

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Subsecretaría de Defensa





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 Defensa

I.- Presentación de la Subsecretaría de Defensa

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Defensa

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 Defensa

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Ricardo Montero Allende, subsecretario de Defensa	Adriana Delpiano Puelma, ministra de Defensa Nacional Ricardo Montero Allende, subsecretario de Defensa Nacional

MISIÓN
Proponer para el Ministro de Defensa Nacional la política de defensa, la política militar y la planificación primaria de la defensa; coordinar la acción internacional del Sector Defensa, proponiendo la agenda, orientaciones y políticas necesarias; realizar los procesos de evaluación y seguimiento de los proyectos del sector, e incentivar el desarrollo tecnológico aplicable a la defensa y supervisar las industrias públicas sectoriales. Todo lo anterior, mediante el estudio, análisis y preparación de información especializada para asegurar a Chile un eficiente sistema de defensa.

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	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 de Defensa correspondió a un 0,3% 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 de Defensa

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	
Ejecutar las iniciativas y acciones de relacionamiento y cooperación internacional de Defensa, tanto en el ámbito bilateral como multilateral, siempre en concordancia y en respaldo de la Política Exterior de Chile.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Conclusión de la confección del Tercer Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325.	
ACCIÓN 2	
Realización de mecanismos de relacionamiento político estratégico a nivel internacional.	
ACCIÓN 3	
Profundización del acercamiento a la región del Pacífico Sur.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Finalizó la confección del Tercer Plan de Acción. Dicho Plan permitirá avanzar en el fortalecimiento del rol de las mujeres y en la formación desde el inicio de las carreras militares hasta los altos mandos, en cuanto a principios vinculados a la Agenda Mujer, Paz y Seguridad, entre otros temas. Se realizaron los mecanismos de relacionamiento político planificados, lo que permitió estrechar vínculos con países de diferentes regiones. Se destaca la realización del I Diálogo de Defensa con Australia, con Alemania, y la participación en la Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas. Se profundizó con el acercamiento al Pacífico Sur, que es una zona de interés estratégico para el país. Se efectuó la I Reunión Bilateral de Defensa con Australia y se participó de la IX Reunión de Ministros de Defensa del Pacífico Sur (son miembros Australia, Nueva Zelanda, Francia, Tonga, Fiji, Papúa Nueva Guinea y Chile), adquiriéndose el compromiso de realizar la próxima versión en 2025.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Proponer las Políticas Sectoriales que entreguen el marco regulatorio para el desarrollo y fomento de la Industria de Defensa Nacional, incluyendo la gobernanza, supervisión y evaluación de las Empresas Estratégicas de Defensa (EED); la Ciberdefensa y la Investigación, Innovación y el Desarrollo Tecnológico de Defensa; además de, contribuir al Programa Nacional Espacial.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Elaboración de informes trimestrales de las Empresas Estratégicas de Defensa - EED (FAMAE, ASMAR, ENAER).	

ACCIÓN 2
Realización de la tercera reunión del Subcomité Espacial Chile-EE.UU.

ACCIÓN 3
Desarrollo del ejercicio de Ciberdefensa "Escudo Cibernético 2024"

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones mencionadas contribuyeron al objetivo estratégico de impulsar la Industria de Defensa Nacional, incluyendo la ciberdefensa, y apoyar el Programa Nacional Espacial de diversas maneras. La elaboración de informes trimestrales sobre las Empresas Estratégicas de Defensa (EED) (FAMAE, ASMAR, ENAER) permitió supervisar y evaluar su desempeño, lo cual es fundamental para la gobernanza y fomento de la industria de defensa. La realización de la tercera reunión del Subcomité Espacial Chile-EE.UU. fortaleció la colaboración internacional en el ámbito espacial, apoyando directamente el Programa Nacional Espacial. Finalmente, el desarrollo del ejercicio de ciberdefensa "Escudo Cibernético 2024" permitió obtener un diagnóstico de las capacidades de ciberdefensa, involucrando a especialistas de las Fuerzas Armadas y otros organismos públicos, lo que fue clave para la actualización de la Política de Ciberdefensa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Formular y actualizar la Política de Defensa Nacional y la Política Militar, de acuerdo a las instrucciones de la autoridad y mantener actualizada la planificación primaria de la Defensa, asegurando la correspondencia de la planificación secundaria con esta, de acuerdo a los cuerpos legales y normativas que la rigen, con la finalidad de asegurar un sistema de defensa acorde a lo definido en la Política de Defensa y otras orientaciones políticas.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Según al programa de gobierno y la Directiva correspondiente se realizó el diagnóstico y levantamiento de insumos; redactándose borradores para la actualización de la Política de Defensa y Política Militar.



