

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Secretaría General de la Presidencia de la República





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 General de la Presidencia de la República

I.- Presentación de la Secretaría General de la Presidencia de la República

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

III. Funcionamiento de la Secretaría General de la Presidencia de la República

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 General de la Presidencia de la República

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Macarena Lobos Palacios, ministra de la Secretaría General de la Presidencia. Nicolás Facuse Vásquez, subsecretario General de la Presidencia.	Macarena Lobos Palacios, ministra de la Secretaría General de la Presidencia Nicolás Facuse Vásquez, subsecretario General de la Presidencia

MISIÓN
El Ministerio Secretaría General de la Presidencia es la cartera de Estado encargada de facilitar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de la agenda programática y legislativa del Gobierno. Así, asesora directamente al/la Presidente/a de la República y a los Ministro/as de Estado en materias políticas, jurídicas, administrativas y de integridad pública con el fin de contribuir a la oportunidad y calidad de sus decisiones, apoyándoles en el ejercicio de sus funciones colegisladoras, proveyéndoles de la información político-técnica necesaria para una adecuada coordinación programática. Adicionalmente, realiza funciones de coordinación interministerial y con el H. Congreso Nacional, con el propósito de imprimir eficiencia y coherencia a la acción gubernamental. En su gestión, considera el enfoque de género cuando sea pertinente.

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)	
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 General de la Presidencia de la República correspondió a un 100,0% del total del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

(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’.

Las acciones desarrolladas en dicho periodo han sido efectivas para la ejecución de diversas obras significativas en el territorio, donde destaca la instalación de la primera tubería del sistema de agua potable rural Pehuenco, el inicio de obras del Puente Chichintahue en Alto Biobío, reparaciones de puentes, ejecución de proyectos de conservación de caminos indígenas y de agua potable, el financiamiento de 34 proyectos en las regiones del Plan. Además de capacitar a más de 40 mujeres en emprendimiento, gestión y administración de negocios con perspectiva intercultural en conjunto con ONUMujeres y Originarias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Coordinar el cumplimiento de los compromisos de gobierno, a través del seguimiento, monitoreo y apoyo a las gestiones que propendan al logro e implementación de políticas públicas y agendas prioritarias.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Seguimiento y monitoreo de compromisos gubernamentales, a través de un trabajo conjunto con contrapartes sectoriales y delegaciones presidenciales regionales para garantizar el cumplimiento de dichos compromisos. Además, se consolidó el Monitoreo de Compromisos Gubernamentales y la organización de reuniones presenciales bimestrales con los gabinetes de los ministerios.

Coordinación y monitoreo de los Comités de Seguimiento de la Inversión Pública (CSI), a fin de fortalecer la coordinación entre ministerios, delegados presidenciales regionales, Seremi y otras instituciones involucradas en procesos de inversión pública. Los CSI realizaron sesiones de seguimiento y monitoreo de proyectos y sectores, generando grandes avances en proyectos regionales estratégicos.

Las acciones y actividades descritas que fueron realizadas durante el 2024 fueron de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos de la División de Coordinación Interministerial (DCI), cuya labor consiste en coordinar a los diversos gabinetes e instituciones para otorgar coherencia y eficacia a la labor gubernamental y garantizar que los recursos sean utilizados de forma eficiente, cumpliendo con los compromisos presidenciales. Específicamente, durante el 2024 la gestión de la DCI impulsó el avance de proyectos regionales estratégicos y el fortalecimiento y consolidación de mecanismos claros de monitoreo y reporte, lo que ha permitido disponer de una visión completa y actualizada sobre el estado de avance de la inversión pública regional, contribuyendo a una mayor transparencia y eficiencia en la gestión gubernamental.

Monitorear la realidad nacional a través del análisis de variables relevantes de naturaleza política, social, y jurídico-constitucional con el objeto de formular propuestas de acción y generar información estratégica para la toma de decisiones del Gobierno.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

La División elaboró informes semanales de Estudios Políticos y Sociales, en el cual se encuentra el seguimiento y análisis de leyes publicadas en cada administración, y que, además, aborda materias de relevancia internacional, legislativa y áreas prioritarias para el Gobierno, proporcionando bases sólidas para la toma de decisiones gubernamentales y respaldo de la agenda legislativa del Ejecutivo.

Se prestó apoyo técnico a la Comisión Presidencial Para la Paz y el Entendimiento, a través de la elaboración de insumos, análisis de datos y asistencia metodológica del trabajo de los comisionados y Comité Experto. Se realizó un seminario internacional virtual para intercambiar experiencias con diversas naciones, y se colaboró en la realización del evento sobre Tierra Indígena en la ONU.

Durante el 2024, la División de Estudios del Ministerio colaboró con las autoridades ministeriales mediante la realización de actividades de extensión, que permitieron generar insumos para apoyar la toma de decisiones en diversas materias, en la elaboración de informes de estudios políticos y sociales, que proporcionaron bases para la toma de decisiones gubernamentales y el avance de la agenda legislativa del Gobierno, y en el apoyo técnico a la Comisión Presidencial Para la Paz y el Entendimiento, teniendo a su cargo la coordinación del comité editor del informe final, que recopila las propuestas y conclusiones de la Comisión. Todas estas acciones permitieron recopilar información estratégica para la toma de decisiones del Ejecutivo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asesorar al Presidente/a de la República y a las y los Ministros en lo referido a las relaciones con el Congreso Nacional, los partidos políticos y las organizaciones sociales y religiosas, a través de las coordinaciones con los organismos involucrados, a fin de asegurar los apoyos requeridos a la agenda legislativa del Gobierno, y con ello anticipar y manejar conflictos.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se llevó a cabo la coordinación entre el equipo de asesores de la División de Relaciones Políticas e Institucionales con los equipos legislativos del resto de los Ministerios y los parlamentarios y asesores de las diversas bancadas del Congreso Nacional, lo que permitió hacer más efectivos los apoyos requeridos para avanzar en la agenda legislativa del Gobierno.



