

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE BIENES NACIONALES
Subsecretaría de Bienes Nacionales





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 Bienes Nacionales

I.- Presentación de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

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 Bienes Nacionales

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE BIENES NACIONALES
Francisco Figueroa Cerda, ministro de Bienes Nacionales Sebastián Vergara Tapia, subsecretario de Bienes Nacionales	Francisco Figueroa Cerda, ministro de Bienes Nacionales Sebastián Vergara Tapia, subsecretario de Bienes Nacionales

MISIÓN
El Ministerio de Bienes Nacionales tiene como misión reconocer y gestionar la propiedad fiscal, colocándola al servicio de las necesidades sociales, ambientales, culturales, económicas y de seguridad del país, regularizar la pequeña propiedad raíz, a través de una gestión articulada, descentralizada, con principios de satisfacción usuaria y perspectiva de género, contribuyendo a la reducción del déficit de suelo para vivienda, la promoción de los derechos territoriales de pueblos indígenas, el fortalecimiento de espacios de memoria y derechos humanos, el crecimiento productivo y energético, la protección y el acceso al patrimonio natural y cultural, en beneficio de la totalidad de las y los habitantes de Chile.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de Bienes Nacionales correspondió a un 100,0% del total del Ministerio de Bienes Nacionales.

(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’.

En 2024 se reforzaron líneas de trabajo como la gestión de inmuebles fiscales con categoría de protección oficial, el acceso a playas de mar, ríos, lagos, lagunas, esteros y cuerpos de agua en general, además se realizó gestión en el Programa de Rutas Patrimoniales, que contempla el diseño, elaboración y gestión de recorridos en espacios fiscales con alto valor social, natural, cultural, paisajístico y/o histórico lo que da visibilidad al patrimonio.

Contribuir a la reducción del déficit de vivienda, a través de la disposición de suelo e inmuebles fiscales.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

El año 2024, se otorgaron al SERVIU 27 permisos de ocupación de inmuebles fiscales (159,89 há), para realizar procesos de habitabilidad primaria, a partir de la elaboración de estudios técnicos necesarios para la construcción de proyectos habitacionales de interés social. A su vez, se entregaron al SERVIU cuatro permisos de ocupación (7,18 há) relacionados a infraestructura o equipamiento.

Se recuperó la administración de 4 terrenos fiscales que estaba bajo el uso del Ejército de Chile, con una superficie total de 407,26 há. los que fueron priorizados por el MINVU para el desarrollo de proyectos habitacionales. Esta acción representa un avance significativo en la estrategia de gestión del suelo público. Beneficiando a familias con soluciones habitacionales dignas y sostenibles.

En respuesta a la crisis habitacional que enfrenta Chile, el Gobierno creó el Plan de Emergencia Habitacional (PEH), en el cual el Ministerio ha desempeñado un rol clave. En el año 2024, se asignaron bajo la modalidad de transferencia gratuita, un total de 21 inmuebles fiscales al SERVIU, distribuidos en 8 regiones, con el fin de entregar soluciones habitacionales a distintos grupos vulnerables del país. Estas asignaciones suman 49,73 há para construcción de proyectos inmobiliarios que beneficiarán a distintos comités pertenecientes a 8 regiones del país. Cabe señalar que la asignación considera el decreto administrativo de aprobación. A fines del 2024 existían otras 19 transferencias con decreto autorizatorio, las que tienen aún pendientes la dictación del decreto aprobatorio final. Con estas asignaciones, se estima que la superficie entregada para la construcción de proyectos habitacionales aumentará en 101,59 há adicionales, ampliando la cobertura del PEH a 10 regiones del país.

Contribuir al goce efectivo de los derechos territoriales de los pueblos indígenas, a través de la transferencia y asignación de tierra y territorio, cogestión de áreas protegidas y regularización de la pequeña propiedad raíz, con visión de género.

NUBE DE PALABRAS

ministerio
avanzo
chusmiza
comunidad
mediante
acuerdo
aymara
gestión
intercultural
asa
usmagama
asociaciones
regularización
hectareas
amistosa
cumplimiento
positivamente
deslindes
solución
consulta
personas
solicitudes
etapa
marco
indígena
interina
parque
fiscales
terminaron
puyehue
cidh
nacional
inmuebles
tramitaron
pueblos

El Estado firmó un Acuerdo de Solución Amistosa (ASA) con la Comunidad Indígena Aymara Chusmiza-Usmagama ante la CIDH, que compromete al Estado a regularizar las tierras indígenas de interés de la comunidad, mediante los mecanismos administrativos aplicables para el Ministerio. En el marco de este compromiso, el 2024, se materializó la entrega de 14.294 hectáreas, en cumplimiento con el ASA.

Anteriormente se inició la Consulta Indígena por la Modificación de los Deslindes del Parque Nacional Puyehue, que avanzó hasta la etapa de Información. El 2024, se sostuvo reuniones que permitieron avanzar a la etapa de Diálogo. Posterior a la última jornada, se recibió el informe de Deliberación Interna de los asesores de las comunidades; y se acordó la continuidad del proceso para el 2025.

