

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
Servicio de Evaluación Ambiental





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 del Servicio de Evaluación Ambiental

I.- Presentación del Servicio de Evaluación Ambiental

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

III. Funcionamiento del Servicio de Evaluación Ambiental

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 del Servicio de Evaluación Ambiental

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
Valentina Durán Medina, directora del Servicio de Evaluación Ambiental	María Rojas, ministra del Medio Ambiente Maximiliano Proaño Ugalde, subsecretario del Medio Ambiente

MISIÓN
Contribuir al desarrollo sostenible por medio de la administración de un procedimiento de evaluación ambiental técnico, eficiente, y de excelencia, que incorpore el cambio climático, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de acceso a la información y participación ciudadana en cumplimiento del deber del estado de proteger el medio ambiente y resguardar el bienestar de las personas.

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 iconos 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 del Servicio de Evaluación Ambiental correspondió a un 25,8% del total del Ministerio del Medio Ambiente.

(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 del Servicio de Evaluación Ambiental

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	
Entregar certezas (generar confianza en) a todos los actores que participan en el sistema de evaluación de impacto ambiental mediante una administración técnica, eficiente y de excelencia.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024 ingresaron al SEIA 556 proyectos (61 EIA y 495 DIA), con una inversión declarada de MMUS\$71.141,21. En el mismo período se calificaron 332 proyectos, de los cuales 310 fueron aprobados: 292 como DIA (MMUS\$13.306,79) y 18 como EIA (MMUS\$7.342,20), totalizando una inversión aprobada de MMUS\$20.648,98.	
ACCIÓN 2	
Publicación de 5 guías de evaluación, con foco en ecosistemas, biodiversidad y metodologías para la evaluación de impacto ambiental. 6 criterios de evaluación enfocados en entregar directrices en distintas temáticas para dar certeza técnica y jurídica a los que participan en la evaluación, destacando en materias de impactos acumulativos y sinérgicos. Lo anterior abordado en Academia SEA.	
ACCIÓN 3	
En el 2024, se trabajó en las etapas, análisis y diseño de las diferentes iniciativas que forman parte del proyecto de modernización del e-SEIA como lo es la modernización de la PAC, del PCPI, el sistema de información geográfica, el constructor de consulta de pertinencia y la incorporación de inteligencia artificial. Estas iniciativas han sido puestas en marcha durante el 2025.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El proyecto de modernización del e-SEIA que nace de la necesidad de responder a desafíos crecientes en eficiencia, tiempos de respuesta y calidad de atención, permite evaluar ambientalmente entregando certezas técnicas y jurídicas a todos quienes participan en la evaluación de proyectos. Por otra parte, las guías y criterios de evaluación tienen por objetivo la estandarización y unificación de criterios para asegurar una evaluación ambiental apegada a la normativa vigente.	

Avanzar en la implementación del acuerdo de Escazú en el proceso de evaluación ambiental, impulsando y facilitando la participación ciudadana informada integrando un enfoque de derechos humanos, multicultural y con perspectiva de género mejorando continuamente los estándares de Democracia Ambiental.

NUBE DE PALABRAS

Word cloud visualization of the 2015-2016 Chilean National Survey on Citizen Participation (ENCOP) results. The words are arranged in a circular pattern, with 'evaluacion' and 'seia' being the most prominent.

Se concretaron diversas iniciativas orientadas a fortalecer y modernizar los sistemas y procesos destacando la mantención del e-SEA y sus sistemas complementarios, la implementación del portal Web Redlasea, la modernización en la gestión de procesos, cambio de flujos de trabajo en e-Pertinencia y la modernización y mejoras a la APP SEA Móvil.

Academia SEA ofreció 53 dictaciones de cursos online, asincrónicos y gratuitos, con 37.370 usuarios/as inscritos, de los cuales 10.502 finalizaron las actividades comprometidas. Se destaca la firma de un convenio entre el SEA y la Universidad de Chile con la finalidad de generar cursos y diplomas de extensión sobre materias relacionadas a la evaluación de impacto ambiental en el marco del SEIA.

Con la entrega de contenidos relativos a la evaluación ambiental, el incentivo a la participación de la ciudadanía y la mejora de la plataforma de evaluación de impacto ambiental, se refuerza el derecho de acceso a la información, la participación ciudadana y el acceso a la justicia en materia ambiental, en coherencia con los compromisos adquiridos por Chile con la suscripción del Acuerdo de Escazú. Estas iniciativas buscan hacer que los procesos de toma de decisiones ambientales sean más transparentes, inclusivos y democráticos, lo que contribuye a un mejor cumplimiento de los derechos humanos ambientales en el país.

Prever y evitar los efectos adversos del cambio climático, a través de la incorporación de dicha variable en el proceso de evaluación de impacto ambiental.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud of terms related to climate change adaptation and mitigation. The words are in various colors (blue, green, yellow, orange, red) and sizes, arranged in a circular pattern. The most prominent words are 'evaluación', 'proyectos', 'cambio climático', 'adaptación', 'mitigación', 'resiliencia', 'desarrollen', 'proceso', 'medición', 'busca', 'pais', 'titulares', 'alineación', 'metodologías', 'consideración', 'publicación', 'guía', 'reglamento', 'internacionales', 'invernadero', 'gases', 'compromisos', 'manera', 'materializa', 'asegurar', 'sostenible', 'actualización', 'materias', 'implementación', 'capacitaciones', 'consultores', 'mejorando', 'edición', 'dego', 'resistencia', 'adaptación', 'titulares', 'alineación', 'metodologías', 'consideración', 'publicación', 'guía', 'reglamento', 'internacionales', 'invernadero', 'gases', 'compromisos', 'manera', 'materializa', 'asegurar', 'sostenible', 'actualización', 'materias', 'implementación', 'capacitaciones', 'consultores'.

