

2024

# Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE AGRICULTURA  
Subsecretaría de Agricultura





**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 Agricultura**

**I.- Presentación de la Subsecretaría de Agricultura**

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

**III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Agricultura**

**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 Agricultura

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA
Alan Espinoza Ortiz - subsecretario de Agricultura	María Ignacia Fernández Gatica, ministra de Agricultura Alan Espinoza, subsecretario de Agricultura

MISIÓN
Avanzar hacia un sector agroalimentario y forestal competitivo, sustentable, innovador y moderno, comprometido socialmente con el desarrollo regional y rural.

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

Sí

Cambio climático

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 Agricultura correspondió a un 7,8% del total del Ministerio de Agricultura.

(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 Agricultura

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

Propiciar la coordinación ministerial y sectorial pública/privada para el cumplimiento de los objetivos sectoriales, considerando en su quehacer el enfoque de género.

### ACCIÓN 1

### NUBE DE PALABRAS

Programa de Competitividad Silvoagropecuaria: Creación de un catálogo de variedades y calidades de trigo en seis regiones, articulando a INIA, productores y molineros para fortalecer la competitividad y la transferencia tecnológica.



### ACCIÓN 2

Expo Chile Agrícola 2024: Feria de capacitación que reunió a más de 40 mil participantes presenciales y virtuales, con enfoque en innovación, redes y formación para pequeños y medianos productores rurales.

### ACCIÓN 3

Programa Radial Chile Rural: Llegó a dos millones de personas en zonas rurales, ampliando cobertura a nuevas emisoras y entregando información clave sobre sequía, incendios y programas ministeriales.

### JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Estas acciones fortalecieron la articulación público-privada y mejoraron el acceso al conocimiento y la innovación en territorios rurales. El catálogo de trigo impulsó la competitividad sectorial mediante transferencia tecnológica. La Expo Chile Agrícola permitió ampliar la cobertura de capacitación y redes, mientras que el programa radial aseguró inclusión territorial y social, llegando a sectores con menor conectividad y relevando el enfoque de género y ruralidad.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al cumplimiento de los objetivos ministeriales a través de la eficiente y eficaz gestión de transferencias de fondos a y de instituciones públicas y privadas, para el financiamiento de programas sectoriales que impulse especialmente el desarrollo rural y del sector silvoagropecuario, incorporando la perspectiva de género.

### ACCIÓN 1

### NUBE DE PALABRAS

Transferencias vía COTRISA: Sistema de publicación semanal de precios y habilitación de poderes de compra de trigo, beneficiando a más de 40 mil productores y mejorando la transparencia del mercado cerealero.



### ACCIÓN 2

Programas FOMPRO (CORFO): Más de 60 proyectos de innovación y sostenibilidad en distintas regiones, apoyando a 500 empresas agrícolas para mejorar productividad, eficiencia y acceso a mercados de alto valor.

### ACCIÓN 3

Agrocoopinnova (FIA): Incorporó 16 nuevas cooperativas y fortaleció a 49 en total, promoviendo innovación, gestión y asociatividad, contribuyendo a un modelo de economía rural inclusiva y sostenible.

## JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El financiamiento ejecutado permitió corregir fallas del mercado y garantizar precios justos, favoreciendo a pequeños agricultores y mujeres rurales. FOMPRO impulsó la competitividad de PYMES agrícolas a través de la innovación y la sostenibilidad, mientras que Agrocoopinnova fortaleció la asociatividad cooperativa como modelo inclusivo. Con ello se mejoró la equidad en el acceso a financiamiento, fomentando la resiliencia económica y la inserción en mercados de mayor valor agregado.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

Orientar y facilitar la implementación de políticas públicas que favorezcan el desarrollo rural y silvoagropecuario promoviendo especialmente el buen vivir, la sustentabilidad y la seguridad y soberanía alimentaria, resguardando el principio de igualdad de género.

### ACCIÓN 1

### NUBE DE PALABRAS

Reposición de invernaderos: Instalación de 205 invernaderos para mujeres rurales afectadas por catástrofes en cinco regiones, reactivando la producción hortícola y fortaleciendo la seguridad alimentaria local.



### ACCIÓN 2

Sistema de Alerta Temprana y Red Agroclimática: Mantenimiento y operación de la red de más de 400 estaciones agrometeorológicas, garantizando continuidad en el monitoreo climático y disponibilidad de información oportuna y alertas de heladas y golpes de calor, fortaleciendo la gestión de riesgos climáticos en comunidades rurales.

### ACCIÓN 3

Agroseguros para avicultura: Póliza colectiva contra enfermedades exóticas que benefició a más de 39 mil productores, incluyendo sacrificio sanitario de aves, reforzando la seguridad y resiliencia productiva.

