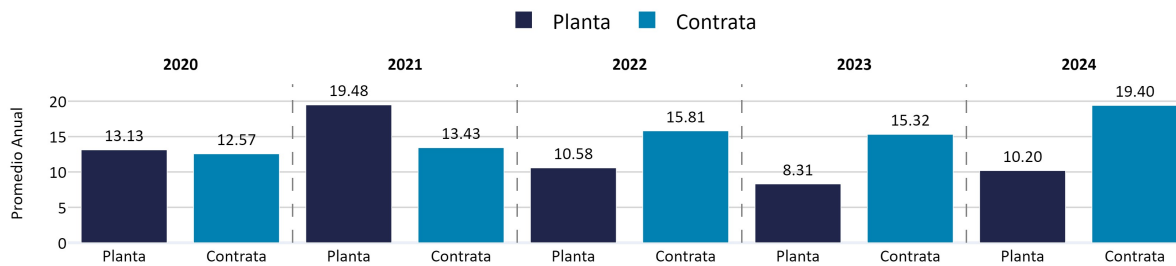
Evolución del ausentismo laboral

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.

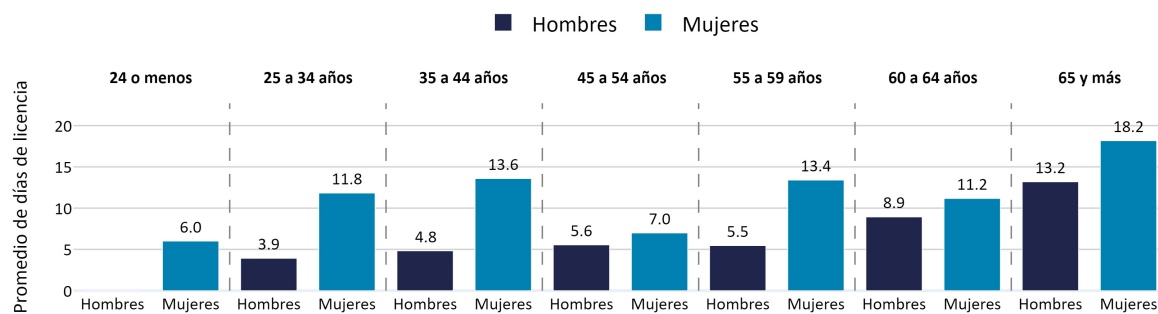
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 6.815 y M\$ 19.883 respectivamente.

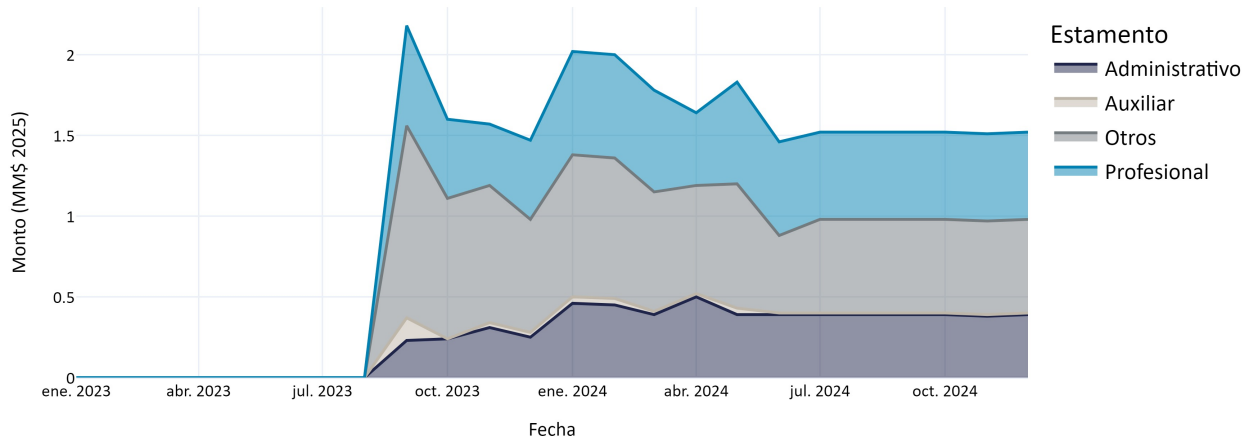
Distribución en el personal de planta y contrata

