

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Subsecretaría de Derechos Humanos





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 Subsecretaría de Derechos Humanos

I.- Presentación de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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 Subsecretaría de Derechos Humanos

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Daniela Quintanilla Mateff, subsecretaria de Derechos Humanos, Carla Moscoso Rojas, jefa División de Promoción Sebastián Cabezas Chamorro, jefe División de Protección Claudio Luna Vega, jefe División de Administración y Finanzas	Jaime Gajardo Falcón, ministro de Justicia y Derechos Humanos Ernesto Muñoz Lamartine, subsecretario de Justicia Daniela Quintanilla Mateff, subsecretaria de Derechos Humanos

MISIÓN
Promover y proteger los derechos humanos de todas las personas, con perspectiva de género, mediante la articulación de organismos públicos nacionales y la cooperación técnica para las respuestas estatales ante los sistemas y organismos internacionales de derechos humanos. Ante violaciones a los derechos humanos, generar los mecanismos para garantizar verdad, justicia, reparación, memoria y no repetición.

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 de la Subsecretaría de Derechos Humanos correspondió a un 0,4% del total del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

(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 de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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
Cumplir con las obligaciones internacionales del Estado de Chile en materia de verdad, justicia, reparación, memoria y garantías de no repetición respecto de las violaciones a los derechos humanos, avanzando en el esclarecimiento de la verdad acerca de las circunstancias de desaparición y muerte de las víctimas de la dictadura, y en la reparación moral y social de las víctimas y de sus familiares, de parte del Estado y ante la sociedad, así como de cualquier otra víctima de violación a los derechos humanos.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Promoción de acciones judiciales y asistencia legal para determinar el paradero y circunstancias de desaparición y/o muerte de víctimas de DF y EP. Se priorizaron y asignaron 71 causas sobreesídas con potencial a reapertura (92 víctimas) y se realizaron cerca de 80 diligencias en terreno. Además, se digitalizaron 364 carpetas de expedientes judiciales.	

ACCIÓN 2
Prestar asistencia social, acompañamiento y participación de familiares. Se realizaron 2465 atenciones y 35 acompañamientos a familiares. Se difundieron boletines y revistas. Se avanzó en una campaña nacional de sensibilización. Se realizaron mesas de trabajo con familiares (ej. Mina La Veleidosa) y se analizaron nuevos testimonios, fortaleciendo la transparencia y participación efectiva.

ACCIÓN 3
Implementar medidas de reparación y garantías de no repetición implica preservar y difundir la memoria de las víctimas de violaciones a los DD.HH. mediante el Archivo Nacional de la Memoria, avances curriculares y módulos formativos para ciudadanía y FF.AA., junto a obras simbólicas impulsadas por organizaciones de DD.HH. fortaleciendo educación, reparación moral y no repetición.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones reflejan un cumplimiento efectivo del mandato institucional y de los compromisos internacionales del Estado en materia de verdad, justicia, reparación, memoria y garantías de no repetición. La priorización de causas sobreesídas, la ejecución de diligencias en terreno, la digitalización de expedientes y la gestión sistemática de causas vigentes evidencian resultados verificables que fortalecen el trabajo vinculado al esclarecimiento de la verdad y la justicia. Asimismo, las atenciones a familiares, la difusión permanente de información y la incorporación de testimonios ciudadanos demuestran una gestión orientada a la participación y transparencia, coherente con los estándares internacionales. Por último, el impulso de iniciativas de memoria, proyectos de reparación simbólica y avances en educación en derechos humanos consolidan impactos medibles, asegurando que la acción programática responda a las metas estratégicas y al cumplimiento de las obligaciones estatales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Transversalizar el enfoque de derechos humanos en los Órganos de la Administración del Estado, incorporando el enfoque basado en derechos humanos a las políticas públicas, a la formación de funcionarias y funcionarios públicas(os); y promoviendo los derechos humanos en la sociedad en general.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ampliación de la oferta de formación virtual en derechos humanos, mediante la actualización de cursos y la creación de nuevas herramientas formativas dirigidas a funcionarios/as públicos/as y la ciudadanía. En 2024 se alcanzó un total de 15 cursos virtuales disponibles y con imparticiones desarrolladas.	
ACCIÓN 2	
Formación presencial en derechos humanos, a través de Rutas de Aprendizaje sobre Enfoque de Derechos Humanos para la Función Pública y de Talleres de Derechos Humanos de Personas Mayores.	
ACCIÓN 3	
Diseño de las terceras versiones del Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH3) y del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PAN3). Contó con la participación de instituciones, empresas públicas y privadas, gobiernos regionales y universidades. Contó con el apoyo del Comité Técnico Asesor y del Comité Espejo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La acción 1 contempló dos ciclos formativos orientados al sector público y la ciudadanía, que contribuyen a la generación de una cultura de derechos humanos y al cumplimiento de las metas comprometidas por la Subsecretaría de Derechos Humanos. La acción 2, junto con ampliar el abanico de temas, permitió disponibilizar nuevas herramientas formativas en el sector público y la ciudadanía. La acción 3 promueve la incorporación del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas. El diseño de las terceras versiones de los planes responden a la necesidad de dotarlos de un diseño participativo, solidez y legitimidad interinstitucional. La presentación de la hoja de ruta en los comités interministeriales permitió alinear voluntades políticas y técnicas, mientras que la convocatoria a instituciones públicas, empresas, gobiernos regionales, universidades y organismos de derechos humanos garantizó la inclusión de diversos actores clave.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Analizar y proponer reformas y adecuaciones a la normativa interna que permitan al Estado avanzar en el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos, derivados de la adopción de los tratados ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como de los estándares internacionales sobre la materia.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Tramitación del proyecto que modifica la Ley N°20.609, que Establece Medidas contra la Discriminación.	
ACCIÓN 2	
Protocolo de Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos, aprobado por la Comisión permanente del Sistema de Justicia Penal el 4 de abril, y aprobado por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos el 27 de junio de 2024.	
ACCIÓN 3	
Proyecto de ley que Crea el Registro de Ausentes por Desaparición fFrzada (boletín N°15.338-17): el ejecutivo ingresó indicación sustitutiva el 8 de mayo de 2024, la cual fue impulsada por la Subsecretaría de DDHH y aprobada por la Sala de la H. Cámara el 17 de diciembre de 2024.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las tres acciones señaladas buscan adecuaciones a la normativa interna para que avanzar en el cumplimiento de sus compromisos internacionales. La primera acción robustece la protección a la igualdad y no discriminación, haciendo más eficaz la acción especial establecida en la ley y estimulando el accionar preventivo del Estado en la materia. La segunda acción procura ofrecer una respuesta estatal coordinada a fin de proteger a los defensores de DDHH, la cual es exigida por estándares internacionales y el Acuerdo de Escazú en materia ambiental. Se genera una activación expedita ante amenazas sufridas por un defensor en el ejercicio de su acción de defensa. La tercera acción engarza con los compromisos internacionales relativos a la búsqueda de verdad, justicia, memoria y reparación. Ello en atención a las personas que, si bien no están jurídicamente fallecidas, fueron echas desaparecer producto del actual del Estado en la Dictadura civil-militar de 1973 a 1990.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Brindar asesoría altamente calificada en derecho al Ministerio de Relaciones Exteriores en relación a procedimientos ante el Sistema Interamericano y del Sistema Universal de Derechos Humanos, y respecto a solicitudes de información emanadas de órganos de ambos sistemas .

