

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ENERGIA
Comisión Nacional 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 Comisión Nacional de Energía

I.- Presentación de la Comisión Nacional de Energía

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

III. Funcionamiento de la Comisión Nacional 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 Comisión Nacional de Energía

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

MISIÓN

Generar condiciones para un desarrollo seguro, sostenible, diversificado y de precios justos de los mercados energéticos chilenos a través de la generación de propuestas al Ministerio de Energía de carácter regulatorio que permitan cumplir los objetivos de política pública, monitoreo, análisis, tarificación y dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, contribuyendo con ello a establecer las condiciones necesarias para avanzar hacia una transición 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



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
No	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 Comisión Nacional de Energía correspondió a un 6,3% 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’.

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.

Implementar la regulación económica de los mercados energéticos en los casos y formas que establezca la legislación, con el objeto de contribuir a generar las condiciones para un desarrollo confiable, sustentable, inclusivo y de precios razonables.

NUBE DE PALABRAS

Conforme a la Ley N°20.936 finalizamos el proceso técnico de calificación de las instalaciones de transmisión para el período 2024-2027, una herramienta esencial para definir las tarifas de transmisión del siguiente cuatrienio. Los resultados finales, mostraron que el sistema de transmisión quedó conformado en un 8,97% como Nacional, 54,01% como Zonal y 36,93% como Dedicado.

Anualmente la CNE verifica la rentabilidad de las concesionarias de gas de red según lo dispuesto en el DFL N°323 de 1931. En 2024 emitió 5 informes finales y 10 intermedios, cubriendo todas las zonas de concesión. El proceso confirmó que todas las empresas operaron dentro de los márgenes establecidos por la normativa vigente.

La Comisión Nacional de Energía busca aportar certeza regulatoria al sistema, a través de la correcta implementación de la normativa vigente y la realización de las adecuaciones necesarias que permitan un desarrollo, seguro, sostenible, diversificado y de precios justos de los mercados energéticos chilenos, contribuyendo con ello a establecer las condiciones necesarias para avanzar hacia una transición justa e inclusiva.

Esta búsqueda de certeza regulatoria pudo visualizarse en todos y cada uno de los procesos antes nombrados, permitiendo en su conjunto devolverle estabilidad al sector y recuperar la señal de inversión de largo plazo, entregando además confianza al mercado y a los inversionistas, al aplicar reglas claras, predecibles y consistentes en el tiempo, así como una base tarifaria transparente y una adecuada remuneración, habilitando una red coherente con el crecimiento renovable y las nuevas demandas del sistema, velando por la debida protección de los consumidores.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar, proponer y dictar, según corresponda, las normas legales, reglamentarias, técnicas, económicas y de seguridad que se requieran para contribuir al desarrollo esperado del sector.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

La CNE publicó la modificación a la Norma Técnica de Seguridad y Calidad de Servicio (NTSyCS), específicamente en sus artículos 3-8 y 4-29. Esta modificación responde a la necesidad de robustecer el Sistema Eléctrico Nacional en un escenario marcado por la creciente participación de energías renovables variables, asegurando flexibilidad operativa y mayor confiabilidad en los sistemas de medición.



ACCIÓN 2

Se publicó la nueva Norma Técnica de Calidad de Servicio para Sistemas de Distribución (NTD). Esta actualización tiene como principal objetivo mejorar la calidad de servicio percibida por los usuarios finales, robustecer la seguridad del suministro y contribuir con un paso a preparar las redes de distribución para los desafíos de la transición energética y el cambio climático.

ACCIÓN 3

Se realizó la publicación de la modificación de la Norma Técnica de Conexión y Operación (NTCO), que busca ordenar este crecimiento, entregando mayor claridad y certeza tanto a los desarrolladores de proyectos como a las empresas distribuidoras. Lo anterior, en el contexto de un significativo crecimiento de los Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD) conectados al sistema eléctrico.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La Comisión tiene por objeto analizar permanentemente los requerimientos normativos para el correcto funcionamiento del sector eléctrico, y fijará, mediante resolución exenta, las normas técnicas que rijan los aspectos técnicos, de seguridad, coordinación, calidad, información y económicos del funcionamiento de dicho sector. En ese sentido, las modificaciones normativas se sustentan en establecer reglas específicas para distintos agentes del mercado. En particular: 1) se requiere que las centrales eólicas y solares fotovoltaicas permanezcan conectadas durante fallas de tensión y reanuden la inyección de corriente activa; 2) se requieren exigencias más estrictas para las Empresas Distribuidoras, en cuanto a la frecuencia y duración de los cortes de suministro; y, 3) se requiere actualizar del proceso de conexión de PMGD, exigiendo estudios técnicos más detallados a los PMGD, pero también obligando a las Empresas Distribuidoras a publicar información estandarizada, clara y accesible.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

