

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Agrícola y Ganadero





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 del Servicio Agrícola y Ganadero

I.- Presentación del Servicio Agrícola y Ganadero

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

III. Funcionamiento del Servicio Agrícola y Ganadero

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 del Servicio Agrícola y Ganadero

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA
José Guajardo Reyes, director nacional Juan Sotomayor Cabrera, jefe división Subdirección Gestión Técnica Jorge Vega Saavedra, jefe división Subdirección Gestión Administrativa	María Ignacia Fernández Gatica, ministra de Agricultura Alan Espinoza, subsecretario de Agricultura

MISIÓN
Proteger y mejorar la condición fito y zoonosanitaria de los recursos productivos, y conservar los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, controlando los insumos y productos, a través de la elaboración, actualización y aplicación de la normativa vigente, para contribuir al desarrollo sustentable y competitivo del sector.

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 del Servicio Agrícola y Ganadero correspondió a un 17,4% 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’.

El objetivo de vigilancia y control de enfermedades y plagas silvoagropecuarias es conocer y actualizar, la situación de plagas cuarentenarias en Chile, así como enfermedades animales que afectan a los recursos productivos del país, mediante inspecciones de estaciones de prospección, monitoreo de cultivos, toma de muestras en animales y atención de denuncias que permitan implementar estrategias para prevenir su establecimiento y dispersión en Chile

Conservar y proteger los recursos naturales renovables de competencia del SAG, conforme a las normas vigentes.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud of terms related to the survey. The most prominent words are 'silvestre' (green), 'sag' (green), 'suelo' (blue), 'plan' (blue), 'reconstrucción' (green), 'agropecuario' (green), 'regula' (green), 'uso' (blue), 'vida' (blue), 'fauna' (blue), 'biodio' (blue), 'sustentabilidad' (blue), 'fiscaliza' (blue), 'hizo' (blue), 'relacionados' (blue), 'nacional' (blue), 'sistema' (blue), 'concur' (blue), 'sur' (blue), 'centro' (blue), 'realiza' (blue), 'emergencias' (blue), 'marco' (blue), 'zona' (blue), 'regiones' (blue), 'nivel' (blue), 'incentivos' (blue), 'asi' (blue), 'post' (blue), 'frontal' (blue), 'mapa' (blue), 'nuble' (blue), 'agroambiental' (blue), 'incendios' (blue), 'crr' (blue), 'arancia' (blue), 'trigueros' (blue), 'drinados' (blue), 'carnivoros' (blue), 'arancia' (blue).

Dentro del Sistema de Evaluación Ambiental (SEIA), el SAG emitió un total de 900 informes a nivel nacional. Se emitieron 12.282 pronunciamientos de solicitudes de Subdivisión de Predios Rústicos (SPR), aumentando un 24% respecto del año 2023. Se hizo proyecto seguimiento de las rutas y mapa de dispersión espacial de aves silvestres, en 4 regiones, para definir mapa de riesgos del uso del suelo.

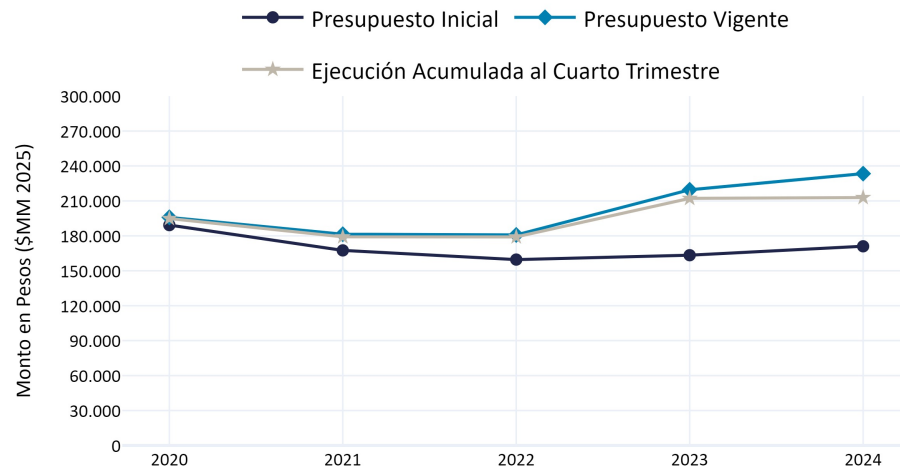
Vida silvestre: se constituyó Mesa de trabajo SAG-SERNAPESCA-COLMEVET-AMEVEFAS-Centros de Rescate y Rehabilitación (CRR), Academia y otros servicios públicos; se hicieron seminarios de CRR y de vinculación y abordaje de conflictos de convivencia con carnívoros; y se hizo app Survey 123 para ingreso de denuncias de ataque de carnívoros silvestres a ganaderos/as de la zona norte y geolocalización.