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Elaboración de 42 escritos de asesoría técnica al Ministerio de Relaciones Exteriores, sobre casos en tramitación ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a saber: 34 peticiones en etapa de admisibilidad y 8 casos en etapa de fondo; y apoyo a dicho Ministerio en el litigio de un caso ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, participando en la audiencia pública ante esta Corte.	

ACCIÓN 2
Coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores del VII diálogo constructivo de Chile ante el Comité de Derechos Humanos de la ONU, los días 5 y 6 de marzo, y del IV Examen Periódico Universal de Chile, ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, el 30 de abril, ambos efectuados en Ginebra, Suiza. El Ministro de Justicia y Derechos Humanos fue el jefe de delegación en ambas instancias.

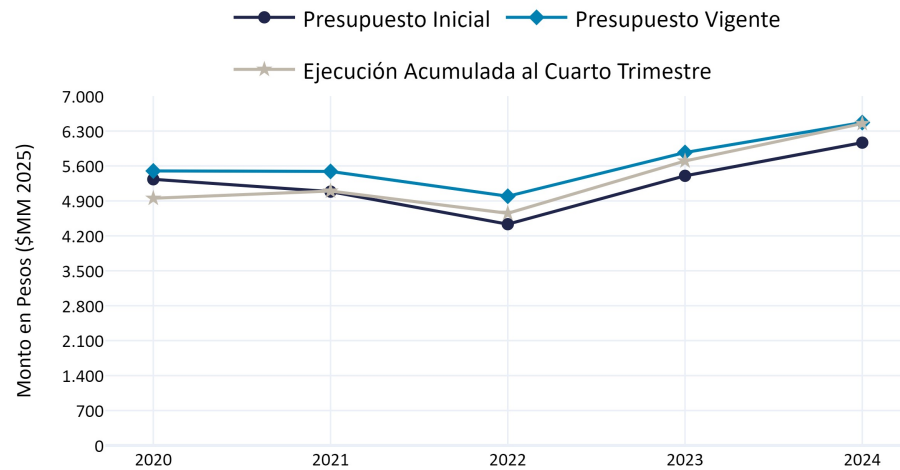
ACCIÓN 3
Asesoría técnica al Ministerio de Relaciones Exteriores y al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para la preparación del VIII diálogo constructivo ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU, efectuado el 15 de octubre de 2024, en la ciudad de Ginebra, Suiza, participando la Subsecretaria de Derechos Humanos en dicha delegación.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La entrega de asesoría técnica en el litigio de casos ante los sistemas internacionales de protección es uno de los principales ejes de la labor de la División, y la entrega de asesoría técnica en 42 casos demuestra una alta eficacia, lo que ha ayudado al Ministerio de Relaciones Exteriores en la puesta al día en los casos ante el sistema interamericano, donde existía un retraso histórico. Estos casos, si bien pueden presentar diversos grados de dificultad, siempre requieren un alto grado de análisis por parte de los profesionales de la Unidad, atendida la pluralidad de temas a abordar. Igualmente, la participación en los diálogos constructivos ante los órganos de tratado de Naciones Unidas y ante el Examen Periódico Universal, constituyen un trabajo permanente de la División, atendido a que estas instancias operan a través de revisiones cíclicas. La preparación de cada una de estas instancias, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, dura alrededor de seis meses.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Derechos Humanos