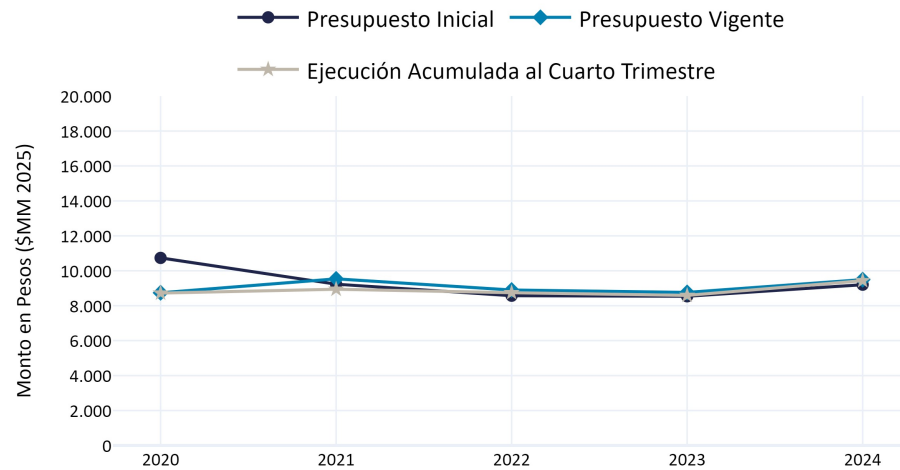
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento de la Comisión Nacional de Energía

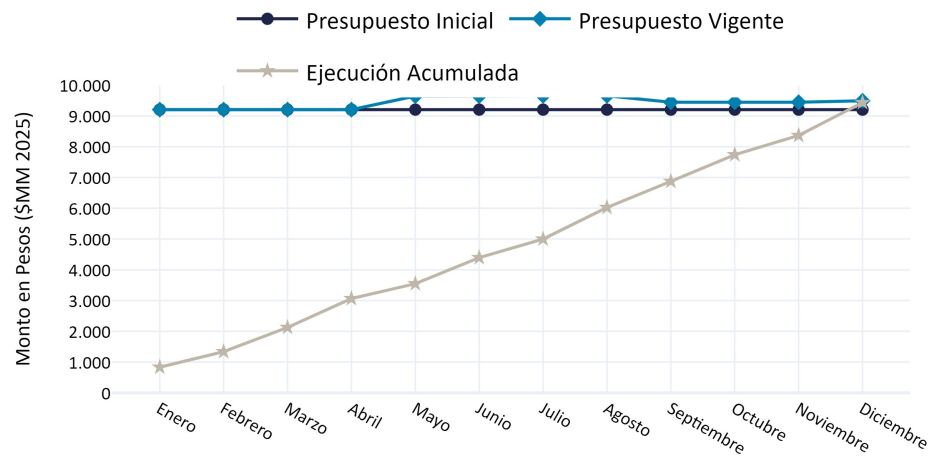
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



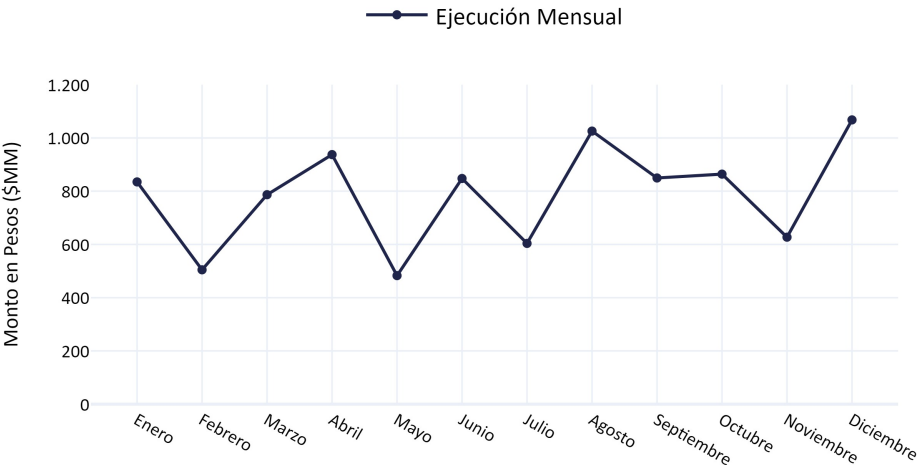
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

