

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE MINERÍA
Secretaría y Administración General Ministerio de Minería





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 Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

I.- Presentación de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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

III. Funcionamiento de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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 Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE MINERÍA
Suina Chahuán Kim, subsecretaria de Minería	Aurora Williams Baussa, ministra de Minería Suina Chahuán Kim, subsecretaria de Minería

MISIÓN
Diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas de minería, orientadas a elevar y difundir la contribución del sector minero al desarrollo nacional, fomentando la innovación y la productividad, a objeto de emplear los recursos mineros disponibles en condiciones de sostenibilidad para el país.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Para el año 2024, el presupuesto de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería correspondió a un 22,5% del total del Ministerio de Minería.

(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 Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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	
Fortalecer los estándares normativos y de gestión ambiental con perspectiva de género, aplicados al sector, que contribuyan al mejoramiento del desempeño socioambiental de la industria minera.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En un esfuerzo colaborativo entre los sectores público y privado, la Subsecretaría de Minería elaboró la Agenda de Relaves 2025/2026, un instrumento constituido por 7 acciones orientadas a garantizar una gestión segura y sostenible de los depósitos de relaves, así como también posicionar a Chile como un referente mundial en buenas prácticas mineras.	
ACCIÓN 2	
En el marco de la Agenda de Relaves, durante 2024 se trabajó en conjunto con SERNAGEOMIN en la actualización del reglamento para la aprobación de proyectos de diseño, construcción, operación y cierre de depósitos de relaves en Chile (DS N°248), elevando las exigencias al estándar internacional en la materia y habilitando acciones de economía circular.	
ACCIÓN 3	
Con respecto a los escoriales, durante el año 2024 se trabajó en una mesa interministerial entre el Ministerio de Minería, el Ministerio del Medio Ambiente y el Ministerio de Salud. Este espacio tiene como primer objetivo generar las modificaciones normativas necesarias para incentivar y normar el uso de los escoriales como insumo en aplicaciones de la industria de la construcción.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La Agenda de Relaves viene a dar un nuevo impulso a uno de los grandes desafíos para la sostenibilidad de la industria minera en Chile: la gestión de los depósitos de relaves. Actualmente el país cuenta con casi 800 de estas instalaciones, gran parte de las cuales se encuentra en estado inactivo o abandonado, generando desafíos ambientales, sociales y de seguridad a abordar. Por su lado, la modificación al DS N°248 nace de la necesidad de actualizar una normativa vigente desde 2007. La propuesta incorpora, entre otros elementos, la clasificación por consecuencia, mejoras en control y reportabilidad, avances en gestión y gobernanza y la incorporación de proyectos tipo II destinados a habilitar la valorización de este residuo. Por último, la habilitación normativa de la reutilización de escorias es una oportunidad para valorizar un residuo minero, disponer de una nueva materia prima para aplicaciones de construcción y reducir los impactos ambientales de la extracción de áridos naturales.	

Mejorar la participación ciudadana en el sector minero, con una visión acorde al respeto de los DDHH e incorporación de los pueblos indígenas, según los tratados internacionales vigentes en el país.

NUBE DE PALABRAS

Word cloud visualization of the 2011 National Survey on the Perceptions of the Indigenous Population in Mexico. The most prominent words are 'indigena', 'litolio', 'mineria', 'participacion', and 'consulta'. Other visible words include 'estrategia nacional', 'politica', 'pueblos', 'historia', 'pais', 'hito', 'region', 'ciudadana', 'modelo', 'altoandinos', 'convirtio', 'tormenta', 'operacion', 'representativa', 'proceso', 'atacamita', 'mecanismo', 'instituciones', 'contrato', 'sociedad civil', 'realizada', 'especial', 'finalizados', 'acuerdos', 'permanente', 'salares', 'consejo', 'logros', 'impulmento', 'ceol', 'minisrio', and 'dialogo'.

Durante el año 2024 el Ministerio de Minería implementó el denominado Modelo de Diálogo Permanente, un mecanismo de participación que tiene como objetivo informar de manera periódica los avances e hitos de la Estrategia Nacional del Litio, con la participación de 622 personas en un total de 39 reuniones en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama.

Durante 2024 el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) del Ministerio de Minería sostuvo 9 sesiones ordinarias y 4 extraordinarias, abordando temas como la Estrategia Nacional del Litio, la Política de Fomento a la Pequeña Minería y la agenda de género ministerial. En línea con lo anterior, todas las políticas públicas han sido desarrolladas incluyendo procesos de consulta ciudadana.

La Consulta Indígena es un derecho de los pueblos indígenas que proviene del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que surge cada vez que se adoptan medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarlos directamente. Su realización es un deber del Estado de Chile y un habilitador de la industria del litio. Por su lado, el Modelo de Diálogo Permanente da cumplimiento al Hito N°2 de la Estrategia Nacional del Litio, que compromería un proceso de diálogos y participación con comunidades y pueblos indígenas, academia y ciencias, empresas productivas y la sociedad civil, para avanzar de la mano con los territorios. Por último, el Consejo de la Sociedad Civil es uno de los principales mecanismos de participación ciudadana establecidos en la Ley N20.500, el Instructivo Presidencial N°007 y la Resolución Exenta N4733. Este órgano consultivo, de carácter democrático, diverso y representativo, aborda el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar la productividad de la pequeña minería metálica, no metálica y actividades extractivas, considerando la diversidad territorial y la inclusión con enfoque género relevando su contribución al desarrollo sostenible del país.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024 se puso en marcha la Declaración Minera, un trámite simplificado destinado a pequeños mineros cuya capacidad de extracción es menor a 1.000 toneladas al mes. El procedimiento busca facilitar la regularización de este segmento, consolidando en un único trámite el inicio de faena, la aprobación del proyecto de explotación y el plan de cierre, garantizando los estándares de seguridad.	

