

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ENERGIA
Subsecretaría de Energía





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 Energía

I.- Presentación de la Subsecretaría de Energía

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Energía

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 Energía

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ENERGÍA
Luis Felipe Ramos Barrera, subsecretario de Energía	Diego Pardow, ministro de Energía Luis Felipe Ramos Barrera, subsecretario de Energía

MISIÓN
Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al mayor bienestar social y una mejor calidad de vida de las personas a partir de un desarrollo productivo sostenible del país, permitiendo el acceso equitativo a energía de calidad y a precios justos, mediante el desarrollo de una matriz energética limpia, segura y resiliente integrada territorialmente en sus distintos niveles, que permita la descarbonización de la economía nacional, respetando a las comunidades y al medio ambiente, para avanzar en una transición energética justa e inclusiva.

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 Subsecretaría de Energía correspondió a un 70,6% del total del Ministerio de Energía.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Energía

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	
Contribuir a la optimización de los sistemas de generación limpia, transmisión, distribución y almacenamiento de la energía a partir de un robusto marco regulatorio que habilite un sistema eléctrico libre de emisiones.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Programa Mejor Escuela benefició a más de 15.000 estudiantes y profesores del país mediante la implementación de 42 proyectos de conservación integral con foco en acondicionamiento térmico desde la Región de Tarapacá hasta la Región de Los Lagos. Se contrataron más de 840 trabajadores de los cuales el 76% pertenecía a las regiones beneficiarias.	
ACCIÓN 2	
El Programa Leña Más Seca recibió sobre 450 postulaciones y adjudicó 87 proyectos entre las regiones de OHiggins y Aysén. El Programa Sello Calidad de Leña recibió 225 postulaciones y seleccionó 85 para entregar el nuevo sello (adicional, se renovaron 291 sellos). El Programa Centros Integrales de Biomasa recibió 25 postulaciones, adjudicando 2 en Región de Los Lagos y 3 en Región de Aysén.	
ACCIÓN 3	
El Programa Fondo Acceso a la Energía benefició a 42 organizaciones (de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, OHiggins, Maule, Biobío, Ñuble, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Metropolitana) con soluciones energéticas (sistemas solares térmicos para agua caliente sanitaria y sistemas fotovoltaicos) que otorgan acceso a la energía a infraestructura comunitaria en sectores rurales y/o aislados.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
1. La Agenda de Energía 2022-2026, en el Eje 1. Acceso Equitativo a la Energía de Calidad, comprometió "Trabajar para que todas las personas tengan acceso a servicios energéticos de calidad y a una vivienda energéticamente digna. Para ello se redoblarán los esfuerzos para cerrar las brechas existentes y reducir la pobreza energética a través de soluciones equitativas, sostenibles y a precio justo para todos y todas"; 2. La Misión Institucional, en este ámbito, declara "Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al mayor bienestar social y una mejor calidad de vida de las personas...permitiendo el acceso equitativo a energía de calidad...para avanzar en una transición energética justa e inclusiva"	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Robustecer el rol de monitoreo, introducir mayor competencia y eficiencia económica en el desarrollo del sector y la equivalencia en tarifas, niveles de seguridad de operación y suministro en el mercado eléctrico y de hidrocarburos.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se realizaron 6 Encuentros en las regiones de Coquimbo, Los Lagos, Maule y Antofagasta (212 personas) informando a la ciudadanía del funcionamiento del sistema eléctrico y de las normas al que deben someterse los proyectos de infraestructura energética impulsando el desarrollo energético según estándares de diálogo, participación y asociatividad conforme directrices de DDHH ratificadas en Chile.



ACCIÓN 2

Se apoyaron 21 procesos de diálogo Empresa-Comunidad propiciando la comprensión mutua de las controversias y la toma de acuerdos. Lo anterior en el marco del monitoreo de 50 proyectos de generación, transmisión y almacenamiento emplazados en las 16 regiones del país, relevando las perspectivas socioambiental y territorial, velando por una inserción armoniosa de éstos en los territorios.

ACCIÓN 3

Se lanzó el Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030 desarrollado vía: 1) Mesas Intersectoriales, 2) Talleres Ciudadanos (regiones de Antofagasta, Valparaíso, Biobío, Magallanes y Antártica Chilena y Metropolitana; 1.147 personas, 20% sociedad civil), 3) Consejo Consultivo, 5) Comité Estratégico, y 5) Consulta Pública (sobre 120 formularios de participación, 40% sociedad civil).

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

1. La Agenda de Energía 2022-2026, en el Eje 6. Empoderamiento Ciudadano y Democratización de la Energía, comprometió "Trabajar para mejorar las condiciones que nos permitan empoderar a las personas a través de la energía para aportar a un desarrollo personal integral, y democratizando sus beneficios y oportunidades" (debemos garantizar un desarrollo energético en armonía social, ambiental y territorial con cada una de nuestras regiones, para ello impulsaremos a los instrumentos de energía en consonancia con los intereses regionales y locales); 2. La Misión Institucional, en este ámbito, declara "Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al mayor bienestar social y una mejor calidad de vida de las personas a partir de un desarrollo productivo sostenible del país... integrada territorialmente en sus distintos niveles...respetando a las comunidades y al medio ambiente, para avanzar en una transición energética...inclusiva".

Apoyar el acceso equitativo a energía de calidad con énfasis en la población vulnerable y los territorios rezagados.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Habilitando la promoción y aceleración de los Sistemas de Gestión Energética (SGE) en las empresas se realizó la convocatoria al Sello de Excelencia Energética por su desempeño. Se reconoció a 22 empresas con 51 instalaciones en distintas categorías (Oro, Plata y Bronce). Se cofinanció para la implementación y certificación de SGE a 4 nuevas organizaciones beneficiarias.

Se implementaron los primeros estándares de eficiencia energética para vehículos nuevos livianos. Como resultado, el 61,2% de las importadoras ya cumplen con el estándar: el rendimiento promedio del mercado de vehículos livianos subió en 11% (adicionalmente, aumentó la oferta de automóviles eléctricos en un 182%, casi triplicándose).