ACCIÓN 2

Se elaboró y distribuyó el Informe Semanal de Actividad Legislativa, el cual detalla los acuerdos adoptados, las audiencias y las votaciones, según corresponda, de lo abordado en las comisiones legislativas y fiscalizadoras en el Congreso, destacando los principales aspectos discutidos, votación, acuerdos adoptados y próximo trámite de los proyectos de ley, según corresponda.

ACCIÓN 3

Se elaboró y distribuyó el Informe de Mociones Presentadas, correspondiente a un producto semanal de la que reúne las iniciativas parlamentarias presentadas durante la semana en curso. En el informe, se detalla la fecha en la que se da cuenta de la iniciativa, el número de boletín, la cámara de origen, el nombre del proyecto, sus autores y una breve reseña de la moción.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El trabajo de seguimiento legislativo efectuado por la División de Relaciones Políticas e Institucionales, traducido en la elaboración de los dos informes señalados anteriormente, además del establecimiento de relaciones de cooperación entre los profesionales de la División, equipos legislativos de otros ministerios y parlamentarios de diversas bancadas del Congreso Nacional, permitió obtener la información necesaria para la toma de decisiones estratégicas en materia de agenda legislativa, con el fin de asesorar al Presidente de la República respecto de la ejecución de la agenda legislativa del gobierno, como también en el anticipo y manejo de conflictos relativos a la acción político-legislativa.

Asesorar en la defensa constitucional y legal de actos dictados en ejercicio de la potestad legislativa o reglamentaria del Presidente/a de la República, tanto ante el Tribunal Constitucional y Tribunales Superiores de la República, como ante la Contraloría General de la República.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Durante el 2024, la División coordinó con los ministerios respectivos la elaboración de los escritos antes señalados, sosteniendo reuniones y recibiendo comentarios y minutas de los temas impugnados en cada caso.

La División coordinó respecto de cada escrito de defensa con el Consejo de Defensa del Estado o con una defensa particular, según corresponda, los alegatos de las causas.

La elaboración y presentación de los escritos (acción 1) así como también las coordinaciones lideradas por nuestra División referidas en la acción 2 y 3 permitieron asesorar correctamente en la defensa constitucional y legal de actos dictados en ejercicio de la potestad legislativa o reglamentaria del Presidente de la República.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asesorar al Presidente/a de la República en materias de integridad pública, probidad y transparencia en el ejercicio de la función pública y, por su intermedio, a los servicios públicos fomentando la defensa y promoción de los derechos de las personas ante los órganos de la Administración del Estado, en relación a prestaciones que éstos otorgan, con el objeto de incrementar la calidad de los servicios que se entregan.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se ha avanzado en el cumplimiento del plan de acción de la Estrategia Nacional de Integridad Pública, completando en su totalidad 66 de las 210 medidas que contempla la Estrategia en materia de Función Pública, Recursos Públicos, Transparencia, Política y Sector Privado, contando, además, con un avance superior al 50% en otras 124 medidas.	

ACCIÓN 2
Se celebró la Semana del Estado Abierto 2024 con el Primer Foro Ampliado de Estado Abierto y el conversatorio de instituciones públicas "Descubriendo los compromisos destacados del 6° Plan de Acción", entre otros. Además, con relación a la Alianza de Gobierno Abierto, se participó en la iniciativa "Desafío de Gobierno Abierto" para fortalecer las democracias y mejorar las comunidades.

ACCIÓN 3
La Comisión asumió la presidencia de la Alianza Anticorrupción UNCAC Chile, colaborando en la coordinación y en el trabajo que se reflejó en la publicación de las siguientes 3 guías: Guía de buenas prácticas en Compras Públicas (municipal), Guía de Obligaciones Legales y Buenas Prácticas en Integridad (municipal) y la Guía para la construcción de Códigos de Ética y Conducta Empresarial.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones realizadas durante el 2024, junto con las capacitaciones especializadas de Integridad Pública para funcionarios, aportan al cumplimiento de los objetivos de la Comisión, que consisten en asesorar al Presidente de la República, además impulsar y coordinar a los distintos servicios públicos hacia el fortalecimiento de la integridad pública, la probidad y transparencia, velando por el incremento en la calidad del servicio que entregan las instituciones públicas a la ciudadanía. Específicamente, los avances en la ENIP han aportado en la mejora de los estándares de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción en Chile, mientras que la participación en la Mesa Nacional de Estado Abierto, instancia que apunta a la participación y toma de decisiones con diversas instituciones y observadores internacionales, ha permitido generar avances en materia de acceso a la información, anticorrupción, espacio cívico, medio ambiente y clima, gobernanza digital, género, etc.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Apoyar y asesorar al Presidente/a de la República y a las y los Ministros, en la implementación de la Política de Auditoría Interna de Gobierno a través de acciones preventivas orientadas a robustecer la probidad e integridad en el actuar de las y los funcionarios mediante el fortalecimiento de la gobernanza institucional, con énfasis en la gestión de los riesgos críticos de la Administración del Estado y el mejoramiento del sistema de control interno.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Realiza la coordinación técnica de la actividad de las unidades de autoría interna de los servicios públicos dependientes o relacionados con el Ejecutivo, definiendo un plan de actualización de competencias para la Red de Auditores Internos del Sector Público y demás profesionales interesados.	

ACCIÓN 2
Desarrollo de objetivos de auditoría interna: probidad en compras públicas; mantención y aseguramiento proceso de gestión de riesgos; evaluación sistema de control interno COSO I-2013; cumplimiento Ley N°21.131; avance en compromisos pendientes de hallazgos de auditoría interna y CGR; implementación de controles en compras públicas, transferencias, pronto pago, gestión de riesgos y control interno

ACCIÓN 3
Se avanzó en la implementación del Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad (PAMC). Las 56 entidades participantes fueron implementando las acciones comprometidas para superar las brechas identificadas en el diagnóstico en conformidad con las normas y el Código de Ética del Instituto de Auditores Internos. Asimismo, a finales del 2024, se incorporaron al PAMC siete entidades más.