En pro de la conservación, fomento y uso sostenible de especies de flora y fauna silvestre de Chile, el SAG regula y fiscaliza la caza, captura, tenencia, comercio, transporte y bienestar de fauna silvestre, así como su exportación e importación (excepto lo de ley N°18.892), desarrolla acciones de monitoreo y catastro en vida silvestre, implementa convenciones internacionales ambientales y Estrategia Nacional de Diversidad Biológica. Dada la demanda ciudadana por una agricultura que se desarrolle en forma amigable con medio ambiente y produzca alimentos inocuos, SAG fiscaliza normativa que regula producción, elaboración, etiquetado y comercialización de productos orgánicos. SAG protege el suelo arable o de especial interés agropecuario de la destrucción o alteración por cambio de uso para actividades ajenas al quehacer agropecuario, y colabora en la recuperación del potencial productivo de los suelos agropecuarios degradados y mantención de los niveles de mejoramiento ya alcanzados

Funcionamiento del Servicio Agrícola y Ganadero

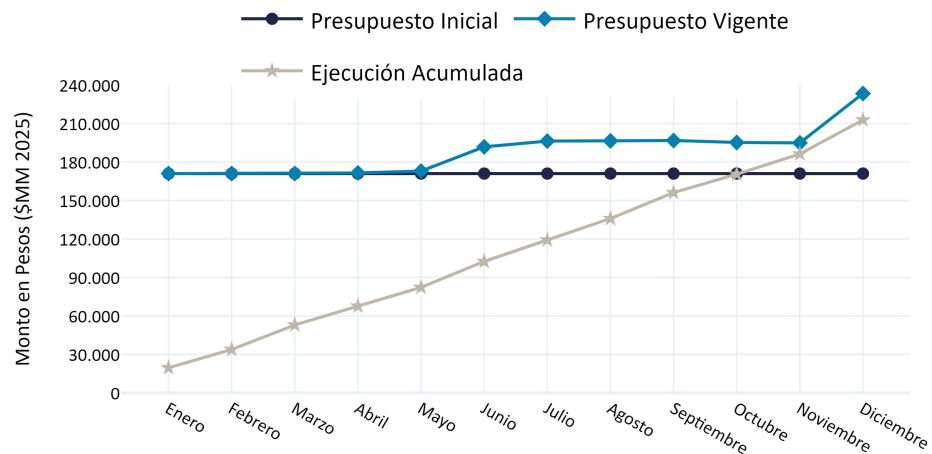
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



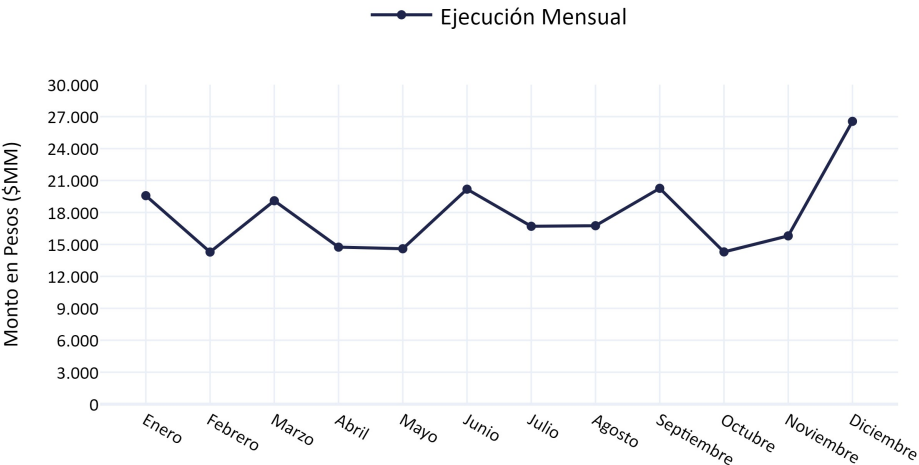
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

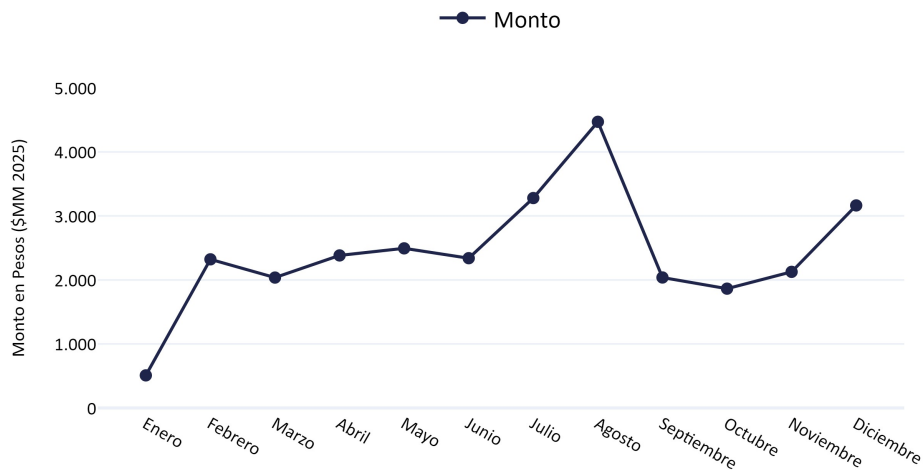
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