En cumplimiento del Convenio N°169 de la OIT, el Ministerio publicó su Política Indígena de gestión interna, orientada a garantizar los derechos territoriales de los pueblos indígenas mediante la asignación y regularización de propiedad fiscal. En 2024 se concretó la transferencia de 14.294 hectáreas a la Comunidad Aymara Chusmiza-Usmagama, en el marco de un Acuerdo de Solución Amistosa con la CIDH. Se elaboró un Plan de Gestión Territorial para el BNP Cerro Illi, con participación comunitaria. Se avanzó en el Memorándum de Entendimiento con la Familia Roe, restituyendo terrenos en Rapa Nui. En La Araucanía, se promovió la cogestión del predio Dunas de Monkul con comunidades Mapuche-Lafkenche. Se continuó la Consulta Indígena por los deslindes del Parque Nacional Puyehue. Además, se realizaron acciones de sensibilización intercultural, destacando la conmemoración del Día Nacional de los Pueblos Indígenas y el lanzamiento del Calendario Intercultural.

Fomentar los usos sociales y comunitarios de la propiedad fiscal, priorizando la tramitación de solicitudes de organizaciones de DDHH, de mujeres y disidencias.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various Spanish terms related to social and economic issues. The most prominent words are 'organizaciones', 'derechos', 'inmueble', and 'cincoespacios'. Other visible words include 'marginados', 'fomentar', 'nacional', 'responden', 'humanos', 'diversidad', 'territorio', 'busca', 'política', 'desarrollo', 'grupos', 'regiones', 'necesidades', 'estructurales', 'terrenos', 'brechas', 'oportunidades', 'colectivos', 'reducir', 'mujeres', 'respeto', 'entregar', 'físicos', 'específicas', 'iniciativas', 'comunidades', 'contribuyendo', 'históricamente', 'sino', 'asignar', 'fiscales', 'disidencias', and 'abrir'. The words are arranged in a dense, overlapping manner with varying font sizes and colors (yellow, green, blue, and grey).

Durante el año 2024, se asignaron cinco inmuebles a organizaciones de mujeres en cinco regiones del país, con el fin de apoyar su labor y fomentar espacios seguros para el desarrollo de sus iniciativas. Asimismo, en la Región Metropolitana se asignó un inmueble a la Fundación Chile Diverso, entidad que trabaja activamente con comunidades de disidencias, colectivos históricamente marginados.

Esta política busca no solo entregar espacios físicos, sino también abrir oportunidades para el desarrollo de iniciativas que respondan a las necesidades específicas de grupos históricamente marginados, contribuyendo así a reducir brechas estructurales y a fomentar el respeto por la diversidad en todo el territorio nacional.

Este objetivo se orienta a fortalecer el compromiso del Estado con la equidad, la justicia social y el respeto por los derechos fundamentales, priorizando la asignación de terrenos fiscales a organizaciones vinculadas a los derechos humanos, a agrupaciones de mujeres y a colectivos de disidencias sexuales y de género. Durante este periodo, el Ministerio ha intensificado sus esfuerzos en la identificación, gestión y transferencia de estos terrenos, reconociendo el rol clave que cumplen estas organizaciones en la promoción de la inclusión, la participación ciudadana y la construcción de comunidades más justas y resilientes. Esta política busca no solo entregar espacios físicos, sino también abrir oportunidades para el desarrollo de iniciativas que respondan a las necesidades específicas de grupos históricamente marginados, contribuyendo así a reducir brechas estructurales y a fomentar el respeto por la diversidad en todo el territorio nacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms in Spanish related to energy and land. The most prominent words are 'energía', 'proyectos', 'inmuebles', and 'tierras'. Other visible terms include 'transformación', 'arrendos', 'subestaciones', 'comerciales', 'asignaron', 'acceso', 'hidrógeno', 'superficie', 'energética', 'verde', 'industrial', 'reactivación', 'transmisión', 'productiva', 'fiscales', 'generación', 'eléctrica', 'agrícolas', 'rural', 'desarrollo', 'renovables', 'apoyo', 'económica', 'chile', 'política', 'convenio', 'avances', 'agricultores', 'almacenamiento', 'juntos', 'convenientes', 'construcción', 'energía', 'transformación', 'arrendos', 'subestaciones', 'comerciales', 'asignaron', 'acceso', 'hidrógeno', 'superficie', 'energética', 'verde', 'industrial', 'reactivación', 'transmisión', 'productiva', 'fiscales', 'generación', 'eléctrica', 'agrícolas', 'rural', 'desarrollo', 'renovables', 'apoyo', 'económica', 'chile', 'política', 'convenio', 'avances', 'agricultores', 'almacenamiento', 'juntos', 'convenientes', 'construcción'.

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Regularizar la pequeña propiedad raíz, focalizando en los grupos históricamente excluidos, con énfasis en las mujeres jefas de hogar y pueblos originarios.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Regularización de Títulos de Dominio a personas indígenas: Durante el año 2024 se entregaron 2.313 Títulos de Dominio a personas indígenas, aportando a sus necesidades sociales, culturales, ambientales y económicas. Además, se mantuvo la alianza con CONADI, lo que permitió financiar solicitudes y facilitar el acceso al programa de regularización.