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

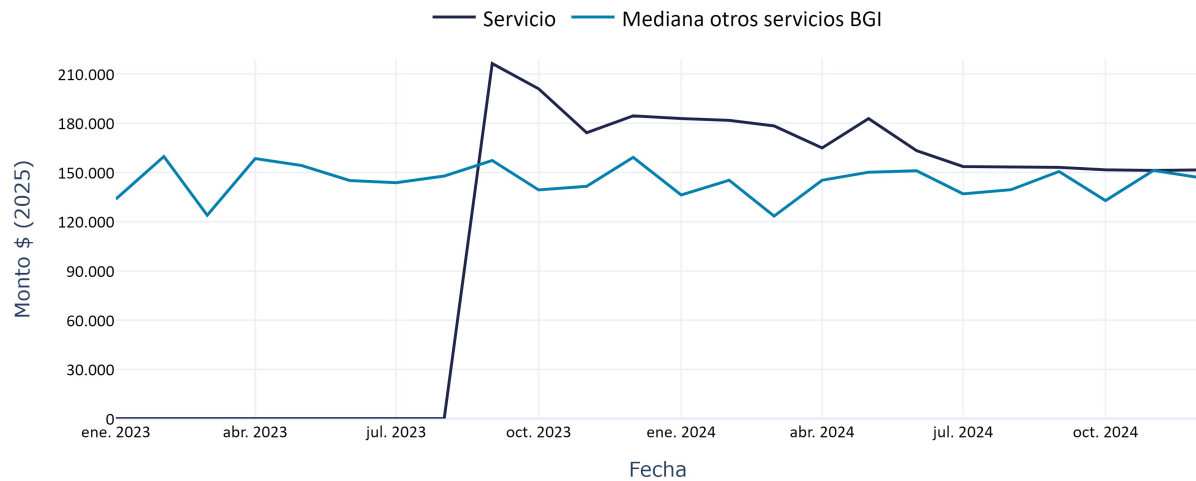
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	21 horas	17 horas
Promedio pagado por trabajador	\$194.709	\$164.323
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	71%	65%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,4%	7,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



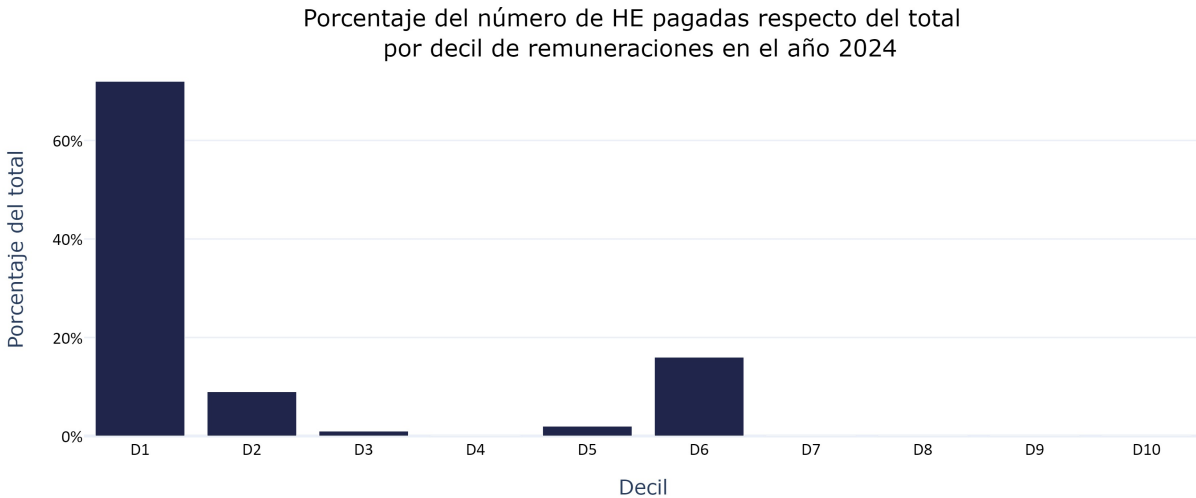
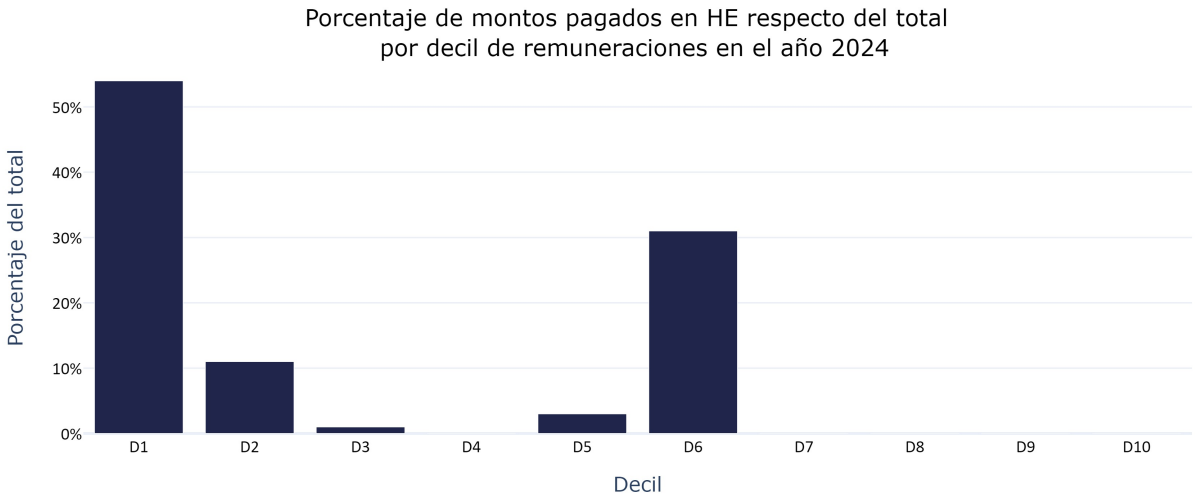
Comparación con otros servicios públicos