ACCIÓN 2

Se actualizó la planificación primaria del Análisis Político y Estratégico y la Apreciación de Riesgos y Amenazas.

ACCIÓN 3

Se avanzó en la actualización de la Directiva de Desarrollo de la Fuerza.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Para actualizar participativamente la Política de Defensa y Política Militar, se completó la fase de generación y discusión de insumos, con la aplicación de un cuestionario diagnóstico y la realización de seminarios. Además, se avanzó con el Grupo de Expertos en la elaboración de una propuesta preliminar de actualización. Se incorporó la perspectiva de género en todas las fases del proceso. En este equipo participaron organismos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Armadas y la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos.

Se actualizó el Análisis Político Estratégico y la Apreciación de Riesgos y Amenazas y se avanzó en la actualización de la Directiva Presidencial y la Directiva de Movilización Nacional, iniciándose la actualización del Plan de Alarma Nacional.

Se avanzó en la actualización de la Directiva de Desarrollo de la Fuerza con la aprobación por parte de la ministra de Defensa Nacional de la etapa 1 y la finalización del trabajo en las etapas 2 y 3.

Evaluar los proyectos de adquisición e inversión presentados por los organismos del sector defensa (Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Estado Mayor Conjunto) y realizar su seguimiento para contribuir al eficiente uso de los recursos en concordancia con la política de defensa.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud containing various terms related to the evaluation process. The most prominent words are 'actualización', 'proceso', 'evaluación', and 'iniciativas'. Other visible words include 'procedimiento', 'inversión', 'complementa', 'dentro', 'forma', 'actividades', 'formaliza', 'modificaciones', 'enfoco', 'destacan', 'bien', 'modificación', 'informe', 'logrando', 'nuevas', 'ex', 'presentadas', 'aprobadas', 'mdn', 'res', 'acta', 'aspectos', 'integral', 'junio', 'instituciones', 'seguimiento', 'previo', 'admisibilidad', 'abordar', 'anterior', 'presentación', 'ffaa', and 'diver'.

Actualización del Procedimiento de "Seguimiento de iniciativas de inversión y gasto" (Res. Ex. N°145 de 27 junio 2024)

Actualización del proceso de Admisibilidad de las iniciativas presentadas por las FFAA y EMCO al MDN para su evaluación.

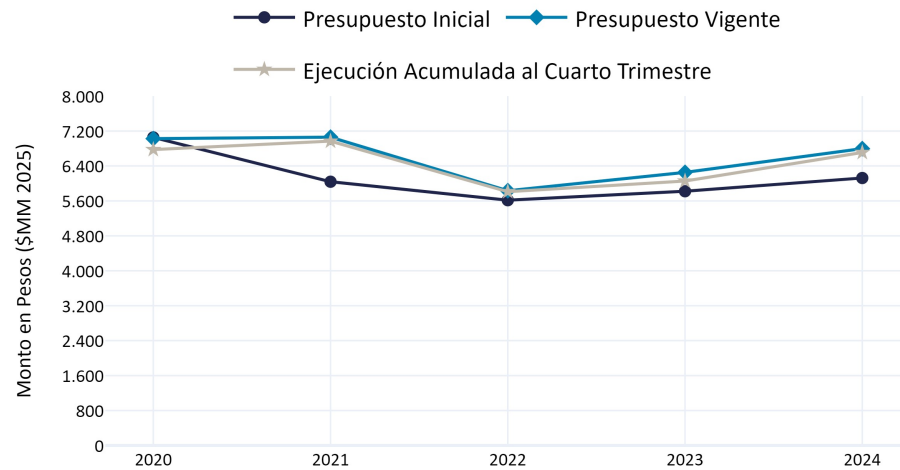
Dentro de las actividades destacan la actualización de los procesos de evaluación y seguimiento, logrando abordar en forma integral los procesos de presentación de nuevas iniciativas para evaluación o bien requerir modificaciones a las ya aprobadas. Lo anterior se complementa con la incorporación en la DIVEP de un Acta de Admisibilidad, lo cual formaliza el proceso previo a la evaluación de cualquier requerimiento, permitiendo dejar un registro de los aspectos presentados por las Instituciones y la verificación de los contenidos mínimos, aspectos que permiten asegurar criterios como consistencia, coherencia y congruencia para iniciar la evaluación.