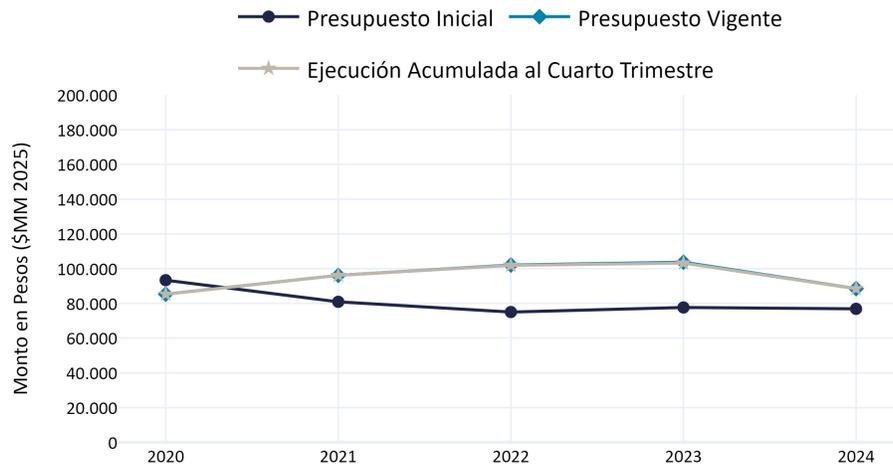
### JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La reposición de invernaderos favoreció la reactivación productiva femenina, fortaleciendo la autonomía económica y la seguridad alimentaria. El sistema de alerta temprana potenció la capacidad de adaptación climática del sector silvoagropecuario, reduciendo riesgos en la AFC. Los agroseguros entregaron cobertura ante enfermedades exóticas, aumentando la resiliencia sanitaria y productiva de pequeños productores. En conjunto, estas acciones consolidaron el Buen Vivir y la sustentabilidad de comunidades rurales vulnerables.

## Funcionamiento de la Subsecretaría de Agricultura

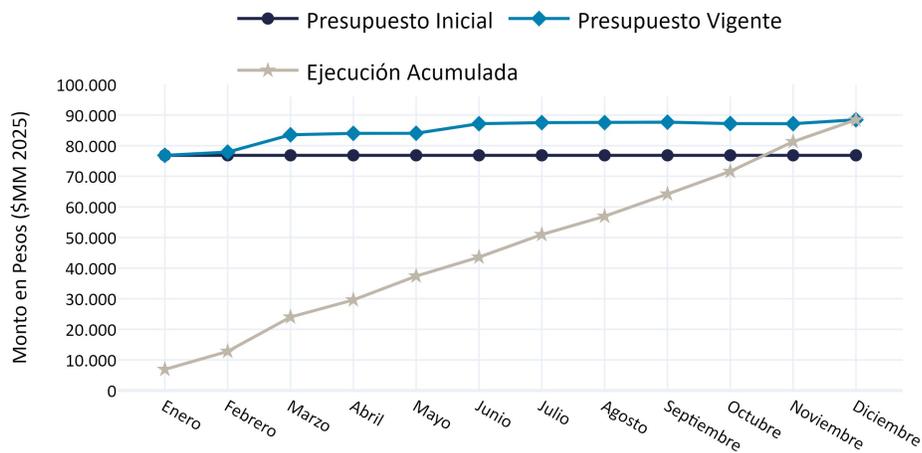
### III 1.- Aspectos presupuestarios generales

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



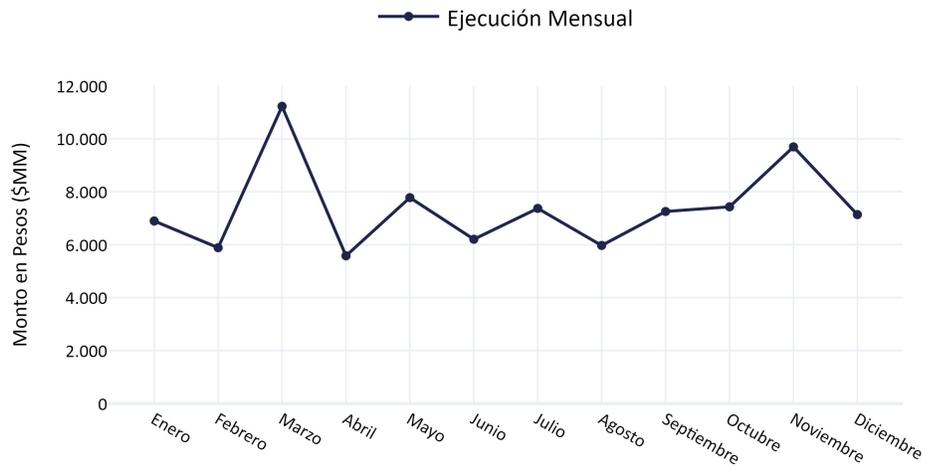
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