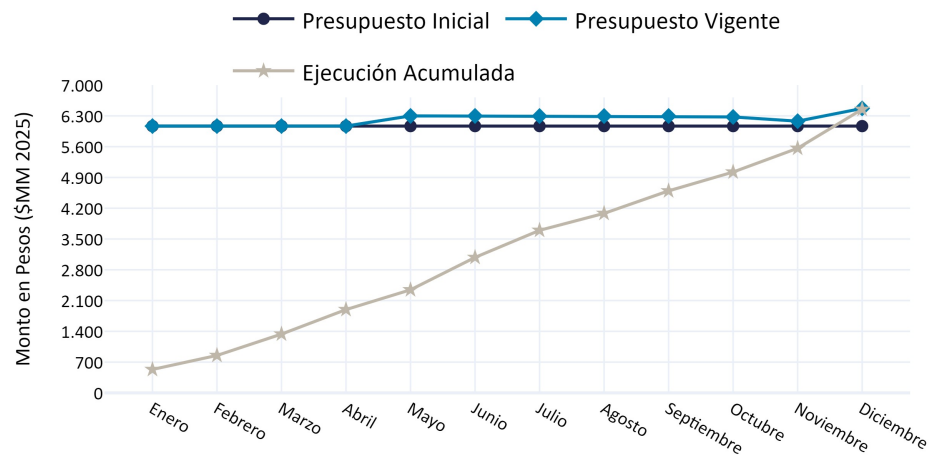
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



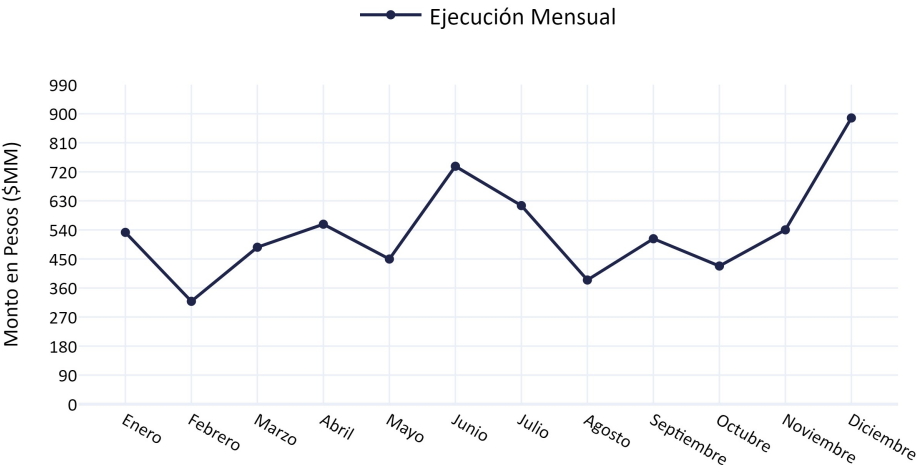
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

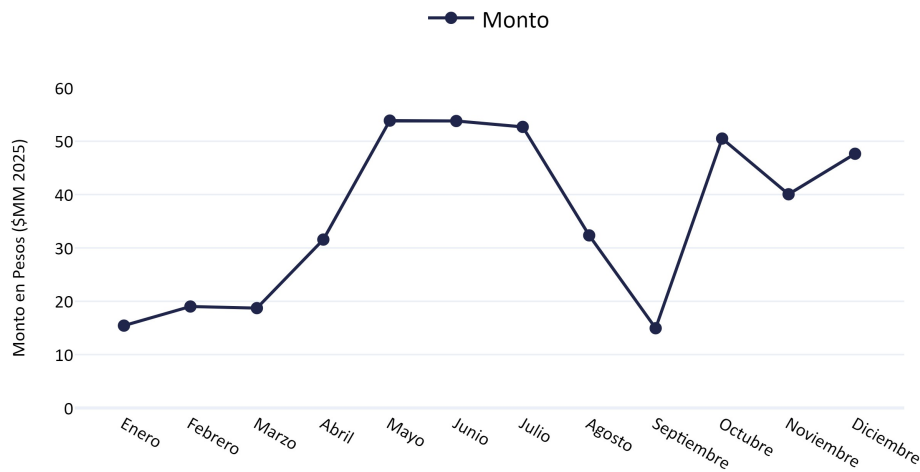
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



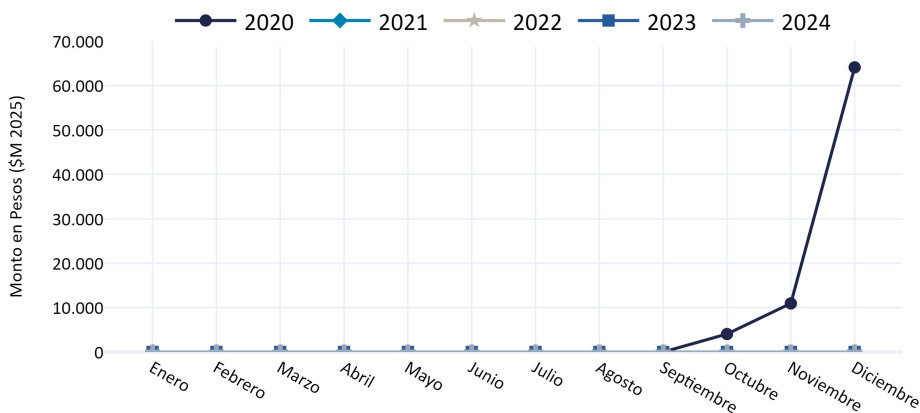
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría de Derechos Humanos, ejecutó el 11,1% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% 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