1. La Agenda de Energía 2022-2026, comprometió como Principio Transversal la Eficiencia Energética "La eficiencia energética es una de las acciones más importantes para que Chile pueda alcanzar la meta de carbono neutralidad. Se espera que contribuya con un 35% de la reducción de emisiones requerida" (ver Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático); 2. La Misión Institucional, en este ámbito, declara "Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al ... desarrollo productivo sostenible del país...mediante el desarrollo de una matriz energética limpia...que permita la descarbonización de la economía nacional...para avanzar en una transición energética".

Fortalecer el diálogo social en las decisiones de inversión, contribuyendo al desarrollo territorial, la reconversión productiva con foco en la industria del hidrógeno verde y la integración energética hacia matrices sostenibles.

NUBE DE PALABRAS

El Programa Aceleradora de Hidrógeno Verde fomenta su consumo de la industria local focalizando proyectos de autoproducción o consumo. Se inauguró la planta de pilotaje HV (Minera San Pedro, Tiltit) y se adjudicó cofinanciamiento a otros 2 proyectos piloto para movilidad terrestre (regiones de Coquimbo y Biobío). Se lanzó el Explorador HV (que calcula potenciales y costos de producción).



ACCIÓN 2

Se presentó Plan de Trabajo de Regulaciones Habilitantes para el Desarrollo de la Industria de Hidrógeno 2024-2030 que fija normativas para fomentar su mezcla en las redes de gas natural: Reglamento de calidad para la mezcla de gas natural con hidrógeno, y la modificación de los Reglamentos seguridad transporte y distribución de gas de red, y de instalaciones de interiores y medidores de gas.

ACCIÓN 3

Se realizó el Lanzamiento de la Hoja de Ruta de Combustibles de Aviación Sostenibles (SAF), la que fue sometida a Consulta Pública, que tiene como objetivo establecer ejes y acciones para impulsar esta industria en Chile para lograr la meta de un 50% de uso de SAF al año 2050.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

1. Hidrógeno Verde. La Agenda de Energía 2022-2026 en el Eje 7. Innovación y Crecimiento Económico Inclusivo, comprometió "El impulso al Hidrógeno Verde" (ver Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030); 2. SAF. En el mismo Eje 7 comprometió "Innovación en Energía" (en 2022 la Organización de Aviación Civil Internacional, OACI, de ONU, asumió el compromiso que la aviación sea carbono neutral al 2050. Chile es Estado Miembro); 3. La Misión Institucional, en este ámbito, declara " Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al... desarrollo productivo sostenible del país?que permita la descarbonización de la economía nacional?para avanzar en una transición energética".

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la eficiencia energética en los diferentes sectores de consumo para todos los usos de energía en la sociedad.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Generación Limpia: la Ley de Transición Energética, promulgada en 2024 incorpora medidas a la Ley General de Servicios Eléctricos para acelerar la participación de las energías renovables y limpias en la matriz eléctrica nacional con mecanismos que van en línea con el desarrollo eficiente de obras de almacenamiento, transmisión eléctrica y nuevos energéticos como el hidrógeno verde.	
ACCIÓN 2	
Transmisión: se desarrolló el Proyecto de Definición de Criterios de Sustentabilidad para la Infraestructura Energética, con foco en las características técnicas de obras y proyectos, perfeccionando criterios de tratamiento de variables ambientales y territoriales para planificar la expansión de la transmisión. Se ponen en servicio 26 proyectos de transmisión (US\$ 527 millones).	
ACCIÓN 3	
Almacenamiento: se publicó el DS N° 70, de 2024, que modifica el Reglamento de Transferencias de Potencia, para implementar la Ley N° 21.505 (Almacenamiento de Energía Eléctrica y Electromovilidad), permitiendo participar a los sistemas de almacenamiento en el mercado de potencia e impulsando la inversión y desarrollo de esta tecnología en el sistema eléctrico.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
1. La Agenda de Energía 2022-2026, en el Eje 3. Desarrollo Energético Seguro y Resiliente, comprometió "Impulsar el desarrollo de un sistema energético robusto. Para ello se comenzará a implementar soluciones de adaptación a los efectos del cambio climático... y se robustecerá la planificación futura del sector"; 2. La Misión Institucional, en este ámbito, declara "Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al... desarrollo productivo sostenible del país...mediante el desarrollo de una matriz energética limpia, segura y resiliente integrada territorialmente en sus distintos niveles, que permita la descarbonización de la economía nacional...para avanzar en una transición energética".	

Fortalecer el conocimiento sobre aplicaciones, usos, I+D+i y adopción tecnológica temprana, elevando las competencias para impulsar una cadena de valor energética costo-eficiente, coherente con la meta de carbono neutralidad y que promueva una mayor industrialización asociada al sector de energía.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Seguridad: se publicó el Decreto N° 13 (Diario Oficial 24.06.2024) que Aprueba Reglamento de Seguridad de Instalaciones de Hidrógeno Verde e introduce modificaciones la Reglamento de Instaladores de Gas. Esta reglamentación fue complementada con medidas implementadas para formar capital humano avanzado en estos ámbitos.