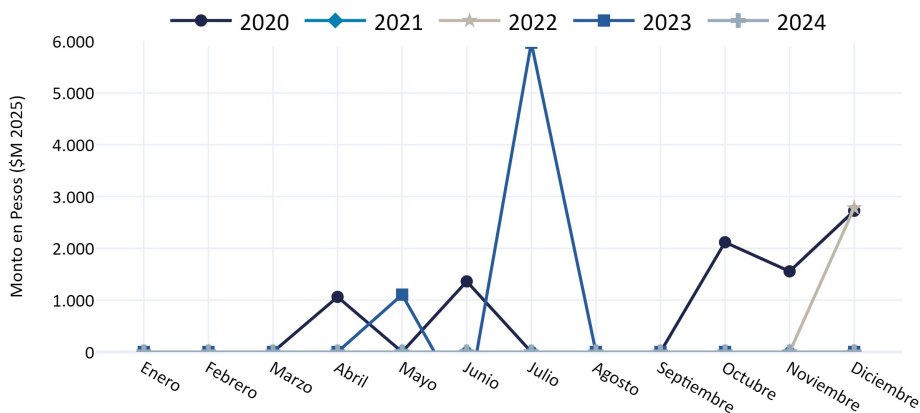
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

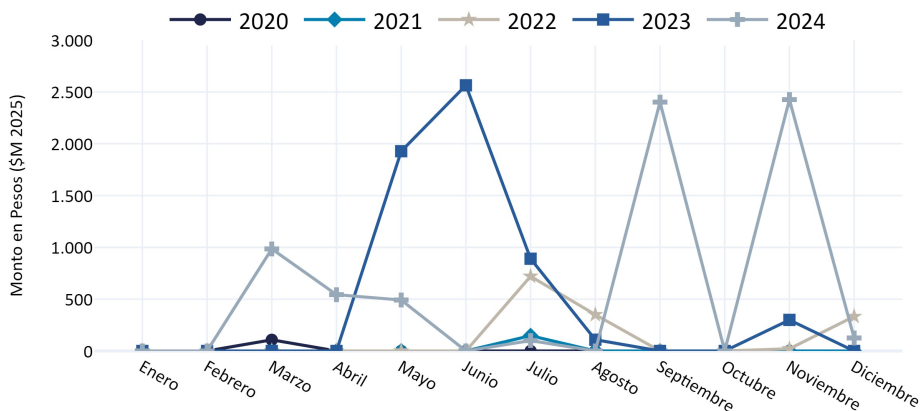


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

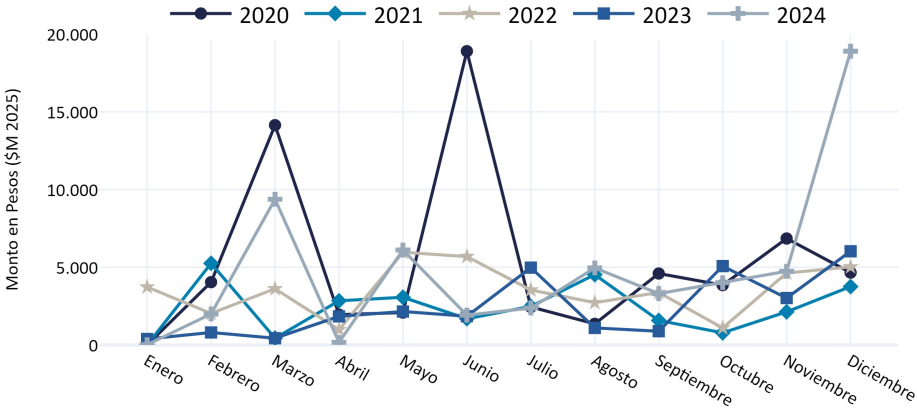
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