La publicación de la 3ª edición de la Guía metodológica para la consideración del cambio climático en el SEIA, busca integrar la variable del cambio climático en los procesos de evaluación ambiental. Está diseñado para que los titulares, consultores y Órganos del Estado integren estas consideraciones, tanto en la elaboración de los proyectos, como en el proceso de evaluación.

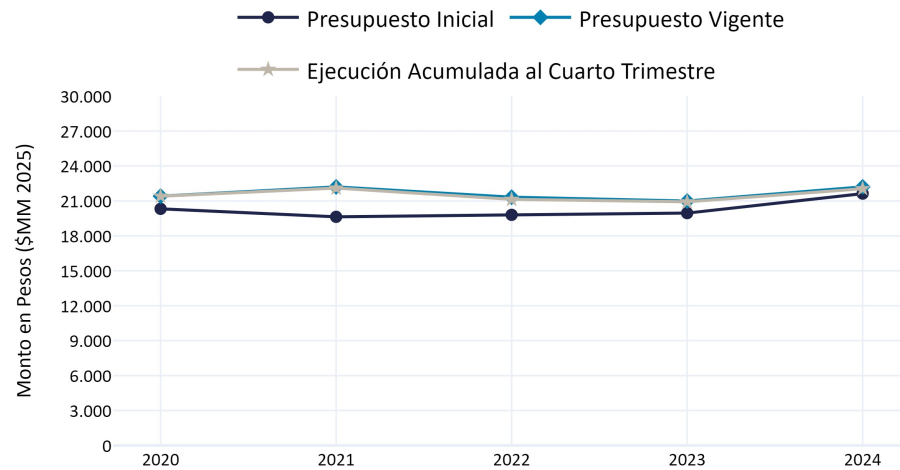
Se desarrollan 19 capacitaciones en materias de recursos hídricos y Cambio Climático orientadas a titulares, consultores, ciudadanía, OAECA con una participación de 1631 personas. Adicionalmente, se elaboró la matriz de contenido, el diseño instruccional, la mediatización y montaje del curso considerando el Cambio Climático en el SEIA.

La actualización del Reglamento del SEIA, la publicación de la 3° edición Guía para la consideración del cambio climático y las capacitaciones realizadas refuerzan el objetivo de incorporar los impactos del cambio climático en la evaluación de proyectos, considerar la adaptación a sus efectos, la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero y la alineación con los compromisos internacionales del país en esta materia. Todo esto busca asegurar que los proyectos se desarrollen de manera sostenible, mejorando su resiliencia al cambio climático y contribuyendo a los esfuerzos globales para mitigar los efectos adversos de este fenómeno.

Funcionamiento del Servicio de Evaluación Ambiental

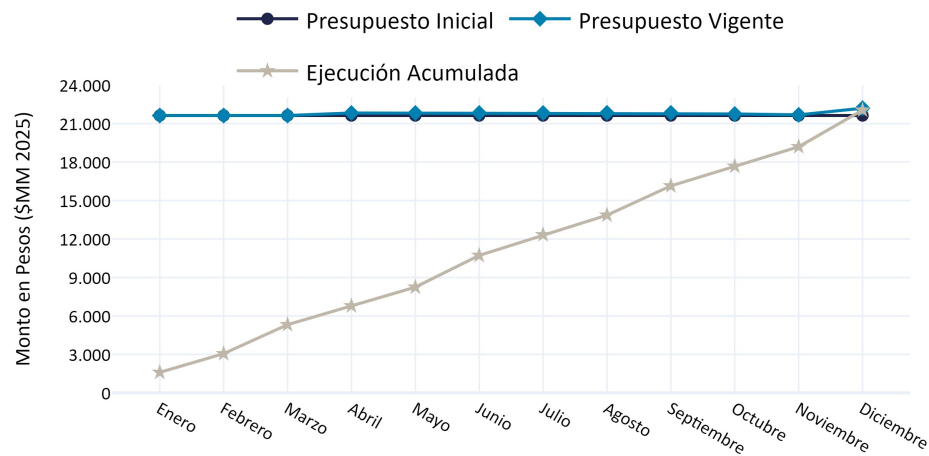
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