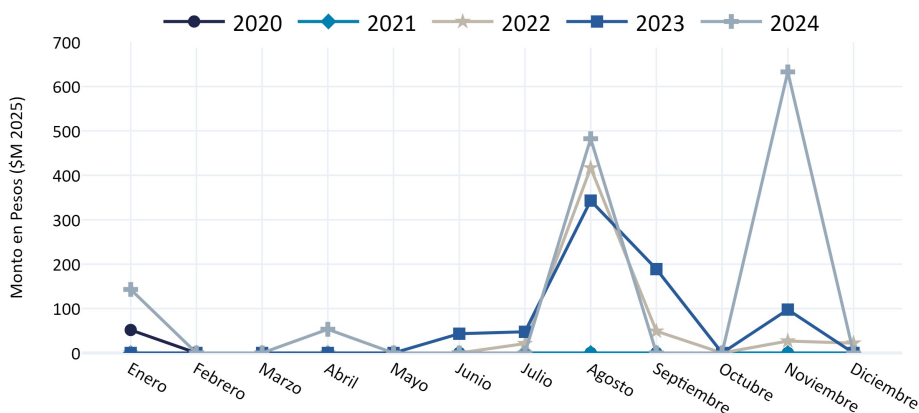
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



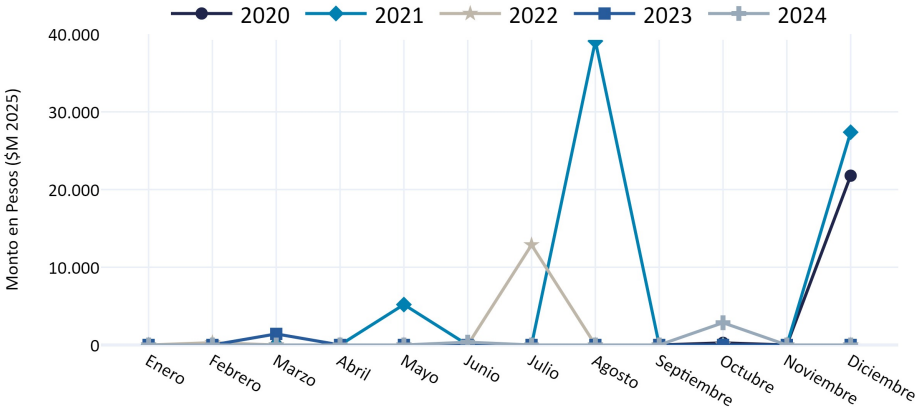
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

