

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas





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 para las Fuerzas Armadas

I.- Presentación de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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 para las Fuerzas Armadas

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Galo Eidelstein Silber, subsecretario para las Fuerzas Armadas	Adriana Delpiano Puelma, ministra de Defensa Nacional Ricardo Montero Allende, subsecretario de Defensa Nacional

MISIÓN
Colaborar con el Ministro de Defensa Nacional en la formulación de políticas y la gestión de asuntos y procesos administrativos, generando información útil para la toma de decisiones que el Ministerio de Defensa Nacional, las instituciones dependientes y relacionadas y las Fuerzas Armadas requieran para el desarrollo de la fuerza y el cumplimiento de sus funciones.

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)	
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 Subsecretaría para las Fuerzas Armadas correspondió a un 0,7% del total del Ministerio de Defensa Nacional.

(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'.

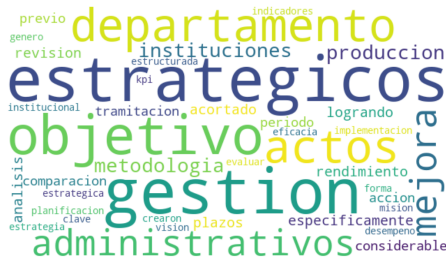
Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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	
Hacer más eficiente la administración del borde costero litoral y lacustre de la República, mediante la correcta y oportuna resolución de procedimientos de concesiones marítimas y acuícolas, promoviendo los procesos de zonificación regional y la formulación de políticas en los espacios de competencia del Ministerio de Defensa Nacional, para así fomentar el adecuado uso del territorio en coherencia con el nivel de desarrollo actual del país.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Aumento de expedientes finalizados (1.557 CCMM), 74% más que 2023, (721 CCAA) 75% más que 2023. Creación de equipo de admisibilidad en sección Concesiones Marítimas y Reorganización de equipo para tramitación de caducidades CCAA. Indicadores de gestión (CDC e Indicador Estratégico de Gestión). Convenios de transferencia de recursos, con otros servicios públicos, para contratar personal de apoyo	
ACCIÓN 2	
Avance en la actualización de la Política Nacional de Uso del Borde Costero (PNUBC). Desarrollo de las primeras etapas de la Evaluación Ambiental Estratégica para incorporar consideraciones de ambiente y sustentabilidad en la actualización de la PNUBC. Conformación de un Consejo Académico Consultivo para garantizar una visión técnica, participativa y de largo plazo en la gestión costera.	
ACCIÓN 3	
Elaboración del Plan de Adaptación al Cambio Climático de la Zona Costera, actualmente en proceso de validación. Participación en la mesa interministerial de acuicultura en áreas protegidas para evaluar alternativas de acción que garanticen su protección. Avance en la relocalización de centros acuícolas en zonas vulnerables y en la resolución de caducidad de concesiones que no cumplen la normati	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las medidas adoptadas tanto en la Sección de Concesiones Marítimas como de Acuicultura responden al alto flujo y stock de expedientes administrativos que estas presentan, respectivamente, y que corresponden principalmente a solicitudes de concesiones marítimas y sus derivados, en el caso de la sección del mismo nombre. En cuanto a la Sección de Concesiones de Acuicultura, esto obedece a la cantidad de procedimientos asociados a ese tipo de concesiones. Por su parte, las acciones indicadas, tanto en los puntos 2 y 3, responden a la necesidad de fortalecer la gobernanza del borde costero, promover la planificación estratégica con enfoque ambiental, garantizar un uso sostenible de los recursos, protegiendo tanto la biodiversidad como las actividades económicas que dependen de estas zonas, así como dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Marco de Cambio Climático.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Optimizar los procesos administrativos relacionados con los beneficios previsionales para su correcto y oportuno otorgamiento.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se consolidó el uso del sistema documental Cero Papel, implementado a fines de 2023. En el año 2024 significó que el 61% de los trámites de la Subsecretaría correspondían a los trámites previsionales se gestionan a través de esta plataforma.	
ACCIÓN 2	
Capacitaciones dirigidas al personal encargado de los procesos previsionales, con el propósito de actualizar conocimientos en materia de retiros, montepíos, cálculos de pensión, reliquidación y la aplicación de normativas específicas, incluyendo la Ley N°15.076.	
ACCIÓN 3	
Fortalecimiento de la comunicación con las instituciones castrenses ha sido una prioridad para optimizar los procesos previsionales, implementando diversas acciones estratégicas que han permitido mejorar la eficiencia en la tramitación de beneficios. Se ha establecido un canal técnico de contacto directo con cada una de las instituciones de las Fuerzas Armadas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
A1. significado un avance sustancial en la reducción del uso de documentos físicos y la optimización del sistema de gestión documental. Uno de los hitos más importantes ha sido la eliminación del uso del papel en la tramitación de actos administrativos, con la migración de cerca de siete mil (7.000) resoluciones a un sistema de firma digital. Reduciendo gasto en papel, minimizar errores administrativos y acelerar los procesos de visación y firma. A2. La capacitación permitió establecer un indicador de cumplimiento clave para evaluar y ajustar los tiempos de tramitación. Además, se han desarrollado mecanismos de extracción de información, facilitando un análisis detallado de los beneficios otorgados y proporcionando insumos estratégicos para mejorar la toma de decisiones en el Departamento de Previsión Social. A3. El canal técnico de contacto facilitó la resolución expedita de problemáticas menores sin la necesidad de devolución de expedientes, disminuyendo tiempos de tramitación.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Controlar y visualizar el desarrollo y desempeño de la carrera de los funcionarios y funcionarias de las fuerzas armadas a través del análisis y entrega de información relevante que facilite la toma de decisiones