ACCIÓN 2
El Programa de Capacitación y Transferencia Tecnológica para la Pequeña Minería (PAMMA) de la Subsecretaría de Minería entregó durante 2024 más de \$2 mil millones a través de sus cuatro instrumentos de fomento: PAMMA Capacita, PAMMA Productivo, PAMMA Equipa y PAMMA Asociativo.

ACCIÓN 3
En el marco del programa PAMMA, y a través de un trabajo colaborativo con Sercotec, en 2024 se lanzó por primera vez un instrumento de fomento diseñado específicamente para fortalecer la asociatividad y el cooperativismo en el sector minero. En esta primera edición, 7 cooperativas y 22 asociaciones de distintas regiones del país resultaron beneficiadas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La Declaración Minera es la materialización de un compromiso presidencial anunciado en la Cena de la Minería 2023 y un largo anhelo de la pequeña minería. Esta iniciativa permite que el pequeño productor realice directamente el trámite, sin necesidad de contratar a un tercero, así como reducir los tiempos de aprobación de 100 a 25 días en promedio. El Programa de Capacitación y Transferencia Tecnológica para la Pequeña Minería es el principal instrumento del Ministerio de Minería para impulsar la productividad, capacitación y asociatividad de la pequeña minería metálica, no metálica y actividades extractivas, considerando la diversidad territorial y la inclusión con enfoque de género. Por último, el PAMMA Asociativo es una de las acciones comprometidas en el Eje 4 de la Política Nacional de Fomento a la Pequeña Minería, que tiene como objetivo apoyar el desarrollo de canales de comercialización y la promoción de alianzas estratégicas entre los actores de la pequeña minería.

Generar políticas públicas que permitan un desarrollo sostenible e institucional del sector, incorporando mecanismos participativos, con perspectiva de derechos humanos y de crisis climática, impulsando la actividad minera en toda su cadena de valor y potenciando su contribución al desarrollo nacional.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Estamos en un contexto de alta demanda de minerales para la transición energética, la seguridad alimentaria y el desarrollo de tecnologías avanzadas. En ese escenario, el Ministerio de Minería lidera la elaboración de la Estrategia Nacional de Minerales Críticos, iniciada en 2024 con el desarrollo de informes técnicos que analizan los diversos minerales críticos y el potencial geológico del país.

En diciembre de 2024 el Comité de Ministros aprobó el Plan Sectorial de Cambio Climático de Minería, instrumento clave para impulsar una industria más resiliente y baja en emisiones. El plan aborda los desafíos climáticos a través de medidas de mitigación y adaptación, promoviendo descarbonización, eficiencia hídrica y economía circular, con foco en la sostenibilidad y carbono neutralidad al 2050.

La Política Nacional de Fomento a la Pequeña Minería es el resultado de un trabajo técnico de rediseño de los distintos instrumentos de fomento y señala una ruta de crecimiento integral para los productores de la pequeña minería, subsector que representa el 94% del total de faenas totales a nivel nacional (9.046 faenas) y que aporta más de 21 mil puestos de trabajo. Por su lado, la Estrategia Nacional de Minerales Críticos representa una oportunidad de honrar la riqueza geológica de nuestro territorio y abordar los desafíos globales, diseñando la futura industria minera nacional y el rol que tendrá el país en la cadena mundial de suministro de minerales críticos. Por último, la elaboración del Plan Sectorial de Cambio Climático de Minería responde al mandato establecido en la Ley Marco de Cambio Climático y forma parte de los esfuerzos del país para cumplir con los compromisos nacionales e internacionales asumidos en el Acuerdo de París y en la Estrategia Climática de Largo Plazo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar políticas y acciones públicas contributivas a la investigación, desarrollo e innovación del sector minero, con énfasis en el encadenamiento productivo, generación de valor, diversificación de la matriz productiva y emprendimiento local.	

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
La Mesa Nacional de Proveedores Mineros (MNPM) ha continuado su trabajo durante 2024, destacando la realización de talleres participativos para levantar brechas del ecosistema e identificar potenciales soluciones. Estos insumos serán la base para la elaboración de la futura Estrategia de Desarrollo de Proveedores de la Minería Chilena, a presentarse el segundo semestre de 2025.	

ACCIÓN 2
Durante 2024 continuó el trabajo de desarrollo del Observatorio Nacional de Peligros Geológicos y Mineros. Esta iniciativa, impulsada por Sernageomin y apoyada por el programa de Institutos Tecnológicos Públicos de CORFO, busca centralizar información crítica para fortalecer la toma de decisiones en gestión del riesgo de desastres y la seguridad de comunidades y sectores productivos.