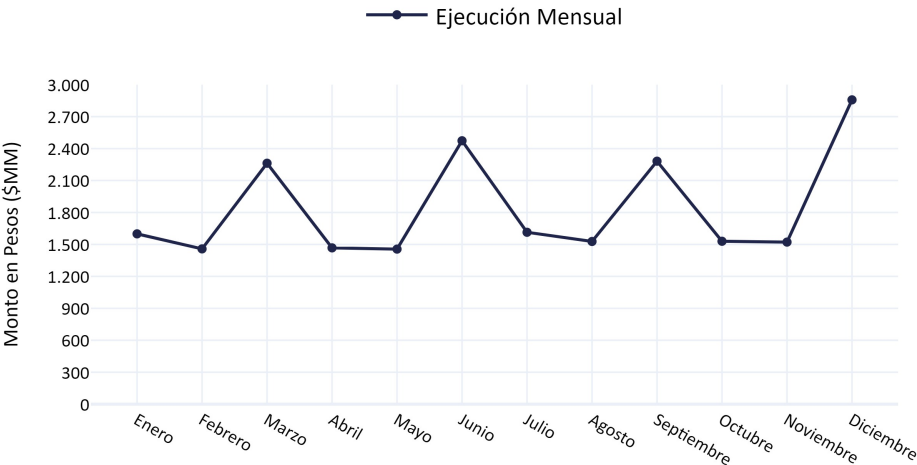
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

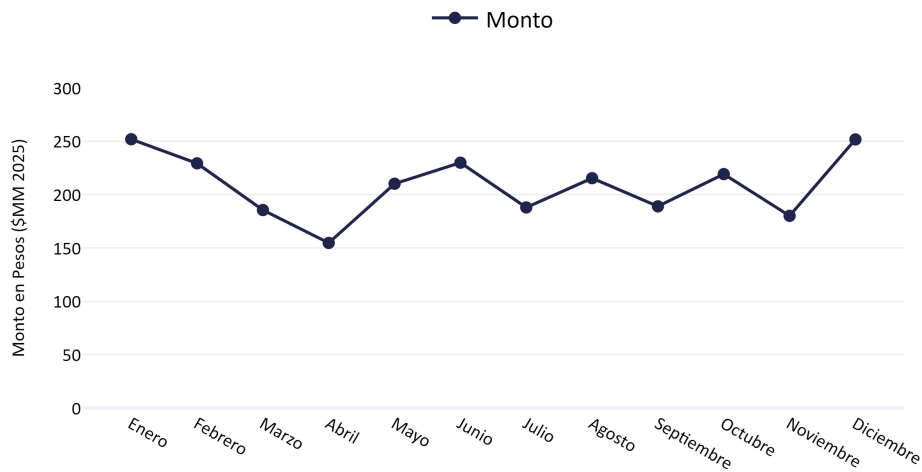
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

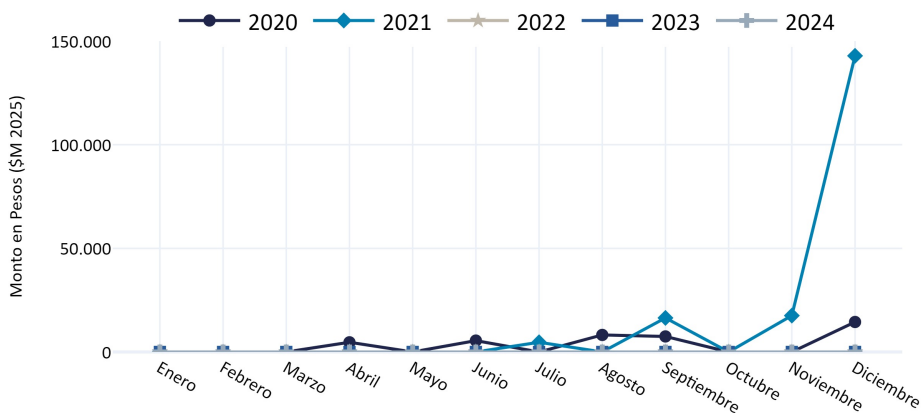
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

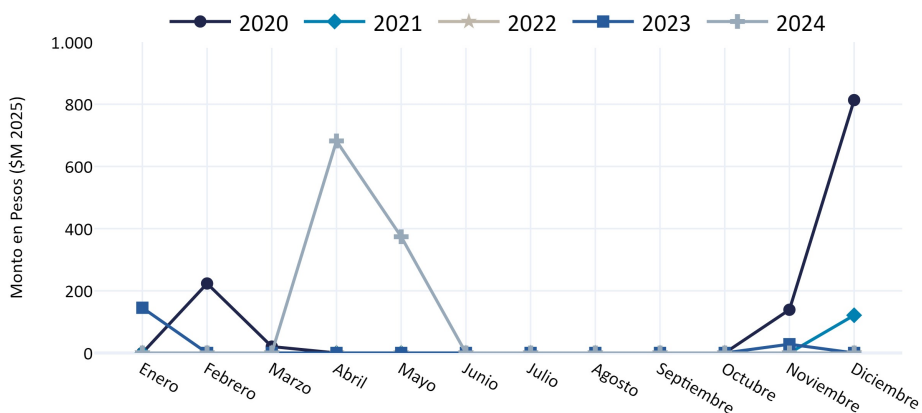


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

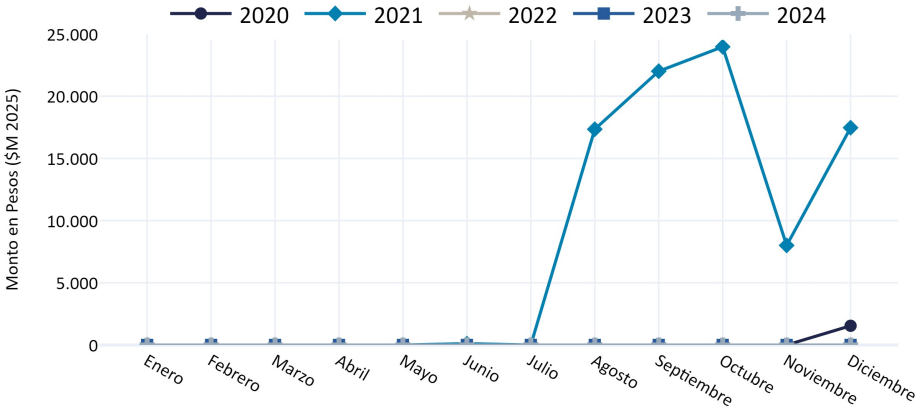
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