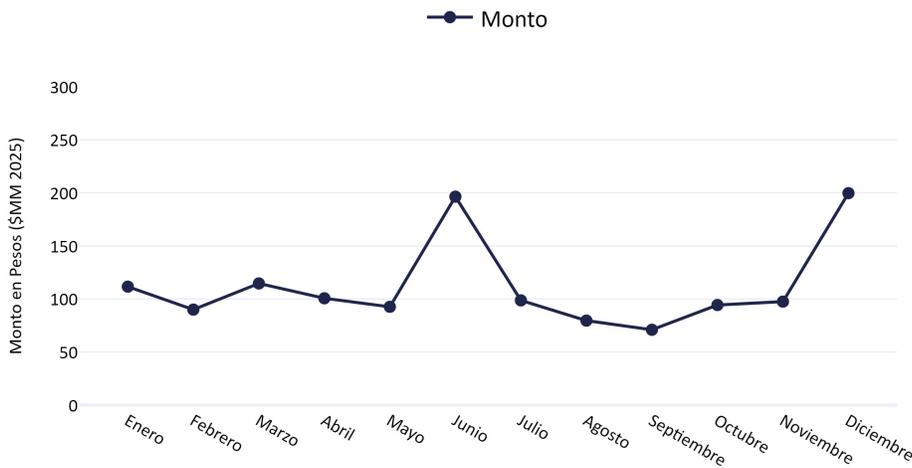
### Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



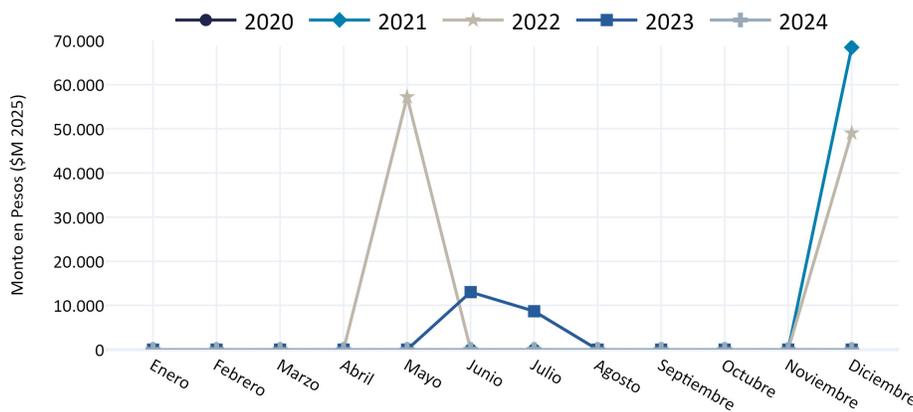
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría de Agricultura, ejecutó el 14,8% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con mayor 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

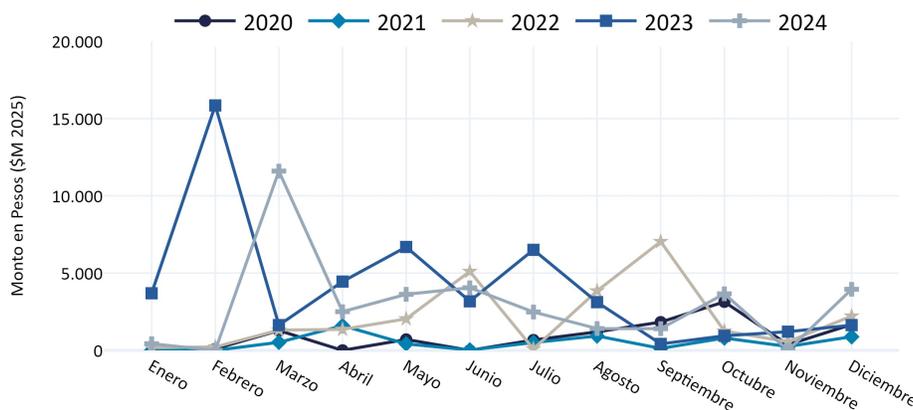
##### Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



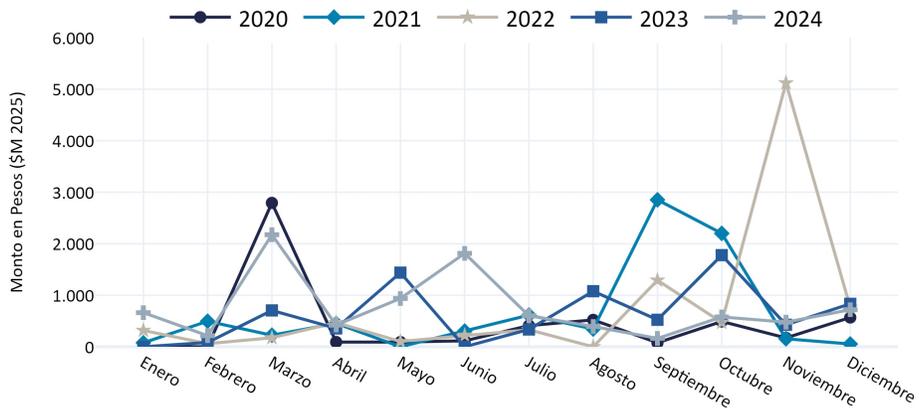
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