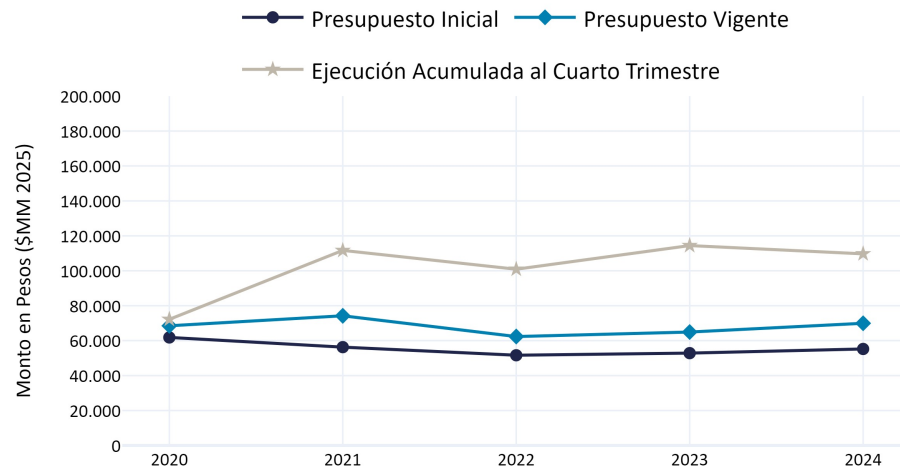
Regularización de Títulos de Dominio a mujeres y jefas de hogar: Con enfoque de género y aplicando el art. 37 del D.L. 2695, se reconoció a la mujer casada como separada de bienes, permitiendo que el inmueble regularizado ingrese a su patrimonio. Durante el periodo 2024 se entregaron 3.278 títulos de dominio a mujeres, 538 de ellas jefas de hogar, fortaleciendo su autonomía y seguridad jurídica.

En 2024 se revisaron y actualizaron procedimientos que inciden en los tiempos de tramitación y en la información disponible para la ciudadanía. Se fortalecieron herramientas institucionales mediante lenguaje claro, mayor diversidad en los canales de entrega y ampliación de datos públicos. Esto permitió generar nuevas alianzas, como con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a través del Fondo para la Igualdad, y mantener otras con entidades como CONADI, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Gobiernos Regionales. Estas colaboraciones han financiado solicitudes de grupos priorizados, como mujeres jefas de hogar, pueblos indígenas y personas del 40% más vulnerable. Además, se amplió la alianza con la Corporación de Asistencia Judicial RM en OHiggins, Maule y Magallanes, incorporando egresados de derecho en la tramitación. Finalmente, dos dictámenes obtenidos junto a la Contraloría facilitaron la regularización de títulos imperfectos y asentamientos irregulares.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

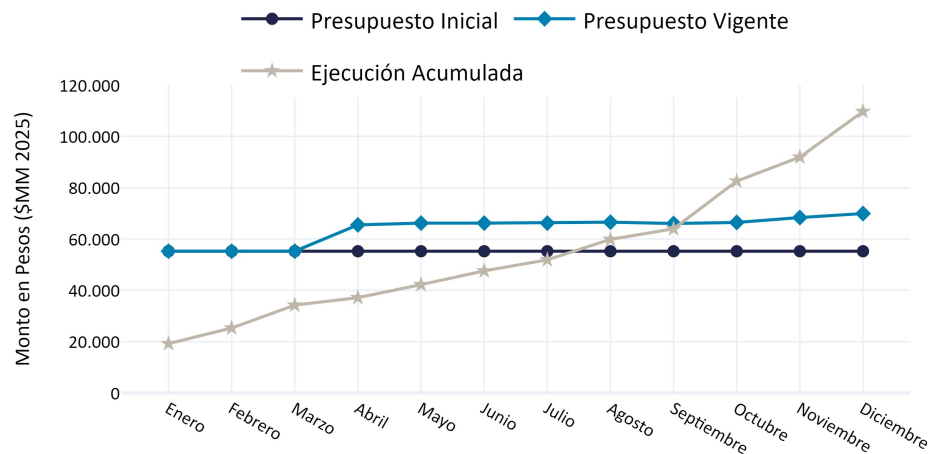
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



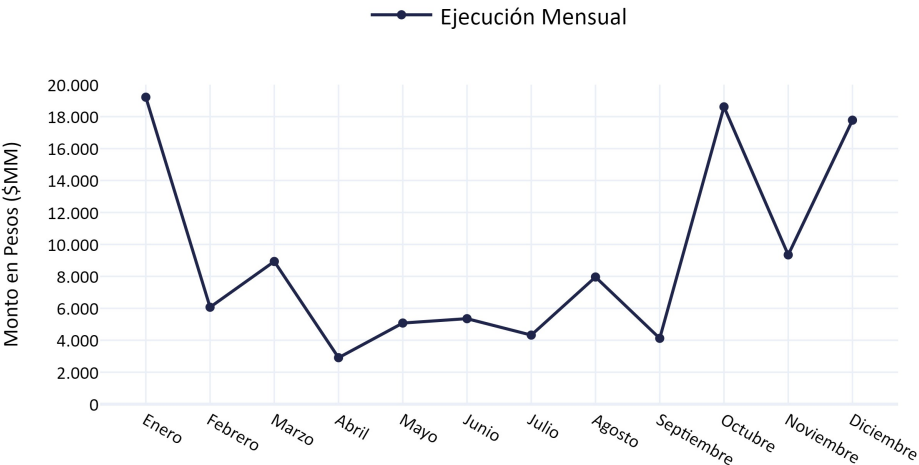
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

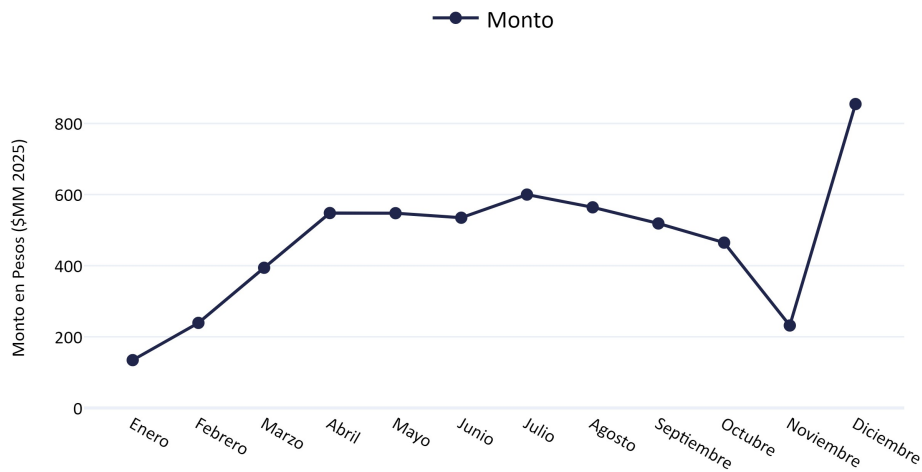
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