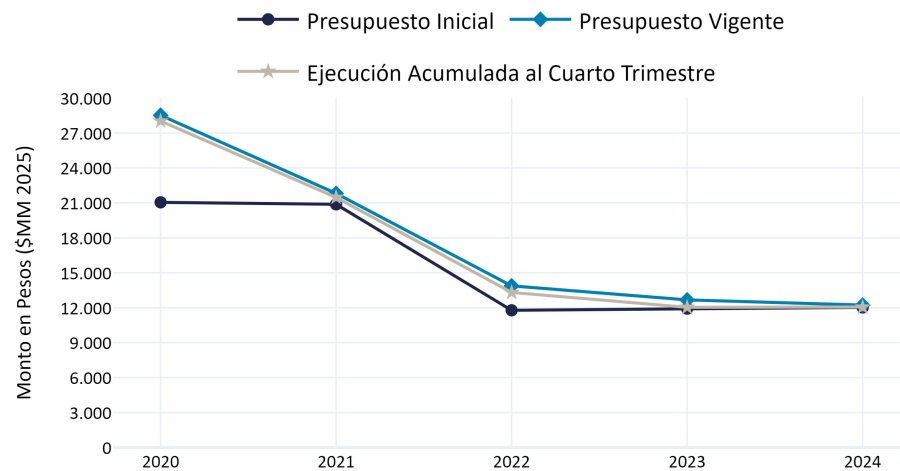
ACCIÓN 3
Mediante un trabajo colaborativo con CORFO, se analizaron sinergias entre los diversos instrumentos de la corporación y los desafíos de la industria minera. Durante 2024, destacaron especialmente las convocatorias del Programa Tecnológico de Recuperación de Pasivos Ambientales y Desafíos de I +D para el Desarrollo Productivo Sostenible, con un cofinanciamiento de más de \$10 mil millones cada uno.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Los proveedores mineros cumplen un rol clave en la cadena de valor minera, abarcando desde el abastecimiento de insumos hasta el desarrollo y transferencia de soluciones tecnológicas. Dada esta relevancia, se promovió la creación de la Mesa Nacional como un espacio para abordar las necesidades del sector y articular esfuerzos interinstitucionales. Por su lado y considerando las amenazas de desastres geológicos que enfrenta nuestro país, el Observatorio Nacional de Peligros Geológicos y Mineros es una iniciativa que permitirá mejorar nuestra capacidad de respuesta y prevención a través de una mayor captura de información geoespacial y el desarrollo de herramientas avanzadas de monitoreo. Por último, el trabajo de alineamiento entre los sectores productivos y los instrumentos de fomento es fundamental para asegurar el uso eficiente de los recursos públicos y la colaboración en torno a desafíos comunes, como es la aplicación de economía circular para la valorización de residuos mineros.

Funcionamiento de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

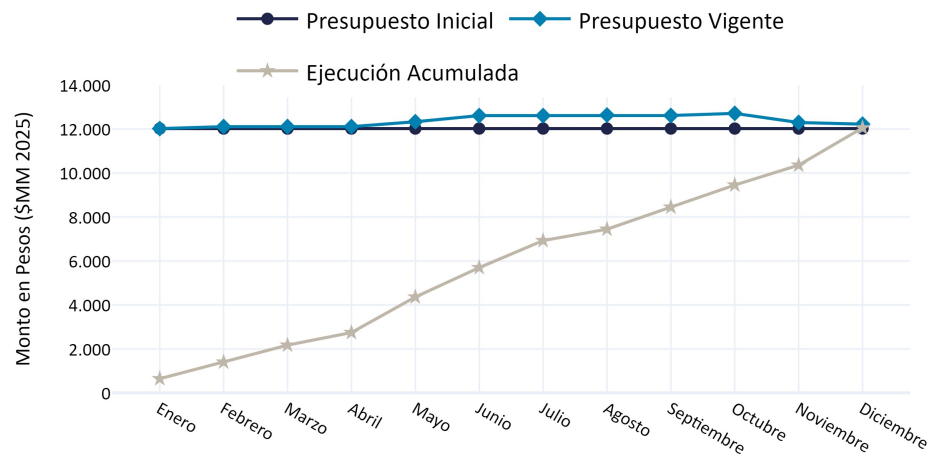
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



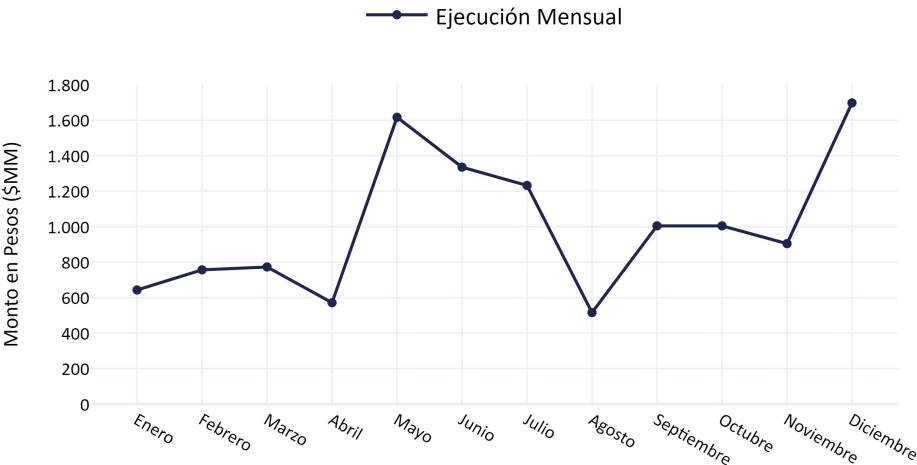
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

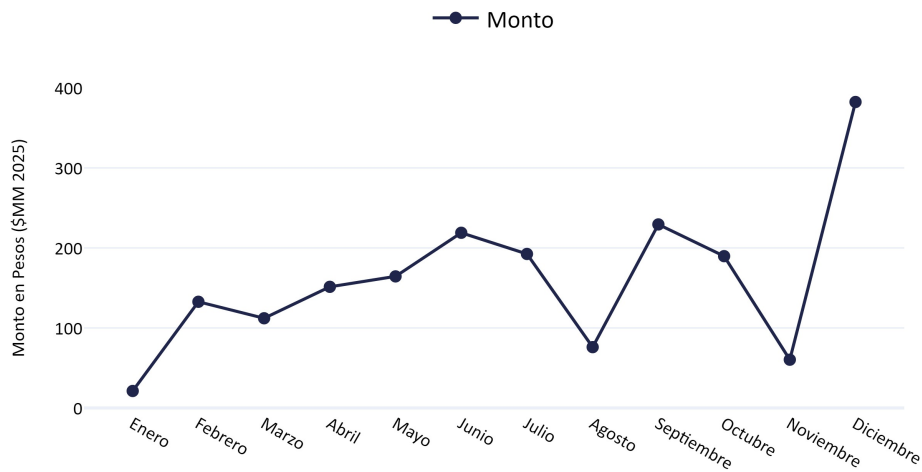
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