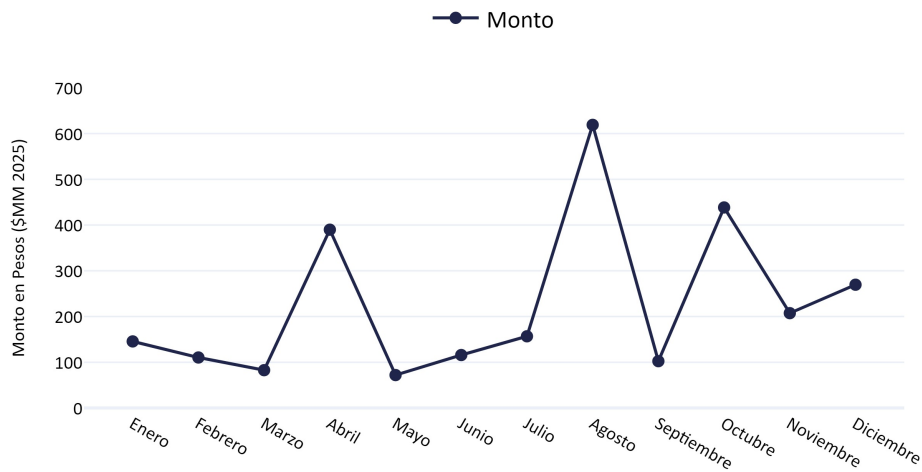
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

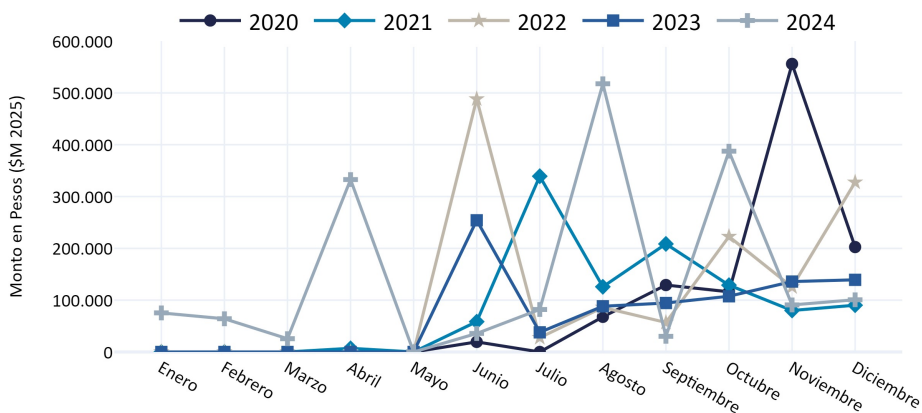
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