##### Gasto Devengado - Representación y Protocolo

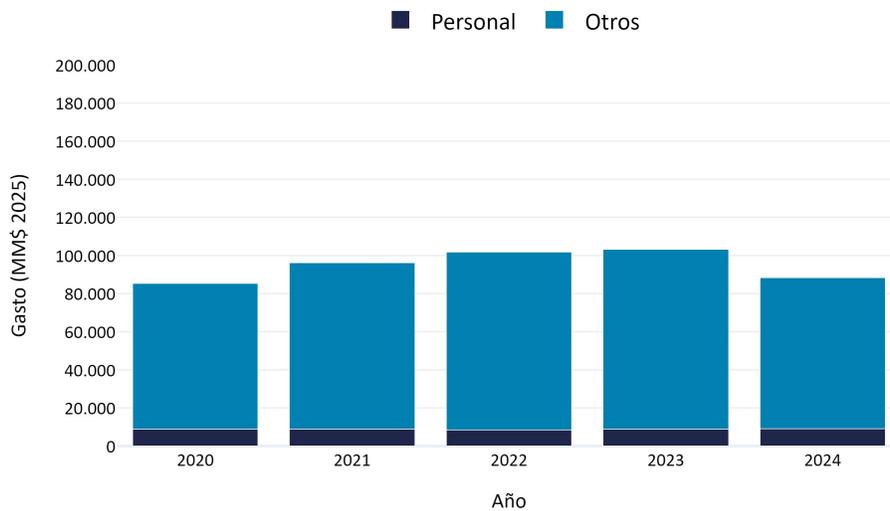


## Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



## Gasto en personal

### Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Agricultura

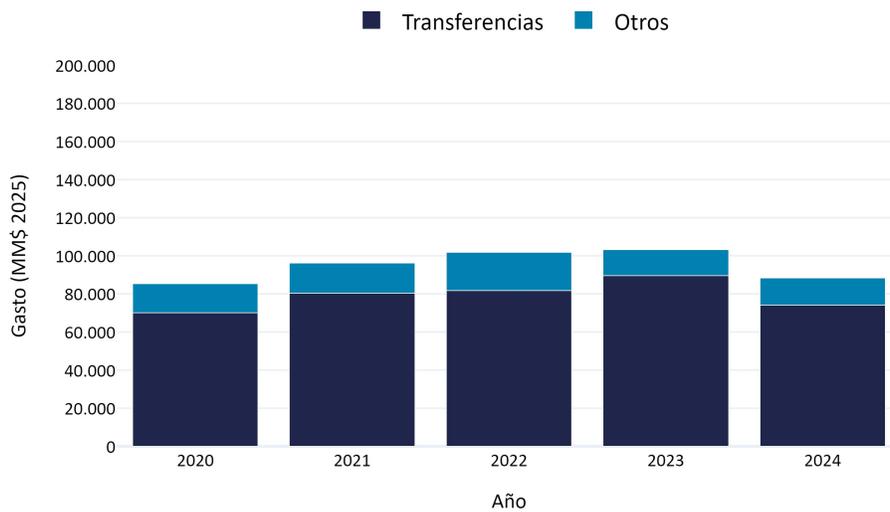


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



**¿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.

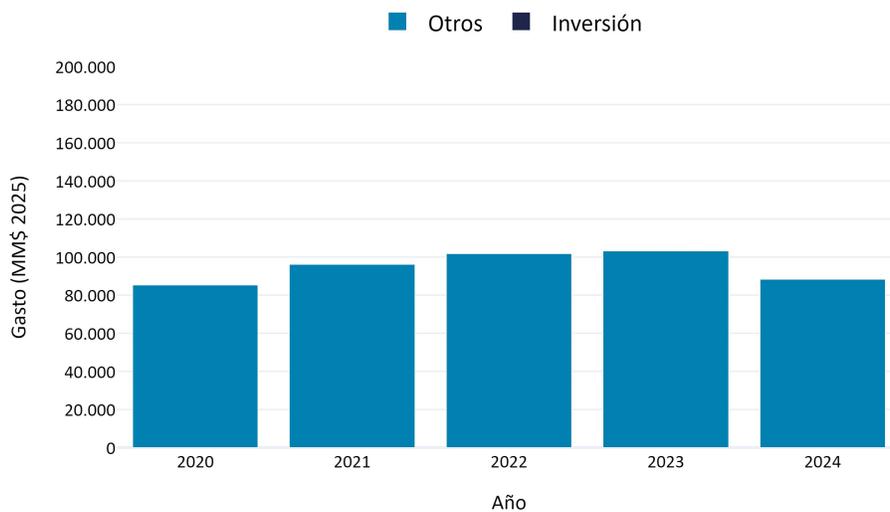
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Agricultura