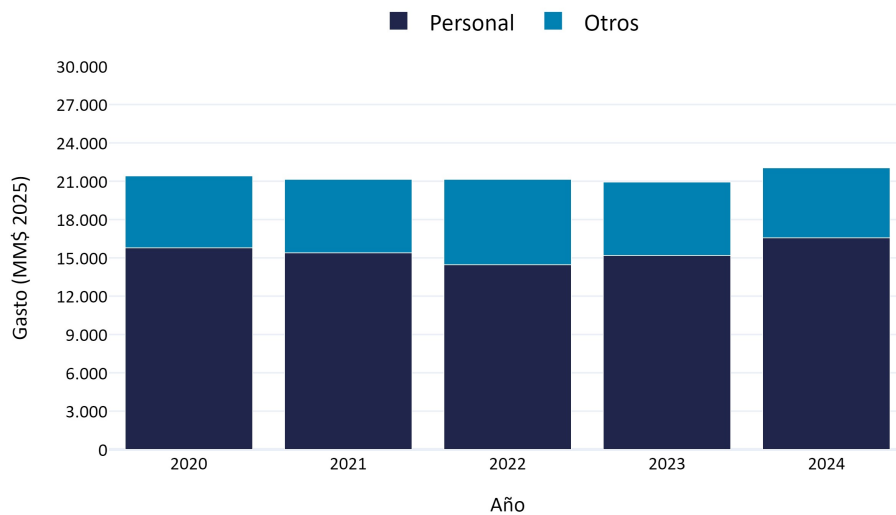


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio de Evaluación Ambiental

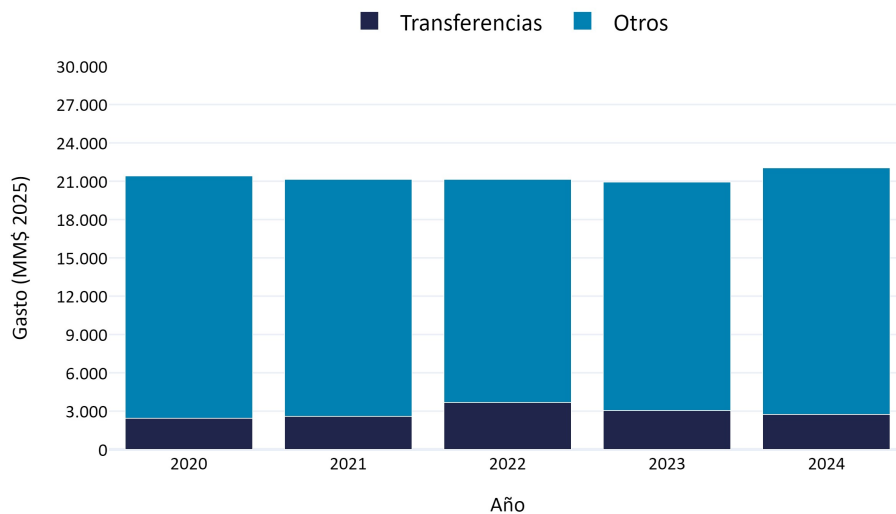


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

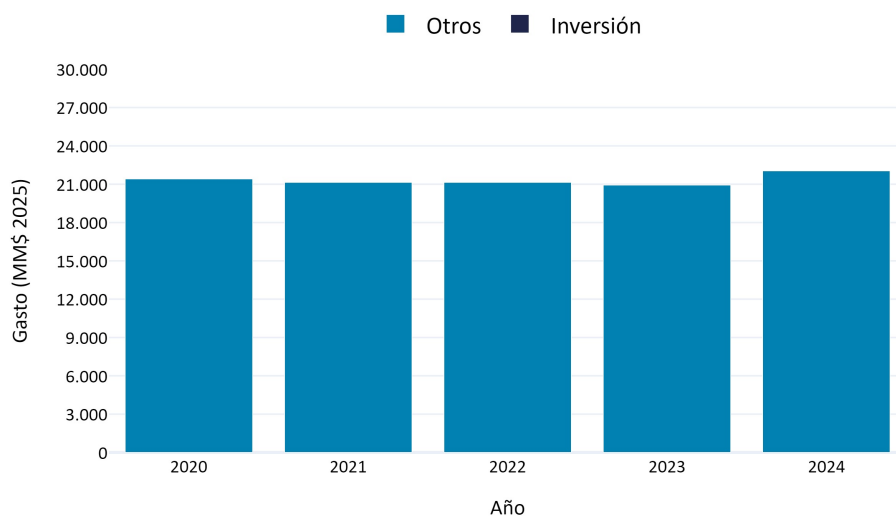
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio de Evaluación Ambiental



¿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.