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementación de la Planificación Estratégica Durante 2024, se generó de forma estructurada la Visión, Misión y Objetivos Estratégicos del Departamento de Gestión Institucional. Para evaluar la eficacia de esta estrategia, se crearon Indicadores Clave de Desempeño (KPI), monitoreados a través de la metodología del Cuadro de Mando Integral.	 A word cloud visualization featuring terms such as 'departamento', 'estrategicos', 'objetivo', 'gestion', 'administrativos', 'actos', 'mejora', 'rendimiento', 'especificamente', 'plazos', 'analisis', 'revisión', 'indicadores', 'producción', 'logrando', 'metodología', 'evaluación', 'comparación', 'estrategia', 'planificación', 'clave', 'creación', 'visión', 'específicamente', 'desempeño', 'considerable', 'forma', 'acción', 'misión', 'implementación', 'eficacia', 'periodo', 'acortado', 'trámite', 'institucional', 'kpi', 'estructurada', 'género', 'previo', 'revisión', 'indicadores', 'producción', 'logrando', 'metodología', 'evaluación', 'comparación', 'estrategia', 'planificación', 'clave', 'creación', 'visión', 'específicamente', 'desempeño', 'considerable', 'forma', 'acción', 'misión', 'implementación', 'eficacia', 'periodo', 'acortado', 'trámite', 'institucional', 'kpi', 'estructurada', 'género', 'previo', 'revisión'.

ACCIÓN 2
Para optimizar la producción de nuestros productos estratégicos, se implementaron mesas de trabajo técnicas con las instituciones dependientes de la Defensa Nacional. Esto ha permitido una comunicación más fluida, agilizando la resolución de consultas y fomentando la colaboración en el desarrollo de metodologías innovadoras.

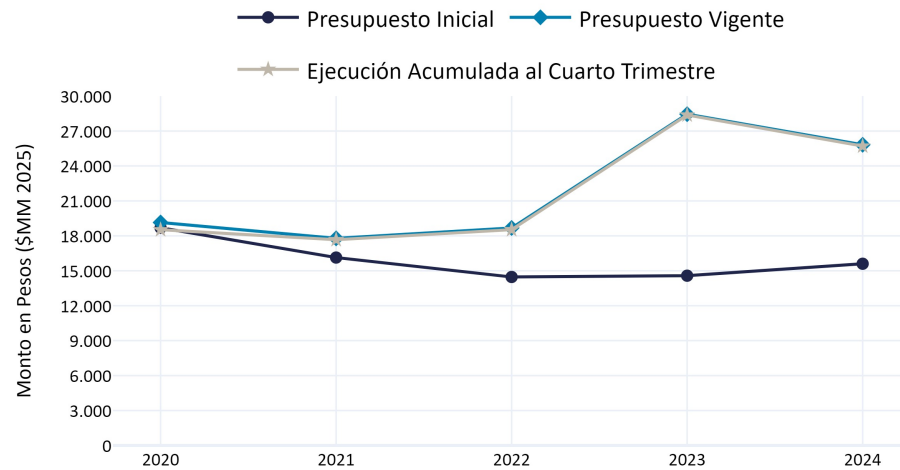
ACCIÓN 3
Este Departamento, en cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, ha implementado mejoras que han resultado en una disminución sustantiva en los tiempos de producción de actos administrativos. Específicamente, se han acortado los plazos de análisis y revisión, logrando una mejora del rendimiento considerable en comparación con el período de gestión previo.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
1Esta acción fundamental sentó las bases para el logro del objetivo y alinear los esfuerzos del Departamento con metas claras y medibles. El CMI permitió vincular los objetivos estratégicos con planos de acción concretos, facilitando el control y seguimiento, lo cual es crucial para la tramitación efectiva y pertinente de los actos administrativos. 2Este enfoque no solo ha mejorado la claridad en los procesos de gestión, sino que también ha facilitado la correcta tramitación de los requerimientos de actos administrativos por parte de las instituciones. 3Específicamente, se han acortado los plazos de análisis y revisión, logrando una mejora del rendimiento considerable en comparación con el período de gestión previo.

Funcionamiento de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

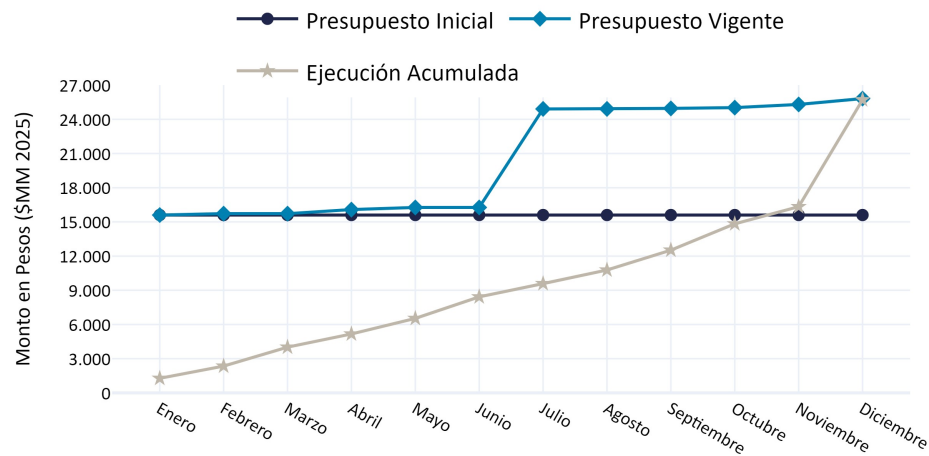
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