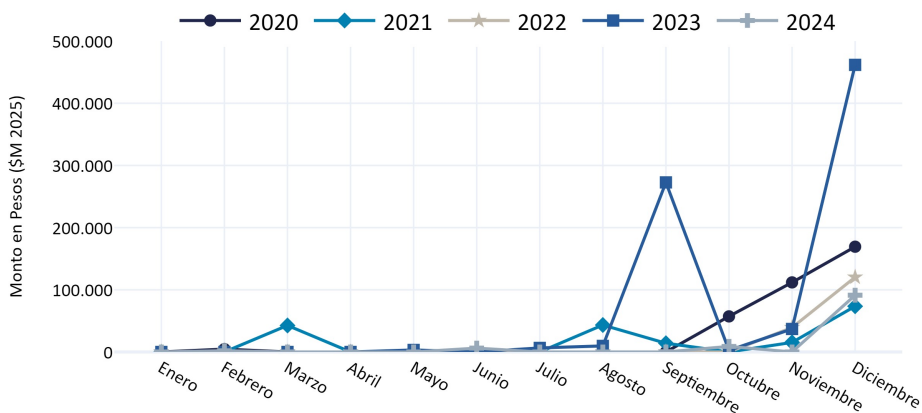
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Secretaría y Administración General Ministerio de Minería, ejecutó el 19,8% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% 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

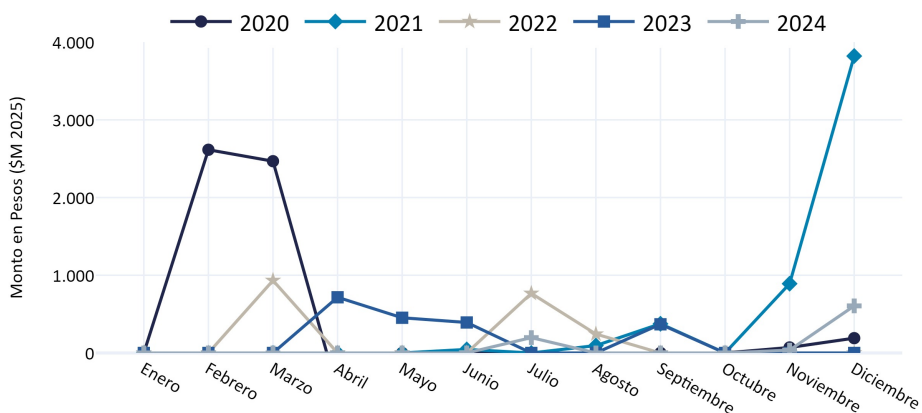
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



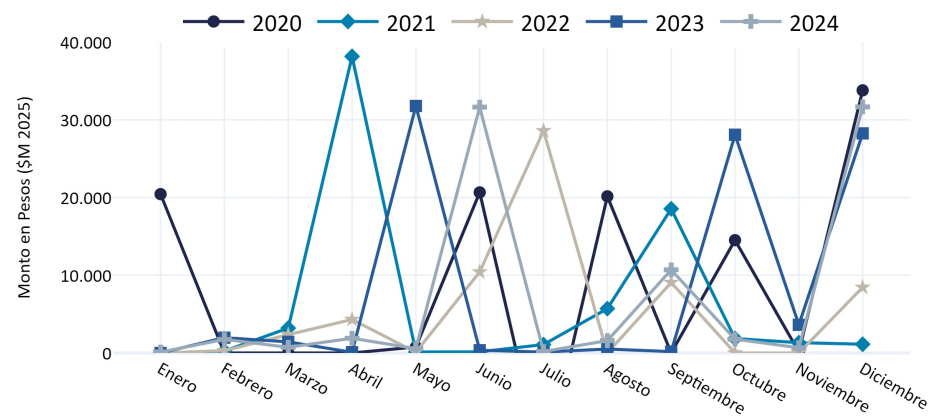
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

