

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
Superintendencia del Medio Ambiente





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 Superintendencia del Medio Ambiente

I.- Presentación de la Superintendencia del Medio Ambiente

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

III. Funcionamiento de la Superintendencia del Medio Ambiente

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 Superintendencia del Medio Ambiente

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
Marie Claude Plummer Bodin, superintendente del Medio Ambiente	María Rojas, ministra del Medio Ambiente Maximiliano Proaño Ugalde, subsecretario del Medio Ambiente

MISIÓN
Proteger el medio ambiente y la salud de la población, asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental

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.

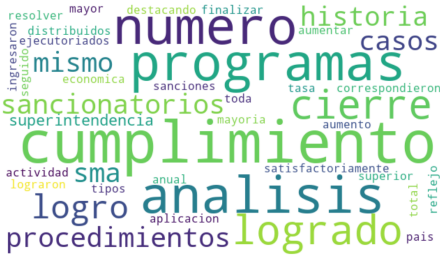
Para el año 2024, el presupuesto de la Superintendencia del Medio Ambiente correspondió a un 20,5% del total del Ministerio del Medio Ambiente.

(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 de la Superintendencia del Medio Ambiente

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	
Robustecer la fiscalización ambiental con objeto de detectar potenciales incumplimientos a la normativa ambiental, mediante estrategias de focalización, presencia territorial y uso de herramientas tecnológicas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024, la SMA realizó 1.800 fiscalizaciones a CES en el sur, verificando producción y posicionamiento, enviando 745 notificaciones masivas y 2.000 preventivas, y firmó un convenio para mitíldos. La Ley REP fue reportada en 24 de 27 sistemas reportando el cumplimiento de sus metas, se habilita el Sistema de Reporte de la Responsabilidad Extendida del Productor (SISREP) y el sitio Ley REP SMA.	
ACCIÓN 2	
Se fortaleció la calidad del aire con mejoras al Sistema de Seguimiento Atmosférico (SISAT), interoperabilidad con MMA y gestión de 5.000 establecimientos y 17.000 fuentes. El impuesto verde consolidó la compensación de 4,5 millones de toneladas de CO2. Además, se avanzó en normas de olores, grupos electrógenos y lumínica, en términos de nuevas funcionalidades en SISAT, protocolos e instrucciones.	
ACCIÓN 3	
Fortalecimiento de la fiscalización y monitoreo en Concón, Quintero y Puchuncaví (CQP) mediante programas ambientales y estrategias para la bahía, incluyendo seguimiento de calidad de aire y benceno, inspecciones en terreno (80 fiscalizaciones), vigilancia tecnológica de BTEX, análisis de información del PPDA (40 informes), publicación de información en línea y coordinación con organismos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las tres acciones implementadas en 2024 contribuyen directamente al objetivo de robustecer la fiscalización ambiental. La supervisión de CES y la Ley REP permitió controlar producción, posicionamiento y metas de residuos; las mejoras al SISAT, interoperabilidad con MMA y avance en normas de olores, grupos electrógenos y lumínica fortalecieron la vigilancia y control del aire; y la estrategia en CQP combinó monitoreo de calidad de aire y benceno, inspecciones, vigilancia tecnológica y coordinación interinstitucional, asegurando presencia territorial y uso eficiente de herramientas tecnológicas para detectar posibles incumplimientos.	