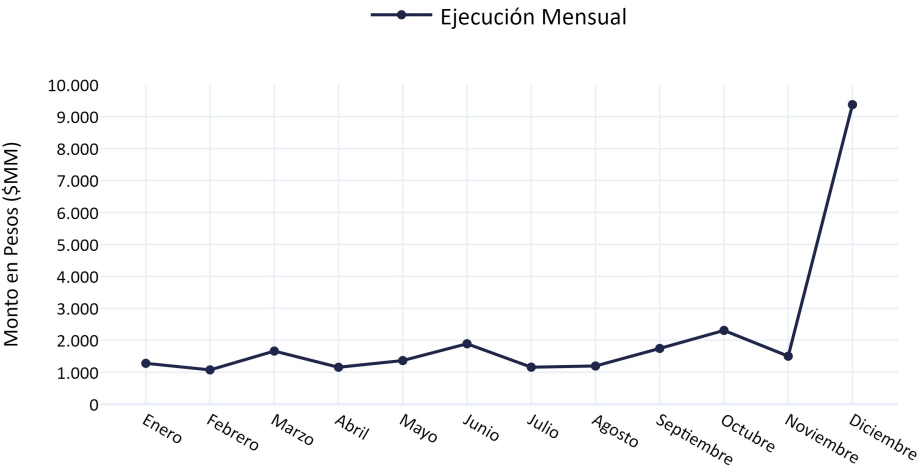
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

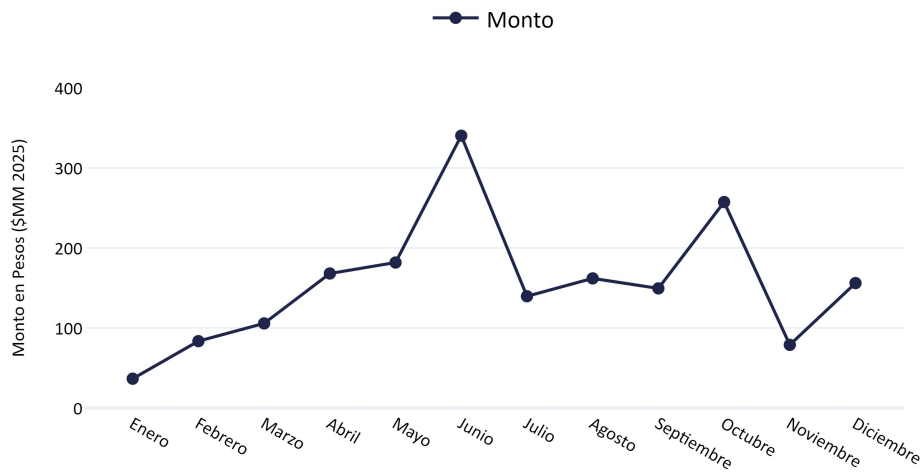
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



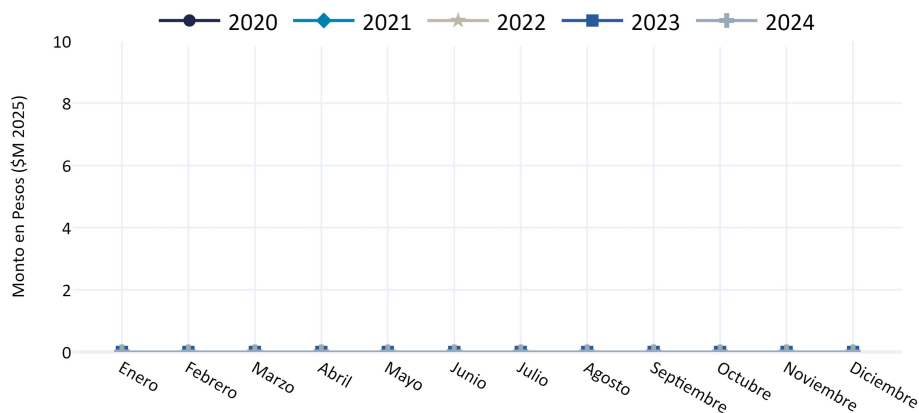
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, ejecutó el 8,4% 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

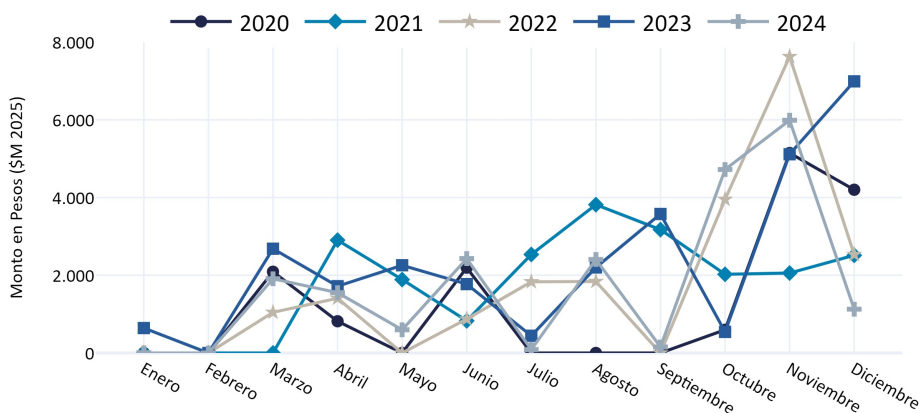
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



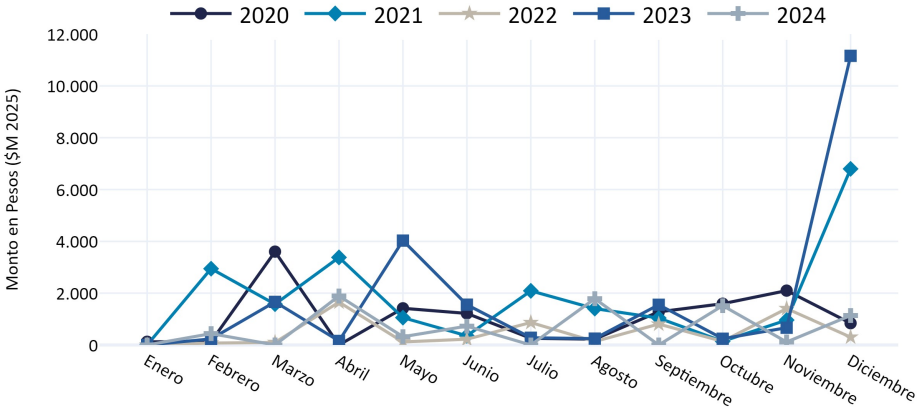
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