También se dispuso la elaboración de un informe mensual el cual complementa el Informe semestral que remiten las instituciones, aportando mayor detalle respecto de las iniciativas contempladas en la DDF. Estas medidas contribuyen a mejores condiciones de trabajo, clima laboral y mutuo aprendizaje entre las partes.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Defensa

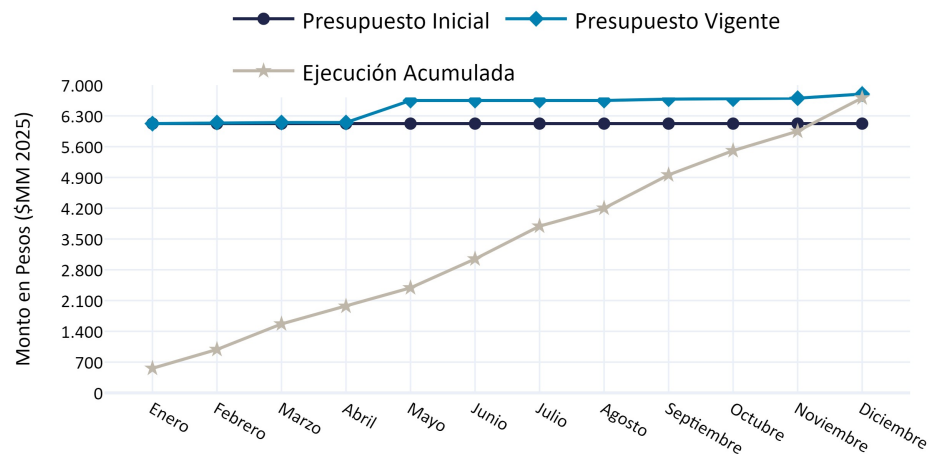
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



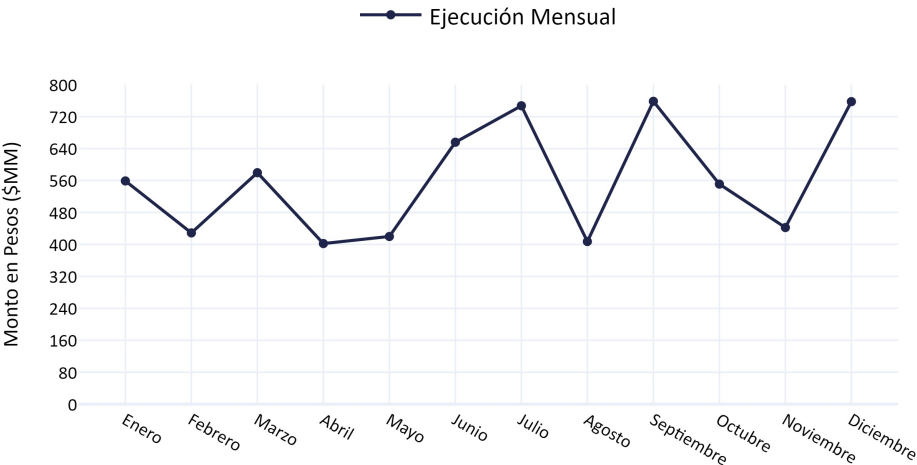
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

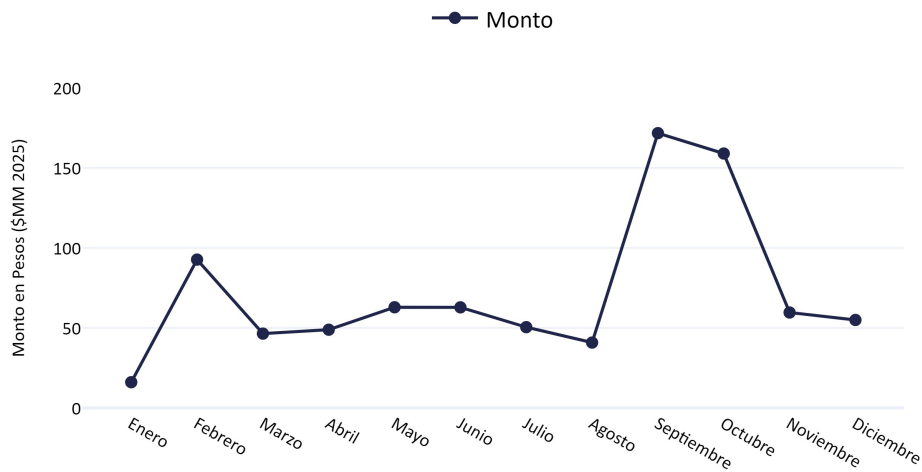
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