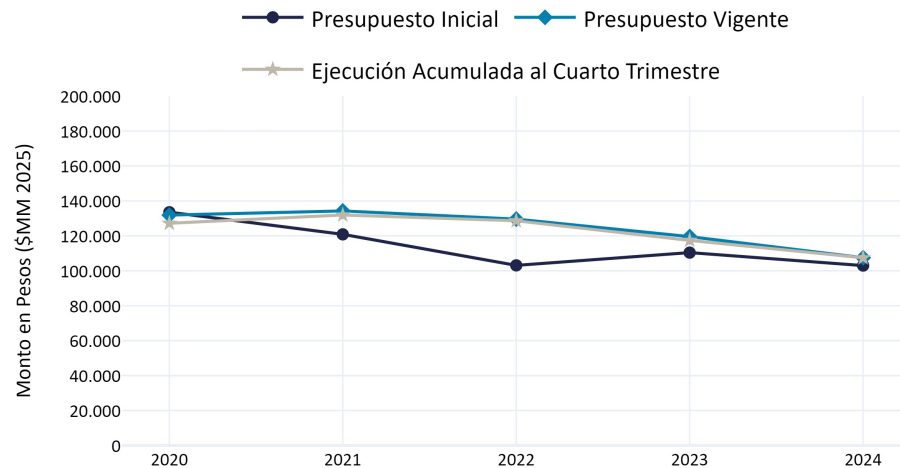
Suministro: se desarrolló propuesta regulatoria para los Sistemas Aislados (SSAA) y garantizar suministro a localidades no conectadas a la red eléctrica que operan autónomamente (zonas remotas o con conexión costosa o inaccesible). Además se ingresaron indicaciones al Proyecto de Ley Sistemas Medianos para habilitar a los Gobiernos Regionales para que subsidien la operación de los SSAA.

1. La Agenda de Energía 2022-2026, en el Eje 8. Modernización de la Gestión Pública, comprometió "Trabajar en las modificaciones regulatorias necesarias para impulsar una transición energética robusta y sostenible"; 2. La Misión Institucional, en este ámbito, declara "Generar las condiciones necesarias para que la energía contribuya al mayor bienestar social...partir de un desarrollo productivo sostenible del país, permitiendo energía de calidad y a precios justos...que permita la descarbonización de la economía nacional... para avanzar en una transición energética justa".

Funcionamiento de la Subsecretaría de Energía

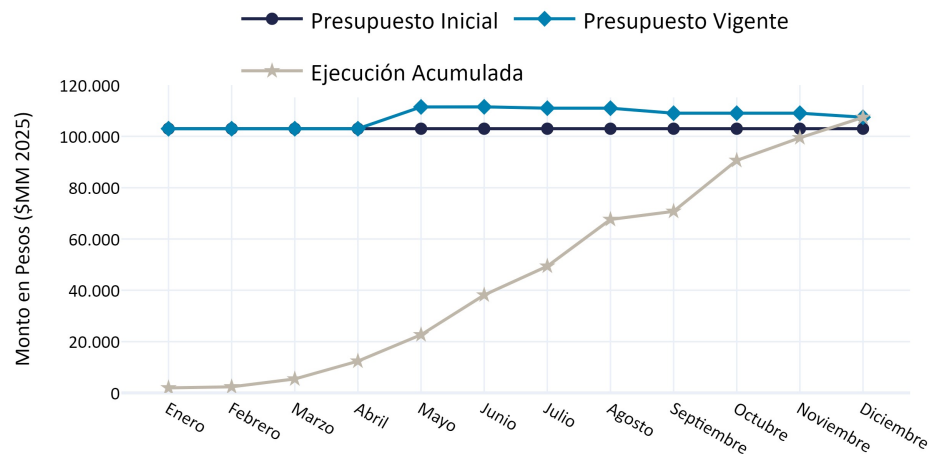
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



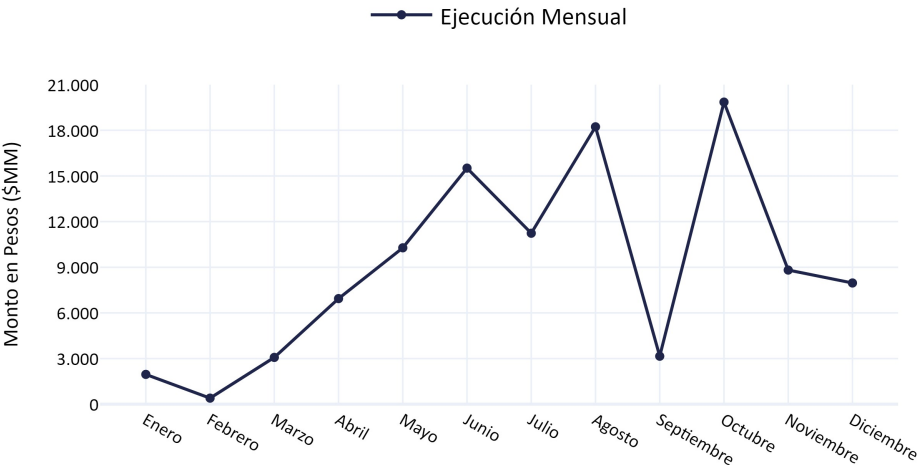
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

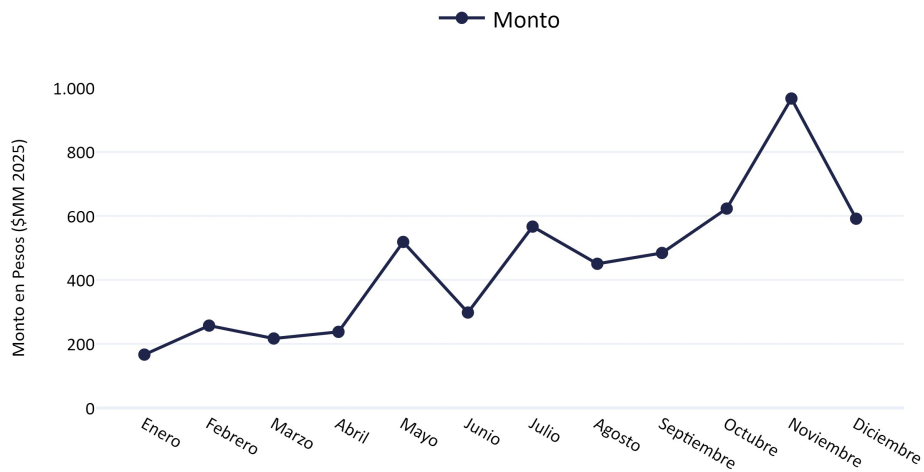
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