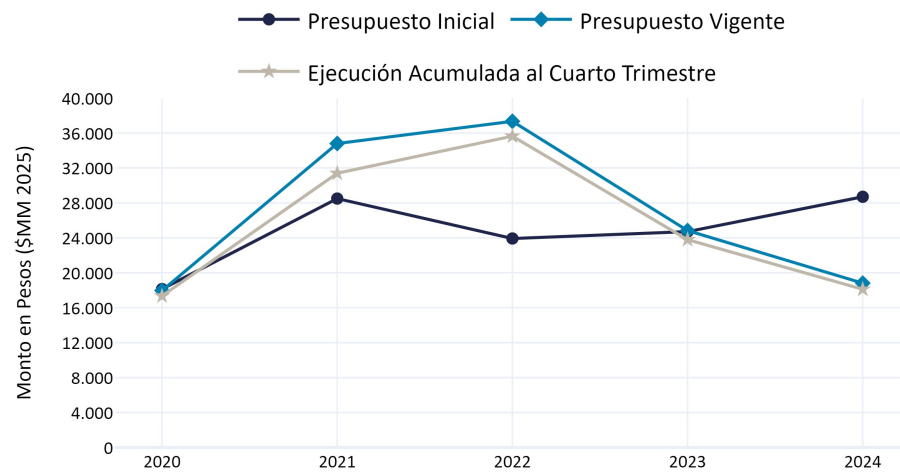
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El CAIGG es un organismo que permite a la administración del Estado contar con un sistema de auditoría interna más eficaz, profesional y alineado con estándares internacionales. Su labor ayuda a asegurar el buen uso de los recursos públicos. Promueve la mejora continua de la gestión en la administración, a través de acciones que se orientan a fortalecer la gobernanza, la gestión de riesgos y el control interno en el Estado. Esa labor se realiza a través de la coordinación de la Red de Auditores de Sector Público; la actualización y modernización de sus competencias; la entrega de asesoría técnica y metodológica; la evaluación del funcionamiento del sistema de auditoría y control interno y reportes al más alto nivel.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Asesorar en la defensa de autoridades del Poder Ejecutivo frente a acusaciones constitucionales formuladas por la Cámara de Diputadas y Diputados, en las que el Senado resuelve como jurado.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024, la División elaboró un escrito de defensa frente a una acusación constitucional formulada por la Cámara de Diputados y Diputados contra la ex Ministra del Interior y Seguridad Pública.	
ACCIÓN 2	
La División se coordinó oportunamente con el Ministerio del Interior y Seguridad Pública para efectos de recabar los antecedentes necesarios para elaborar el escrito de defensa de la Ministra.	
ACCIÓN 3	
La División se coordinó con un abogado defensor para efectuar la defensa en la comisión especial de la Cámara de Diputados y Diputadas y en los alegatos de defensa en la Sala de la misma Cámara. Igualmente realizó seguimiento de la tramitación de la acusación constitucional en la Cámara de Diputadas y Diputados.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones de coordinación realizadas por la División, tanto con el Ministerio de Interior y Seguridad Pública como también con el abogado defensor, referidas en las acciones 2 y 3, fueron esenciales para elaborar un escrito que permitiera asesorar adecuadamente en la defensa de la Ministra del Interior y Seguridad Pública, autoridad del Poder Ejecutivo acusada constitucionalmente durante el 2024.	

Funcionamiento de la Secretaría General de la Presidencia de la República

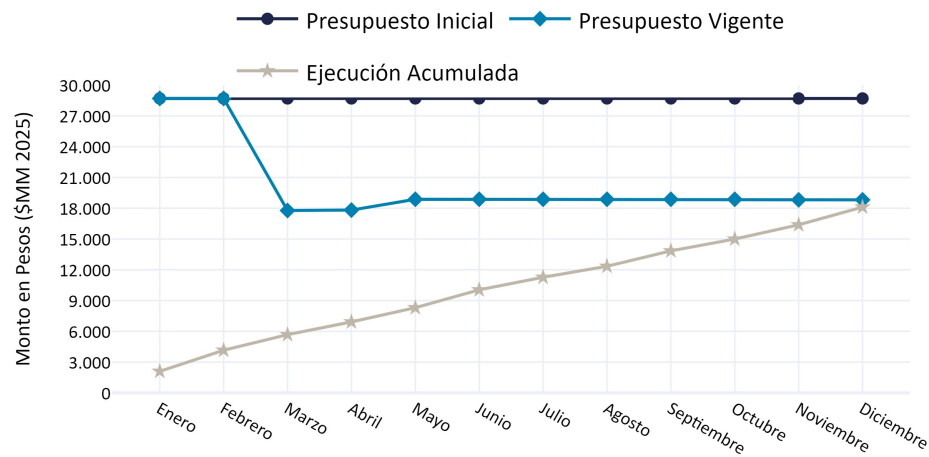
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



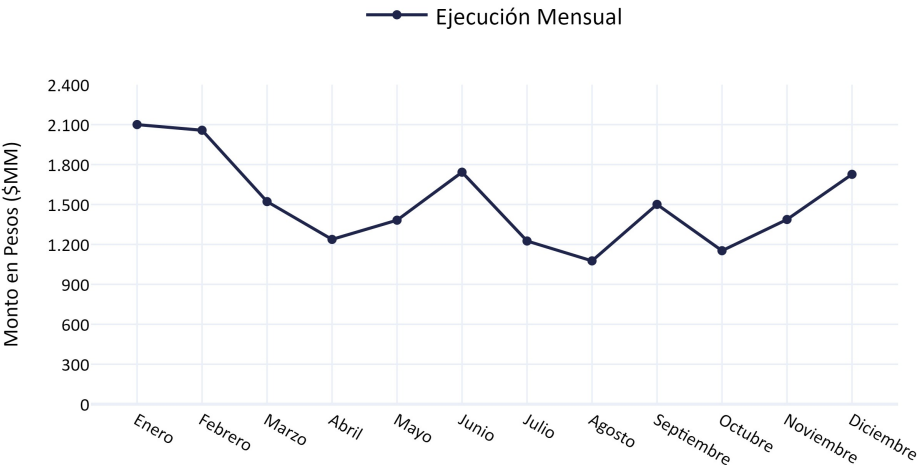
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