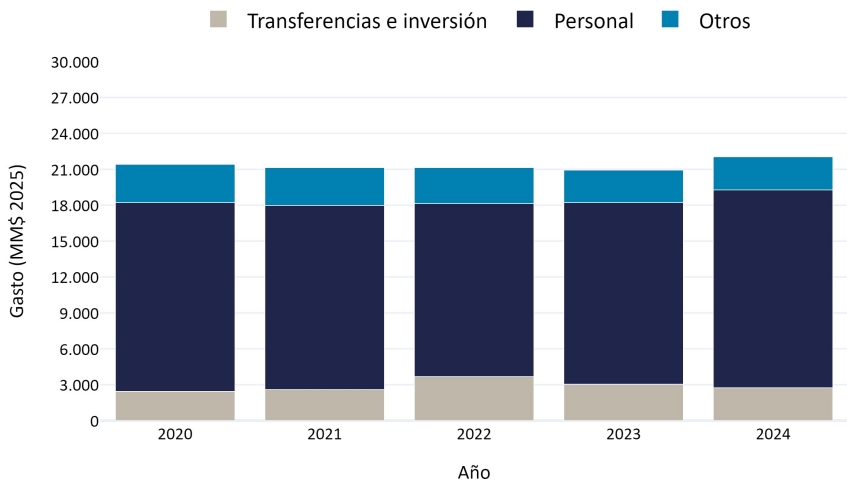
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

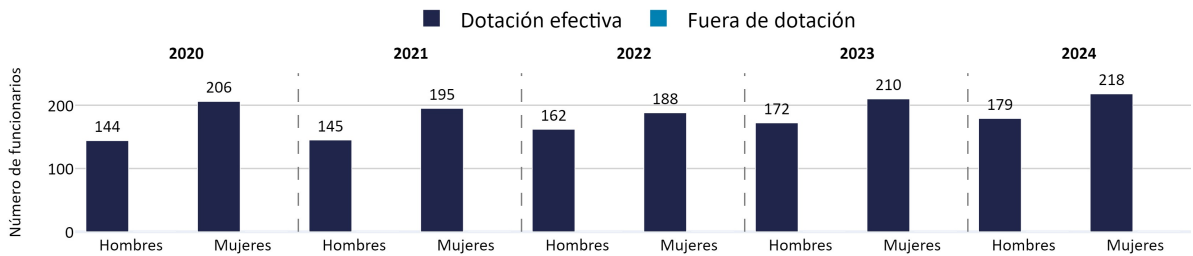
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio de Evaluación Ambiental



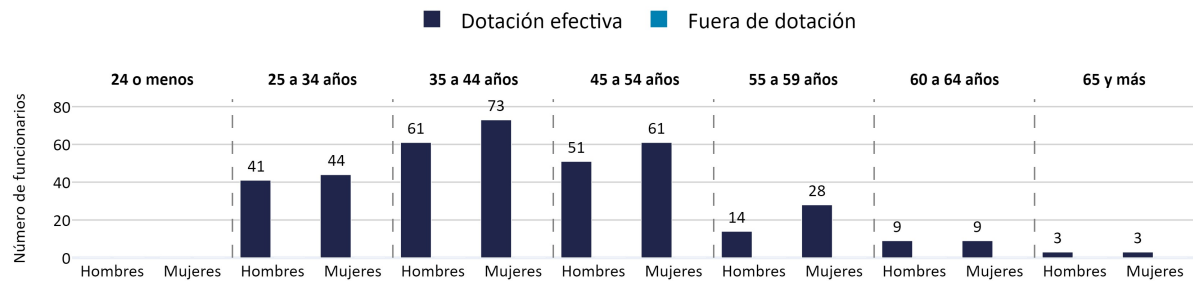
III 4.- Dotación

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



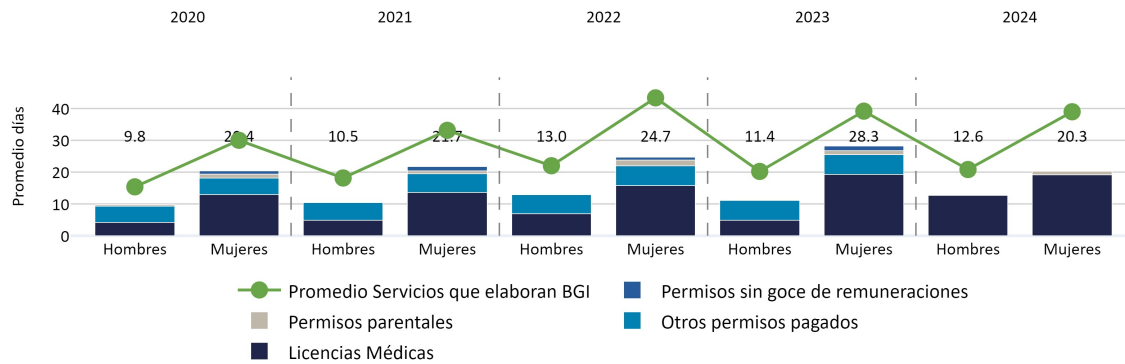
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