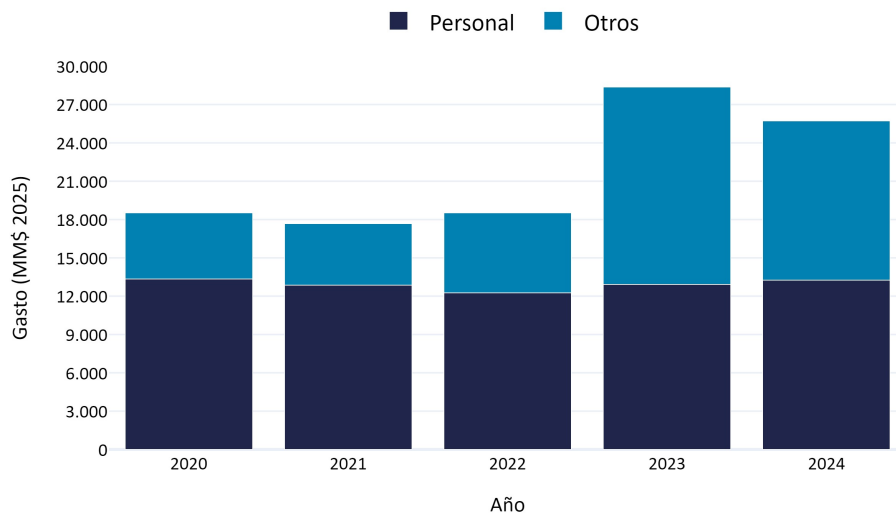


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

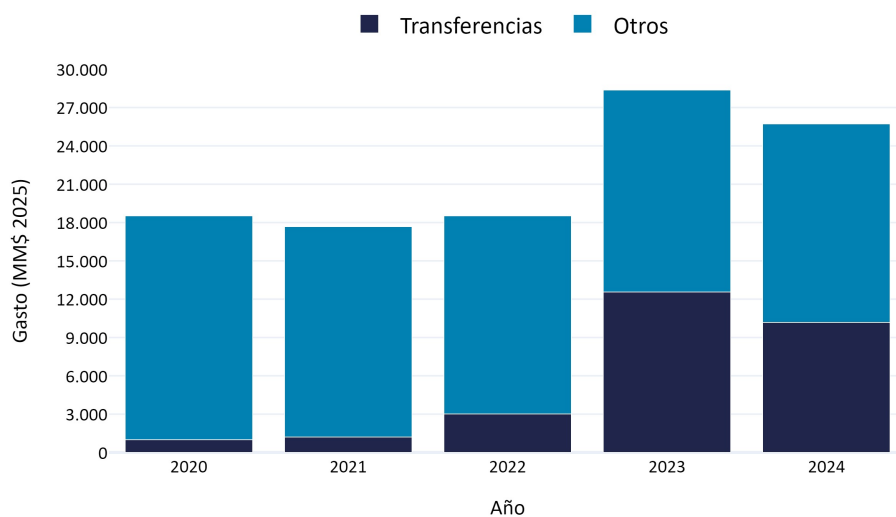


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

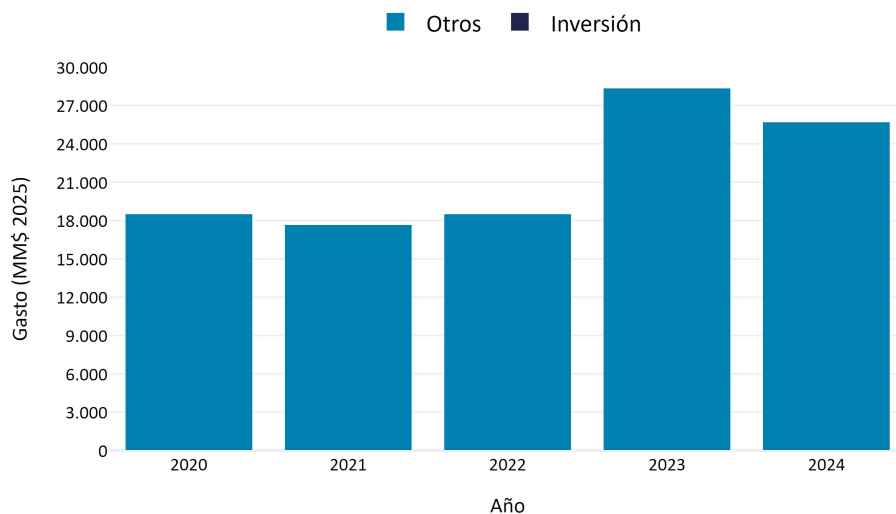
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 para las Fuerzas Armadas



¿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.

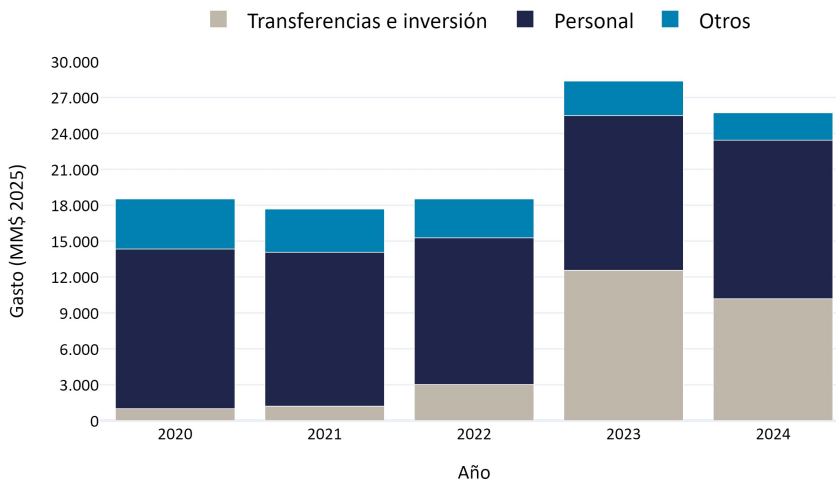
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