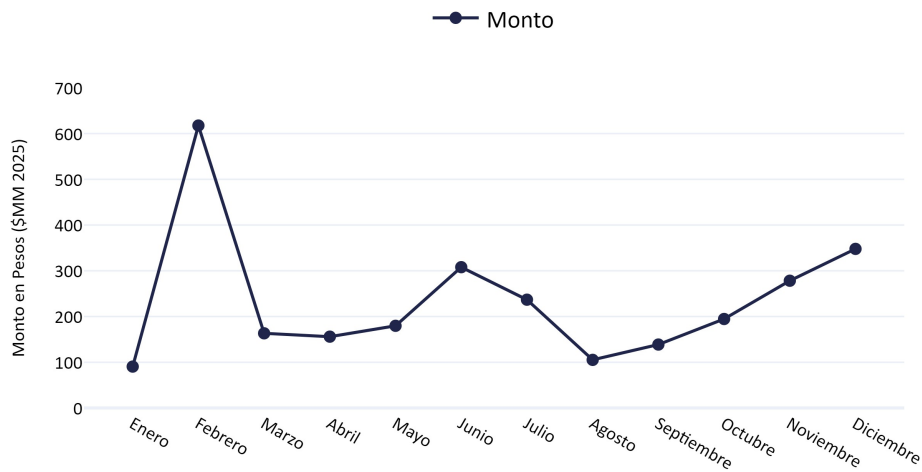
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

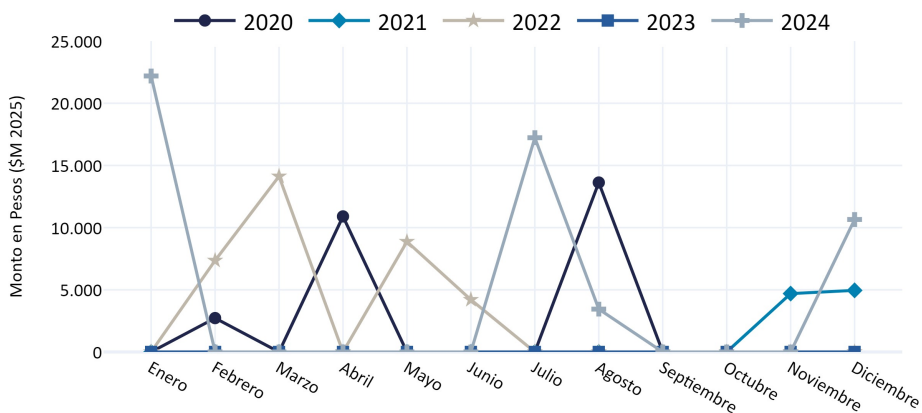
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

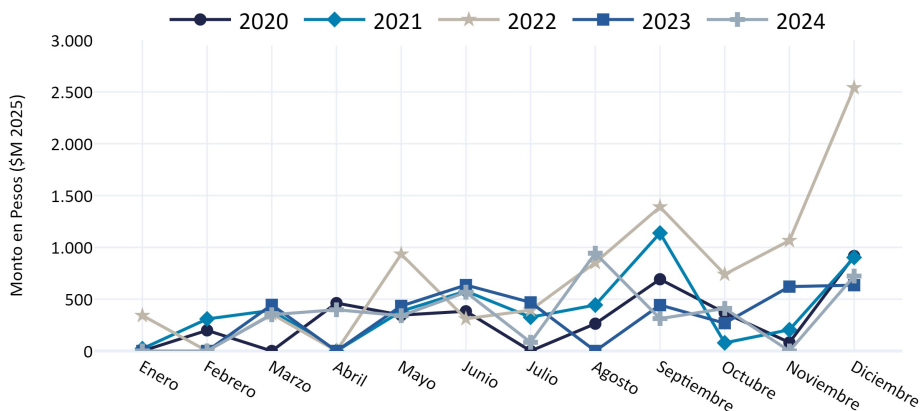


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

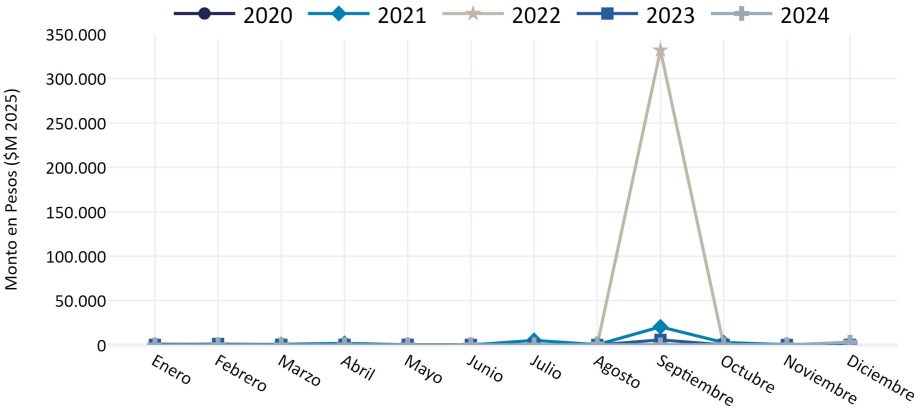
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