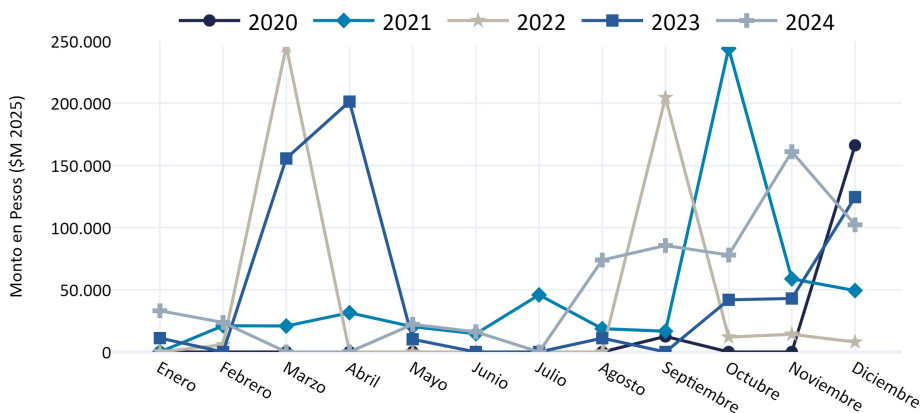
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría de Energía, ejecutó el 11,0% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor 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

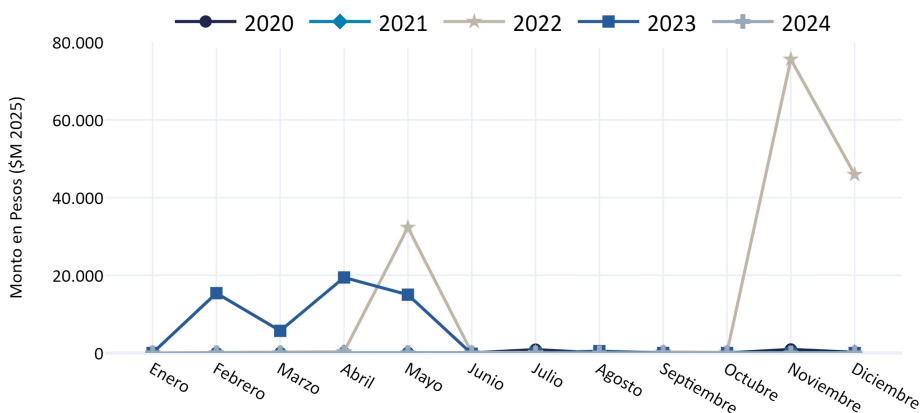
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



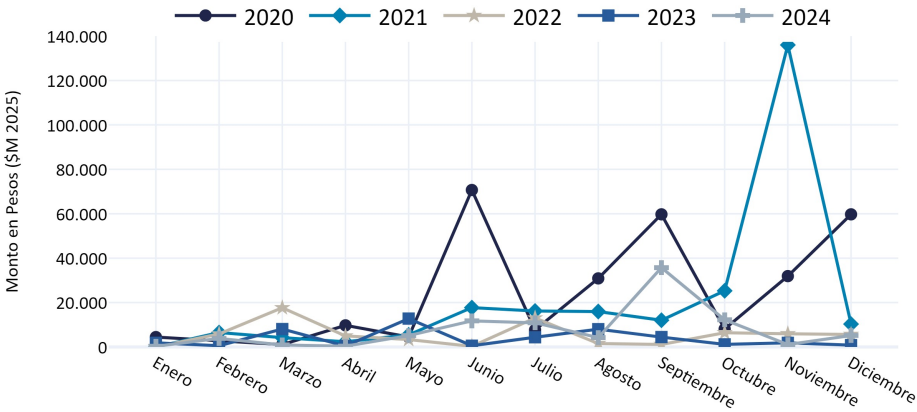
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo



Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

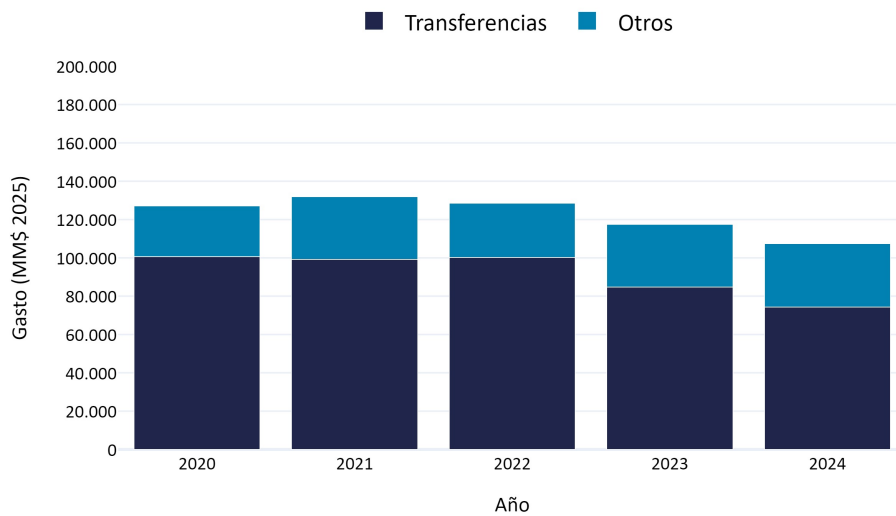
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Energía