**¿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.

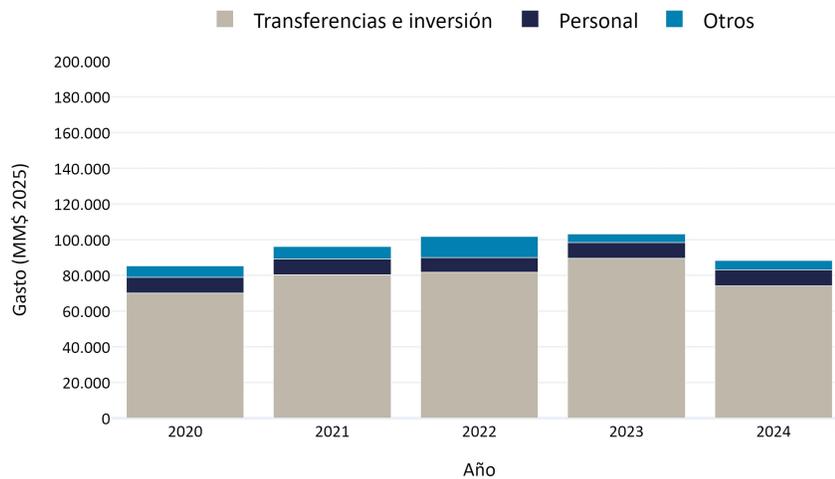
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

## 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.

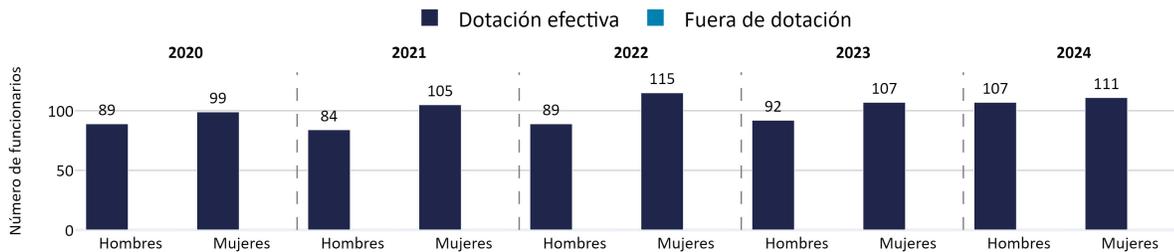
## Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Agricultura



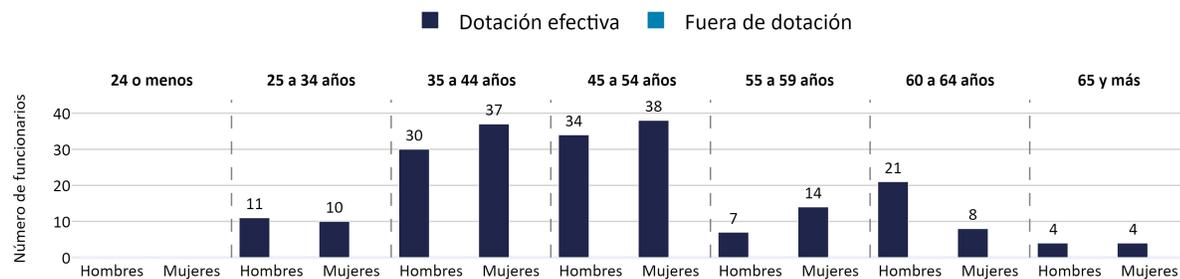
### III 4.- Dotación

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



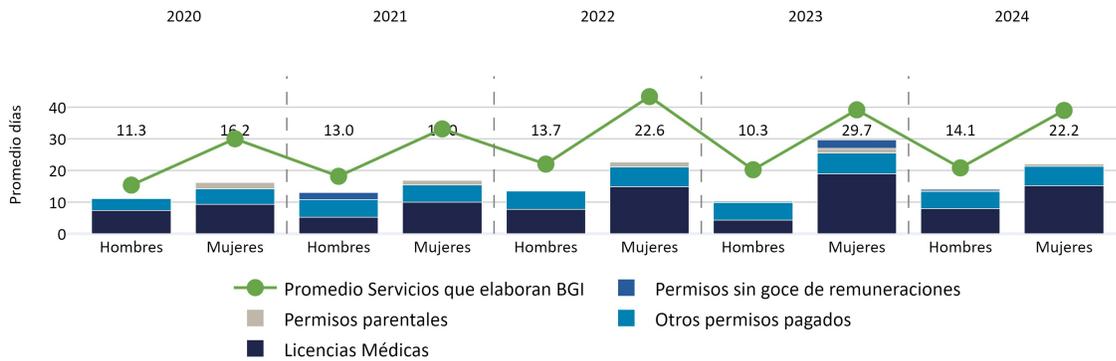
#### Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