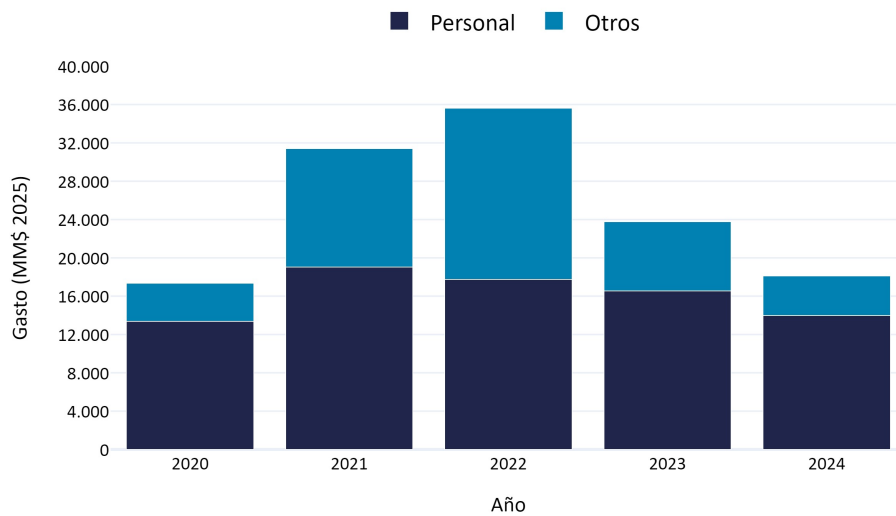


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Secretaría General de la Presidencia de la República

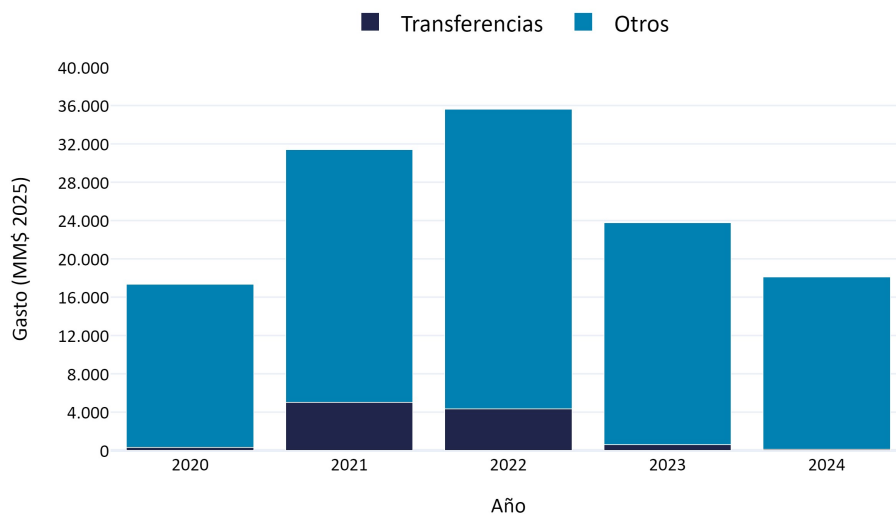


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

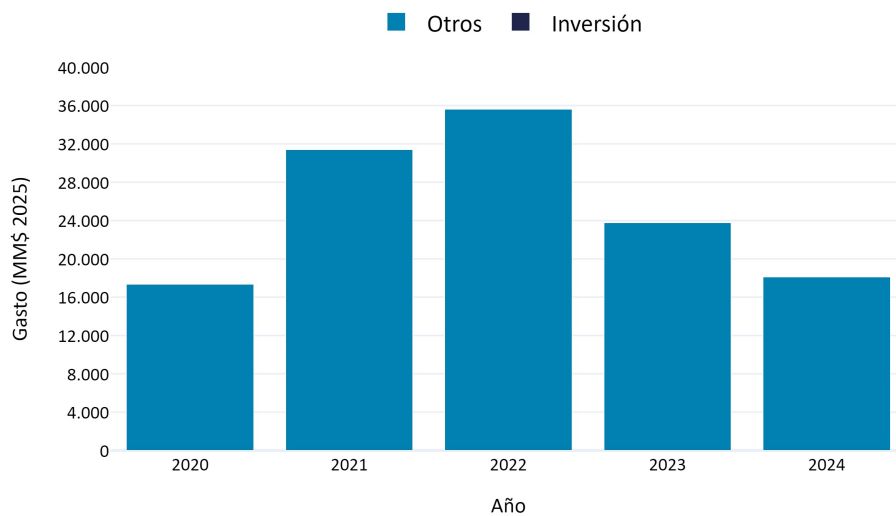
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 General de la Presidencia de la República



¿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.

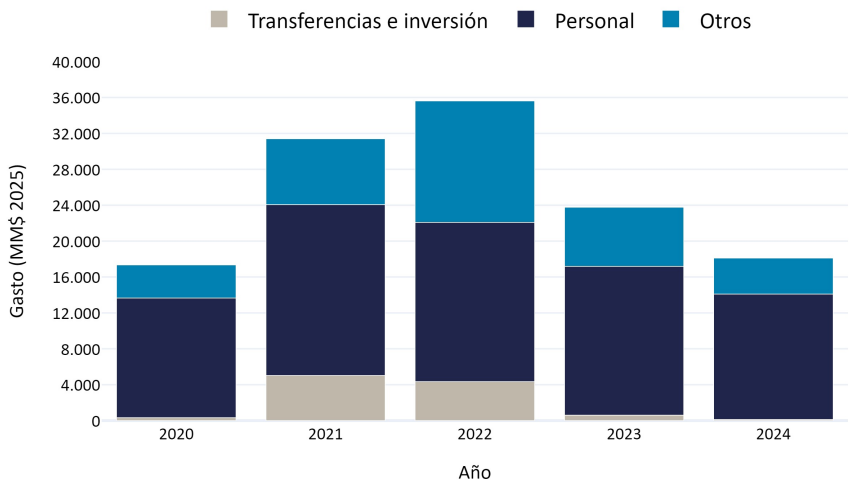
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