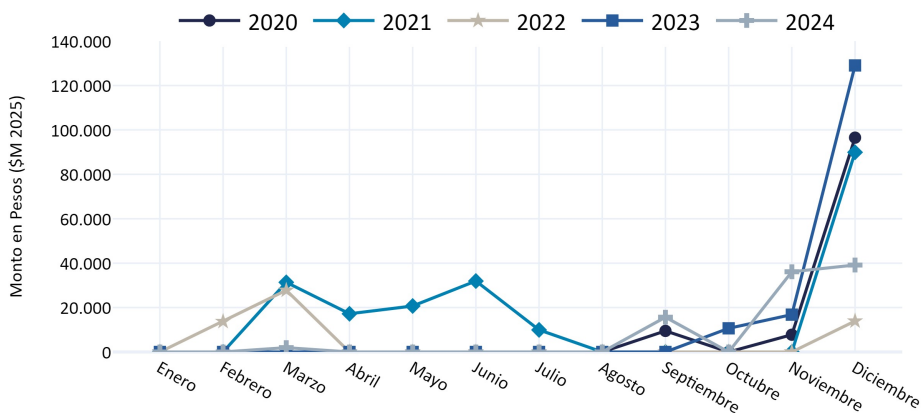
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

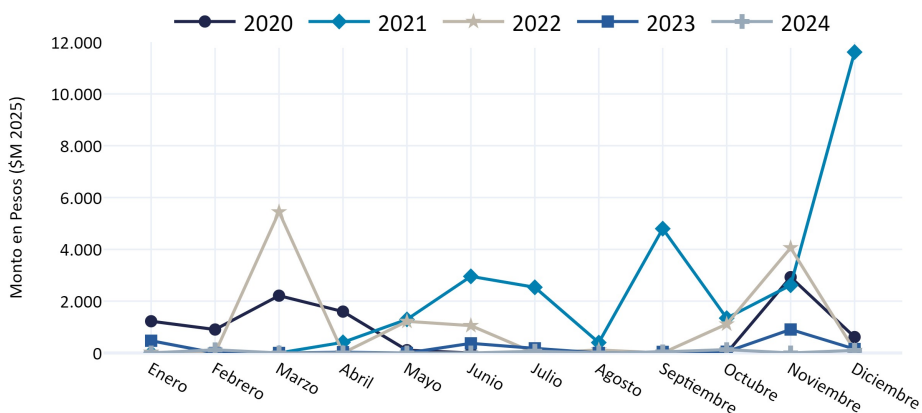


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

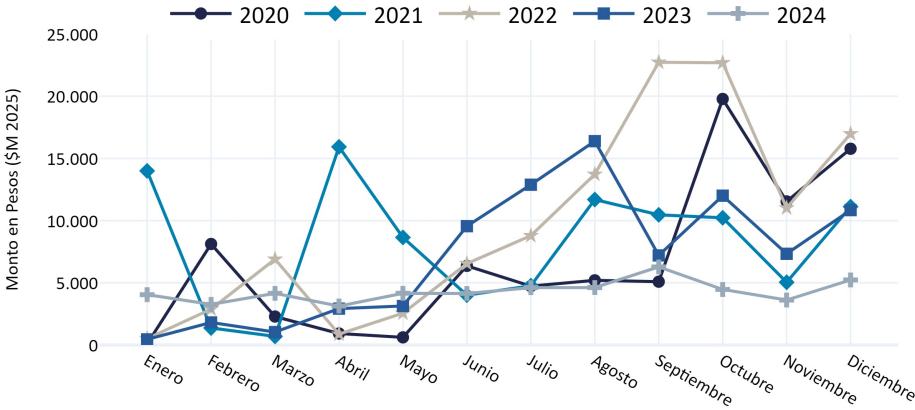
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