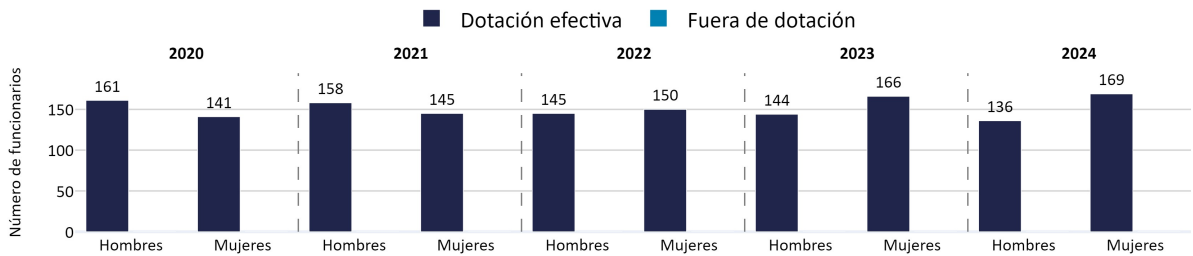
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas



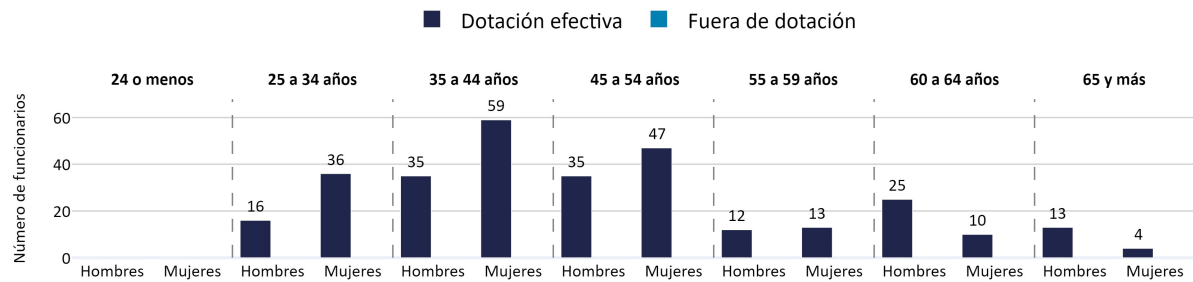
III 4.- Dotación

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



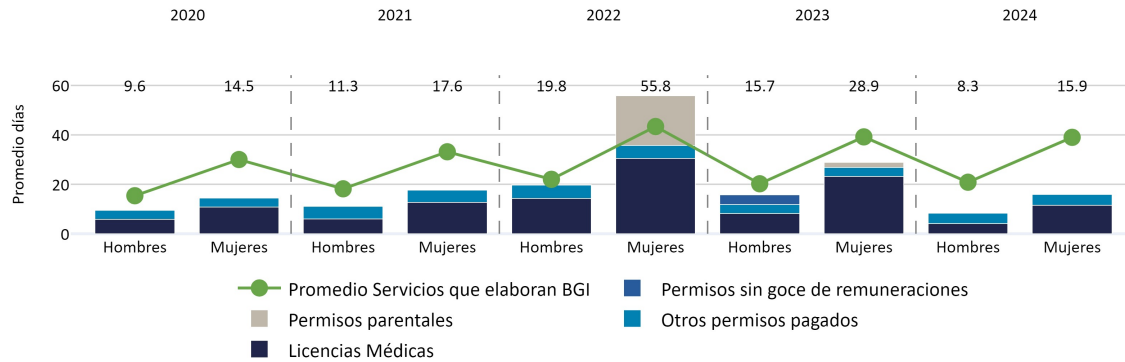
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



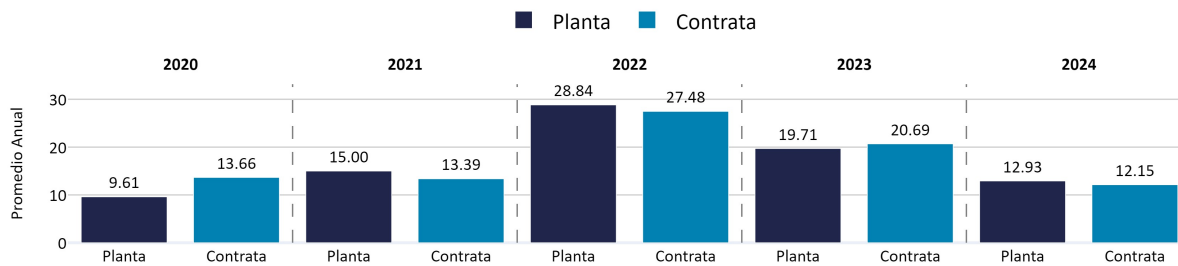
Evolución del ausentismo laboral

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.

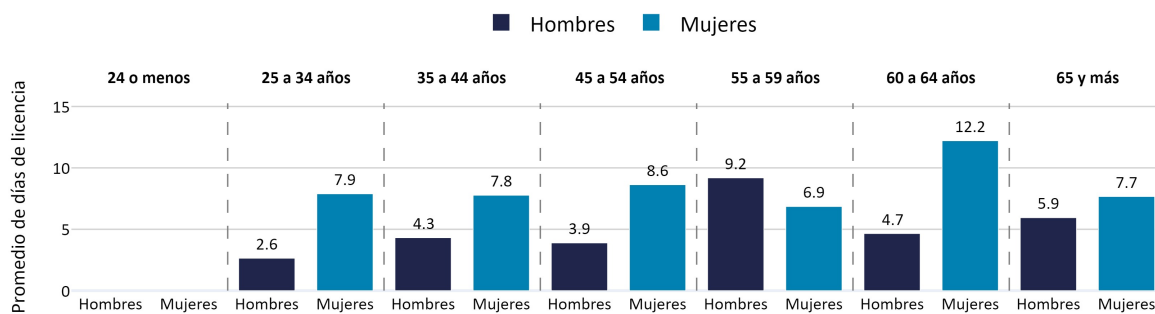
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.394 y M\$ 6.274 respectivamente.