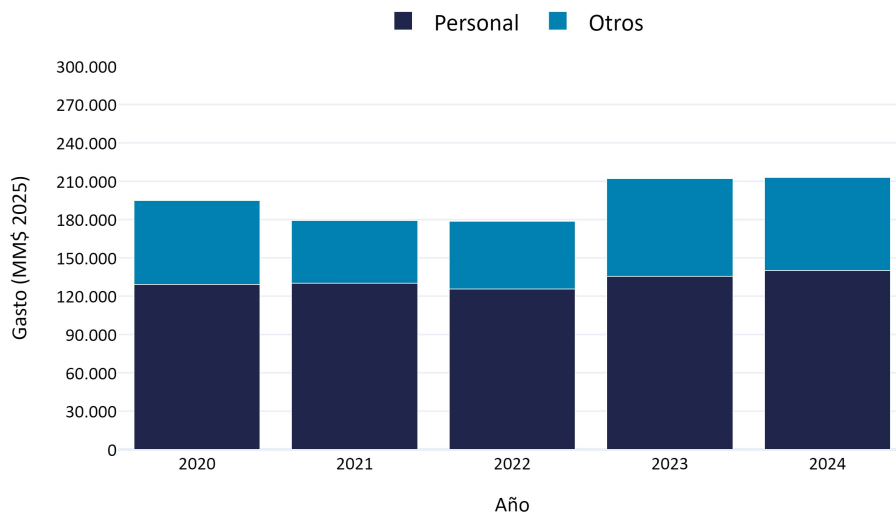


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Agrícola y Ganadero

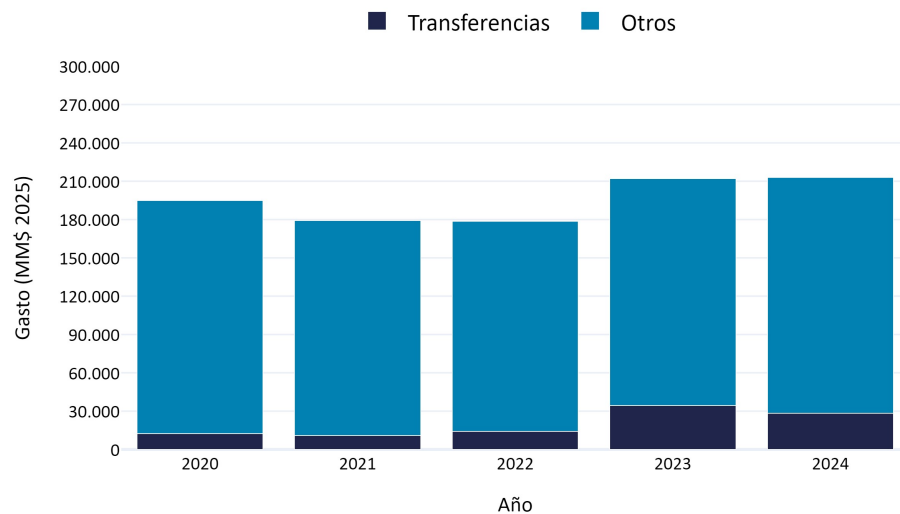


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

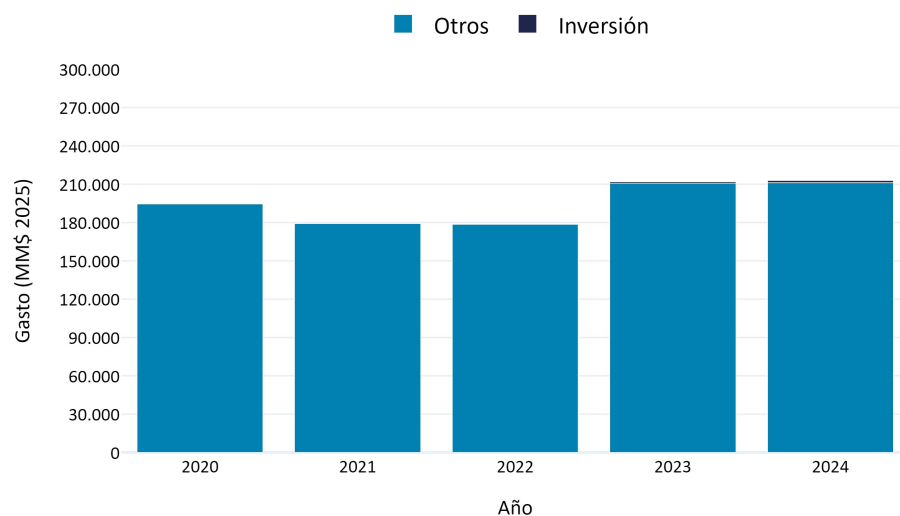
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio Agrícola y Ganadero



¿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.

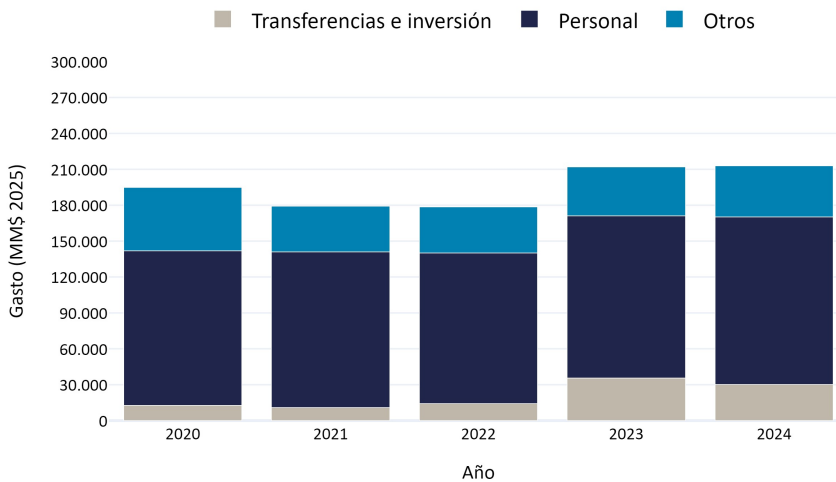
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