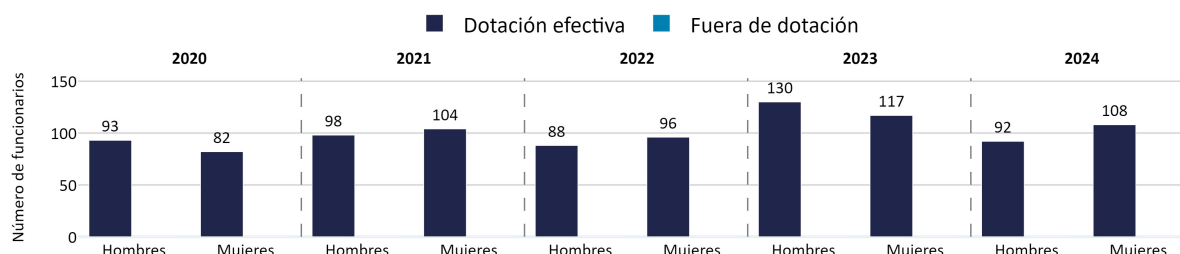
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Secretaría General de la Presidencia de la República



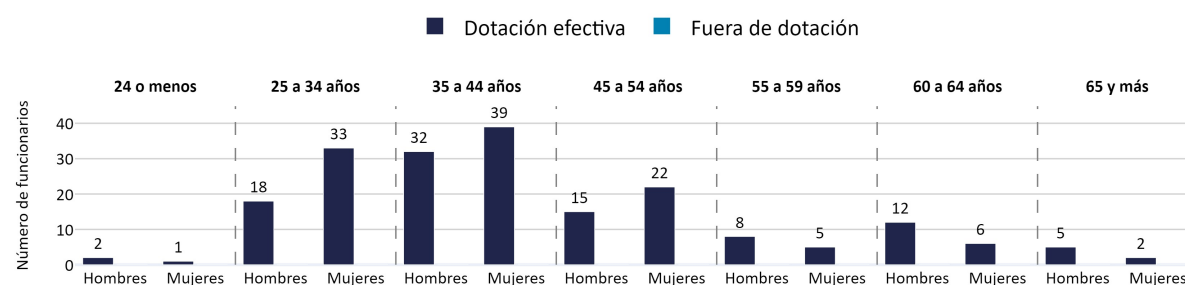
III 4.- Dotación

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



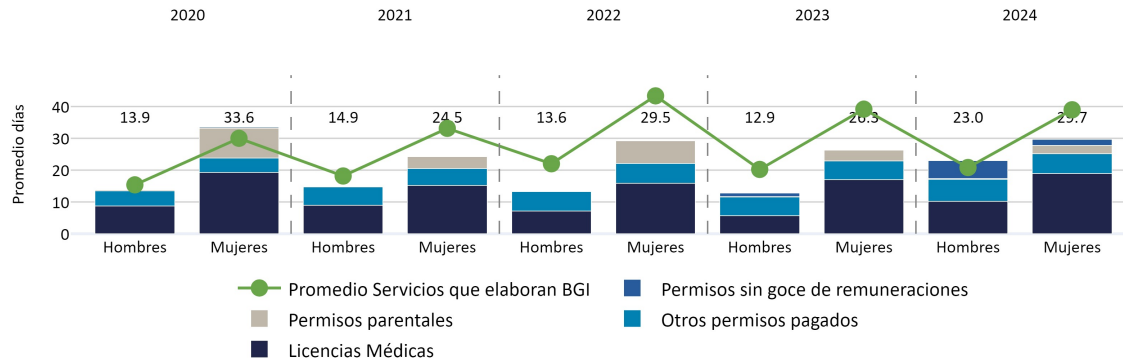
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



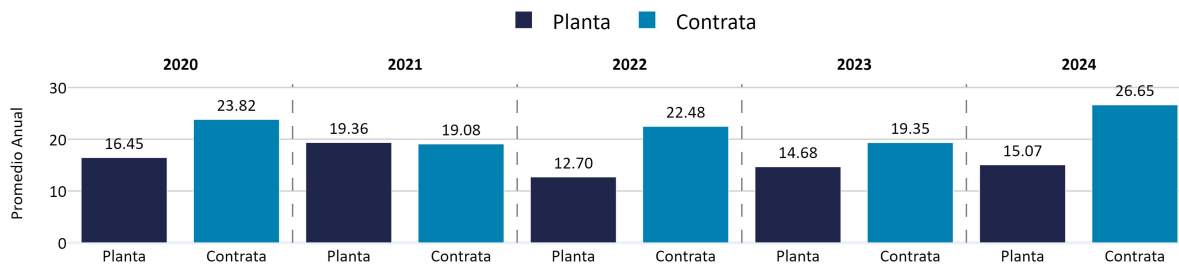
Evolución del ausentismo laboral

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.

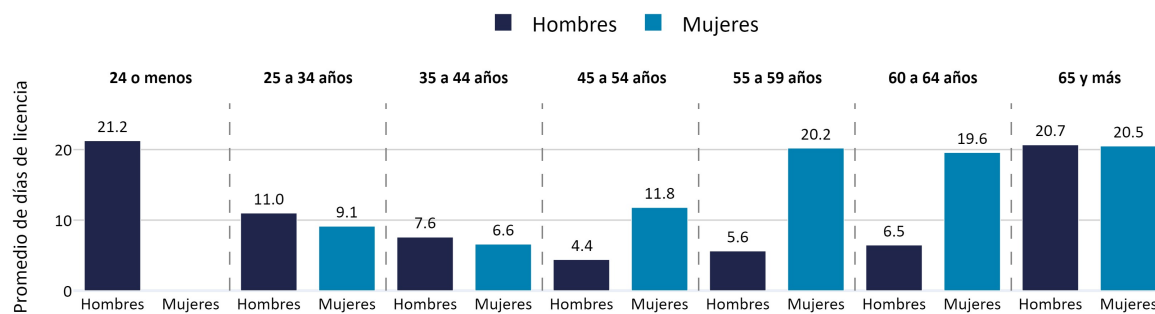
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 131.327 y M\$ 125.391 respectivamente.