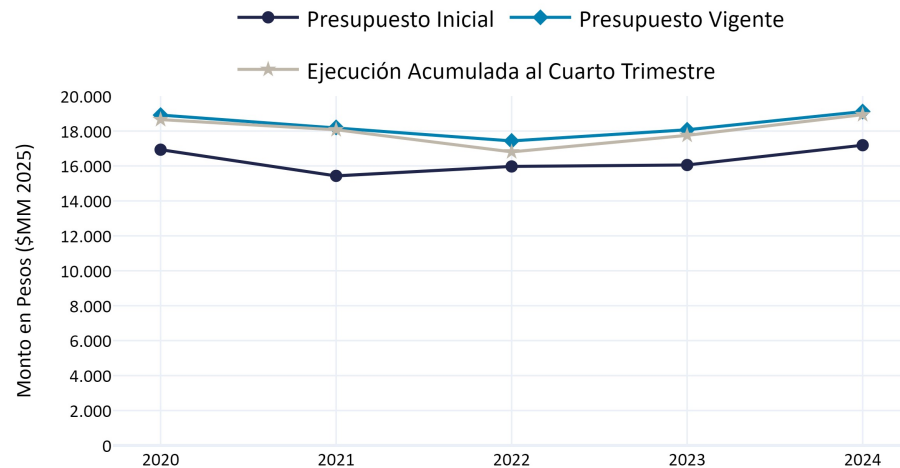
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Fortalecer la potestad sancionadora y de incentivo al cumplimiento, mediante el mejoramiento de la gestión con el fin de optimizar la oportunidad de respuesta institucional.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El año 2024 se logró aumentar los procedimientos sancionatorios a un total de 403, distribuidos en todo el país y tipos de actividad económica.	
ACCIÓN 2	
En 2024 ingresaron a análisis de la SMA 246 Programas de Cumplimiento, y se logró resolver el mismo número de casos, lo que es reflejo de un aumento en la tasa de análisis anual, que es superior a lo logrado en toda la historia de la Superintendencia.	
ACCIÓN 3	
En el año 2024 se lograron finalizar 277 casos, el mayor número logrado en la historia de la SMA, destacando que la mayoría de los cierres correspondieron a aplicación de sanciones, seguido de cierres por Programas de Cumplimiento ejecutoriados satisfactoriamente.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las 3 acciones realizadas en 2024, permitieron fortalecer la potestad sancionadora y de incentivo al cumplimiento de la Superintendencia, demostrando los mejores números que ha logrado la institución históricamente, tanto en el análisis de Programas de Cumplimiento, como en el inicio de nuevos procedimientos sancionatorios y en el cierre de los mismos. Esto se logra a partir del fortalecimiento de la dotación y definiciones internas estratégicas que logran hacer más eficiente los procesos.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Asegurar el cumplimiento normativo a través del fortalecimiento de la gestión de denuncias, la fiscalización, el ejercicio de la potestad sancionadora y el incentivo al cumplimiento, con perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante el periodo se realizó una modificación a la estructura orgánica de la SMA, creando el Departamento de Gestión de Denuncias y Ciudadanía, el cual cuenta con una sección especializada en la gestión de denuncias, lo que ha permitido articular y mejorar el proceso entre las distintas áreas del servicio en relación a esta materia.	
ACCIÓN 2	
La Sección de Gestión de Denuncias cumplió dos hitos estratégicos: (i) coordinó y actualizó el instructivo general de denuncias, formalizado por resolución exenta en julio 2024, que entrega directrices y etapas estandarizadas para todo el servicio; (ii) auditó y corrigió las bases de datos, otorgando claridad sobre estados y responsables, insumo clave para control de gestión y proyección de metas.	
ACCIÓN 3	
Durante 2024 se definieron indicadores de gestión de denuncias para las Oficinas Regionales, permitiendo medir con claridad el avance y desempeño en la tramitación. La implementación de estos indicadores fortaleció el control institucional, alineó metas con la planificación anual y permitió alcanzar resultados exitosos en la reducción de pasivos y mayor eficiencia en la atención ciudadana.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
En 2024 se alcanzó un hito histórico en la gestión de denuncias, logrando el término de 4.105 denuncias, que representa un porcentaje de cierre superior al 70% respecto de las denuncias ingresadas durante el mismo periodo. En comparación a las 3.959 denuncias cerradas el periodo anterior, el aumento significó un 4% adicional. Este logro es el resultado de un esfuerzo conjunto de todas las áreas de la institución, destacando especialmente el trabajo de la Oficina de Gestión de Denuncias, encargada de coordinar y controlar el proceso de denuncias. Asimismo, el 41% de los cierres fue mediante formulaciones de cargos, fortaleciendo así el cumplimiento normativo y la efectividad del sistema de fiscalización ambiental. Estos avances son reflejo del compromiso institucional de fortalecer la eficiencia en la tramitación de denuncias y mejora continua en la atención a la ciudadanía.	