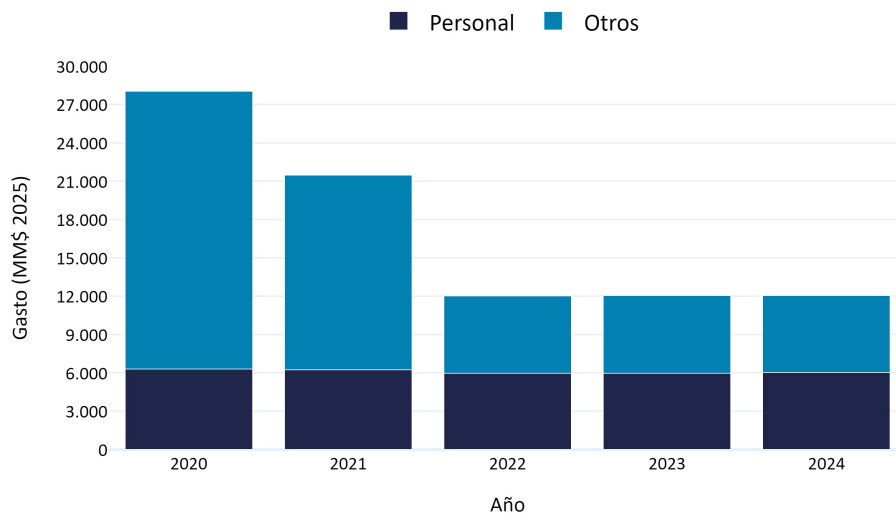


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

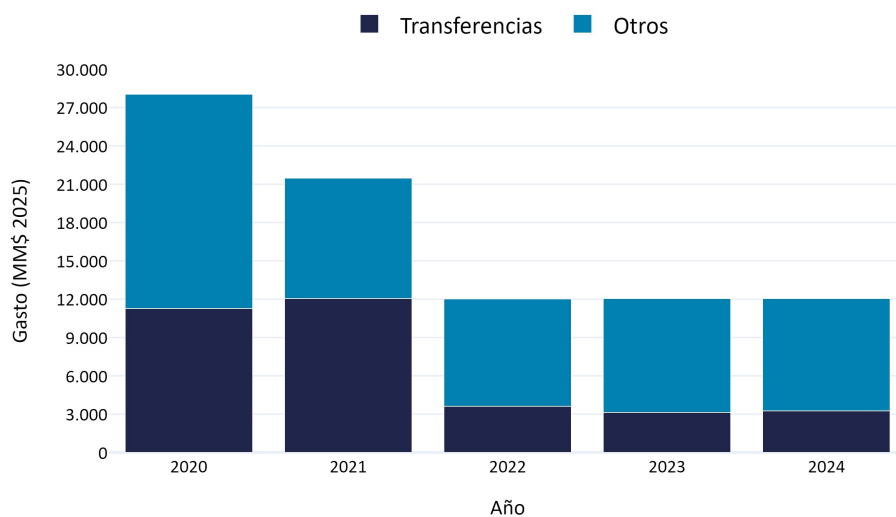


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

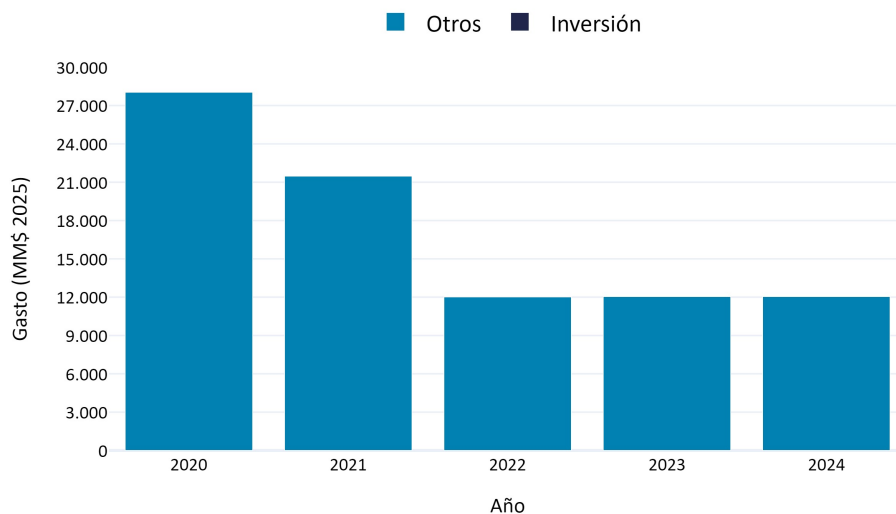
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Secretaría y Administración General Ministerio de Minería



¿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.

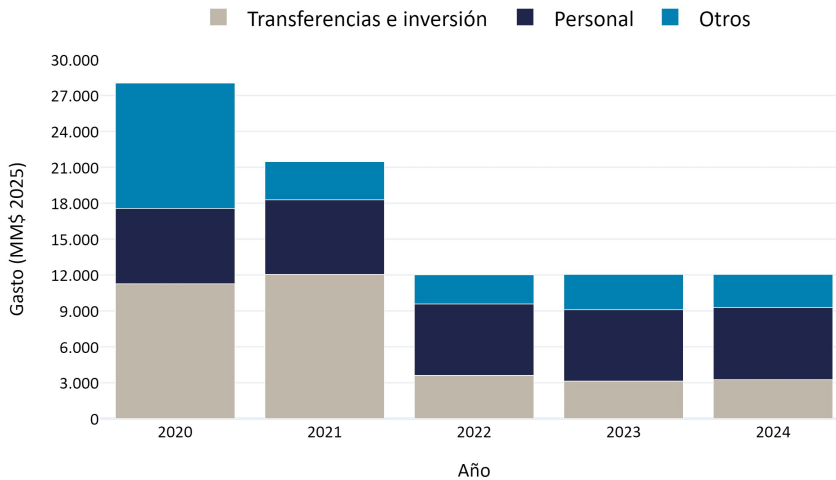
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

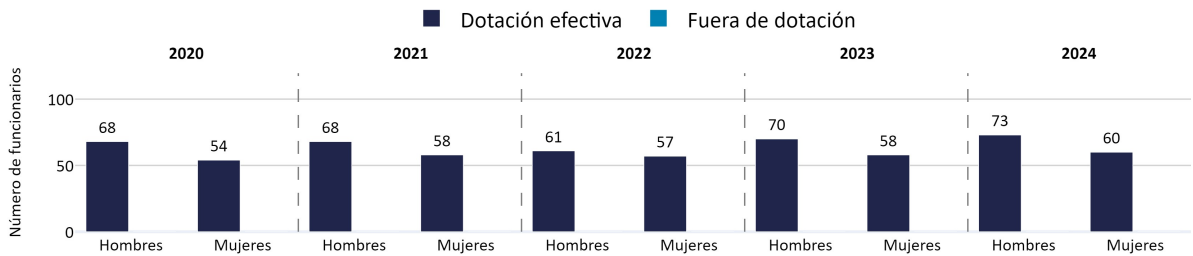
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería