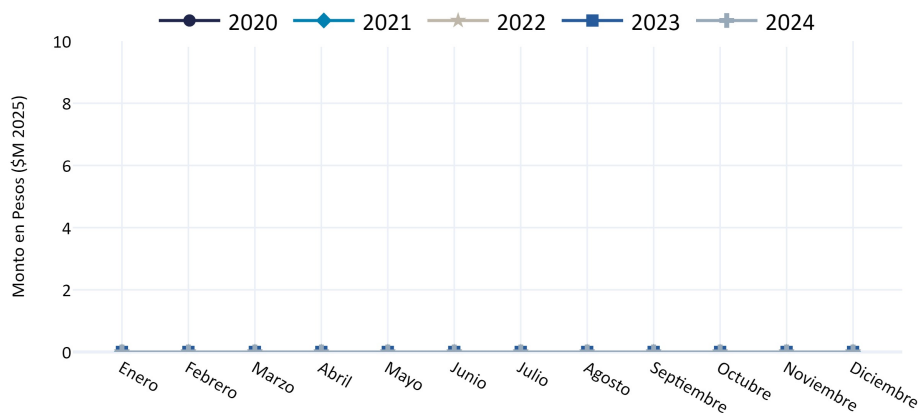
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

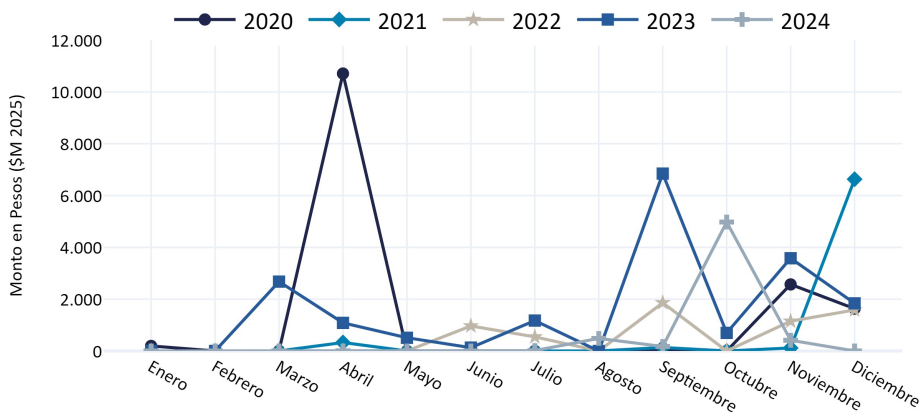


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

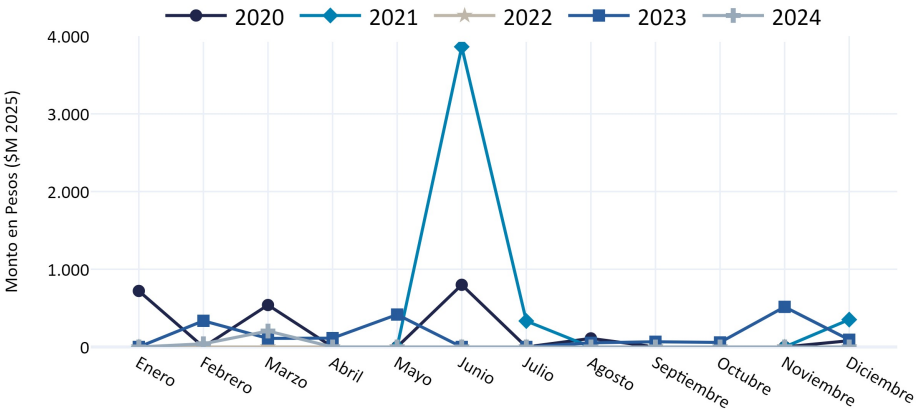
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