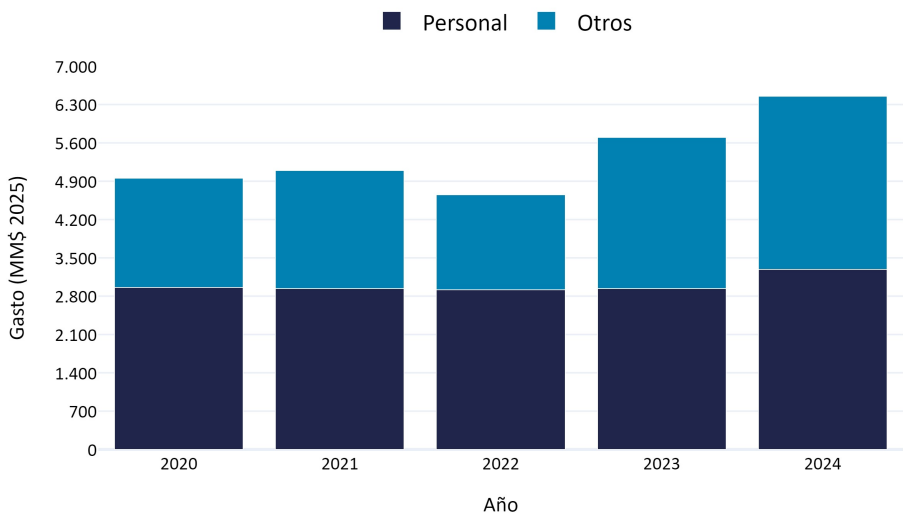


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Derechos Humanos

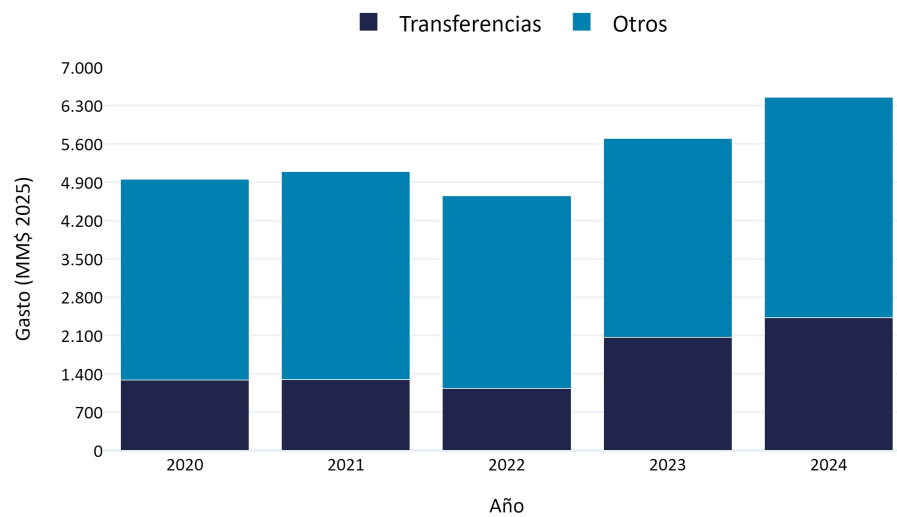


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

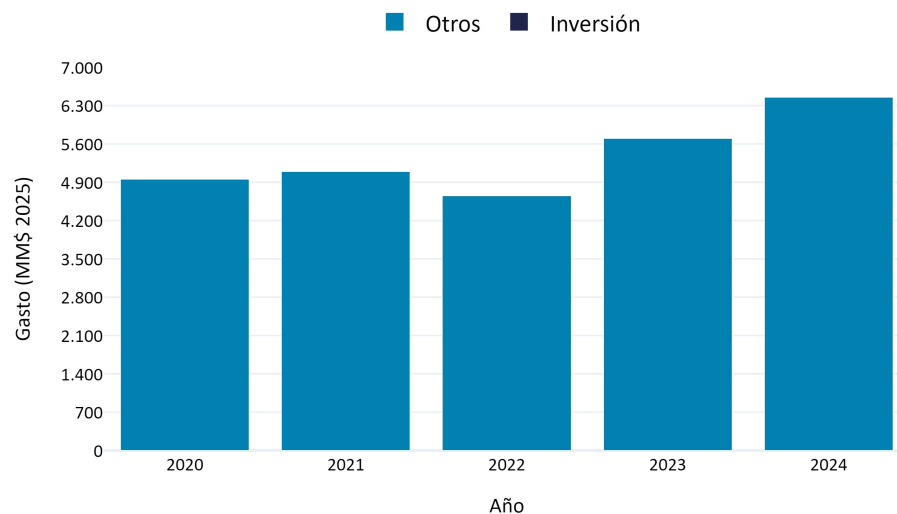
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Subsecretaría de Derechos Humanos



¿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.

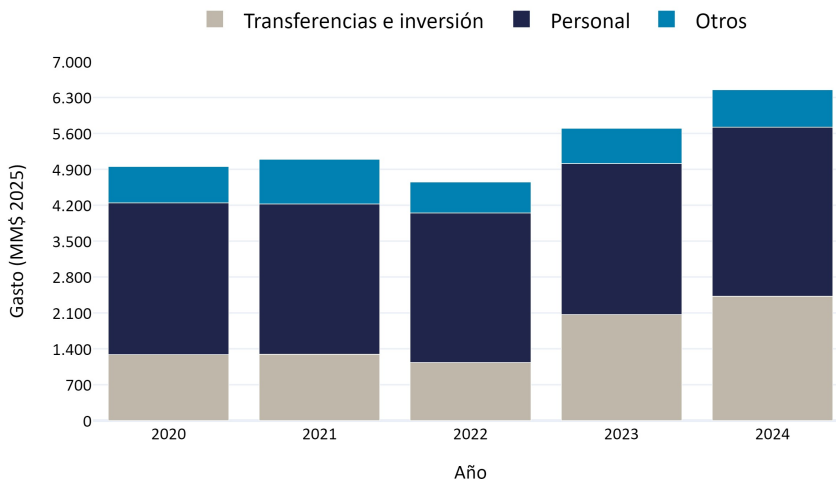
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

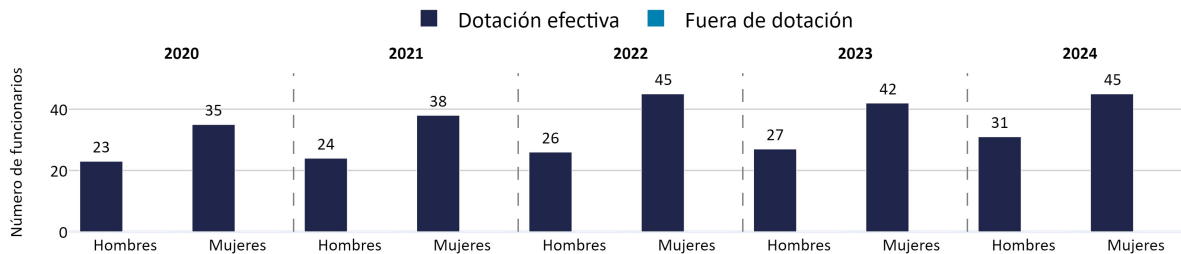
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Derechos Humanos