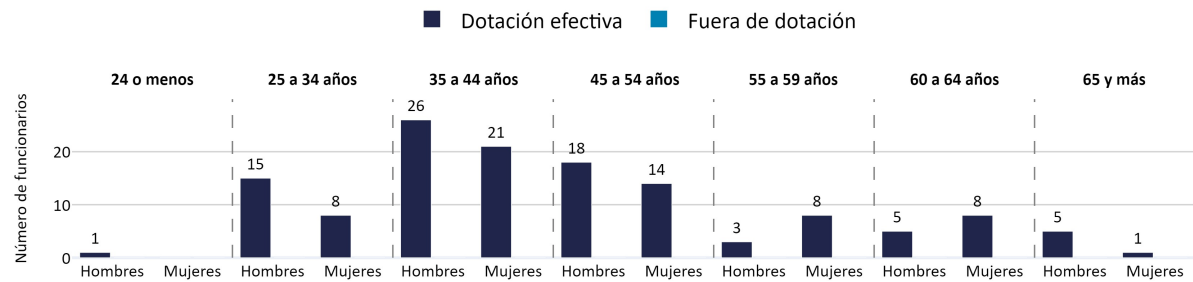
III 4.- Dotación

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



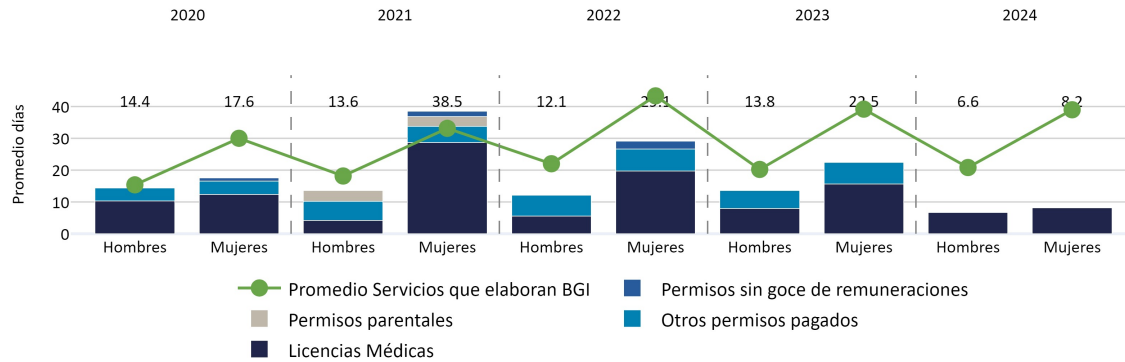
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



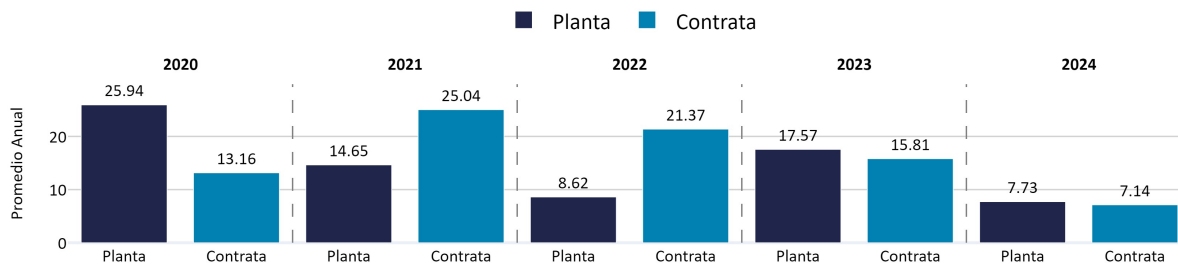
Evolución del ausentismo laboral

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.

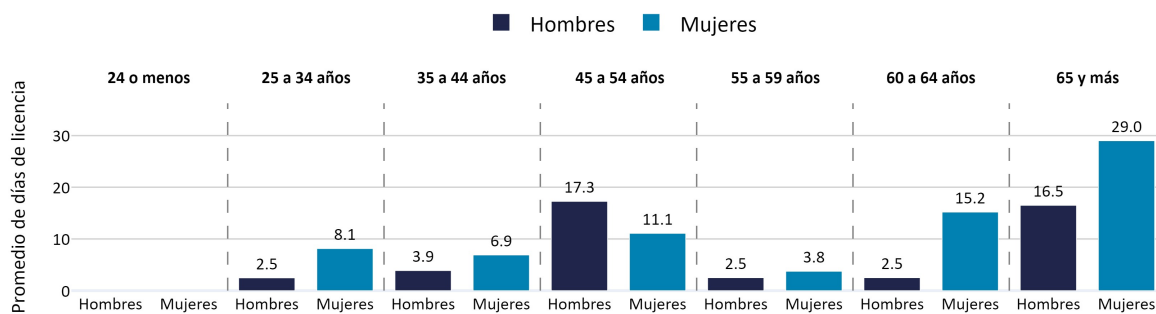
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 19.366 y M\$ 24.489 respectivamente.

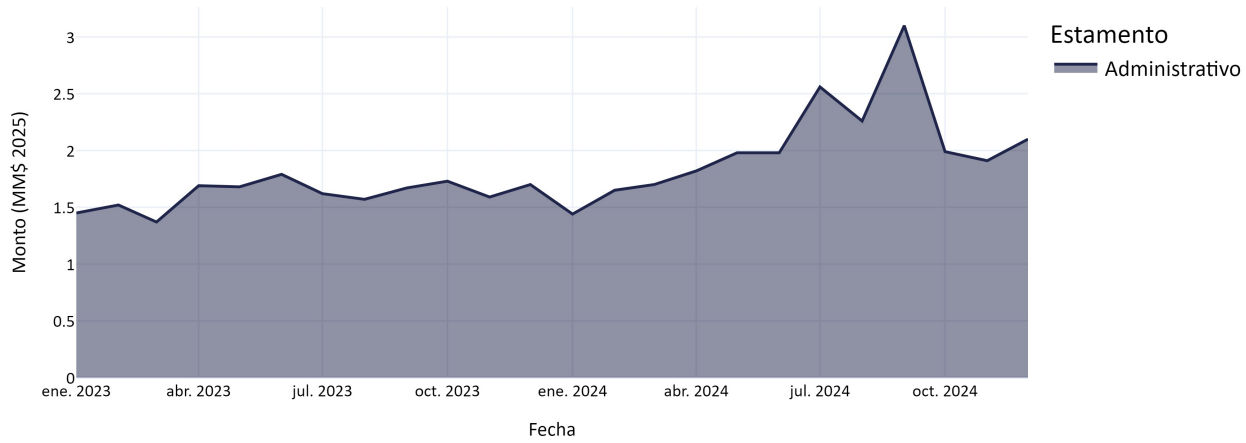
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	5,5%	10,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,8%	6,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	4,0%	3,0%