* 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 Energía



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

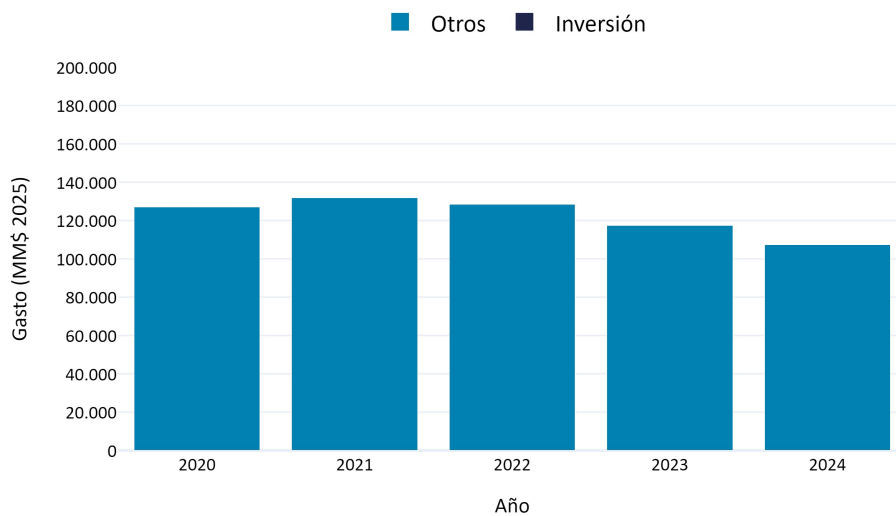
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Energía



¿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.

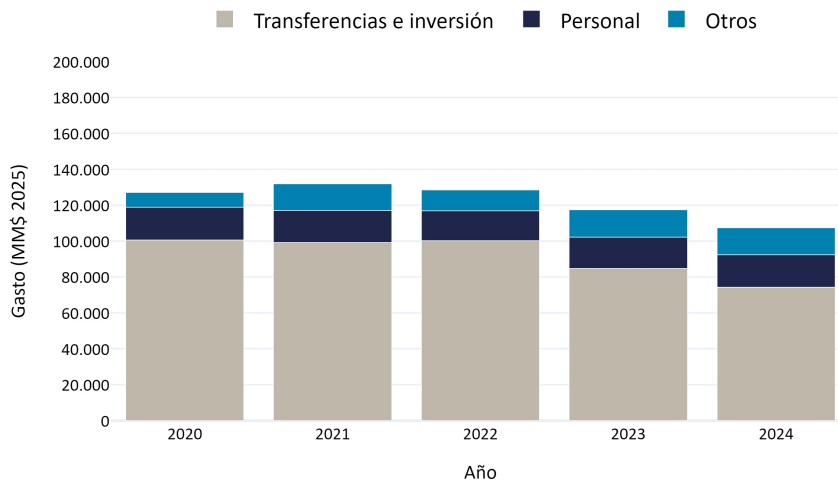
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

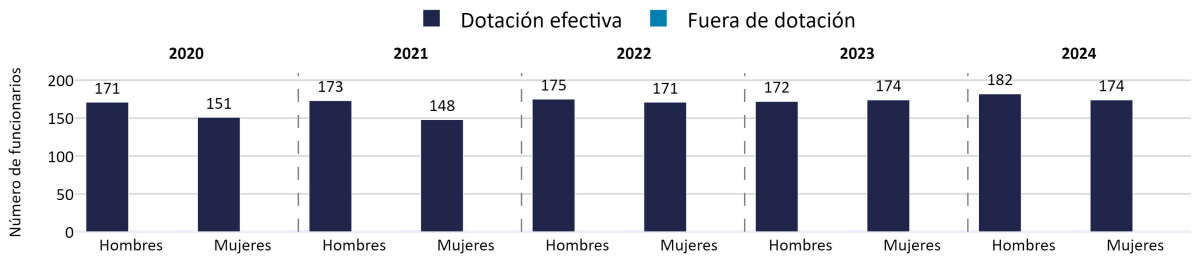
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Energía



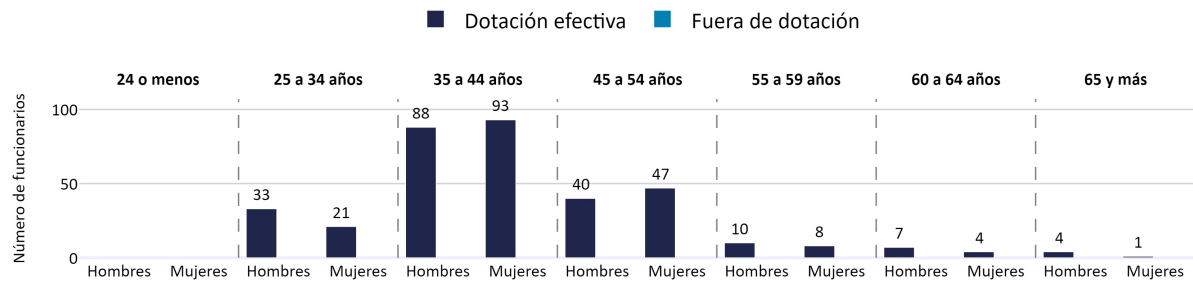
III 4.- Dotación

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



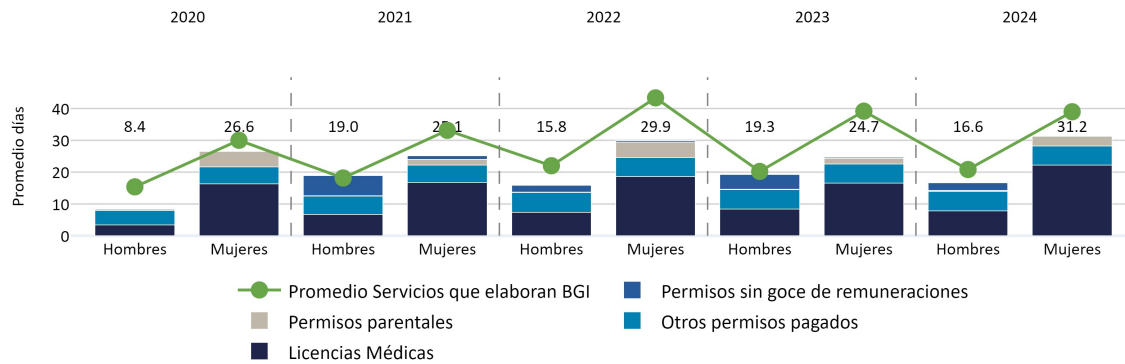
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