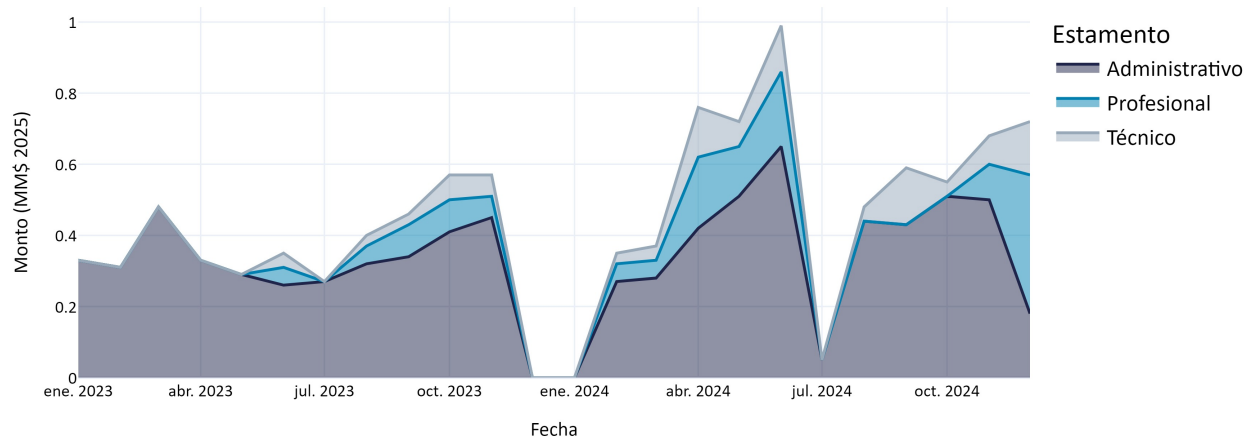
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,8%	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	0,3%	0,0%

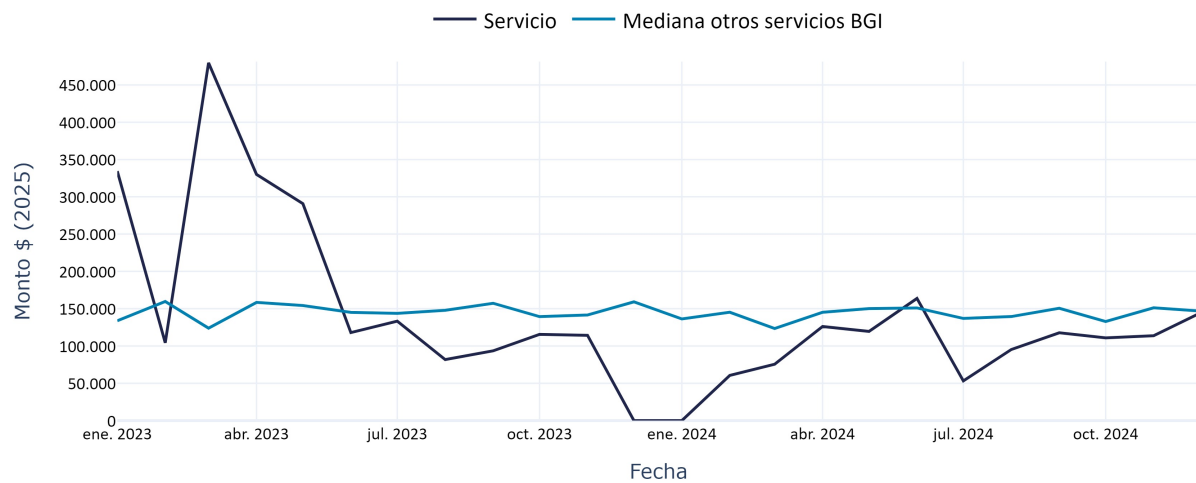
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	20 horas	15 horas
Promedio pagado por trabajador	\$137.326	\$112.041
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	4%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	92%	81%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	8,7%	6,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