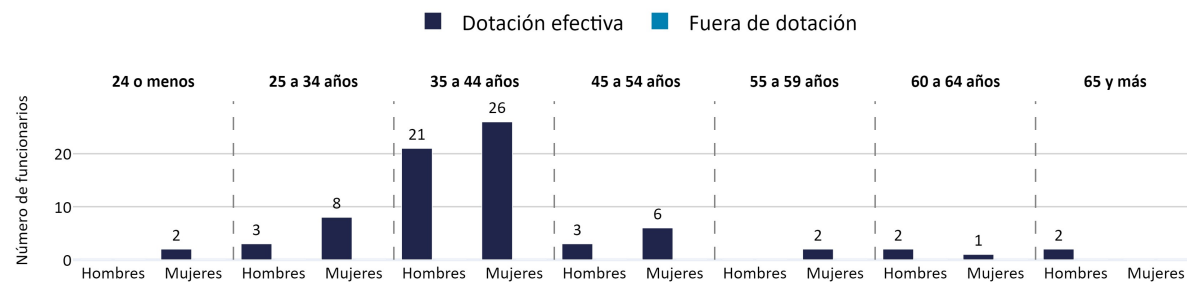
III 4.- Dotación

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



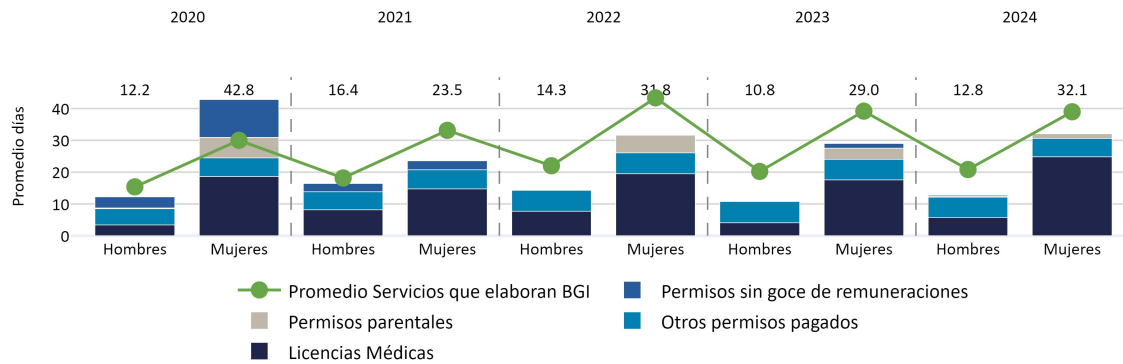
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



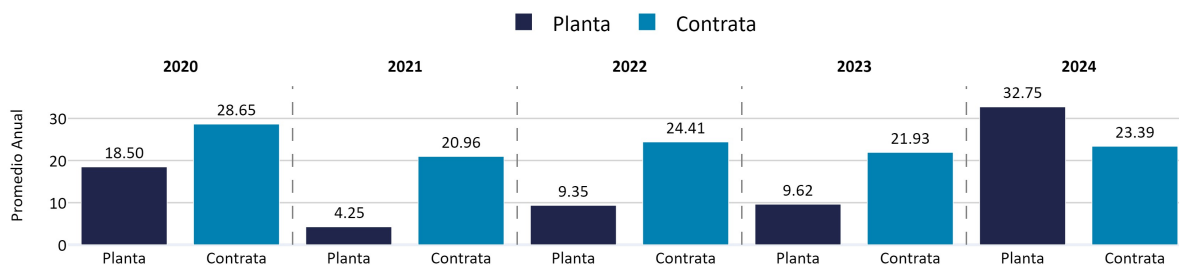
Evolución del ausentismo laboral

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.

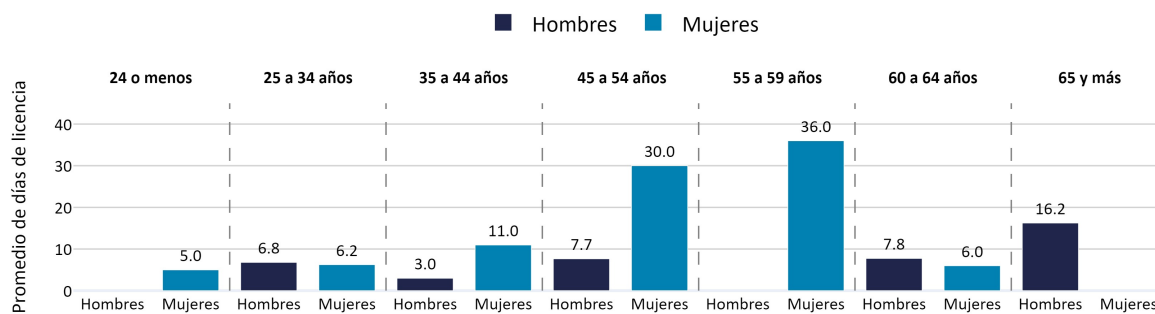
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 2.935 y M\$ 2.819 respectivamente.

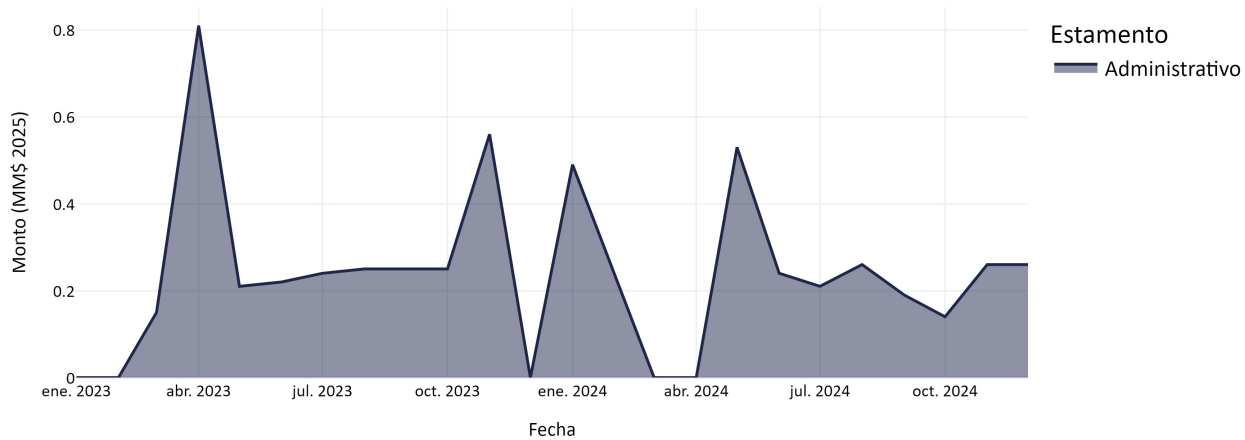
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,9%	2,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,5%	1,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