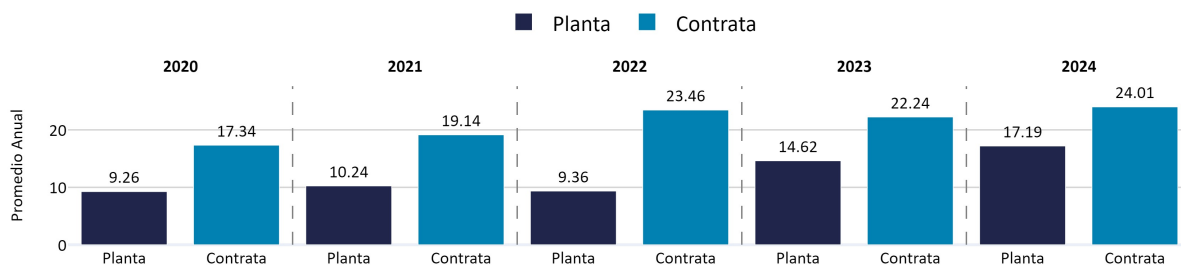
Evolución del ausentismo laboral

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.

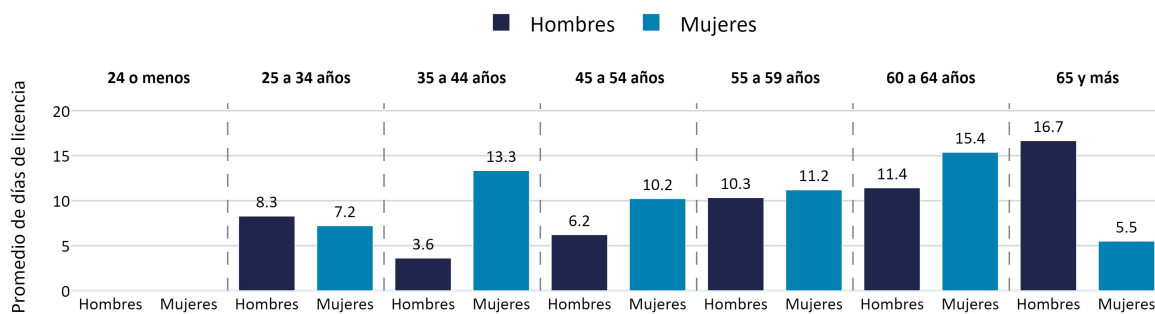
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 30.727 y M\$ 35.780 respectivamente.

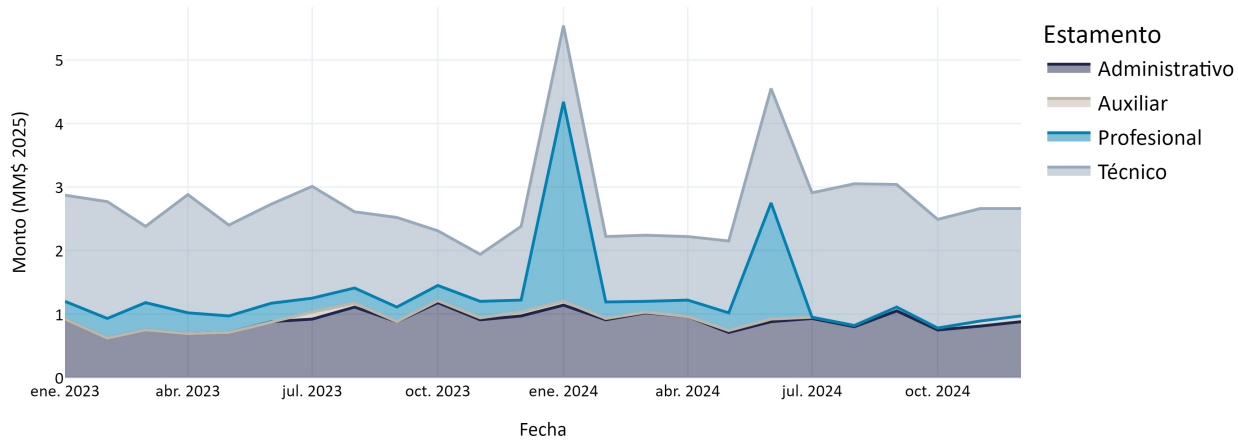
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,4%	4,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,7%	1,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,6%	0,6%

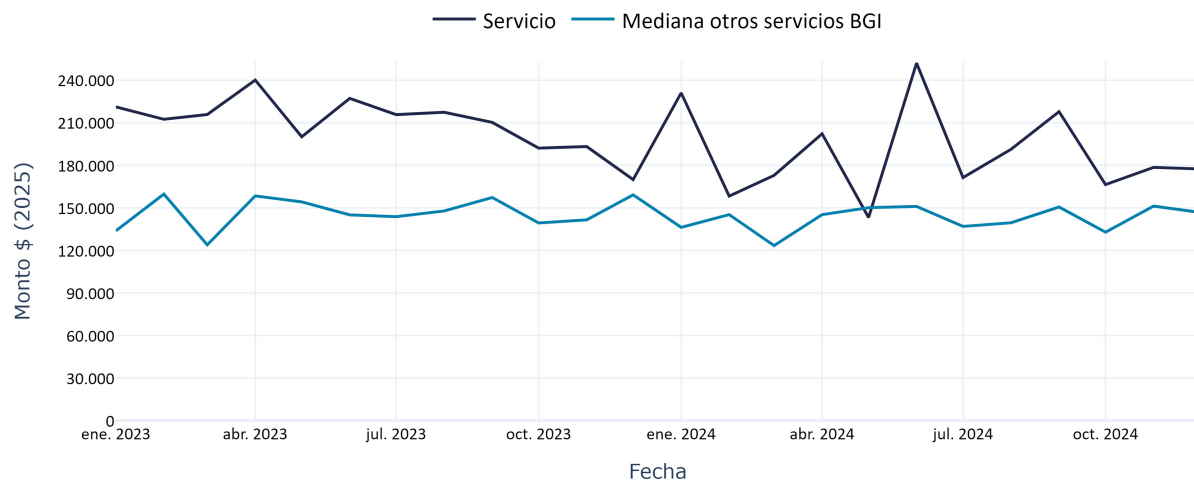
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	23 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$210.460	\$191.336
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	2%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	81%	55%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	10,6%	8,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