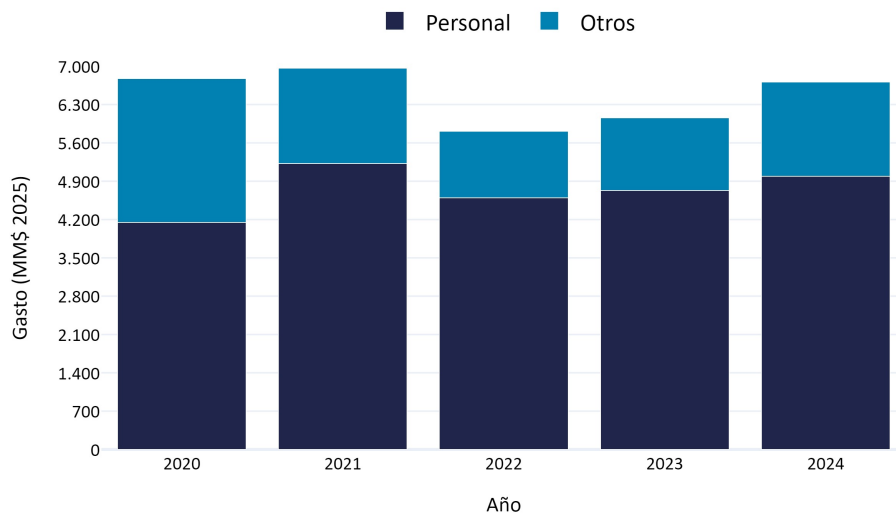


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Defensa

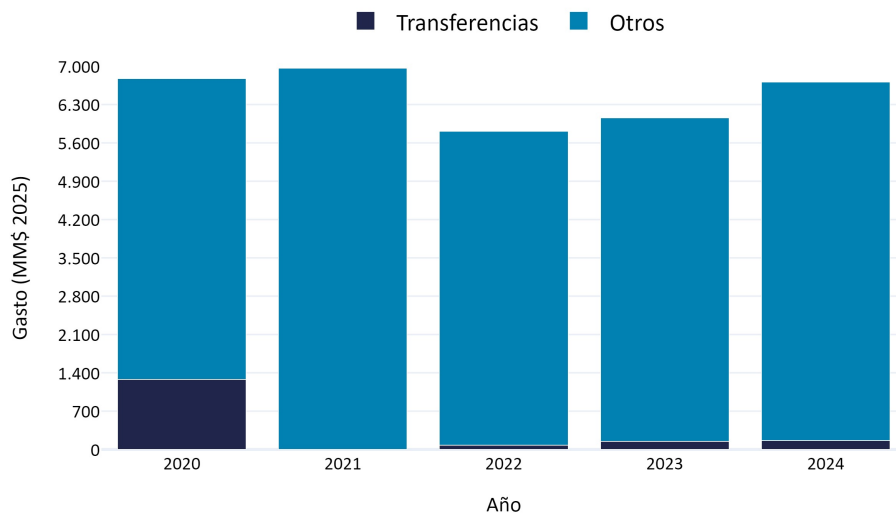


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



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

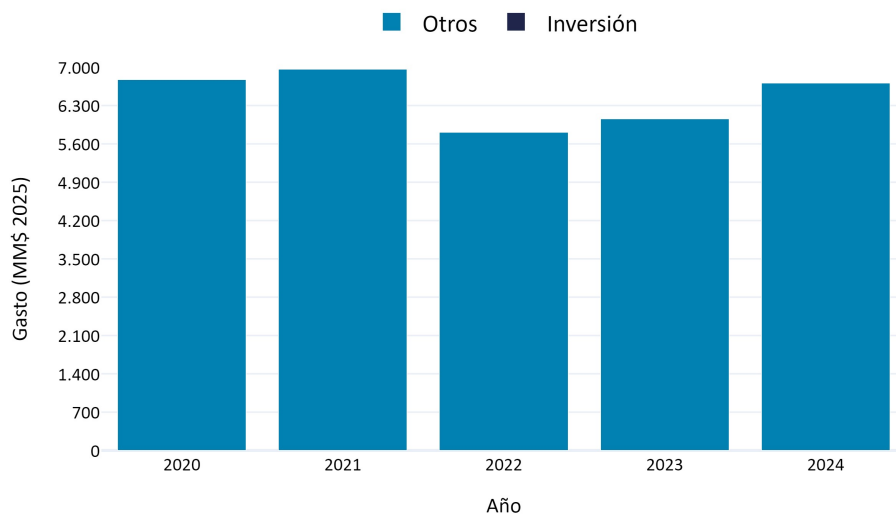
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

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



¿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.