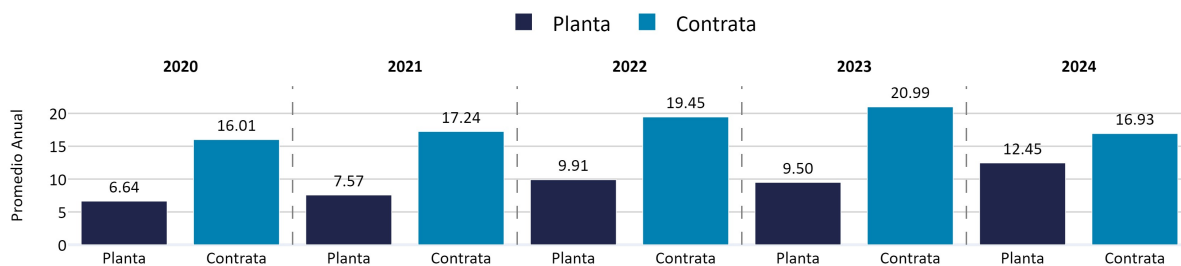
Evolución del ausentismo laboral

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.

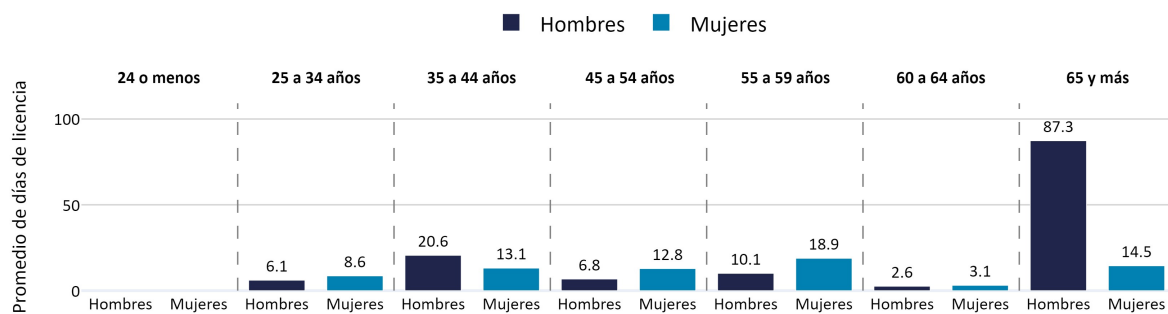
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 6.306 y M\$ 7.890 respectivamente.

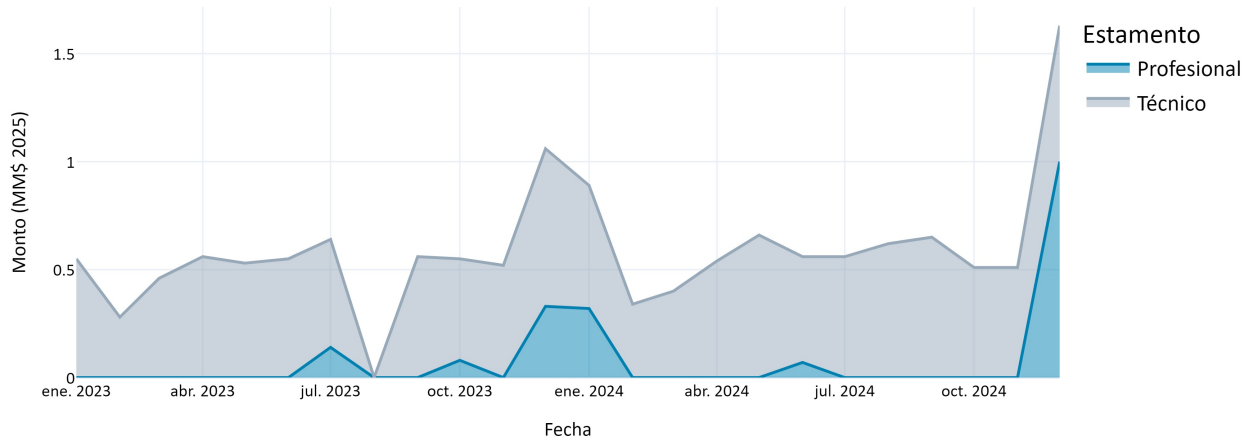
Distribución en el personal de planta y contrata

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

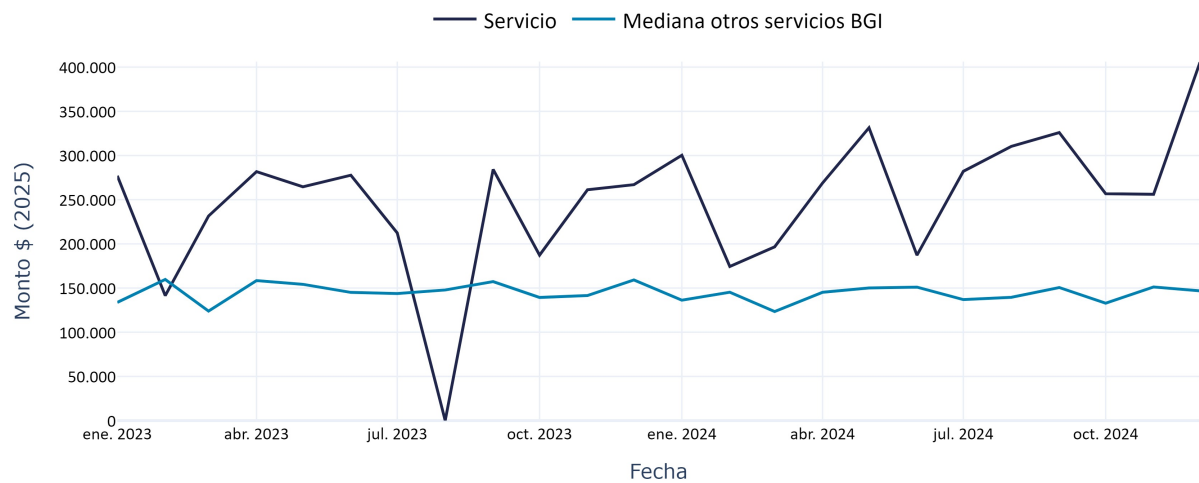
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	28 horas	30 horas
Promedio pagado por trabajador	\$242.520	\$281.780
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	15%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	56%	20%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	10,2%	10,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