Funcionamiento de la Superintendencia del Medio Ambiente

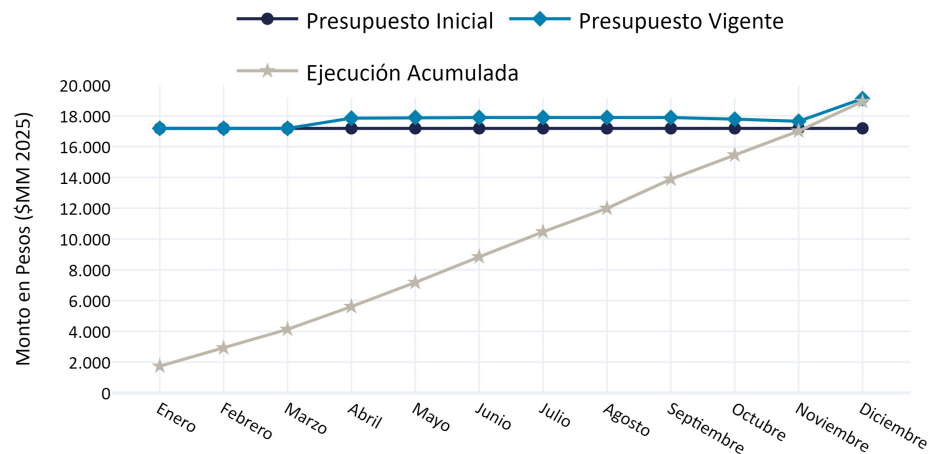
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



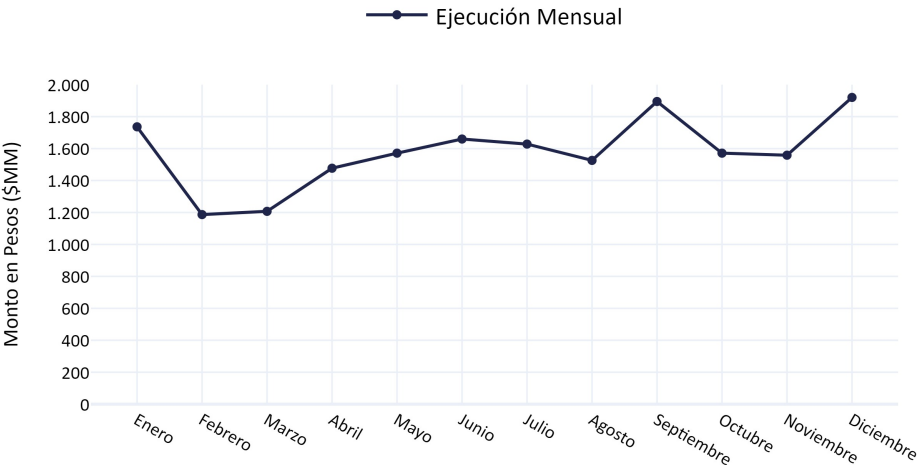
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

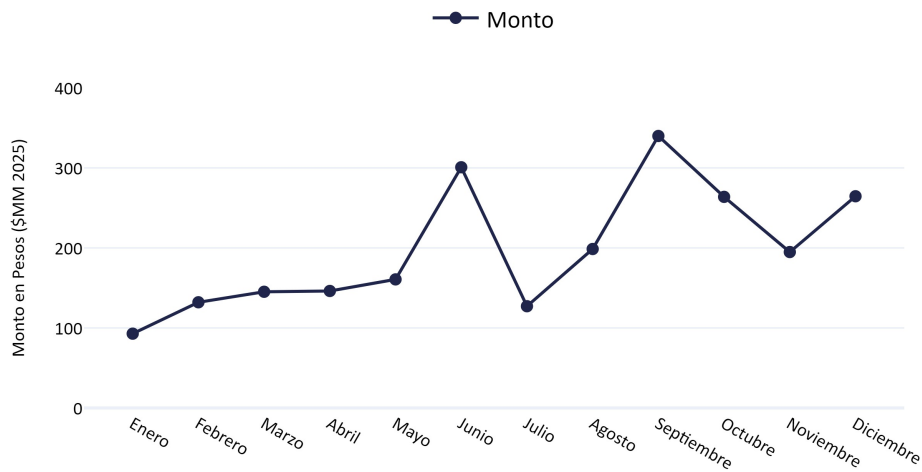
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