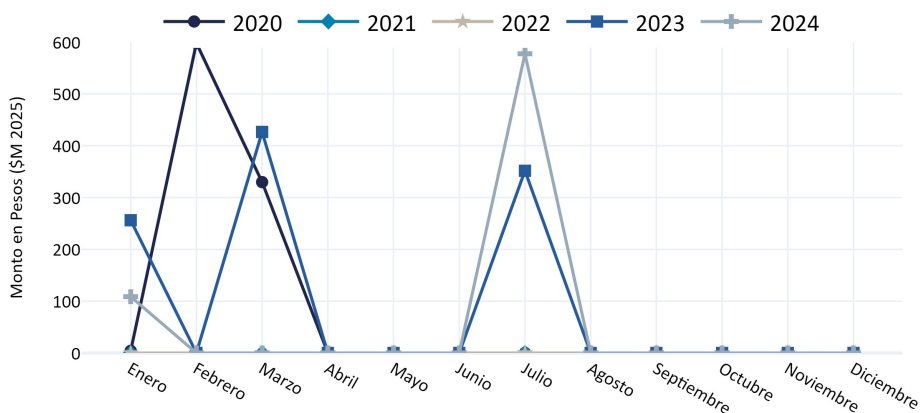


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

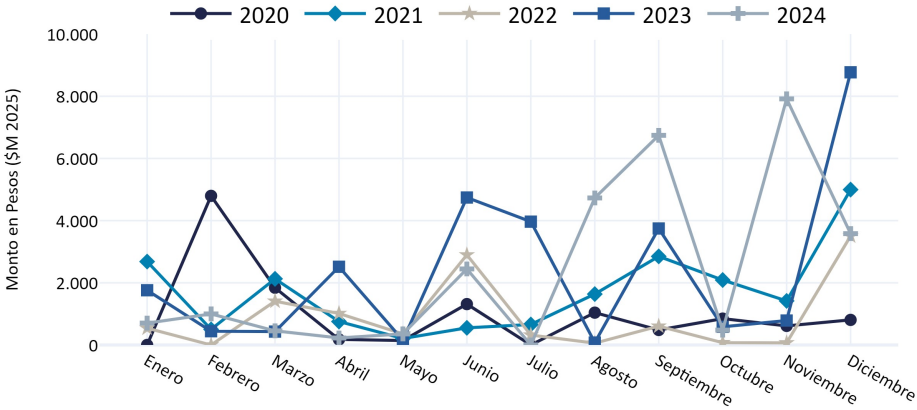
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

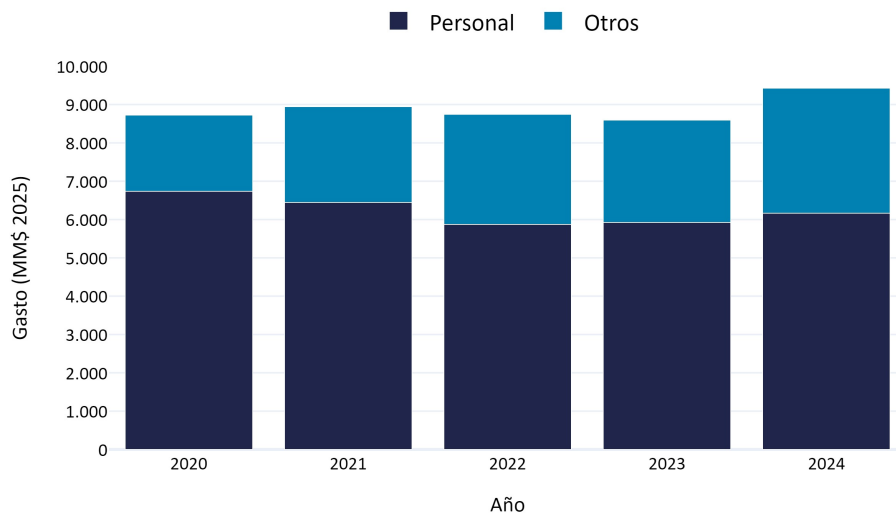


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Comisión Nacional de Energía