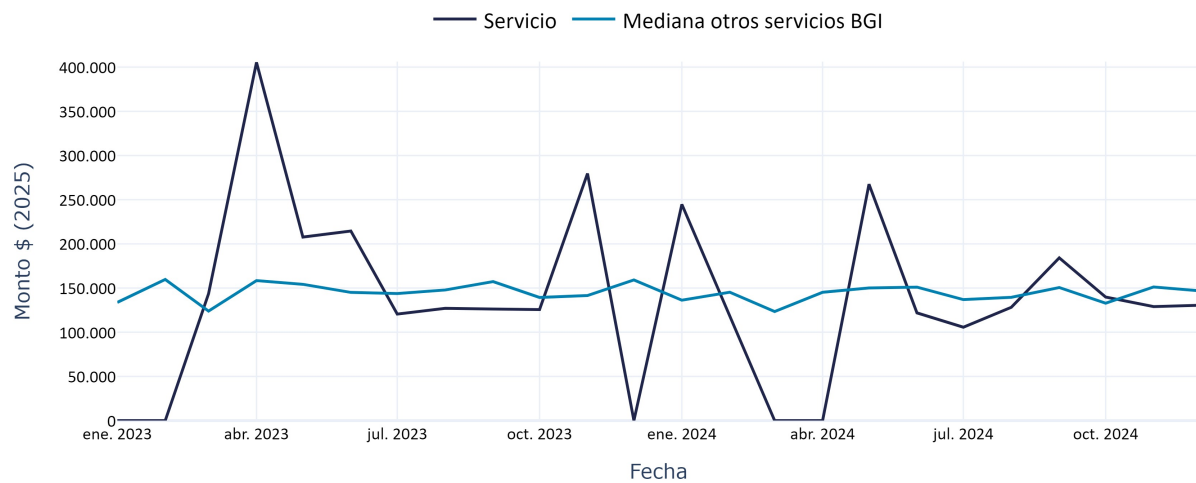
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	29 horas	22 horas
Promedio pagado por trabajador	\$195.653	\$156.595
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	100%	92%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	14,3%	8,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



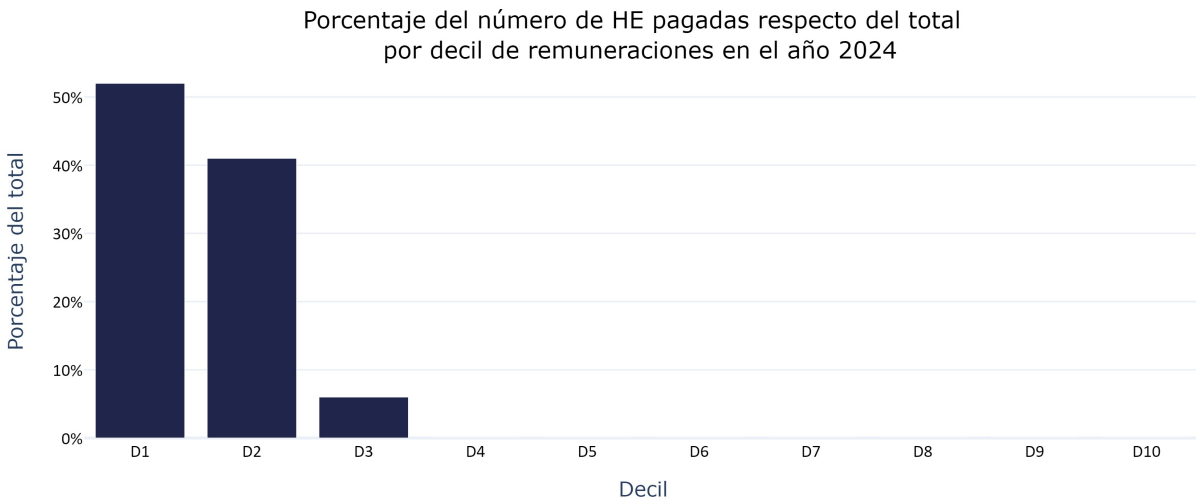
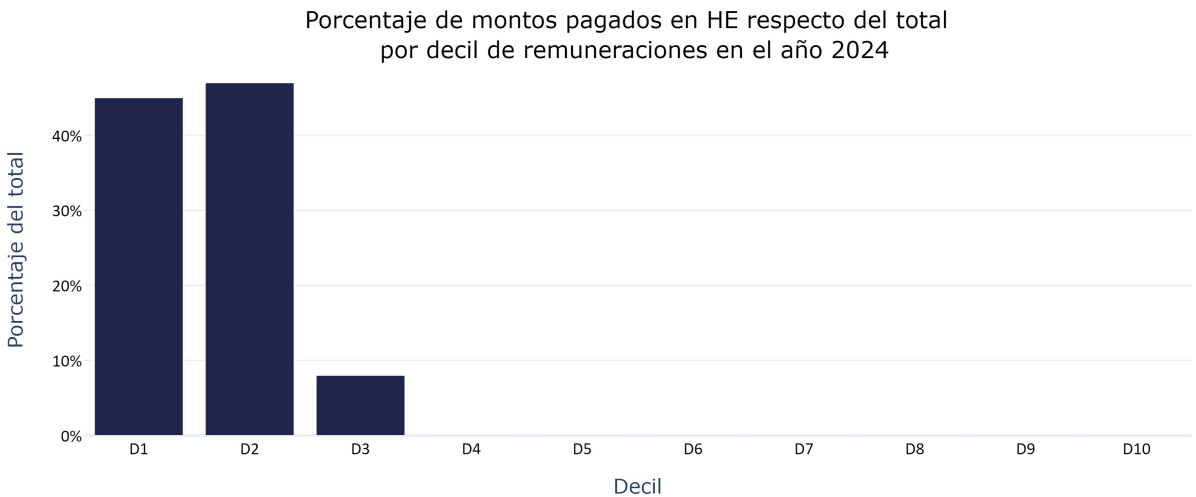
Comparación con otros servicios públicos