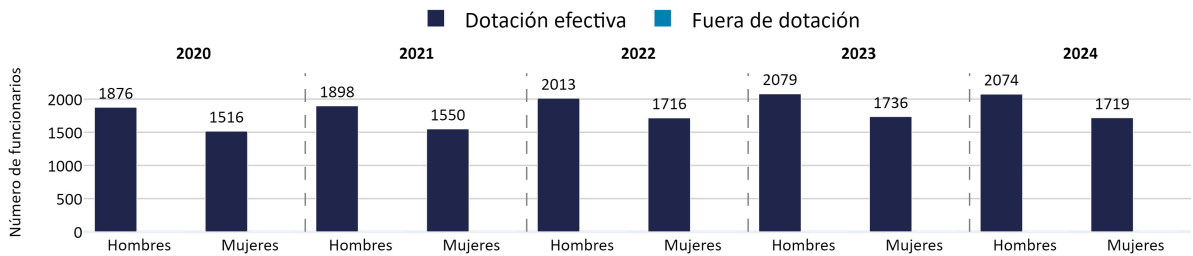
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Agrícola y Ganadero



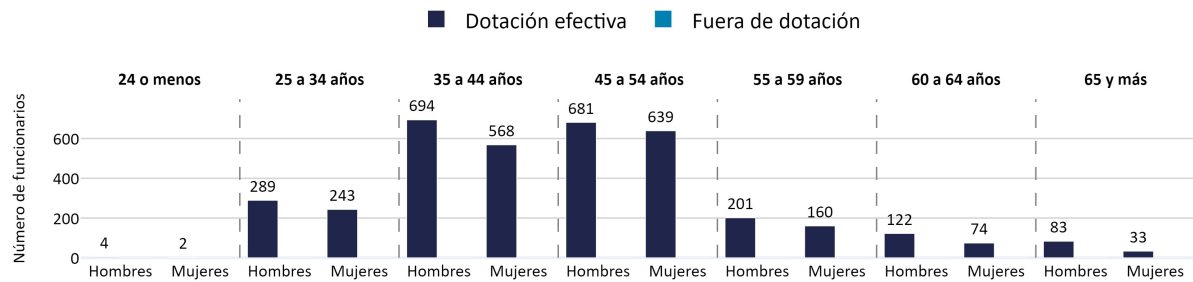
III 4.- Dotación

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



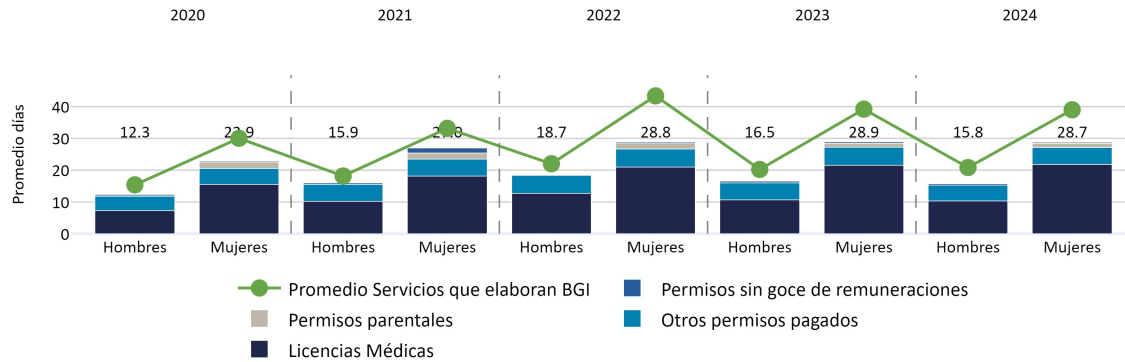
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



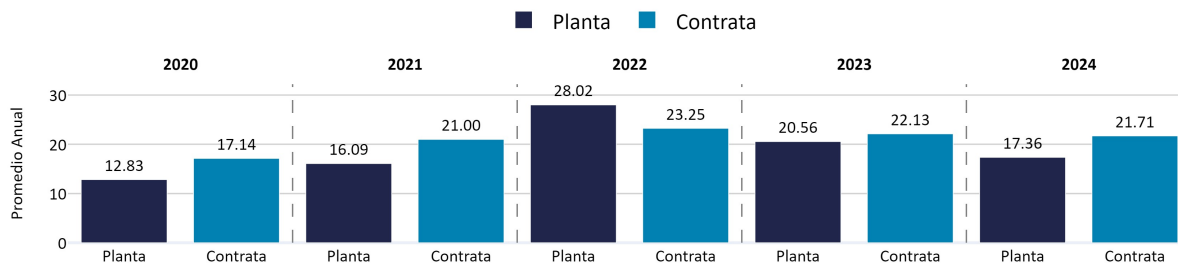
Evolución del ausentismo laboral

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.