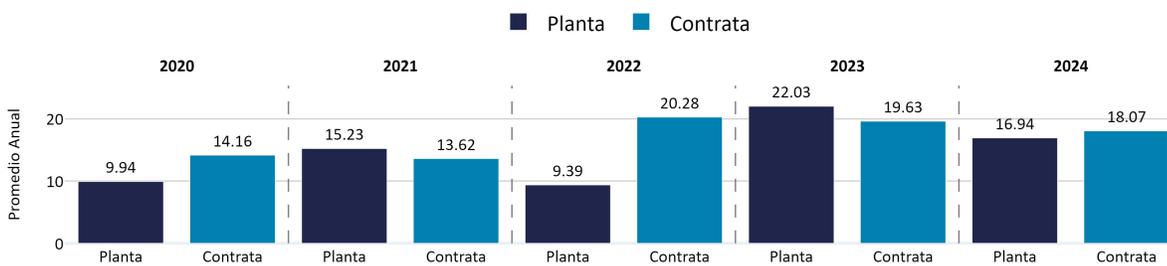
#### Evolución del ausentismo laboral

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.

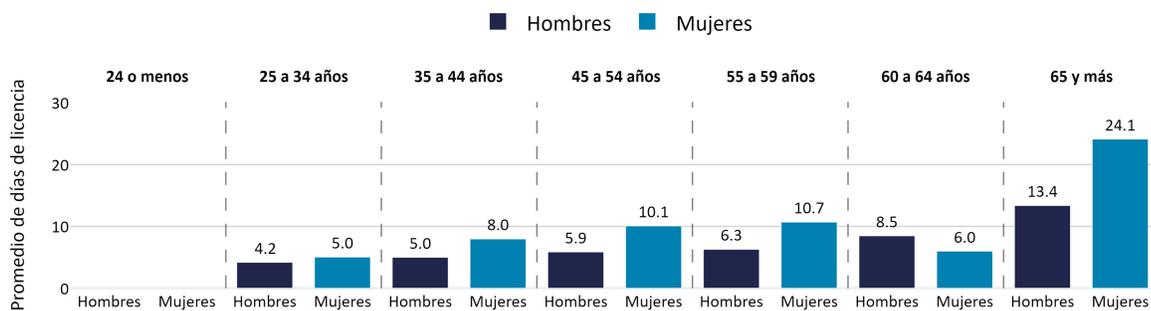
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 32.560 y M\$ 38.280 respectivamente.

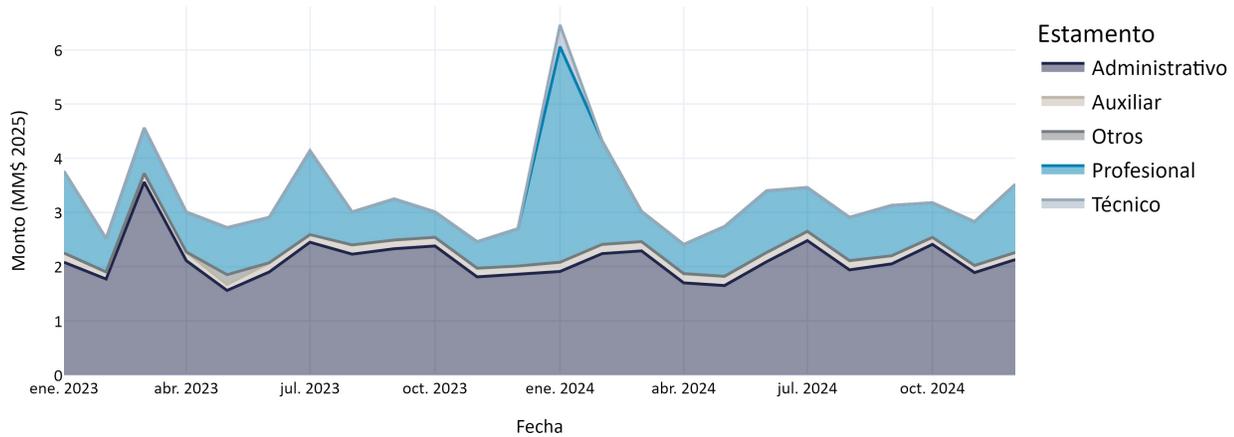
#### Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	4,7%	5,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,3%	4,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,9%	2,7%