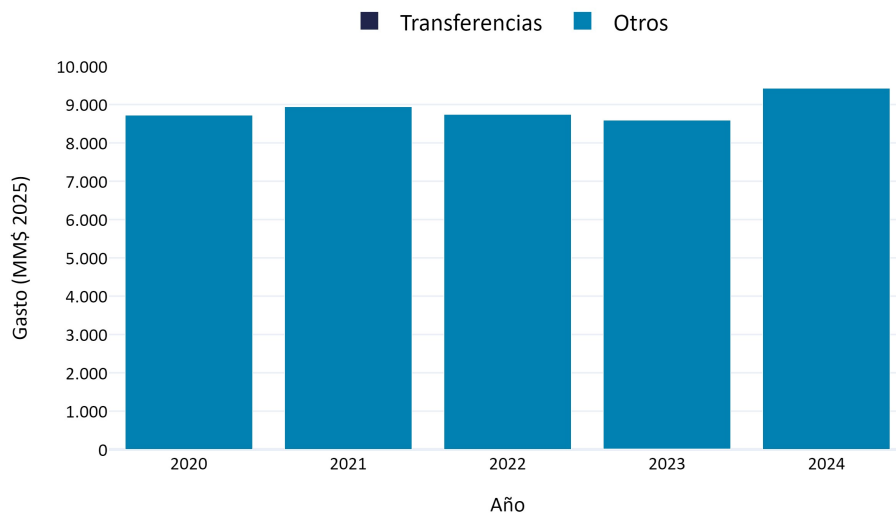


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

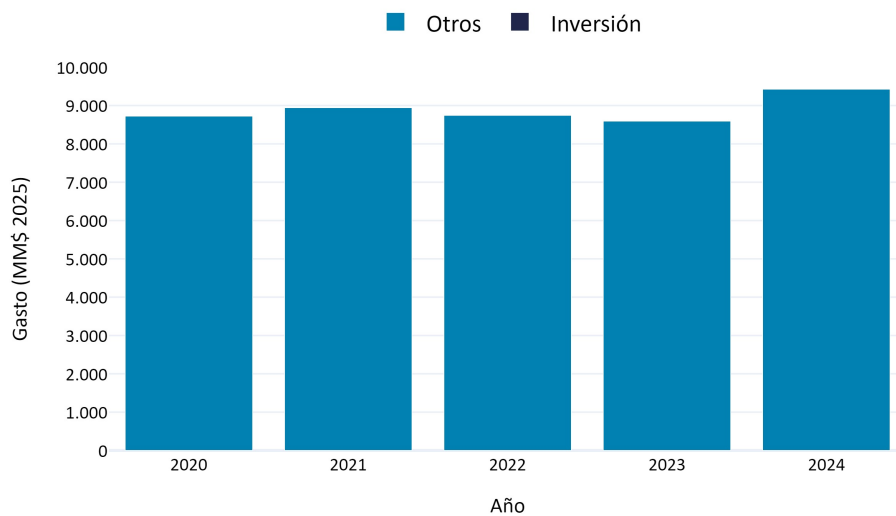
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Comisión Nacional 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.

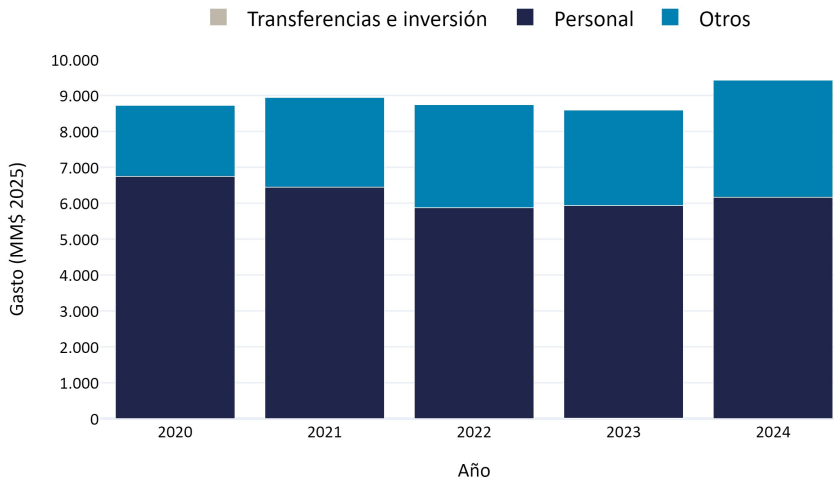
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

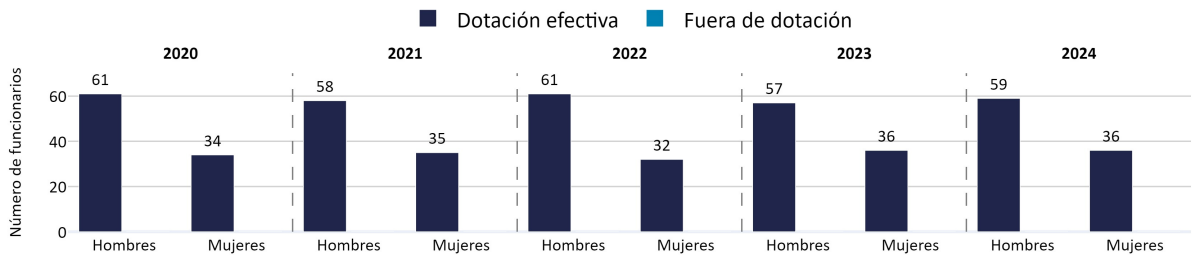
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Comisión Nacional de Energía