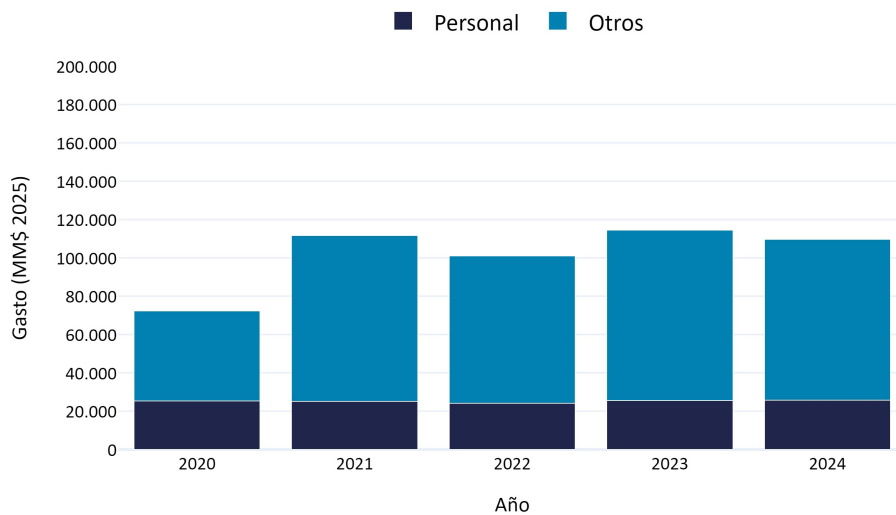


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

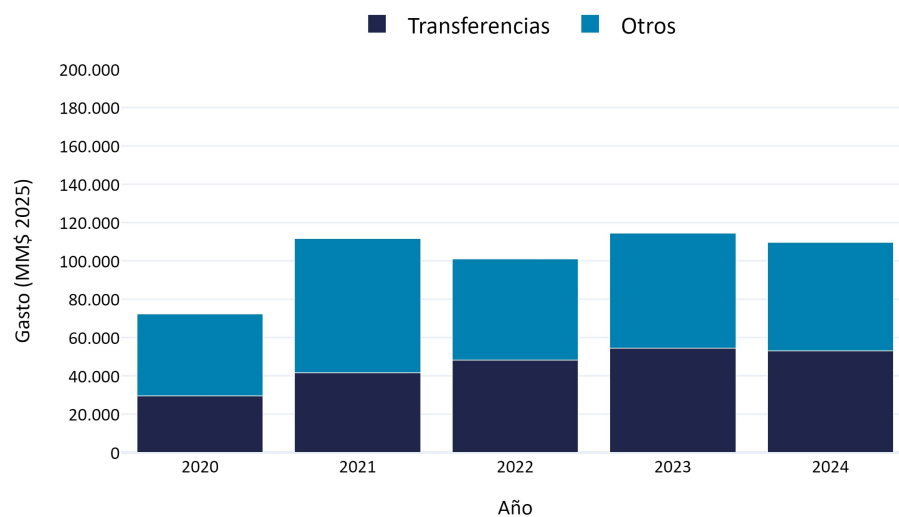


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

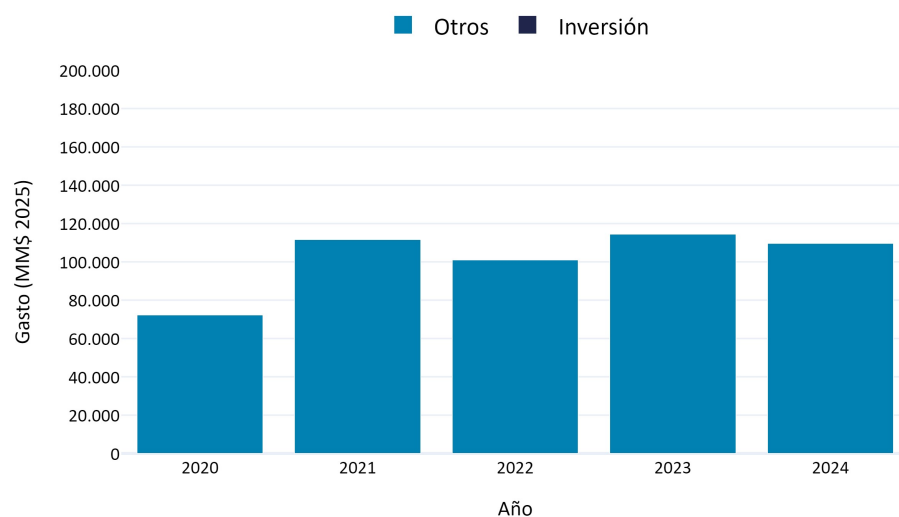
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Bienes Nacionales



¿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.

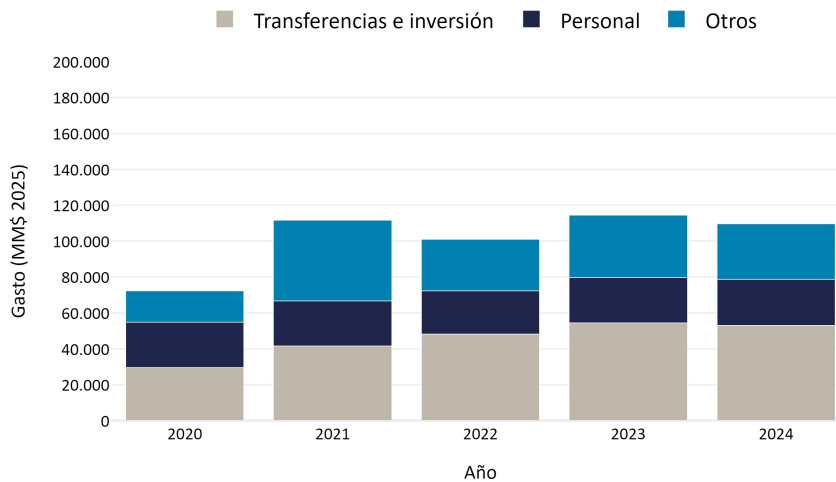
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

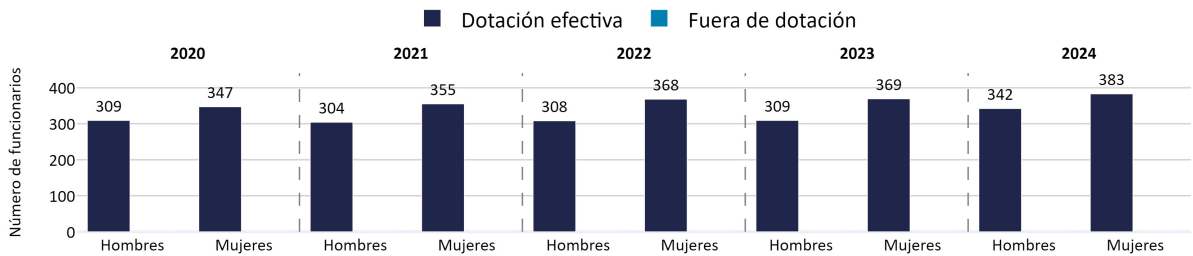
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Bienes Nacionales