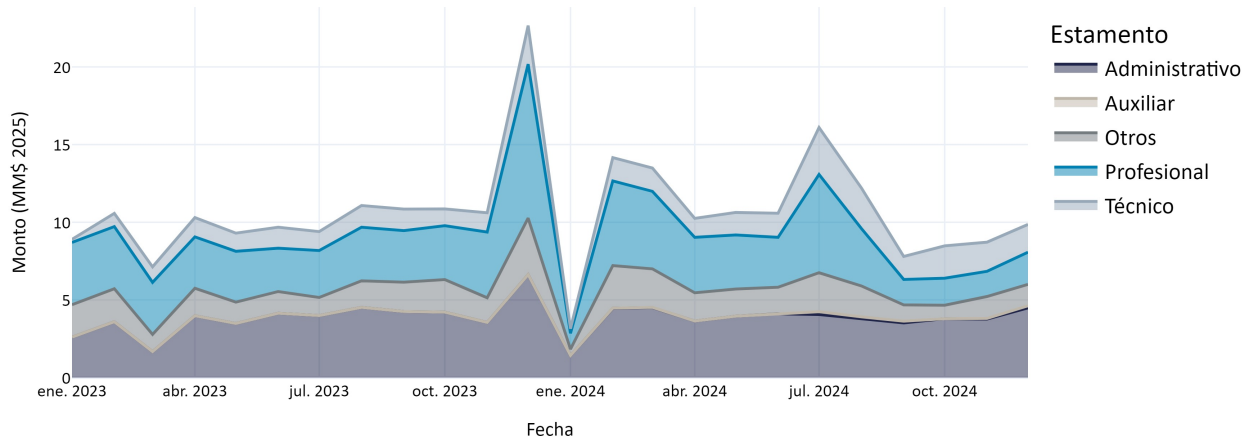
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	27,8%	28,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	8,6%	9,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	3,8%	4,0%

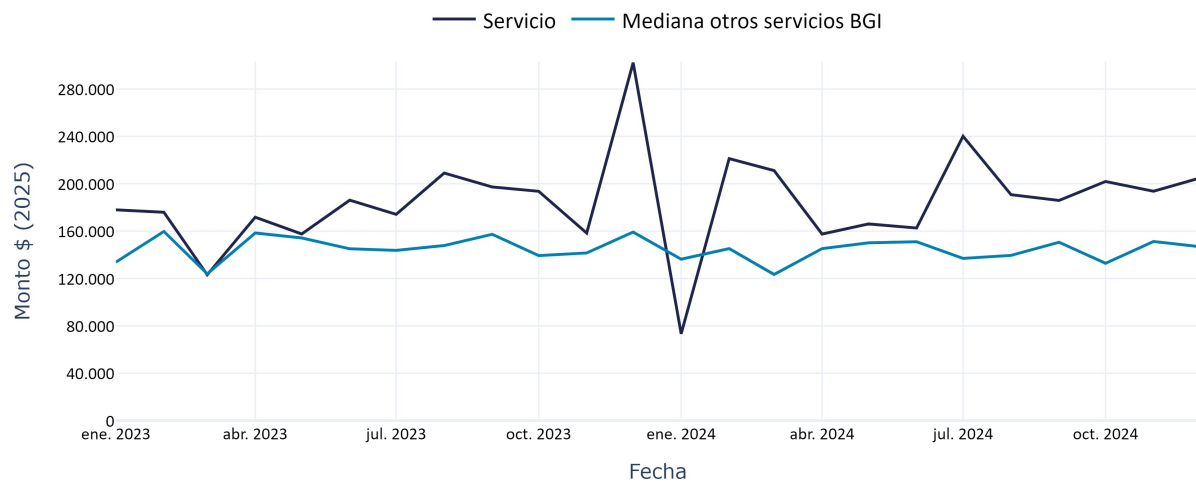
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$187.878	\$186.316
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	7%	2%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	47%	52%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,3%	7,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