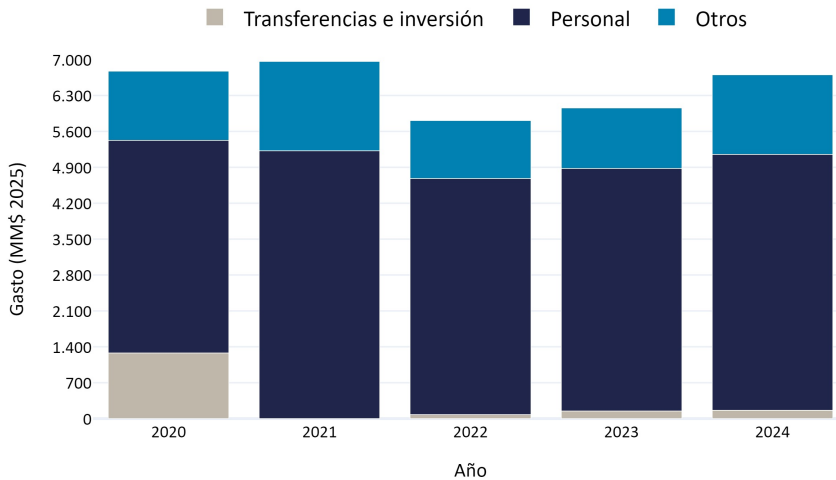
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

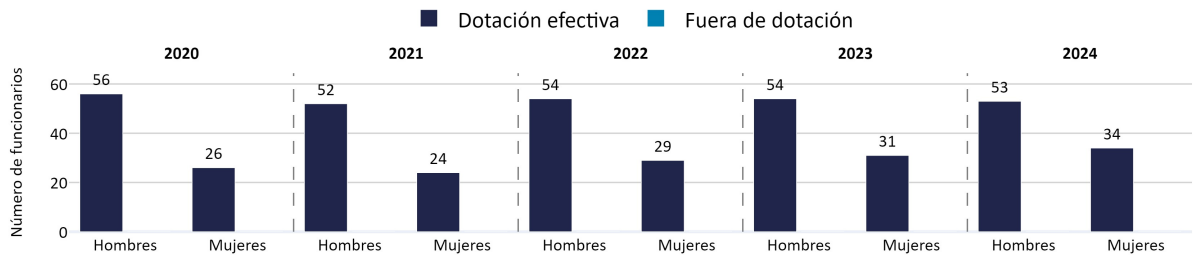
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Defensa



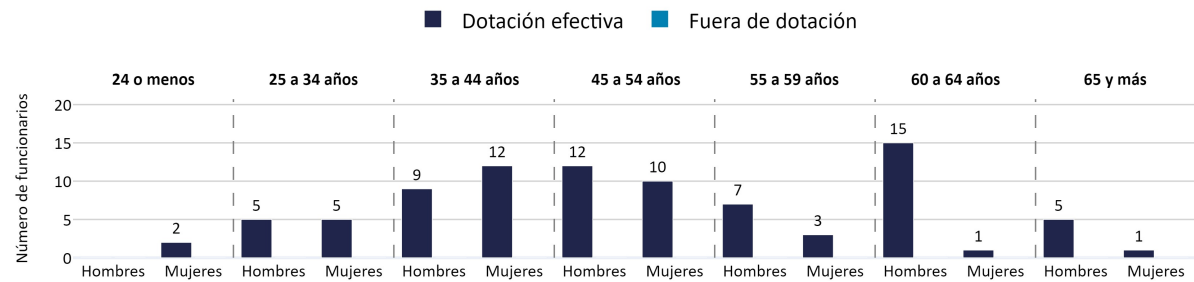
III 4.- Dotación

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



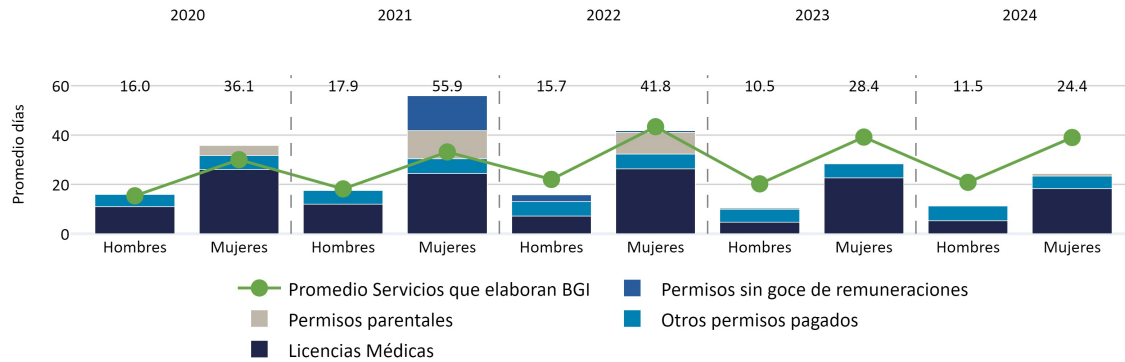
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