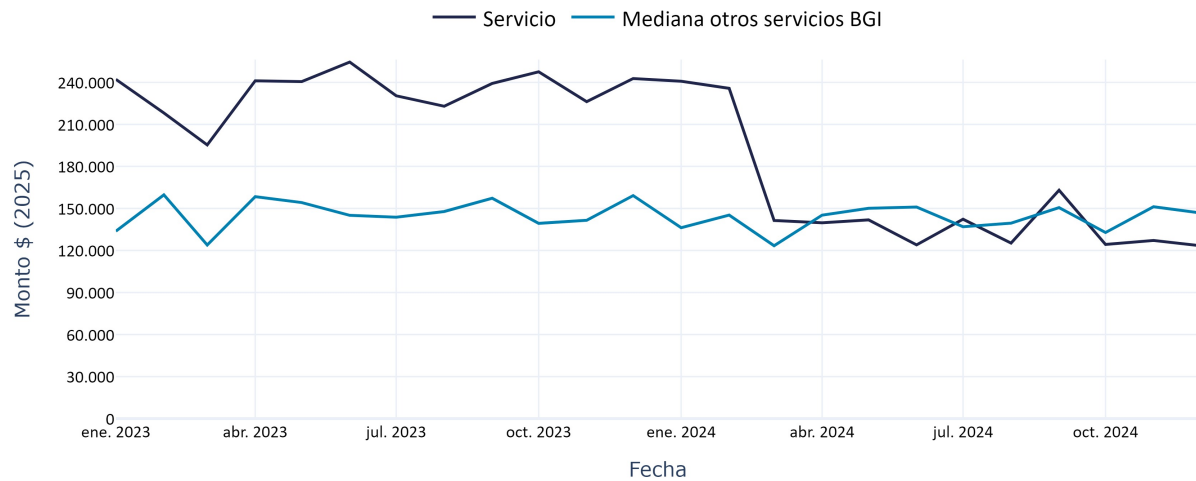
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	40 horas	25 horas
Promedio pagado por trabajador	\$233.324	\$143.210
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	99%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	19,6%	10,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



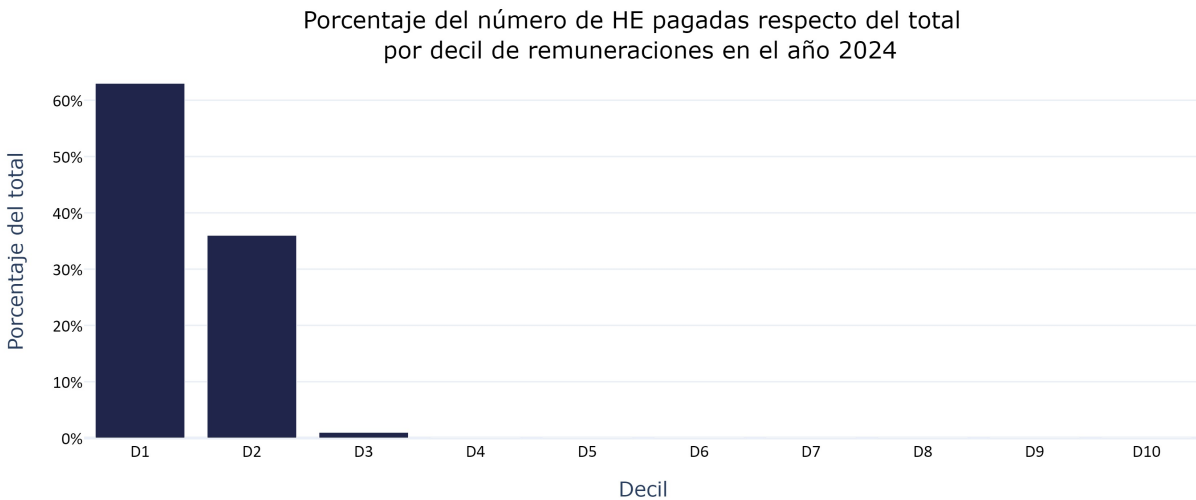
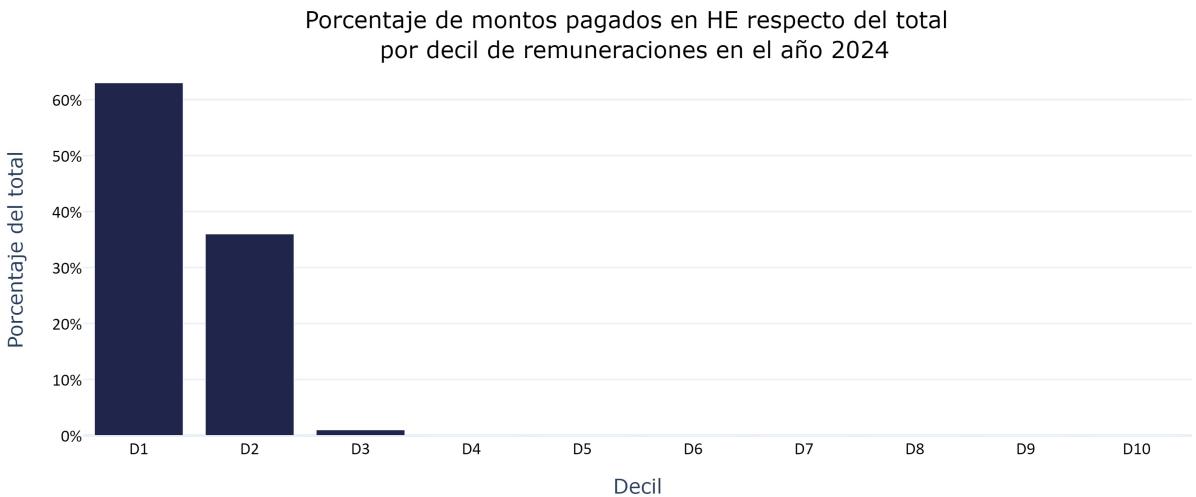
Comparación con otros servicios públicos