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 52% de las HE pagadas y recibe el 45% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	7	15.56%	2	6.45%	9
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	4.44%	2	6.45%	4
Profesionales	36	80%	27	87.1%	63
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	45	100%	31	100%	76

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	26.67%	3	37.5%	7
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	11	73.33%	5	62.5%	16
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	15	100%	8	100%	23

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	6	1	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	1	1
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	50%	100%	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	6	1	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	1	1
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	0	0	5
(b) Total dotación efectiva año t	71	69	76
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	0%	6.58%

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	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	5
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	0	0	5

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	5
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	5
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	NaN%	100%

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	4	4	4
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	70	69	74
(b) Total Dotación Efectiva año t	71	69	76
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	98.59%	100%	97.37%

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)	2623	447	1244
(b) Total de participantes capacitados año t	68	69	74
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	38.57%	6.48%	16.81%

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	0	28	16
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	Infinity%	3.57%	6.25%

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	71	69	76
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	39	49	49
Lista 2	0	1	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	39	50	52
(b) Total Dotación Efectiva año t	71	69	76
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	54.93%	72.46%	68.42%

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	2	4	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	1	1
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	16.67%	400%	600%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	4	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	2	10
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	200%	60%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	10	15
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	2	10
Porcentaje (a/b)	100%	500%	150%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Derechos Humanos

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Conformación de la Comisión Calificadora Permanente	No iniciado
Conformar una Comisión de Verdad, Justicia y Reparación para aquellas víctimas NNA de violaciones de sus derechos que hayan pasado por la custodia del Estado y entornos institucionales.	En implementación
Creación de un sistema de calificación de víctimas de DDHH desde el retorno a la democracia	No iniciado
Desarrollar políticas de protección a los defensores ambientales.	Terminado
Establecer en las Fuerzas de Seguridad y de Orden el estudio de los DDHH y del derecho internacional humanitario como disciplinas transversales.	En diseño
Estatuto especial de protección para defensoras y defensores de DDHH, con especial mención a los estándares exigidos por Escazú	Terminado
Fortalecer los órganos públicos responsables de avanzar en la investigación y sanción (equipos de Fiscalía que investigan las causas, Brigada de DDHH, PDI, y área de DDHH del SML) por violaciones a los DDHH cometidas durante la revuelta social	Terminado
Garantizar la protección y reconocimiento de familias homo, trans y lesbomaternales a través de la aprobación de la ley de derechos filiativos	No iniciado
Impulsar políticas de promoción de derechos	Terminado
Institucionalizar la Categoría de Sitios de memoria y vincular su gestión con los procesos de verdad, justicia y reparación	En diseño
Modificar la ley de identidad de género, permitiendo el cambio de nombre y sexo registral desde los 14 años, estableciendo el procedimiento administrativo como regla general	No iniciado
Nueva ley de sitios de memoria que permita su recuperación y patrimonialización expedita, aplicable para lugares emblemáticos de dictadura y otros momentos históricos	En diseño
Presentar un proyecto de ley que regula la debida diligencia en DDHH para las empresas que operen en Chile y empresas de propiedad chilena con operaciones extraterritoriales. Esto para que el Estado pueda cumplir su rol efectivo de protección a las personas	En tramitación
Promover normas legales y administrativas que aseguren reparación integral de todas las personas vulneradas en sus DDHH, especialmente las víctimas con daños físicos irreversibles, lesiones oculares, violencia sexual y familiares de víctimas de homicidio.	Terminado
Reforzar en las bases curriculares y otros instrumentos de política pública, contenidos vinculados a la promoción de una cultura de DDHH, así como el respeto y resguardo de la democracia y el Estado de Derecho.	En implementación
Reforzar los órganos del sistema de justicia que tienen funciones de investigación y sanción (equipos de ministras y ministros en visita que investigan estas causas, la Brigada de DDHH de la Policía de Investigaciones y el área de DDHH del Servicio Médico Legal) por violaciones a los DDHH cometidas en la dictadura cívico-militar	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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	13.00	4.00	100.00	117487710.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Derechos Humanos

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Estudio con perspectiva de género de la aplicación de la modalidad de teletrabajo implementada por la Subsecretaria De Derechos Humanos.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Campaña de difusión y capacitación con enfoque de género del procedimiento actualizado de denuncia, investigación y sanción del maltrato, discriminación arbitraria, acoso laboral o sexual.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Desarrollo de talleres de memoria con metodología especializada para mujeres, con un plan de trabajo a desarrollar el primer semestre para definir la cobertura y localización.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Incorporación de cláusula de género en convenios de prestación de servicios, bases de licitación y términos de referencia, así como en convenios de colaboración que se celebren entre la Subsecretaria De Derechos Humanos y otras instituciones públicas o privadas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Incorporación del enfoque de género en la base de datos y estadísticas de los cursos de formación y capacitación en derechos humanos impartidos por el servicio.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Sello Igualdad de Género para Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Obtención el Sello con distinción en nivel Oro.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Derechos Humanos

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