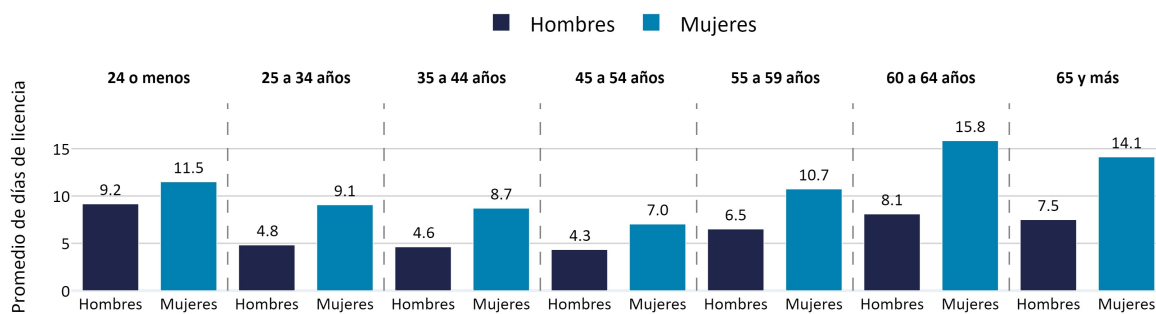
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.374.006 y M\$ 4.403.199 respectivamente.

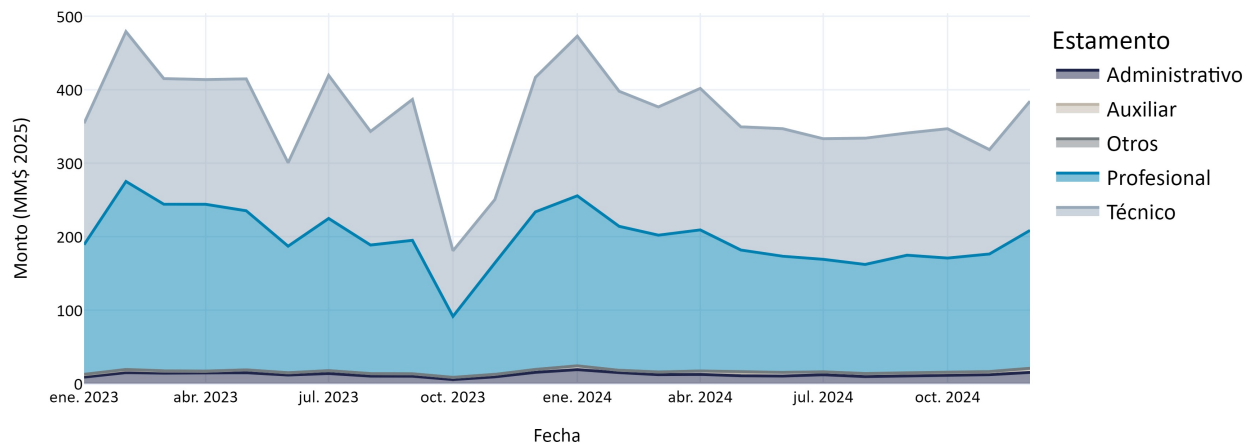
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	39,5%	41,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	23,5%	23,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	12,3%	12,2%

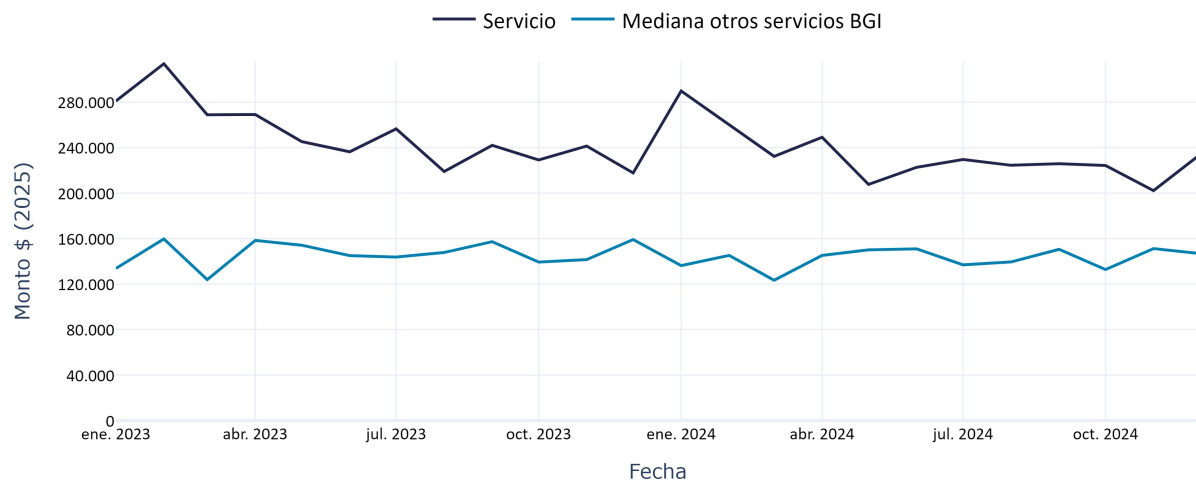
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	32 horas	31 horas
Promedio pagado por trabajador	\$251.843	\$233.567
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	15%	13%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	16%	18%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	13,1%	11,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