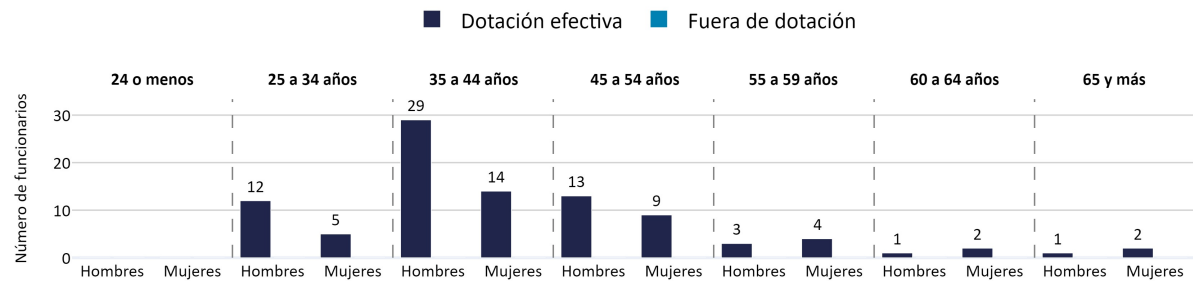
III 4.- Dotación

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



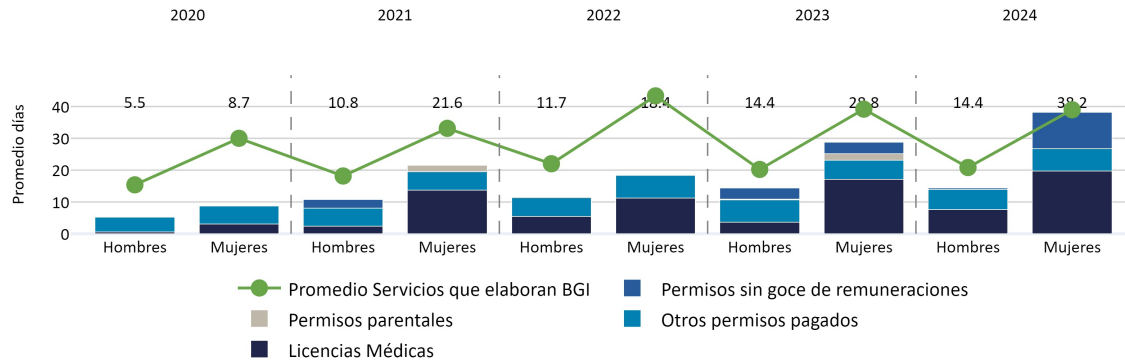
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



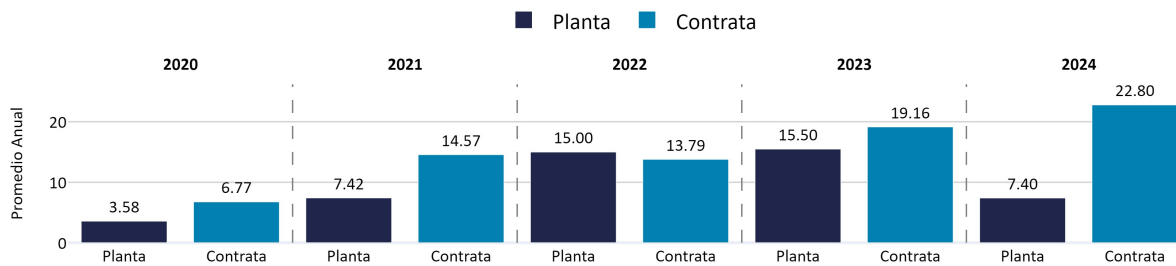
Evolución del ausentismo laboral

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.

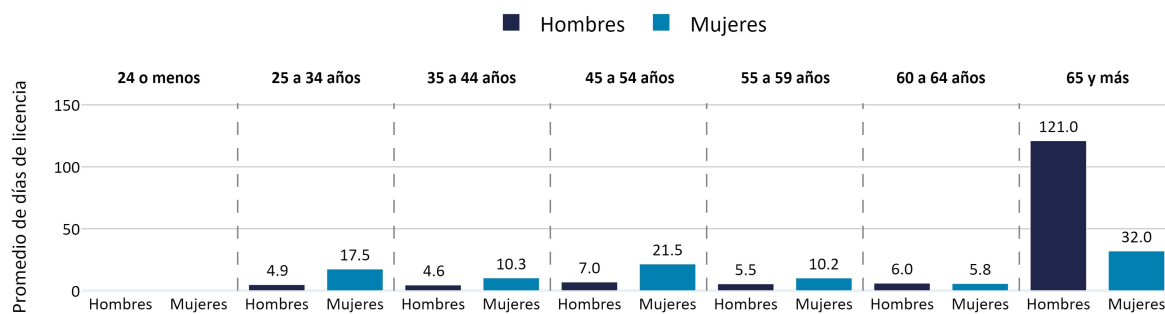
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 5.489 y M\$ 7.100 respectivamente.

Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,6%	3,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,0%	2,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

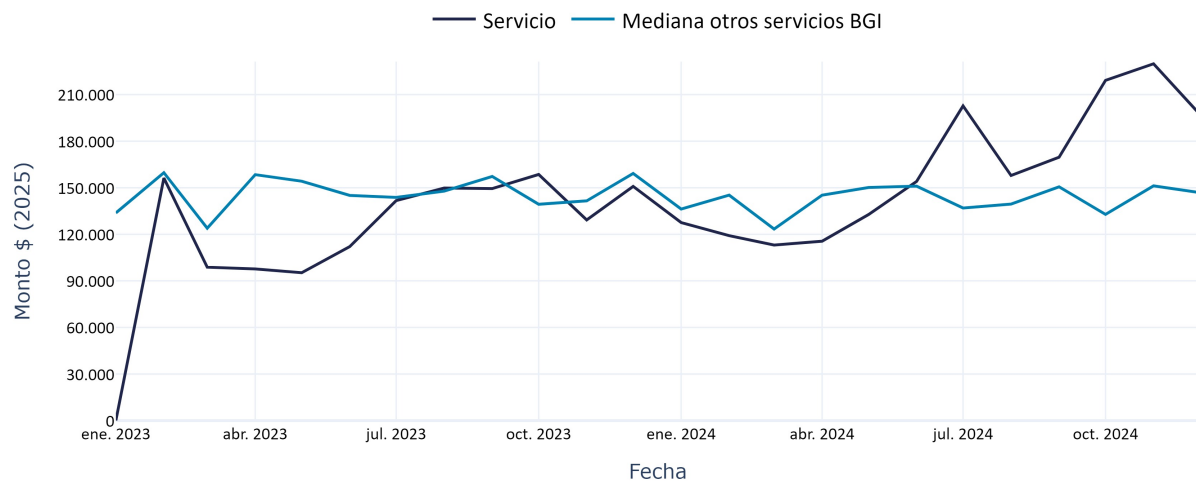
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	20 horas
Promedio pagado por trabajador	\$127.667	\$157.784
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	95%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,8%	6,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



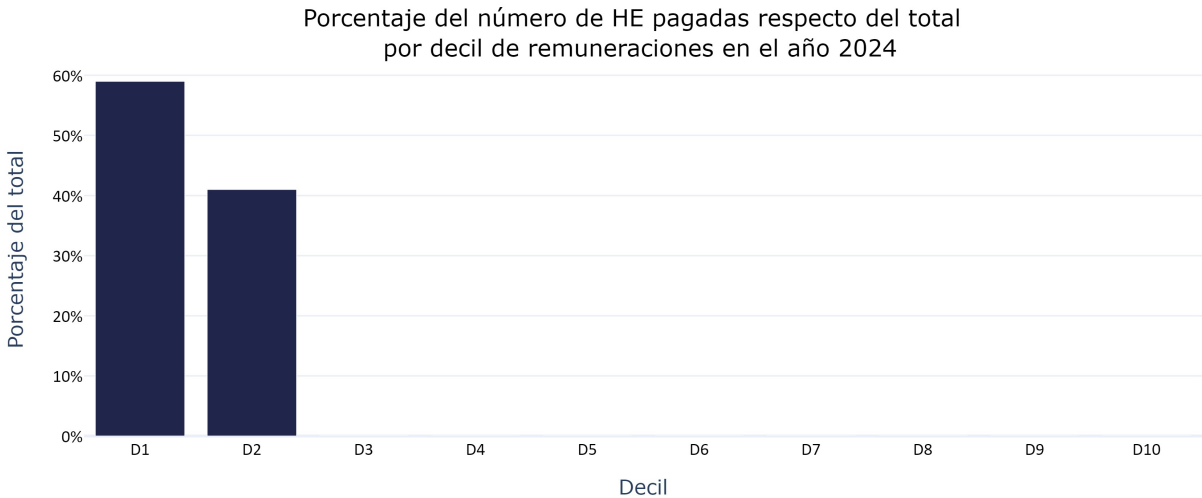
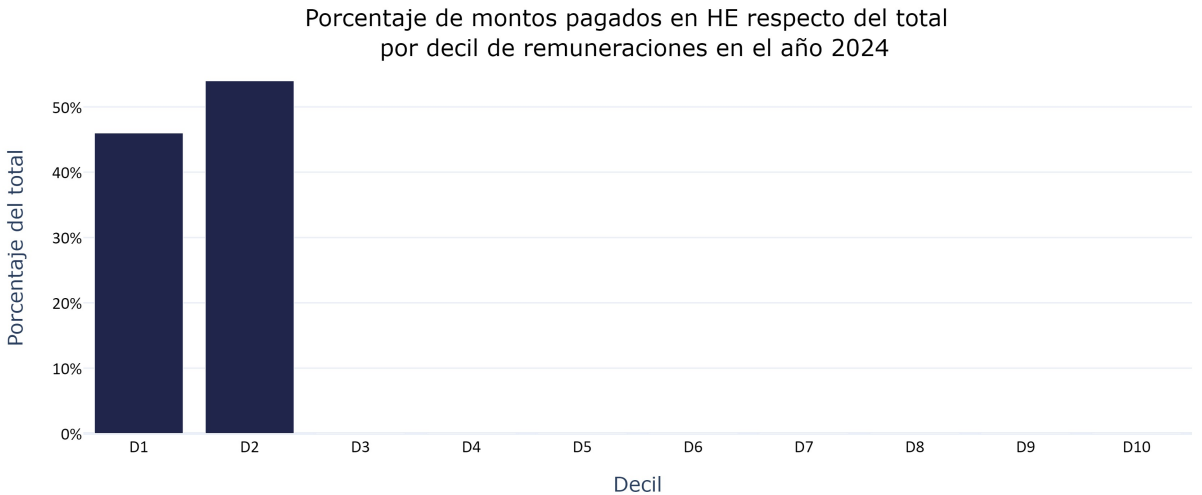
Comparación con otros servicios públicos