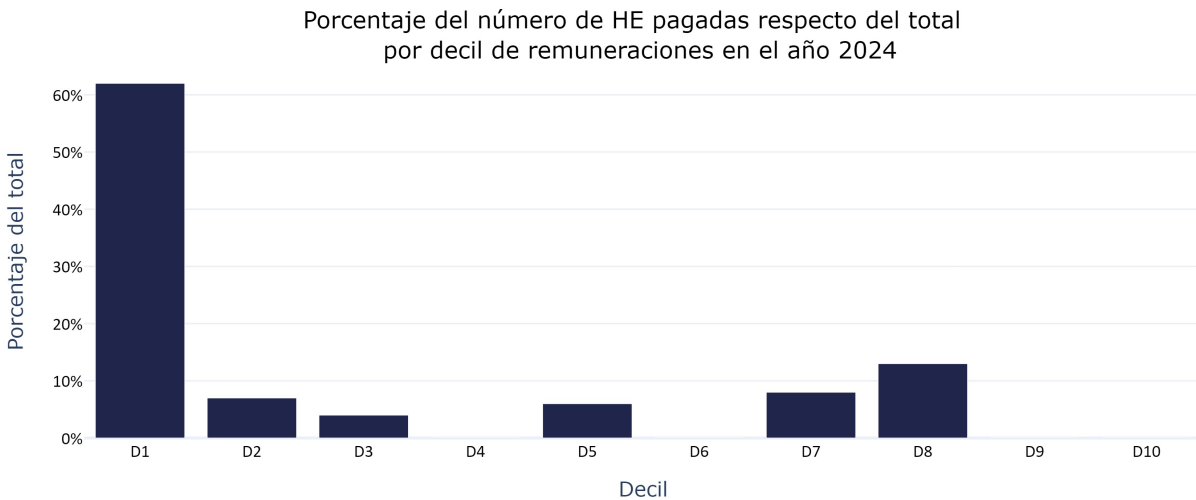
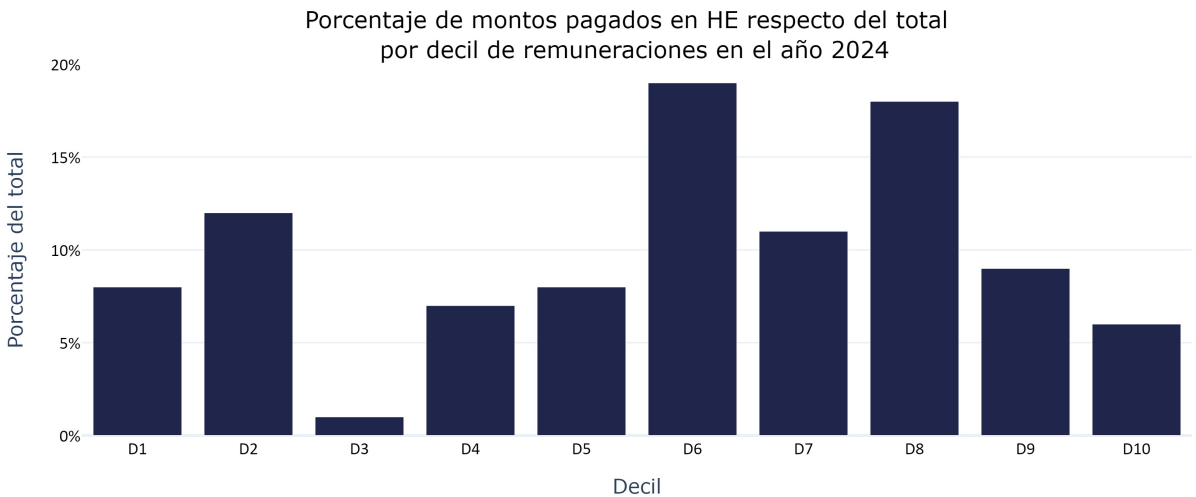
Comparación con otros servicios públicos



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 6% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 62% de las HE pagadas y recibe el 8% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio de Evaluación Ambiental

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	18	8.26%	6	3.35%	24
Auxiliares	0	0%	1	0.56%	1
Directivos	7	3.21%	10	5.59%	17
Profesionales	167	76.61%	154	86.03%	321
Técnicos	26	11.93%	8	4.47%	34
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	218	100%	179	100%	397

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	17	100%	18	90%	35
Técnicos	0	0%	2	10%	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	17	100%	20	100%	37

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	8	25	19
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	32	33
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	25%	78.12%	57.58%