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 72% de las HE pagadas y recibe el 54% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Comisión para El Mercado Financiero

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	17	5.76%	8	2.09%	25
Auxiliares	2	0.68%	3	0.78%	5
Directivos	42	14.24%	65	16.97%	107
Profesionales	193	65.42%	261	68.15%	454
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	41	13.9%	46	12.01%	87
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	295	100%	383	100%	678

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	20%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	4	80%	4	100%	8
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	5	100%	4	100%	9

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	31	38	49
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	39	49
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	83.78%	97.44%	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	31	38	49
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	31	38	49
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	24	27	28
(b) Total dotación efectiva año t	648	663	678
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3.7%	4.07%	4.13%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	5	6	7
Otros retiros voluntarios año t	18	14	12
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	7	9
Total de ceses o retiros	24	27	28

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	39	41	49
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	24	27	28
Porcentaje de recuperación (a/b)	162.5%	151.85%	175%

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	1	1
(b) Total Planta efectiva año t	26	26	20
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	3.85%	5%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	557	433	612
(b) Total Dotación Efectiva año t	648	663	678
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	85.96%	65.31%	90.27%

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)	35745	19862	34812
(b) Total de participantes capacitados año t	1083	701	2263
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	33.01%	28.33%	15.38%

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	126	109	203
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.79%	0.92%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	15	14	27
(b) Total Dotación Efectiva año t	648	663	678
Porcentaje de becados (a/b)	2.31%	2.11%	3.98%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	575	597	599
Lista 2	11	4	6
Lista 3	1	0	1
Lista 4	1	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	588	601	606
(b) Total Dotación Efectiva año t	648	663	678
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	90.74%	90.65%	89.38%

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	5	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	39	49
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	13.51%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	5	5	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	0%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	5	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	5	5	0
Porcentaje (a/b)	100%	0%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Comisión para El Mercado Financiero

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Comisión para El Mercado Financiero

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Comisión para El Mercado Financiero

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Definición de parámetros a establecer en la aplicación de la Directiva 20 sobre Compras Públicas.
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.	Capacitación avanzada - NCh 3262. Dirigida a 8 personas, durará 16 horas.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Dos capacitaciones sobre conocimientos y productos financieros a monitoras/es (gestoras/es) de Prodemu.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Actualización del Informe de Género en el Sistema Financiero.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Comisión para El Mercado Financiero

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