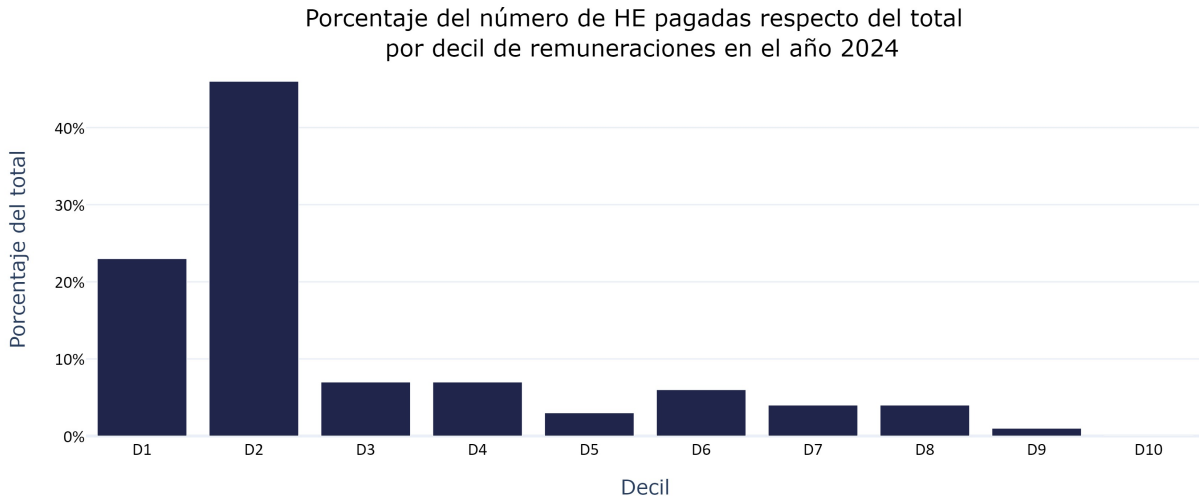
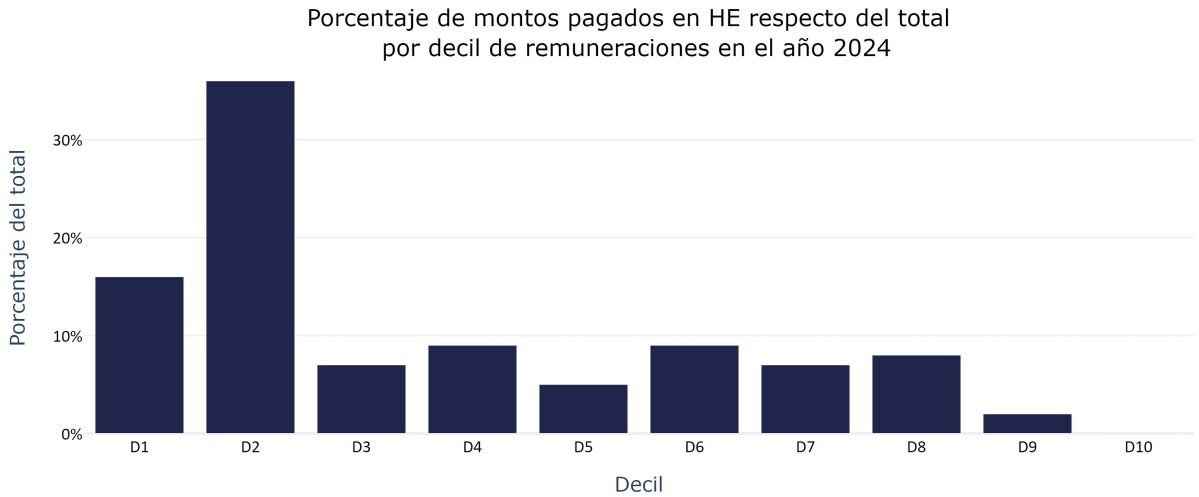
Comparación con otros servicios públicos



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 23% de las HE pagadas y recibe el 16% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Secretaría General de la Presidencia de la República

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	9	8.33%	13	14.13%	22
Auxiliares	0	0%	1	1.09%	1
Directivos	15	13.89%	14	15.22%	29
Profesionales	70	64.81%	54	58.7%	124
Técnicos	14	12.96%	10	10.87%	24
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	108	100%	92	100%	200

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	47	92.16%	74	94.87%	121
Técnicos	4	7.84%	4	5.13%	8
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	51	100%	78	100%	129

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	7	5	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	81	41
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	28%	6.17%	4.88%

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	7	5	2
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	5	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	53	26	73
(b) Total dotación efectiva año t	184	247	200
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	28.8%	10.53%	36.5%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	4	2
Otros retiros voluntarios año t	46	19	70
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	2	0
Total de ceses o retiros	53	26	73

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	47	32	26
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	53	26	73
Porcentaje de recuperación (a/b)	88.68%	123.08%	35.62%

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	32	31	29
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	130	194	178
(b) Total Dotación Efectiva año t	184	247	200
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	70.65%	78.54%	89%

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)	1592	1804	1179
(b) Total de participantes capacitados año t	450	194	178
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	3.54%	9.3%	6.62%

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	76	69	82
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.32%	1.45%	1.22%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	66	51
(b) Total Dotación Efectiva año t	184	247	200
Porcentaje de becados (a/b)	0%	26.72%	25.5%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	120	162	170
Lista 2	0	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	120	163	170
(b) Total Dotación Efectiva año t	184	247	200
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	65.22%	65.99%	85%

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	21	69	18
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	81	41
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	84%	85.19%	43.9%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	21	69	18
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	108	100	100
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	19.44%	69%	18%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	100	100	21
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	108	100	100
Porcentaje (a/b)	92.59%	100%	21%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Secretaría General de la Presidencia de la República

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Secretaría General de la Presidencia de la República

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)
7.00	28.00	4.00	100.00	310658131.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Secretaría General de la Presidencia de la República

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Elaboración de política de gestión de personas con enfoque de género. Actualización de procedimientos MALS, incorporando la perspectiva de género.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Trabajo con los distintos equipos que intervienen en las comunicaciones ministeriales para orientar comunicación interna y externa con perspectiva de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Seguimiento y monitoreo a la agenda de género gubernamental. División de Coordinación Interministerial hará seguimiento y monitoreo la agenda de género a nivel gubernamental. Se hará especial énfasis en la agenda "Chile para todas"
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Orientación a todos los ministerios para incorporación de género en proyectos de ley mediante dos instrumentos: 1) Informes de impacto regulatorio (IIR): Se enviará oficio con distribución a todos los ministerios que refuerce la elaboración de los IIR con especial énfasis en la pregunta relativa a impacto de género de la iniciativa legislativa. Evaluar, capacitar, reportar y actualizar, en caso de que corresponda, el ítem relativo a género de los IIR. En este sentido, se trabajará en la revisión de la formulación actual y, en caso de que corresponda, se actualizará. Además, se comprometerá una capacitación (anual) que refuerce su cumplimiento. Finalmente, se enviará el reporte de los IIR realizados y la respuesta en materia de género. 2) Manual de lenguaje inclusivo: Enviar y revisar el manual de lenguaje inclusivo, de acuerdo con las observaciones que se hagan llegar por parte de los equipos legislativos. Evaluar, reportar y sistematizar su uso en las iniciativas legislativas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudios, informes, reportes o análisis que incorporen datos desagregados por sexo y análisis de género cuando corresponda.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Secretaría General de la Presidencia de la República

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