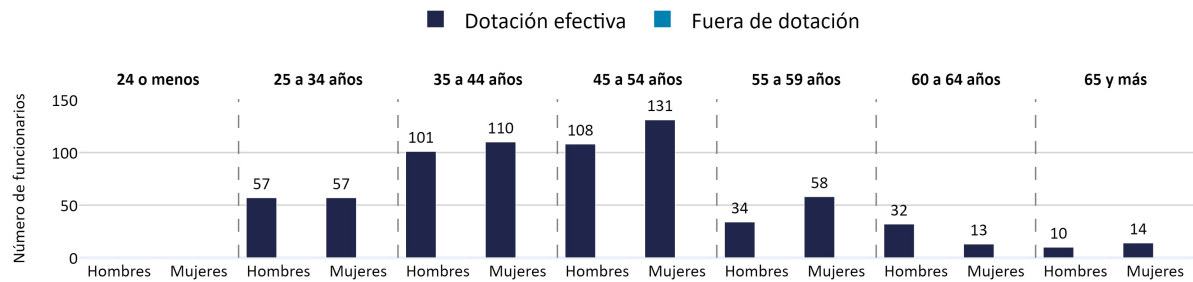
III 4.- Dotación

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



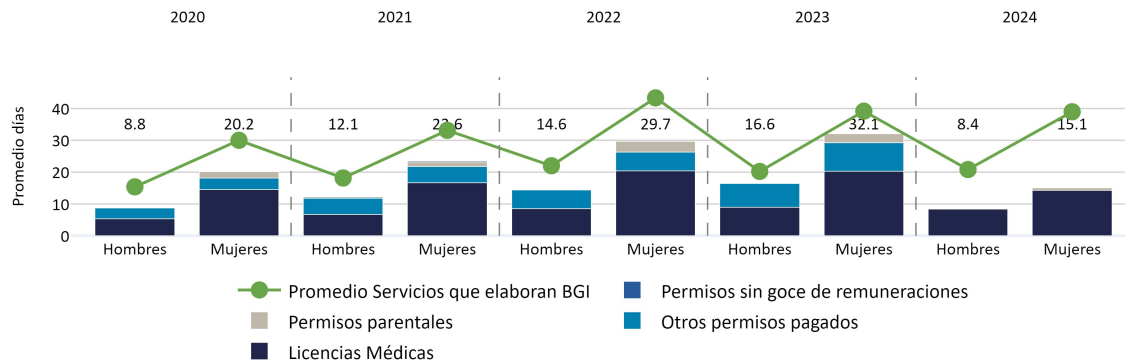
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



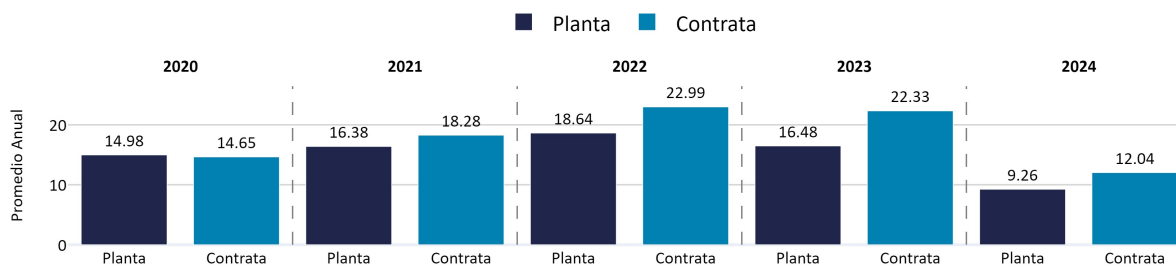
Evolución del ausentismo laboral

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.

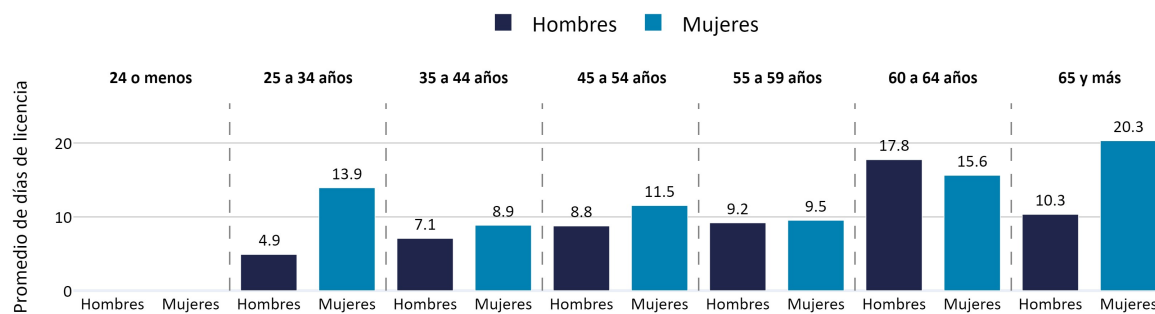
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 53.308 y M\$ 43.372 respectivamente.