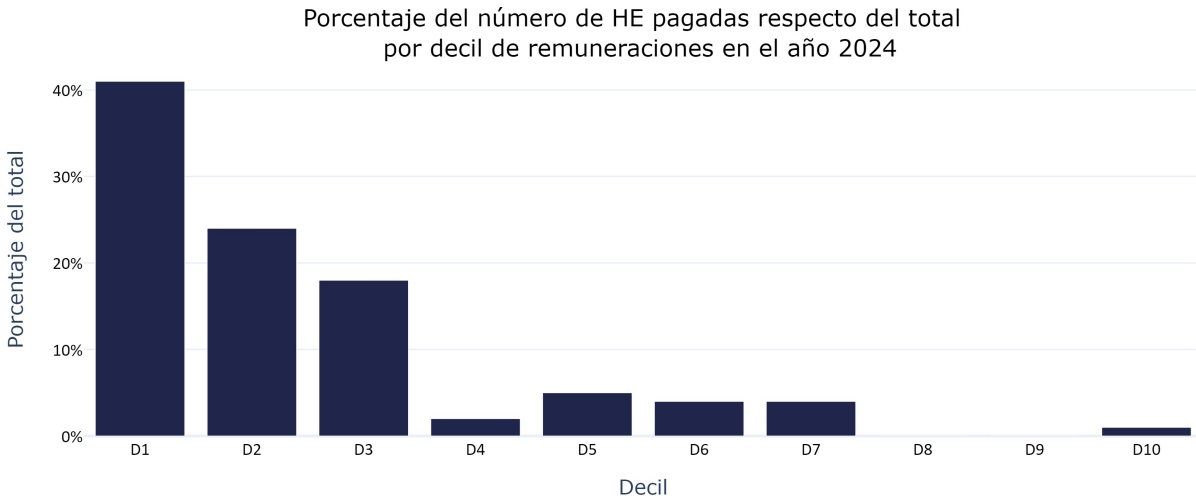
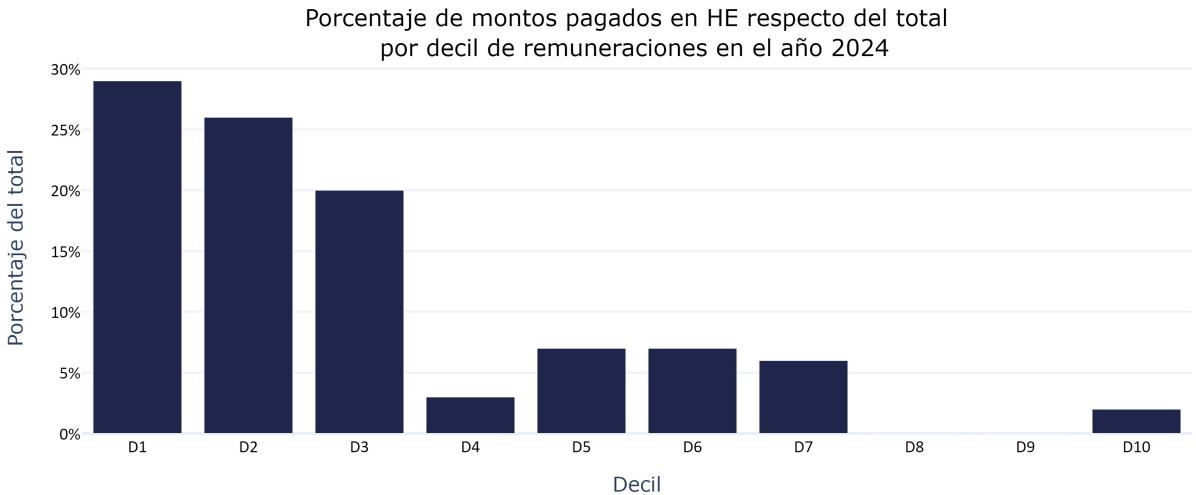
Comparación con otros servicios públicos



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 1% de las HE pagadas y recibe el 2% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 41% de las HE pagadas y recibe el 29% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Energía

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	1.15%	4	2.2%	6
Auxiliares	0	0%	2	1.1%	2
Directivos	10	5.75%	16	8.79%	26
Profesionales	131	75.29%	149	81.87%	280
Técnicos	31	17.82%	11	6.04%	42
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	174	100%	182	100%	356

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	16.67%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	8	66.67%	16	100%	24
Técnicos	2	16.67%	0	0%	2
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	12	100%	16	100%	28

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	4	9	17
(b) Total de ingresos a la contrata año t	58	37	32
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	6.9%	24.32%	53.12%

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	4	4	17
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	4	9	17
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	44.44%	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	66	40	52
(b) Total dotación efectiva año t	346	346	356
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	19.08%	11.56%	14.61%

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	1	1	0
Otros retiros voluntarios año t	65	39	36
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	16
Total de ceses o retiros	66	40	52

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	59	28	42
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	66	40	52
Porcentaje de recuperación (a/b)	89.39%	70%	80.77%

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	28	25	26
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	221	287	177
(b) Total Dotación Efectiva año t	346	346	356
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	63.87%	82.95%	49.72%

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)	5371	1291	1831
(b) Total de participantes capacitados año t	282	300	277
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	19.05%	4.3%	6.61%