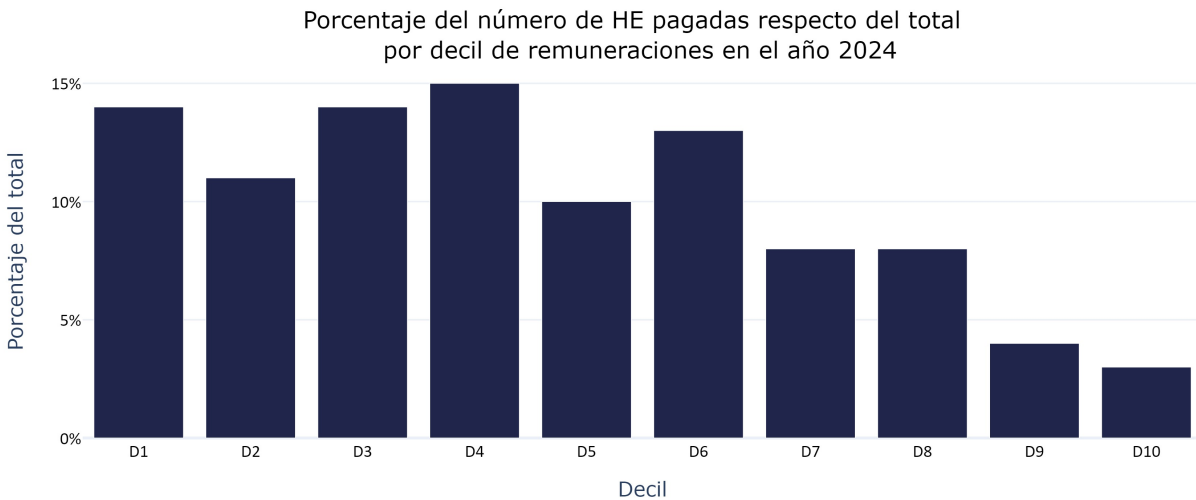
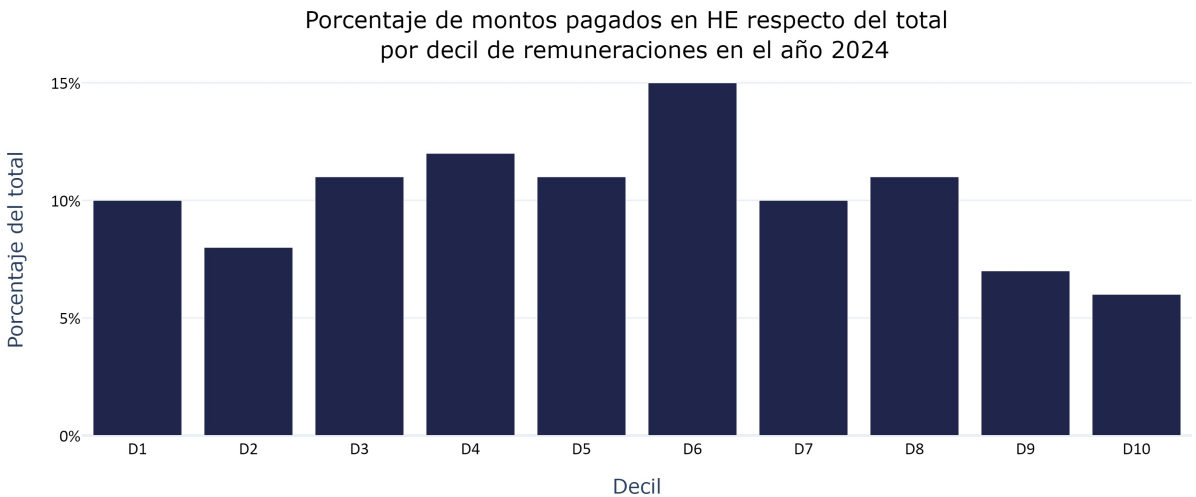
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 3% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 14% de las HE pagadas y recibe el 10% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Agrícola y Ganadero