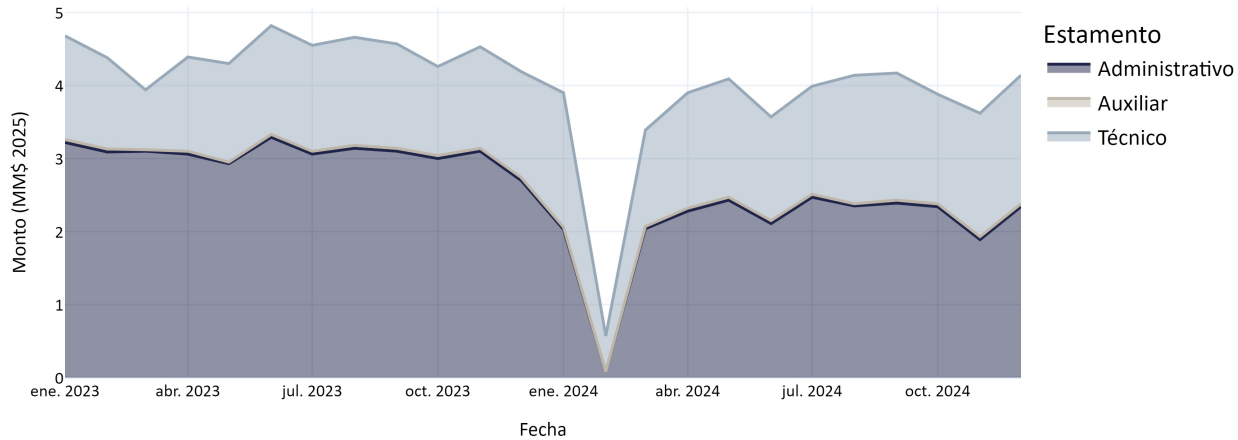
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,2%	2,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,1%	1,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,4%	0,4%

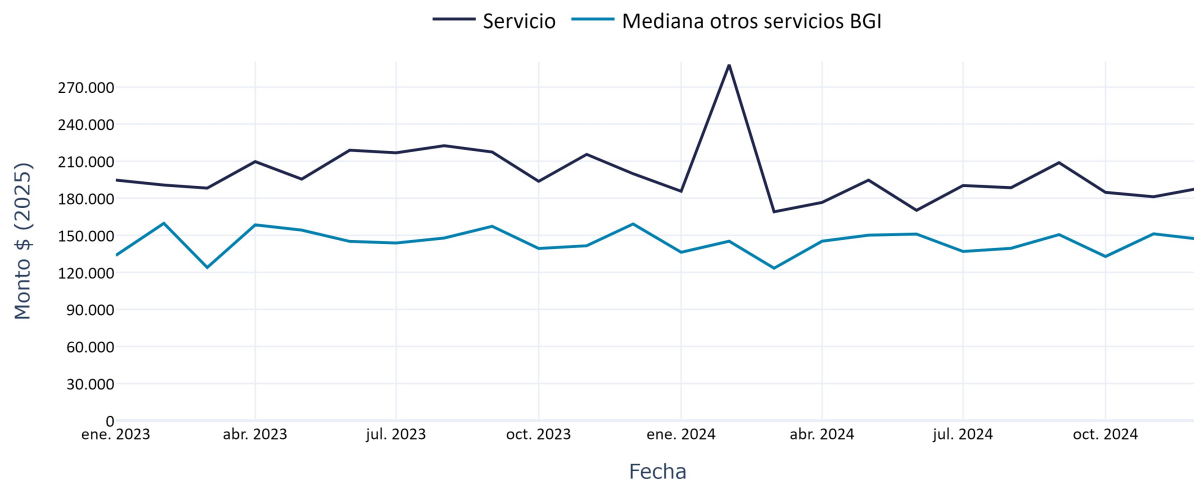
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	27 horas	26 horas
Promedio pagado por trabajador	\$205.028	\$186.145
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	11%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	30%	31%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	12,3%	10,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