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	2	3	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	74	71	35
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.7%	4.23%	2.86%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	7	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	346	346	356
Porcentaje de becados (a/b)	2.02%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	253	298	294
Lista 2	2	1	1
Lista 3	2	0	1
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	257	300	296
(b) Total Dotación Efectiva año t	346	346	356
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	74.28%	86.71%	83.15%

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	16	5	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	58	37	32
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	27.59%	13.51%	9.38%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	16	5	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	33	20	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	48.48%	25%	75%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	20	4	11
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	33	20	4
Porcentaje (a/b)	60.61%	20%	275%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Energía

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Avanzar en la reparación socioambiental de las zonas de sacrificio, haciéndose cargo de proteger el empleo y fomentar la reconversión laboral de manera paritaria, así como de ajustar el mecanismo de equidad tarifaria para que no se pierdan los beneficios por generación local.	En implementación
Cambiar la regulación de distribución y estándar térmico, haciéndolo adecuado para la salud y la calidad de vida de las personas, apuntando al acceso y la calidad de la energía como un derecho, tanto en las viviendas existentes como en las que se construirán.	En implementación
En el contexto del desarrollo de la industria de Hidrógeno Verde, establecer programas específicos con Universidades nacionales y centros de formación técnica que desarrollen los elementos y capacidades del ámbito local	En implementación
En el contexto del desarrollo de la industria de Hidrógeno Verde, formar profesionales a especializarse en las disciplinas identificadas a través del programa de becas Chile o similar en los temas específicos identificados, y que, a su retorno, el plan de trabajo contemple que sus labores sean desempeñadas en las empresas públicas o privadas ya definidas inicialmente y con los objetivos ya trazados	Terminado
Fomentar una participación activa de la demanda en el sistema, por ejemplo mediante el mecanismo de carga interrumpida, principalmente de los grandes consumidores, incentivando que instalen almacenamiento u otros mecanismos de gestión.	En implementación
Impulsar el proyecto de ley que declara la leña como combustible y una política orientada al uso responsable de leña calificada, incorporando la cadena productiva.	Terminado
Incorporar sistemas de almacenamiento en distintas etapas, desde la generación al consumo, en fuentes de generación variable con baja capacidad de regulación, pasando por transmisión para evitar congestiones y vertimiento de energías renovables. También en distribución y demanda, en la medida que permitan flexibilizar operacionalmente el sistema.	En diseño
Incorporar sistemas de almacenamiento en distintas etapas, desde la generación al consumo, en fuentes de generación variable con baja capacidad de regulación, pasando por transmisión para evitar congestiones y vertimiento de energías renovables. También en distribución y demanda, en la medida que permitan flexibilizar operacionalmente el sistema.	Terminado
Potenciar la calefacción distrital (calefacción que se distribuye a los inmuebles desde una fuente, en este caso renovable, mediante tuberías), sistema que permite ahorros, facilita la fiscalización, es eficiente y amigable con el medio ambiente.	En implementación
Profundizar y recalibrar aspectos de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde. (Impulsar el desarrollo de la industria)	Terminado
Terminar el periodo de gobierno con 500 MW (ERNC) instalados de generación distribuida residencial, considerando sistemas unitarios y comunitarios, fomentando cooperativas y empresas energéticas regionales con foco en un desarrollo económico local y sustentable.	Terminado
Trabajar con ENAP, privados, academia y eventualmente CODELCO para que el avance de la industria de Hidrógeno Verde esté alineado con directrices de desarrollo que impulsen el dinamismo económico a la vez que se proteja el medioambiente y el bienestar de las personas	Terminado
Trabajar en el programa Mujer Futura para promover la participación y capacitación femenina en el sector	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Energía

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)
27.00	13.00	4.00	100.00	652411.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Energía

MEDIDA	RESULTADO
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.	Se cumplió la medida comprometida con la capacitación en Género Avanzado para 46 jefaturas de la Subsecretaría de Energía, logrando un 84.7% de aprobación. La capacitación buscó fortalecer habilidades para integrar la perspectiva de género en la institución.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Guía metodológica en la página de Energía más Mujeres, la cual fue distribuida a las empresas y reportada en la plataforma del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Buscando orientar y apoyar la incorporación de las mujeres en un sector emergente y su respectiva cadena de valor.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	El informe tiene como objetivo analizar las brechas de género a nivel nacional y compararlas con la situación internacional. Obteniendo como resultado que en el sector energético, de 18,204 contrataciones, el 21.7% son mujeres, con brechas salariales significativas: un 15.78% son hombres en alta gerencia y un 39.10% mujeres. Solo el 38.5% de las mujeres encuestadas ocupa jefaturas.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Plan Energía + Mujeres	Durante 2024, el Plan Energía + Mujeres realizó 5 mesas de asistencia técnica junto a la industria, convocando a las 120 (empresas y gremios) que actualmente son parte de la iniciativa. Adicionalmente se generó articulación a nivel regional, para lograr la presencia de 16 mesas regionales de género de Energía + Mujeres.
Programa regional de lideresas para el sector energético	Implementación en 10 regiones de un programa de habilidades de liderazgo dirigido a mujeres del sector. Más de 330 beneficiarias.
Sello "Las Mujeres Suman"	En 2024, el sello "Las Mujeres Suman" logró visibilizar a mujeres expertas y profesionales del sector, contribuyendo a la mejora de sus trayectorias laborales. Se recibieron más de 27 solicitudes de eventos e iniciativas, de las cuales 7 fueron reconocidas en el evento de balance de la Oficina en marzo de 2025. Además, Uruguay inició el uso de este sello.
Ferias laborales "Energía + Mujeres"	En el 2024, se amplió la iniciativa a 2 regiones Maule y Atacama, sumando con RM un total de 3 ferias laborales orientadas a la incorporación de mujeres en el sector energético. Se promovieron las prácticas laborales y formación técnica y profesionales de estudiantes en el sector.

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

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