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	216	12.57%	85	4.1%	301
Auxiliares	18	1.05%	40	1.93%	58
Directivos	8	0.47%	20	0.96%	28
Profesionales	939	54.62%	1063	51.25%	2002
Técnicos	538	31.3%	866	41.76%	1404
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	1719	100%	2074	100%	3793

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	58	5.35%	24	1.77%	82
Auxiliares	89	8.21%	362	26.64%	451
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	352	32.47%	343	25.24%	695
Técnicos	585	53.97%	630	46.36%	1215
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	1084	100%	1359	100%	2443

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	48	138	60
(b) Total de ingresos a la contrata año t	342	157	137
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	14.04%	87.9%	43.8%

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	47	134	58
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	48	138	60
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	97.92%	97.1%	96.67%

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	281	271	148
(b) Total dotación efectiva año t	3729	3815	3793
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7.54%	7.1%	3.9%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	5	3	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	66	28	32
Otros retiros voluntarios año t	56	62	47
Funcionarios retirados por otras causales año t	154	178	64
Total de ceses o retiros	281	271	148

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	559	163	143
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	281	271	148
Porcentaje de recuperación (a/b)	198.93%	60.15%	96.62%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	66	50	58
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2070	3208	3534
(b) Total Dotación Efectiva año t	3729	3815	3793
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	55.51%	84.09%	93.17%

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)	70081	103104	123848
(b) Total de participantes capacitados año t	4065	7860	8852
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	17.24%	13.12%	13.99%

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	4	3	7
(b) N° de actividades de capacitación año t	199	252	237
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.01%	1.19%	2.95%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	90	97	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	3729	3815	3793
Porcentaje de becados (a/b)	2.41%	2.54%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	3508	3554	3691
Lista 2	37	39	35
Lista 3	2	6	3
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	3547	3600	3729
(b) Total Dotación Efectiva año t	3729	3815	3793
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	95.12%	94.36%	98.31%

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	36	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	342	157	137
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	10.53%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	36	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	738	742	142
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	4.88%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	742	142	184
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	738	742	142
Porcentaje (a/b)	100.54%	19.14%	129.58%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Agrícola y Ganadero

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fomentar en colaboración con el sector privado, la investigación y puesta en marcha de prototipos productivos libres de jaula (aves y porcinos) o libres de sistemas de encierro (confinamiento de bovinos), y promover un programa piloto de cría de animales	En diseño
Promover la inserción laboral de la mujer rural y asistencia para la erradicación de casos de violencia intrafamiliar a través de un fortalecimiento institucional y coordinación entre instituciones dependientes del Ministerio de Agricultura y el Ministerio de la Mujer	En diseño
Promover la reconversión de zoológicos con enfoque en rescate y rehabilitación de fauna (menos exhibición, más rehabilitación).	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Agrícola y Ganadero

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)
28.00	155.00	6.00	100.00	3945504.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Agrícola y Ganadero

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se diseñó capacitación con enfoque de género para funcionariado SAG designado como fiscal e investigador/a en procedimientos disciplinarios relacionados a VALS. El objeto de esta medida es garantizar el desarrollo de procesos de investigaciones que cumplan con la normativa vigente en el sentido jurídico, y que aborde aspectos psicológicos, entregando herramientas psicosociales y técnicas de apoyo.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	El SAG realizó 126 actividades de difusión principalmente en zonas rurales alejadas, buscando llegar con la información principalmente a la AFC. El refuerzo de estas actividades modificó la programación inicial aumentando el número de 100 comprometidas a 126 actividades realizadas con una participación de la mujer de un 59,1%, logrando llegar así a 1.834 mujeres de un total de 3.103 participantes.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizó análisis de género con datos de los sistemas de información que contenían información desagregada por sexo en 2024, de 2 programas técnicos del SAG en los aplicaba género y se mantenían priorizados: Sanidad de la papa y Suelos Degradados, concluyendo que ambos programas no presentaban barreras a la participación de la mujer (para el SIRSD en normativa asociada y bases de los concursos).

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
1. El SAG inició el proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género del PNUD. En 2024 se aplicó un autodiagnóstico para definir la línea base en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Posteriormente se elaboró un plan de acción para dar cumplimiento a 5 dimensiones, 20 estándares y 40 requerimientos de la metodología PNUD.	El SAG avanzó en género con estructuras, normativa y herramientas, Sección de Equidad y protocolos. Aplica medidas de conciliación: Plan de Calidad de Vida, teletrabajo, salas de lactancia y copago. Alta dirección respalda; se miden brechas con grupo inter áreas. Se ejecutan protocolos de acoso, capacitaciones técnicas, comunicación inclusiva, redes de mujeres y enfoque en compras públicas.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Agrícola y Ganadero

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