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 63% de las HE pagadas y recibe el 63% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	12	20%	17	23.29%	29
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	6	10%	8	10.96%	14
Profesionales	34	56.67%	47	64.38%	81
Técnicos	8	13.33%	1	1.37%	9
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	60	100%	73	100%	133

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	10%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	17	85%	18	100%	35
Técnicos	1	5%	0	0%	1
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	20	100%	18	100%	38

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	23	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	0%	NaN%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	0	18	22
(b) Total dotación efectiva año t	118	128	133
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0%	14.06%	16.54%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	2	5
Otros retiros voluntarios año t	0	15	16
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	1	1
Total de ceses o retiros	0	18	22

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	23	22
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	18	22
Porcentaje de recuperación (a/b)	NaN%	127.78%	100%

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	17	15	15
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	0	119	130
(b) Total Dotación Efectiva año t	118	128	133
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0%	92.97%	97.74%

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)	0	4277	6276
(b) Total de participantes capacitados año t	0	418	702
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	NaN%	10.23%	8.94%

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	0	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	25	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	4%	3.45%

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	118	128	133
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	0	104	111
Lista 2	0	1	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	105	114
(b) Total Dotación Efectiva año t	118	128	133
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	82.03%	85.71%

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	0	5	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	23	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	21.74%	NaN%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	Infinity%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	Infinity%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Adecuar la legislación sectorial minera en materia de aguas (Código de Aguas y de Minería) y la que regula las concesiones de energía geotérmica (Ley 19.657), para Garantizar los derechos de agua de las comunidades indígenas aledañas a las faenas mineras y geotérmicas.	Terminado
Avanzar en herramientas para fomentar la localización en Chile del proceso industrial de refinación.	Terminado
Desarrollar una nueva industria nacional del recurso estratégico Litio.	Terminado
Fomentar la participación en la creación de la ENL, de la industria, la academia y las comunidades promoviendo la investigación e innovación y con protagonismo del Estado en su desarrollo.	Terminado
Fortalecer ENAMI para que lidere un plan de fomento y desarrollo para la mediana minería, pero especialmente para la micro, la pequeña y la minería artesanal, impulsando su modernización tecnológica para dar mayor sustentabilidad a sus operaciones.	En implementación
Fortalecer ENAMI para que lidere un plan de fomento y desarrollo para la mediana minería, pero especialmente para la micro, la pequeña y la minería artesanal, impulsando su modernización tecnológica para dar mayor sustentabilidad a sus operaciones.	En tramitación
Fortalecer la capacidad de fundición de cobre, impulsando la construcción de una nueva fundición que permita aumentar la capacidad local de producción de cobre refinado con altos estándares ambientales, permitiendo reducir la exportación de concentrado.	Terminado
Habilitar encadenamientos productivos y movilizar empleo en todos los rubros asociados al desarrollo de nuestra minería.	Terminado
Impulsar una nueva gobernanza de salares para la gestión del litio.	En implementación
Minimizar el impacto ambiental de la pequeña minería implementando sistemas de reciclaje para desechos y maquinaria abandonada.	En diseño
Otorgar mayor valor agregado tanto al cobre como a sus subproductos, por vía de inversión en ciencia aplicada e innovación en minería.	Terminado
Promover el uso de energías limpias en los procesos mineros e industriales y su trazabilidad en el mercado	Terminado
Promover iniciativas científicas para minimizar el impacto de relaves mineros y la optimización de la exploración minera, incluido el desarrollo de la exploración de metales críticos para un desarrollo sustentable y sostenible	En implementación
Promover inversiones en infraestructura compartida para el uso de agua de mar en minería.	En implementación
Revisar y revitalizar la estrategia para la regularización de Pasivos Ambientales Mineros (faenas abandonadas), que son un riesgo para el medio ambiente y las comunidades.	En implementación
Se pondrá énfasis también en investigación y desarrollo que permitan acelerar la transición hacia una minería de bajas emisiones.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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)
4.00	31.00	6.00	94.00	168228703.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Durante el periodo 2024 el servicio aprobó, el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, y el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Estos instrumentos recogen las últimas modificaciones legales, así como las instrucciones emitidas por la CGR y la Dirección Nacional del Servicio Civil.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Continuidad de la Mesa Nacional Mujer y Minería. Se llevaron a cabo talleres enfocados en la implementación del Convenio 190, Ley Karin, con el objetivo de entregar conocimientos y herramientas que permitan materializar las exigencias que imponen estas nuevas leyes y en temáticas de seguridad y salud con enfoque de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Elaboración de ¿Guía para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas mineras? con alcance institucional que busca dar continuidad a las iniciativas desarrolladas e implementadas en años anteriores. La institución lleva más de una década trabajando y desarrollando diversas acciones en el área, siendo impulsadas por el Comité como espacio de participación.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género	Difusión Diagnóstico de sesgos inconscientes en procesos de contratación, formación y desarrollo de carrera de las mujeres en el sector minero. Estudio cuyo objetivo fue identificar sesgos inconscientes presentes en la minería y analizar impacto en la empleabilidad, formación y desarrollo profesional de las mujeres en el sector.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Secretaría y Administración General Ministerio de Minería

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