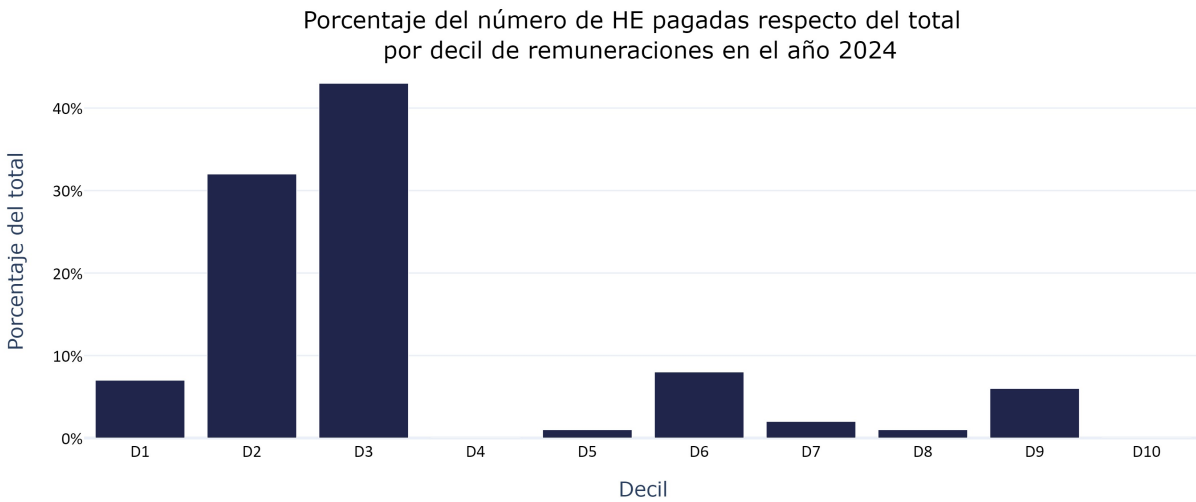
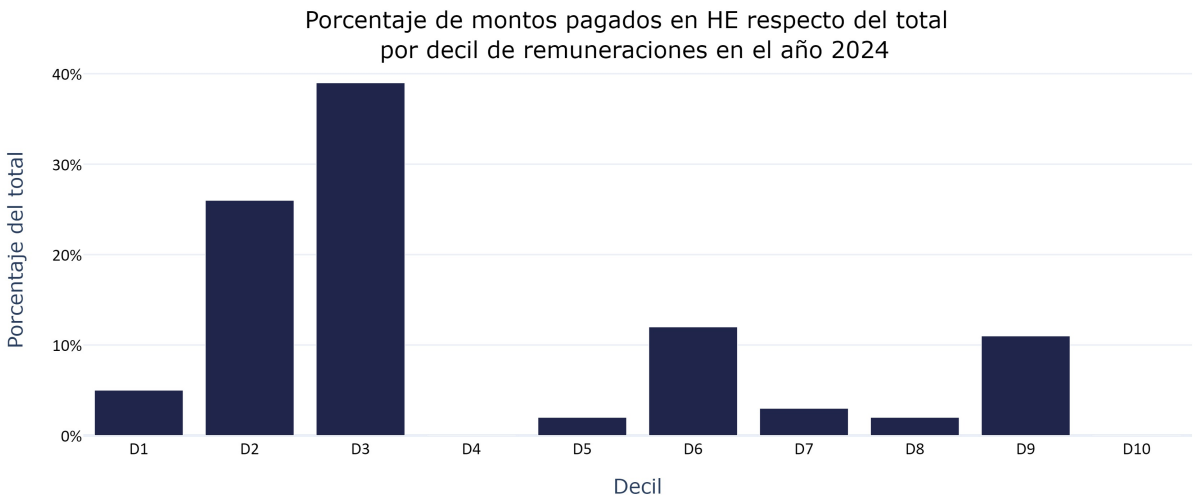
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 7% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	89	23.24%	45	13.16%	134
Auxiliares	4	1.04%	16	4.68%	20
Directivos	10	2.61%	12	3.51%	22
Profesionales	248	64.75%	242	70.76%	490
Técnicos	32	8.36%	27	7.89%	59
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	383	100%	342	100%	725

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	23.21%	16	15.53%	42
Auxiliares	0	0%	1	0.97%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	66	58.93%	67	65.05%	133
Técnicos	20	17.86%	19	18.45%	39
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	112	100%	103	100%	215

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	15	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	51	78
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	29.41%	12.82%

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	13	10
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	15	10
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	86.67%	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	154	105	63
(b) Total dotación efectiva año t	676	678	725
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	22.78%	15.49%	8.69%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	17	14	12
Otros retiros voluntarios año t	104	61	37
Funcionarios retirados por otras causales año t	31	30	14
Total de ceses o retiros	154	105	63

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	97	68	84
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	154	105	63
Porcentaje de recuperación (a/b)	62.99%	64.76%	133.33%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	48	40	39
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	2.5%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	307	351	385
(b) Total Dotación Efectiva año t	676	678	725
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	45.41%	51.77%	53.1%

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)	11392	12751	13747
(b) Total de participantes capacitados año t	514	659	909
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	22.16%	19.35%	15.12%

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	17	31	30
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5.88%	3.23%	3.33%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	70	70	27
(b) Total Dotación Efectiva año t	676	678	725
Porcentaje de becados (a/b)	10.36%	10.32%	3.72%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	532	492	529
Lista 2	17	10	5
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	550	502	534
(b) Total Dotación Efectiva año t	676	678	725
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	81.36%	74.04%	73.66%

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	20	11	35
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	51	78
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	62.5%	21.57%	44.87%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	20	11	35
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	63	38	21
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	31.75%	28.95%	166.67%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	38	31	36
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	63	38	21
Porcentaje (a/b)	60.32%	81.58%	171.43%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

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)
26.00	27.00	9.00	9884.00	919176.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Bienes Nacionales

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	1. Incorporar perspectiva de género en los instrumentos de planificación institucional, en particular en el Plan de Capacitación Institucional, considerando la temática de género como un elemento central a considerar. 2. Instalar, reforzar y/o dotar de mayores competencias y recursos a los mecanismos internos de género (mesa, unidad, comité o comisión)
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	1. Capacitar al 20% de la dotación del servicio en materia de igualdad de género en nivel básico y/o avanzado, dependiendo el perfil de las y los funcionarios. Ambos estarán comprometidos en el plan de capacitaciones de la institución. 2. Capacitar a las y los integrantes de la mesa género para la recepción/contención de denuncias de MALS con enfoque de género.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar acciones de información con focalización en mujeres jefas de hogar y de sectores rurales, sobre la regularización de la pequeña propiedad raíz, incorporando enfoque de género. (El número y tipo de acciones serán definidas en la nota metodológica en el mes de marzo)
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	1. Establecer proceso técnico de continuidad de la desagregación por sexo a la desagregación por género según lineamiento MMEG e INE, incorporando este criterio a los formularios físicos y formularios online del servicio. 2. Informe estadístico de tramitaciones por género según las nuevas categorías de género entregadas por INE. 3. Modelo de gestión de datos espaciales asociados a las tramitaciones del ministerio con enfoque de género.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

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

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