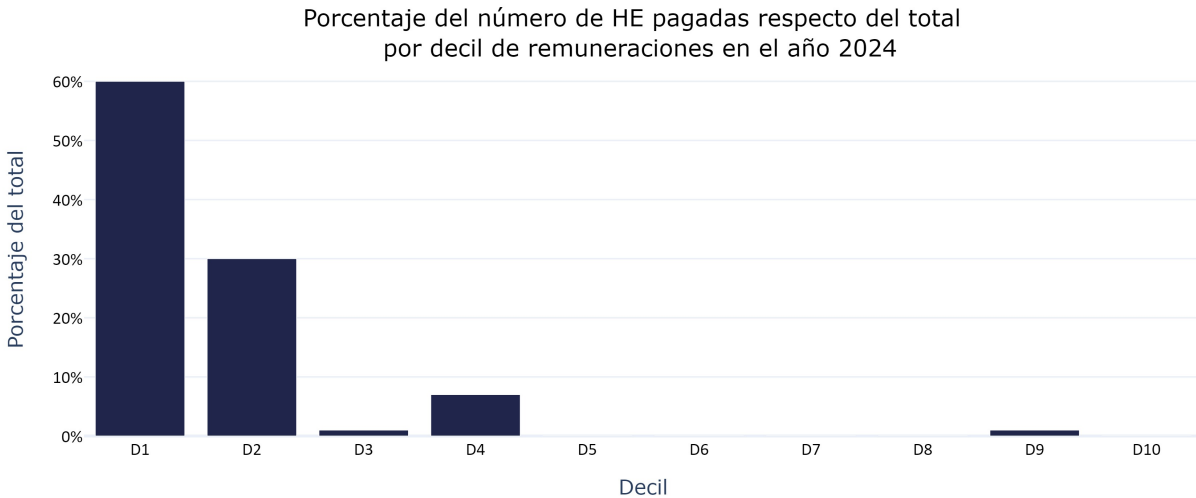
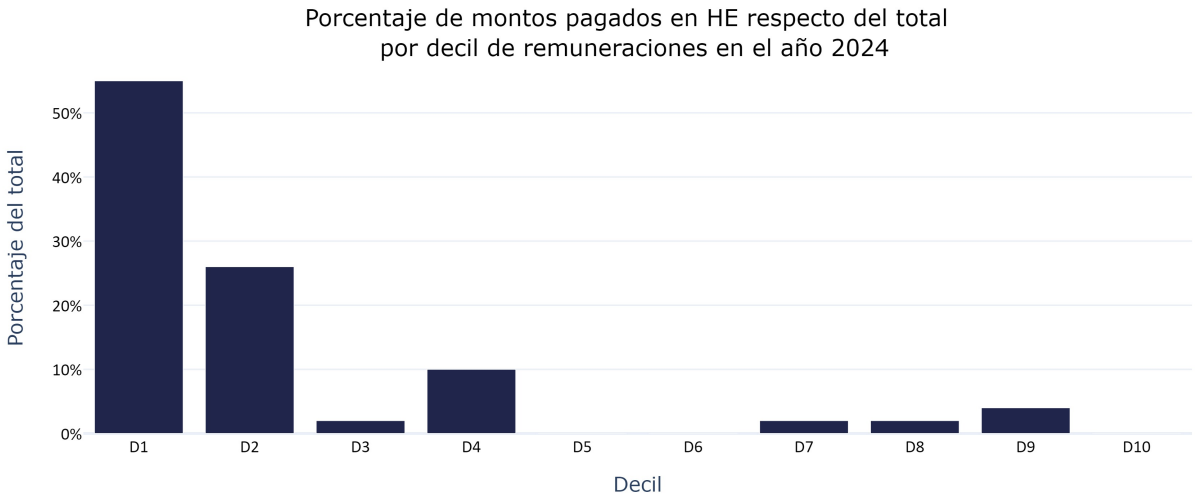
Comparación con otros servicios públicos



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 60% de las HE pagadas y recibe el 55% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	15.38%	27	19.85%	53
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	13	7.69%	15	11.03%	28
Profesionales	110	65.09%	67	49.26%	177
Técnicos	20	11.83%	27	19.85%	47
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	169	100%	136	100%	305

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	3	16.67%	3	9.68%	6
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	15	83.33%	28	90.32%	43
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	18	100%	31	100%	49

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	10	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	30	25	23
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	33.33%	8%	4.35%

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	7	2	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	10	2	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	70%	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	64	32	43
(b) Total dotación efectiva año t	295	310	305
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	21.69%	10.32%	14.1%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	2
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	12	7	7
Otros retiros voluntarios año t	30	19	21
Funcionarios retirados por otras causales año t	22	5	12
Total de ceses o retiros	64	32	43

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	46	28	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	64	32	43
Porcentaje de recuperación (a/b)	71.88%	87.5%	62.79%

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	17	6	8
(b) Total Planta efectiva año t	133	129	121
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	12.78%	4.65%	6.61%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	231	219	293
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	310	305
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	78.31%	70.65%	96.07%

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)	6784	6044	591274
(b) Total de participantes capacitados año t	428	316	293
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	15.85%	19.13%	2018%

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	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	26	21	54
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.85%	9.52%	1.85%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	5	7
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	310	305
Porcentaje de becados (a/b)	0%	1.61%	2.3%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	259	253	259
Lista 2	1	3	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	260	256	259
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	310	305
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.14%	82.58%	84.92%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	No