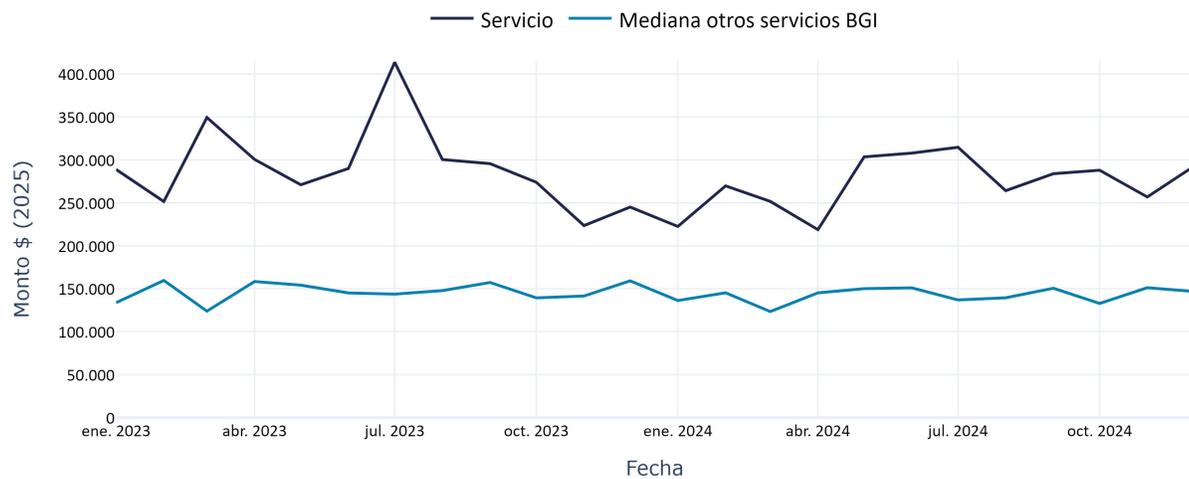
#### Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	41 horas	36 horas
Promedio pagado por trabajador	\$278.296	\$258.649
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	72%	62%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	16,7%	13,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

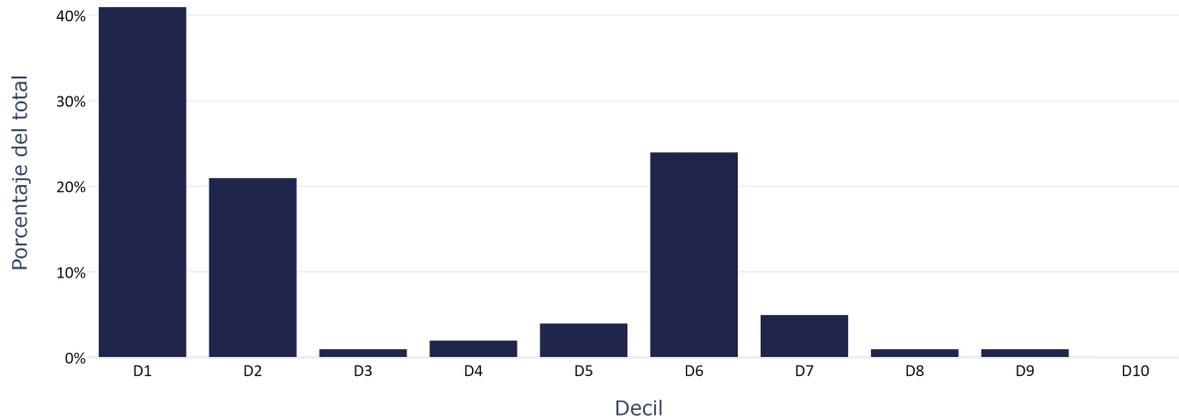


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

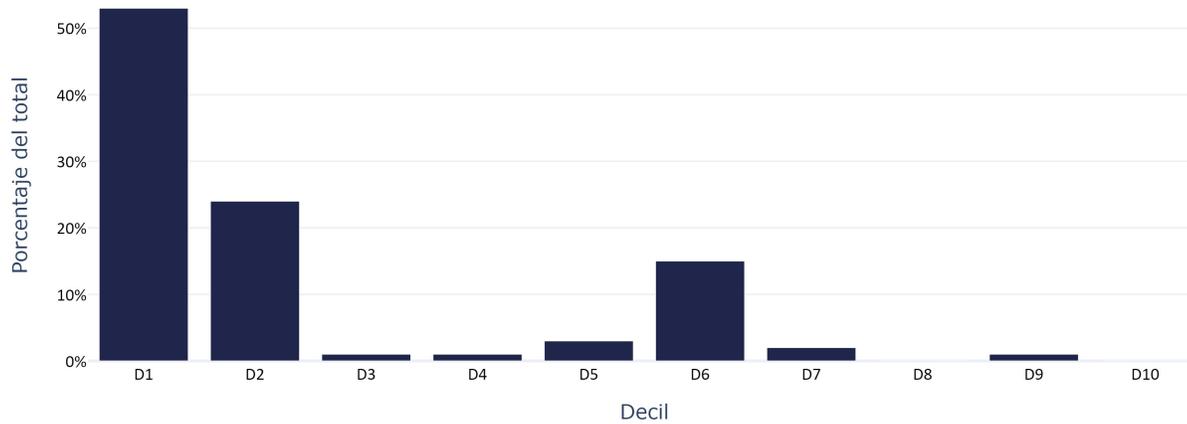
## Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.

Porcentaje de montos pagados en HE respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



Porcentaje del número de HE pagadas respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



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 53% de las HE pagadas y recibe el 41% del pago.