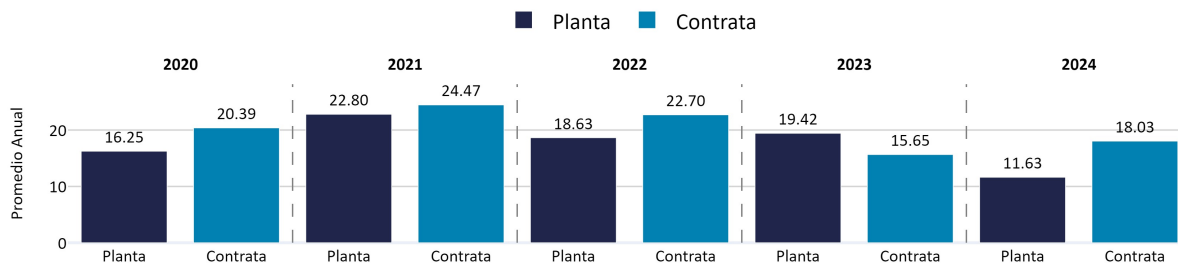
Evolución del ausentismo laboral

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.

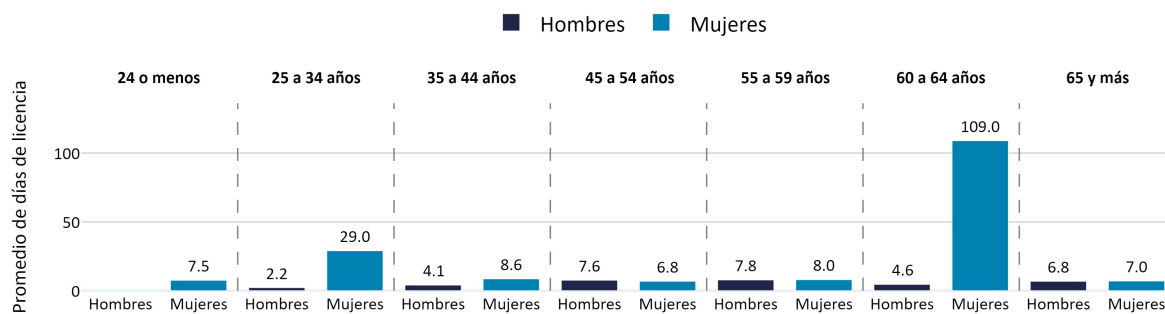
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Defensa

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	3	8.82%	1	1.89%	4
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	5	14.71%	8	15.09%	13
Profesionales	23	67.65%	36	67.92%	59
Técnicos	3	8.82%	8	15.09%	11
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	34	100%	53	100%	87

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	5.56%	5	11.63%	6
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	14	77.78%	28	65.12%	42
Técnicos	3	16.67%	10	23.26%	13
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%	43	100%	61

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	15	10
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	0%	0%

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	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

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	17	19	8
(b) Total dotación efectiva año t	83	85	87
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	20.48%	22.35%	9.2%

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	3	1
Otros retiros voluntarios año t	16	0	5
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	16	2
Total de ceses o retiros	17	19	8

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	18	20	10
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	19	8
Porcentaje de recuperación (a/b)	105.88%	105.26%	125%

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	1	0	1
(b) Total Planta efectiva año t	27	26	27
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	3.7%	0%	3.7%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	59	58	74
(b) Total Dotación Efectiva año t	83	85	87
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	71.08%	68.24%	85.06%

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)	3657	3714	7265
(b) Total de participantes capacitados año t	205	142	155
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	17.84%	26.15%	46.87%

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	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	36	34	45
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5.56%	2.94%	2.22%

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	83	85	87
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	72	58	69
Lista 2	0	1	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	72	59	70
(b) Total Dotación Efectiva año t	83	85	87
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	86.75%	69.41%	80.46%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	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	4	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	15	10
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	33.33%	13.33%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	Infinity%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Defensa