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	11	14	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	30	25	23
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	36.67%	56%	26.09%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	11	14	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	13	14	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	84.62%	100%	200%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	11	14	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	13	14	3
Porcentaje (a/b)	84.62%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Asegurar protocolos de género que aborden la violencia de género al interior de las FFAA y reconozcan medidas que eviten la revictimización, en el marco de una institucionalidad que vele por la sanción y reparación frente a los actos de discriminación.	Terminado
Avanzar en las reformas pendientes en materia de justicia militar, restringiendo esta jurisdicción solo a delitos estrictamente de carácter militar cometidos por militares.	En tramitación
Diseñar un plan curricular conjunto para las escuelas de Estado Mayor que debe incorporar participación de civiles para su involucramiento profesional en el Estado Mayor Conjunto y la planificación secundaria de la Defensa.	No iniciado
Dotar al Jefe del Estado Mayor Conjunto de jerarquía y autoridad superior a los Comandantes en Jefe Institucionales, asumiendo además, el mando superior y la conducción estratégica de las FFAA. también en tiempos de paz, con el propósito de fortalecer y desarrollar la doctrina conjunta de la fuerza en todos sus niveles.	En diseño
Eliminar los pisos monetarios mínimos consagrados en el Fondo Plurianual de Capacidades Estratégicas y en el Fondo de Contingencia Estratégico establecidos por la Ley 21.174.	No iniciado
Enviar al congreso PDL para la creación de una agencia civil de compras y adquisiciones militares.	En diseño
Fortalecer el control civil sobre el financiamiento y ejecución presupuestaria de las FFAA, con mayores atribuciones de auditoría, supervisión y fiscalización al Ministerio de Defensa, al Congreso Nacional y a la Contraloría General de la República.	En diseño
Fortalecer las políticas de inclusión desde una perspectiva de género, de diversidad sexual, étnica y socioeconómica en las FFAA. y en el Ministerio de Defensa.	Terminado
Incrementar mecanismos de control democrático en el Congreso y la Contraloría en materias políticas y administrativas.	Terminado
Modificar Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas para incorporar una perspectiva de género y de DD.HH. [a los planes curriculares de los proyectos educativos institucionales], promoviendo una cultura de DD.HH. presente en toda la carrera militar.	No iniciado
Reformar el régimen administrativo diferenciado de gestión documental de la información, en relación con el resto de la Administración del Estado, que se contiene en el Decreto con Fuerza Ley 5200 de 1929.	No reportado satisfactoriamente
Reformar la ley 18.948 (LOC FFAA) para que el Ministerio de Defensa fiscalice y valide los procesos de selección en las escuelas matrices.	No iniciado
Revisar las condiciones de acceso y financiamiento en la educación militar, para eliminar las exclusiones derivadas de las brechas socioeconómicas entre escalafones.	En diseño
Revisión de la Ley N° 20.424 Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional, y la N°18.948 Ley orgánica constitucional de las Fuerzas Armadas para aumentar las capacidades de dirección, mando y control de las autoridades civiles de la defensa.	En diseño
Terminar con el secreto de juntas de selección y apelación consagrado en el art. 26 LOC de las FFAA	No iniciado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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	60.00	3.00	100.00	458599808.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	El Diagnóstico de Género permitió contar con un instrumento integral para identificar brechas, barreras e inequidades de género en la Subsecretaría, alineado con la NCH 3262:2021. Con planes de acción a corto y mediano plazo, buscó corregir desigualdades, fomentar corresponsabilidad y conciliación, fortaleciendo la cultura organizacional, cumpliendo compromisos ministeriales y aportando a los ODS
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.	La capacitación en género, en niveles básico y avanzados, impactó en la reducción de inequidades y brechas en la SSFFAA. Sensibilizó y entregó herramientas prácticas a 95 personas (15 en básico, 31 en avanzado 1, 33 en avanzado 2 y 16 en avanzado 3), fortaleciendo una cultura organizacional equitativa, con igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	El seminario sobre buen trato con perspectiva de género sensibilizó sobre violencia en el trabajo, con 164 asistentes, incluidas autoridades y delegadas de género, fortaleciendo la igualdad y la participación femenina en ámbitos masculinizados. El conversatorio sobre no discriminación e inclusión reunió a 61 personas, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y libre de violencia.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	La SSFFAA incorporó la perspectiva de género (Directiva N° 20 de ChileCompra) en las bases de licitaciones mediante Res. Ex. N° 4354 del 28 de junio de 2024. Lo anterior constituye una acción concreta en tono al compromiso institucional para avanzar en la incorporación laboral femenina y la integración de empresas de mujeres o lideradas por mujeres.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizó un análisis cualitativo de 13 procedimientos administrativos de Gestión de Personas en la SSFFAA, plasmado en un Informe (Oficio N° 6141, 13 de diciembre de 2024). El estudio identificó desigualdades, inequidades, brechas y barreras de género, e incluyó recomendaciones para mejorar los procedimientos revisados.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Actividad conmemorativa del Día Internacional de la Mujer dirigida a la comunidad funcionaria de la SSFFAA y organismos dependientes.	En conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la SSFFAA realizó una actividad dirigida a su comunidad funcionaria y organismos dependientes. La instancia, desarrollada en dependencias de la Subsecretaría, tuvo gran impacto, fortaleciendo el compromiso con la igualdad de género y promoviendo la reflexión y participación activa de las y los funcionarios
Actividad de conmemoración del Día internacional de la Eliminación de Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la SSFFAA realizó una actividad con su comunidad funcionaria y organismos dependientes. Desarrollada en sus dependencias, generó alto impacto al sensibilizar sobre la prevención de la violencia de género y reforzar el compromiso institucional con entornos laborales seguros e inclusivos
Elaborar un Plan de Atención de Usuarías y usuarios con perspectiva de género, que incluya a las Diversidades Sexuales, del Departamento de Atención Ciudadana de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	Mediante Resolución Exenta N° 9280 de fecha 12 de diciembre de 2024, se Aprueba Plan de Atención de Usuarías y Usuarios con perspectiva de género e inclusión de las diversidades sexuales y dispone su implementación en el Depto. de Atención Ciudadana de la SSFFAA.
Conversatorio ¿Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: Cuales son las medidas que se encuentra realizando la SSFFAA?	La SSFFAA realizó el conversatorio ¿Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: ¿Cuáles son las medidas que se encuentra realizando la SSFFAA?, dirigido a su comunidad funcionaria. La actividad permitió difundir acciones en materia de igualdad de género, fortalecer el compromiso institucional y fomentar la participación activa de las y los asistentes.
Elaborar y formalizar procedimiento de Reclutamiento y Selección con perspectiva de género, para la comunidad funcionaria de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	Resolución Exenta 9368 de 18 de diciembre de 2024. Aprueba el procedimiento de Reclutamiento y Selección de personas en calidad Jurídica de contrata de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
Revisión y validación del Protocolo de Prevención y abordaje del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo	La Mesa Interna de Trabajo de Género realizó la revisión del Protocolo de prevención y abordaje del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo (VALS), quedando sujeto a los procesos de formalización y actualización interna.
Elaborar y formalizar un plan de comunicaciones para la sensibilización sobre sesgos y estereotipos de género.	Resolución Exenta 241 de 14 de enero de 2025, Aprueba estrategia de comunicaciones sobre igualdad de género, conciliación vida laboral, familiar y personal
Elaborar y formalizar procedimiento de acceso a sala cuna y jardín infantil, para la comunidad funcionaria de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, con enfoque de género	La Mesa Interna de Trabajo de Género, realizó la revisión del procedimiento de acceso a sala cuna y jardín infantil de la SSFFAA, quedando sujeto a los procesos de formalización y actualización interna.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas

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