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Agricultura

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	12	10.81%	14	13.08%	26
Auxiliares	1	0.9%	1	0.93%	2
Directivos	9	8.11%	15	14.02%	24
Profesionales	80	72.07%	75	70.09%	155
Técnicos	9	8.11%	2	1.87%	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	111	100%	107	100%	218

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	6	18.18%	6	12.77%	12
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	22	66.67%	38	80.85%	60
Técnicos	5	15.15%	3	6.38%	8
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	33	100%	47	100%	80

### 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	5	4	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	23	30
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	15.62%	17.39%	20%

## 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	5	4	6
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	4	6
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	40	36	17
(b) Total dotación efectiva año t	204	199	218
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	19.61%	18.09%	7.8%

## 2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	6	3	2
Otros retiros voluntarios año t	31	29	15
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	4	0
Total de ceses o retiros	40	36	17

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	50	48	38
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	40	36	17
Porcentaje de recuperación (a/b)	125%	133.33%	223.53%

## 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	4	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	36	32	35
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	11.11%	0%	0%

#### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	189	160	178
(b) Total Dotación Efectiva año t	204	199	218
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	92.65%	80.4%	81.65%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	2856	2518	6772
(b) Total de participantes capacitados año t	123	136	288
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	23.22%	18.51%	23.51%

#### 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	53	57	16
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.89%	1.75%	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	204	199	218
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	149	168	180
Lista 2	4	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	153	169	180
(b) Total Dotación Efectiva año t	204	199	218
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	75%	84.92%	82.57%

## 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	18	3	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	23	30
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	56.25%	13.04%	50%

## 7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	18	3	15
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	37	34	32
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	48.65%	8.82%	46.88%

## 7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	9	32	14
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	37	34	32
Porcentaje (a/b)	24.32%	94.12%	43.75%

## Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Agricultura

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Crear un Sistema de Planificación y Ordenamiento Territorial para las zonas rurales.	Terminado
Crear una política con enfoque de género para el acompañamiento técnico y psicosocial de personas que habitan en zonas de extrema sequía y falta de agua.	Terminado
Elaborar instrumentos que protejan y valoren los servicios ambientales y productos forestales no madereros (PFNM) que entregan los ecosistemas naturales (modificación de la ley 20.283)	Terminado
Fortalecer el rol de los centros de investigación en nuestro país, como el Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA).	En implementación
Fortalecer el rol de los centros de investigación en nuestro país, como el Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA).	Terminado
Fortalecer los programas de asistencia y transferencia tecnológica entre el Estado y sector privado.	En implementación
Fortalecimiento del Comité de Bioética Animal (competencias y reglamento)	Terminado
Modificar la ley de caza para prohibición de caza de fauna nativa, entre otras.	No reportado satisfactoriamente
Reformular participativamente la institucionalidad de Agricultura y Pesca, para fortalecer el rol en torno a la soberanía alimentaria, el desarrollo rural y la conservación y el manejo sustentable de los recursos naturales.	En tramitación

### Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Agricultura

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)
25.00	9.00	6.00	100.00	289349.00

## Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Agricultura

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se realizaron 5 talleres presenciales sobre género y lenguaje inclusivo, en 5 Seremías de Tarapacá, Magallanes, Maule, BíoBío y Valparaíso con participación de otros servicios del agro con el objetivo de socializar, concientizar, entender y aplicar el Manual ara el uso de lenguaje inclusivo de género entregado en el año 2021, a fin de avanzar en la implementación de la perspectiva de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	El trabajo del año permitió la Identificación de Brechas, mecanismos de reducción y la forma de integrar la perspectiva en el producto seleccionado.: FIA: Desarrollo de capacidades para innovar; INIA: Grupo de Extensión Tecnológica; CIREN: Campo Click; INFOR: Diversificación Forestal y FUCOA: periódico nuestra Tierra.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio de diagnóstico e insumo para propuestas de mejoras. Los principales hallazgos son distribución de funcionarios/as de 51% mujeres y 49% hombres; existen desigualdades que afectan a las mujeres: acceso limitado a liderazgo, mayor presencia masculina en zonas rurales, desbalance en cargos directivos, menor acceso femenino a áreas estratégicas y formación de postgrado, etarias y de antigüedad.

### Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaboración de un video capsula sobre igualdad y equidad de género en el agro. Esta medida busca proponer un debate a la ciudadanía, aportando datos que permitan reflexionar sobre la desigualdad que afecta a las mujeres rurales, y sobre como toda mejora en esta materia, podría ser de gran relevancia para las comunidades rurales en general.	Video de 2.45 minutos de duración, cuyo guion y montaje fue realizado por el Comité de Equidad de Género con el apoyo de FUCOA. La temática central es la desigualdad que afecta a las mujeres de las zonas rurales, otorgando a este respecto distintos datos y cifras que sustentan la premisa. Dicho video se exhibirá durante el año 2025, en las distintas actividades que realizarán las SEREMIAS

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

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa</a> <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a> <a href="https://presupuestoabierto.gob.cl">https://presupuestoabierto.gob.cl</a>
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html</a>