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	2	24	19
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	25	19
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	25%	96%	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	36	34	29
(b) Total dotación efectiva año t	350	382	397
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.29%	8.9%	7.3%

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	3	0	1
Otros retiros voluntarios año t	33	33	24
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	1	4
Total de ceses o retiros	36	34	29

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	22	32	37
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	36	34	29
Porcentaje de recuperación (a/b)	61.11%	94.12%	127.59%

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	22	21	20
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	241	366	383
(b) Total Dotación Efectiva año t	350	382	397
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	68.86%	95.81%	96.47%

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)	3825	4369	3907
(b) Total de participantes capacitados año t	1021	1232	1351
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	3.75%	3.55%	2.89%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	23	112	93
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	1.79%	2.15%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	11	14
(b) Total Dotación Efectiva año t	350	382	397
Porcentaje de becados (a/b)	0%	2.88%	3.53%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	270	271	317
Lista 2	4	3	2
Lista 3	1	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	275	275	319
(b) Total Dotación Efectiva año t	350	382	397
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	78.57%	71.99%	80.35%

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	15	33	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	32	32	33
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	46.88%	103.12%	45.45%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	15	33	15
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	15	17	37
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	194.12%	40.54%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	17	37	30
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	15	17	37
Porcentaje (a/b)	113.33%	217.65%	81.08%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio de Evaluación Ambiental

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fortalecer la institucionalidad medioambiental y elevar los estándares medioambientales.	En tramitación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio de Evaluación Ambiental

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)
21.00	18.00	7.00	9936.00	610798.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio de Evaluación Ambiental

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	La implementación de la NCh3262 en el SEA ha fortalecido el compromiso con la igualdad de género y la conciliación. Ha mejorado la cultura organizacional, la prevención del acoso y la valoración del enfoque de género. En cuanto al plan de Acción se realizó en concreto su difusión, las actividades comprometidas en el plan y la difusión de los resultados de su implementación.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	El SEA incorporó en 46 de 54 licitaciones el criterio de desempate de la Directiva N°20, que favorece a empresas con representación legal femenina o mayoría de mujeres. Su inclusión generó interés en los oferentes y contribuye a reducir brechas de género. Las 8 licitaciones gestionadas por regiones, no incluyeron el criterio, lo que se abordará en los próximos años.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realizaron 4 capacitaciones a nivel nacional sobre materias ambientales dirigidas a mujeres y personas LGBTIQ+, con una participación total de 48 personas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se incorporó la perspectiva de género en formularios del SEA, según diagnóstico 2023, mejorando la equidad, calidad de datos y participación en la evaluación ambiental. Esta medida permite identificar impactos diferenciados por género y fomenta decisiones más inclusivas. Se trabajó en los formularios de las plataformas E-SEIA,SEA-CAPACITA, E-RECURSOS, SGC, y REGISTRO DE CONSULTORES.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Incorporación de la perspectiva de Género en el Plan Piloto de Teletrabajo.	Inclusión de perspectiva de género en el Plan Piloto de Teletrabajo, mediante actividades de sensibilización y capacitación sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con enfoque de corresponsabilidad, dirigidas tanto a personas teletrabajadoras como a sus jefaturas contando con la participación de 117 personas funcionarias.
Incorporación de nuevos estándares a procedimientos y procesos investigativos en el marco del Convenio 190 de la OIT y Ley Karin	Se realizó la actualización del Procedimiento VALS (antes MALS) en tanto estándares en procedimientos investigativos, alineados al Convenio OIT 190 y la Ley Karin.
Capacitación básica a funcionarios/as en materias de género y/o diversidad.	El SEA implementó un plan de capacitación básica de género, con apoyo del Servicio Civil, dirigido a todas las personas funcionarias ingresadas desde el 2020 a octubre de 2024, lo que significó 191 funcionarios/as capacitados/as, equivalente al 47% de la dotación. Quienes ingresaron antes y posteriormente al periodo mencionado serán capacitados en los próximos años.
Capacitación avanzada sobre violencia de género a funcionarios/as.	En 2024, 67 personas (17% de la dotación) del SEA participaron en capacitaciones avanzadas sobre violencia de género, impartidas por el Servicio Civil y los ministerios del Medio Ambiente y de la Mujer. Aunque el acceso requiere formación básica previa, se proyecta ampliar su alcance en los próximos años gracias al aumento de personas que ya cumplen ese requisito.
Programa de difusión de Género y Diversidad Sexual para los/as funcionarios/as del SEA.	El SEA implementó un programa de difusión sobre género y diversidad sexual con 7 hitos difundidos por la intranet. La iniciativa fortaleció la reflexión, el respeto y la inclusión, aportando a la generación de un ambiente laboral más equitativo, mejora las relaciones interpersonales y establece bases para una cultura organizacional más diversa y libre de brechas.
6. Inclusión de la perspectiva de género en la guía de criterios técnicos sobre sistemas de vida y costumbres en el SEIA.	Se incorporó la perspectiva de género en la Guía de criterios técnicos del SEIA, mejorando la evaluación de impactos ambientales con enfoque inclusivo. Esto permite identificar desigualdades de género, promueve medidas más justas y fortalece la participación de mujeres y diversidades, alineándose con el Acuerdo de Escazú y estándares internacionales.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio de Evaluación Ambiental

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