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 59% de las HE pagadas y recibe el 46% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Comisión Nacional de Energía

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	1	1.69%	1
Directivos	1	2.78%	3	5.08%	4
Profesionales	27	75%	52	88.14%	79
Técnicos	8	22.22%	3	5.08%	11
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	36	100%	59	100%	95

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	0	0%	0	0%	0
Técnicos	1	100%	1	100%	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	1	100%	1	100%	2

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	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	9	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	63.64%	22.22%	7.14%

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	6	2	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	2	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	85.71%	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	12	12	13
(b) Total dotación efectiva año t	93	93	95
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	12.9%	12.9%	13.68%

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	1
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	12	10	12
Total de ceses o retiros	12	12	13

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	11	8	15
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	12	13
Porcentaje de recuperación (a/b)	91.67%	66.67%	115.38%

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	4	4	5
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	92	98	102
(b) Total Dotación Efectiva año t	93	93	95
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	98.92%	105.38%	107.37%

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)	413328	3825	4087
(b) Total de participantes capacitados año t	92	98	102
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	4492.7%	39.03%	40.07%

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	24	39	53
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.17%	2.56%	1.89%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	2	2	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	93	93	95
Porcentaje de becados (a/b)	2.15%	2.15%	4.21%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	79	81	75
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	79	81	75
(b) Total Dotación Efectiva año t	93	93	95
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.95%	87.1%	78.95%

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	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	9	14
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	11.11%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	100%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	0
Porcentaje (a/b)	100%	0%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Comisión Nacional de Energía

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Comisión Nacional 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)
9.00	10.00	3.00	99.00	288942.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Comisión Nacional de Energía

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se aprobó el Programa de Inducción con Enfoque de Género e Inclusividad de la CNE, el que recoge las directrices institucionales en esta materia, y está dirigido a todas las personas que se integran o reintegran a la institución para asumir un cargo y/o función independiente de su calidad jurídica, nivel jerárquico, o experiencia laboral, y será revisado anualmente para efectos de su actualización
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se llevó a cabo un webinar a fin de visibilizar la importancia de la incorporación de mujeres en la industria. Este tuvo una asistencia de más de 100 personas del sector. Se abordaron aspectos regulatorios; experiencias y desafíos; retos actuales del mercado debido a la coyuntura; importancia de promover la educación STEM; y la implementación de políticas para acortar brechas de género.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se desarrolló un Análisis con enfoque de Género al rol regulador CNE a fin de, desde una perspectiva objetiva, relevar los sesgos a los cuales se encuentran expuestos nuestros funcionarios/as, para posteriormente establecer diferentes líneas de acción que permitieran su reducción. En este trabajo se utilizaron diversas metodologías, tanto cuantitativas y cualitativas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	En línea con lo realizado por la CNE desde el año 2020, se elaboró una Memoria de Género, que abarcó los hitos más importantes en esta materia, la que fue presentada en un conversatorio Institucional, el que contó con una gran participación por parte de los funcionarios y funcionarias de la CNE. En dicha instancia se aprovechó de abordar los desafíos futuros en la materia.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Diseñar un piloto con perspectiva de género, orientado a la sensibilización e información a mujeres jefas de hogar que difunda la composición de las tarifas eléctricas, en pro de incentivar el ahorro energético de sus hogares y sus comunidades.	Se diseñó un piloto con perspectiva de género, orientado a la sensibilización e información a mujeres jefas de hogar que difunde la composición de las tarifas eléctricas, en pro de incentivar el ahorro energético de sus hogares y sus comunidades. Este taller se denominó ¿Composición de tarifas eléctricas, y su impacto en el hogar?.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Comisión Nacional 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