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abordar el desafío que las FFAA logren planificar sus operaciones, tanto en temas de ayuda humanitaria como las estrictamente castrenses, con enfoque de género, implementando la resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad.	Terminado
Desarrollar progresivamente un sistema de parques científico-tecnológicos y clústeres industriales en las macrozonas norte, centro-sur y sur del país, fomentando dichos ecosistemas en sus territorios.	En implementación
Elaborar participativamente una nueva Política de Defensa Nacional para el período, promoviendo la coordinación intersectorial y la participación de gobiernos regionales y la sociedad civil organizada.	En diseño
Fortalecer y desarrollar la coordinación con el Ministerio de RREE, para asesorar directa al Presidente de la República en asuntos estratégicos en materia de seguridad y defensa.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Defensa

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	17.00	3.00	100.00	143549.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Defensa

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Elaborar una Política de Gestión de Personas con enfoque de género, que considere las necesidades diferenciadas de funcionarios y funcionarias que trabajan en la Subsecretaría de Defensa. Para estos efectos; se utilizará como insumo, la elaboración de un diagnóstico de género que permita identificar las inequidades, brechas y barreras de género en la gestión de personas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Incorporación de la perspectiva de género en materia de compras públicas en las bases de licitación, a través de la implementación de la Directiva N° 20 de Chile Compra. Con el objeto de contribuir en la autonomía económica de las mujeres proveedoras del Estado y la incorporación laboral de la mujer, mediante las medidas diseñadas por Chile Compra en la mencionada Directiva.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar un Informe ejecutivo con enfoque de género sobre la evolución y principales avances de la participación de las mujeres en las operaciones de paz desde el 2000 a la fecha. Lo anterior, en el marco de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Taller para el levantamiento de información cualitativa sobre el desarrollo de carrera de las mujeres en la Subsecretaría de Defensa, considerando su experiencia y opiniones.	Se realizó un conversatorio sobre desarrollo de carrera, donde las mujeres pudieron expresar cuál es su visión sobre ser trabajadoras del sector. Esta instancia no sólo entregó insumos para el diagnóstico y la Política elaborada en 2024, sino que permitió implementar otras acciones como la construcción de una ducha para mujeres en el Servicio y la actualización de la resolución de teletrabajo.
Capacitación dirigida a las jefaturas de división y departamento del Servicio sobre prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	La Ley Karin nos impulsó a reafirmar contenidos VALS desde un punto de vista práctico o casuístico. La actividad cumplió una doble función, pues la citada ley exige nombrar fiscales, que cuenten con capacitaciones en materias afines; considerando que por regla general será una jefatura quién cumpla este rol, la capacitación también fue relevante en este sentido.
Incorporar al procedimiento MALS actualizado en 2023, las modificaciones que sean necesarias a raíz de los cambios legislativos recientes (aprobación Ley Karin).	A contar del 01 de agosto de 2024, el Servicio estuvo en condiciones de incoar procedimientos disciplinarios conformes a la Ley Karin y recogiendo las instrucciones de CGR y del Servicio Civil. Se difundieron contenidos e instructivos del procedimiento; todo para reforzar el abordaje de VALS desde una óptica preventiva y el compromiso del servicio con ambientes laborales libres de violencia.
Difundir dentro del Servicio los instrumentos de gestión interna que se han actualizado recientemente o se compromete generar durante el 2024, y que dicen relación con la transversalización del enfoque de género, con el fin de visualizar el trabajo que se ha llevado a cabo en la materia y que funcionarios y funcionarias conozcan y generen confianza en los instrumentos generados.	Permitió socializar las acciones implementadas y contenidos relacionados a la transversalización de género, a través de correos electrónicos o publicaciones en Intranet; acompañadas por gráficas o láminas didácticas. Permitió que las personas funcionarias conocieran y sintieran más propias o cercanas las medidas, como la actualización del procedimiento VALS, logrando además visibilizarlos.
Incorporar por primera vez el enfoque de género en el proceso de la elaboración de la Política de Defensa, a través de acciones que aumenten la participación de mujeres en el proceso de elaboración, capacitando a funcionarios/as del área responsable en materia de género y consultando la opinión técnica de las Instituciones pertinentes.	Permitió dar relevancia a temáticas de género (agenda Mujer, Paz y Seguridad) en el proceso de elaboración de la POLDEF. Se involucró a MMEG y la Mesa de Inclusión y se organizó un seminario íntegramente dedicado a agenda de género en defensa. Redundó en una mayor participación de mujeres en el proceso lo que hace más pluralista y diverso un debate que hasta ahora masculinizado, enriqueciéndolo.

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

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