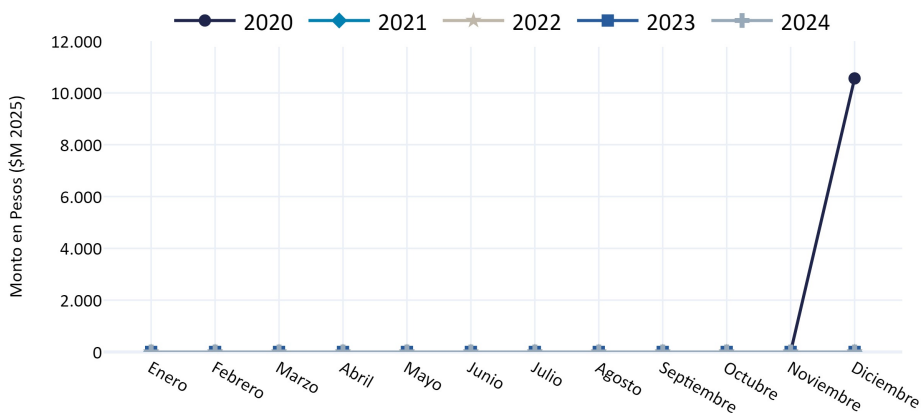
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

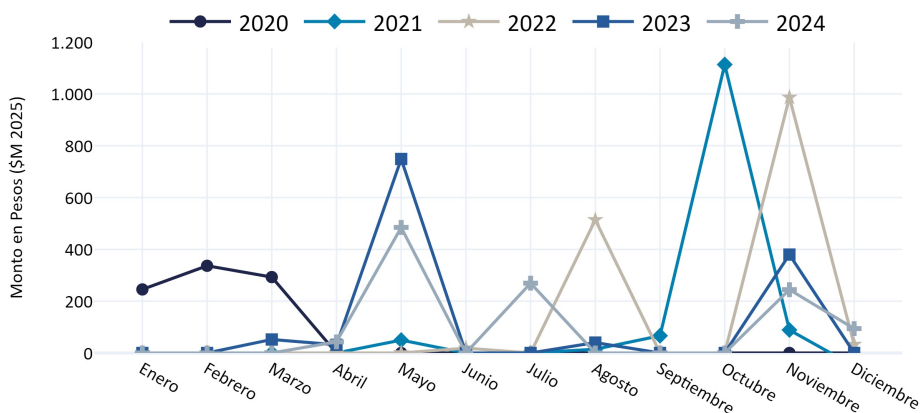


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

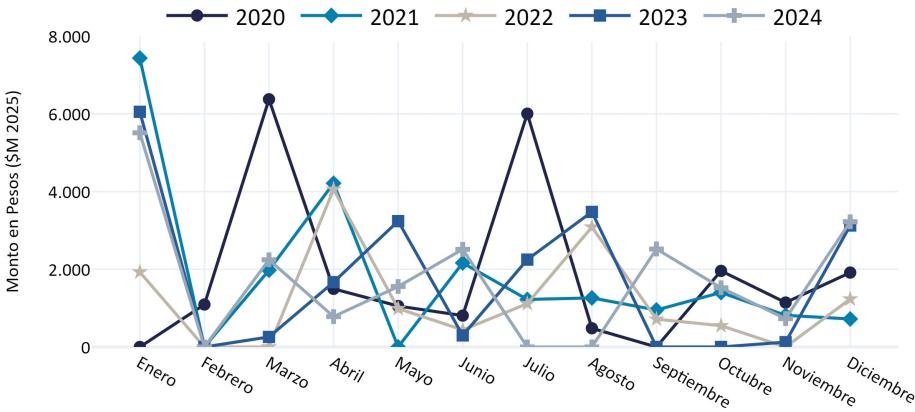
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

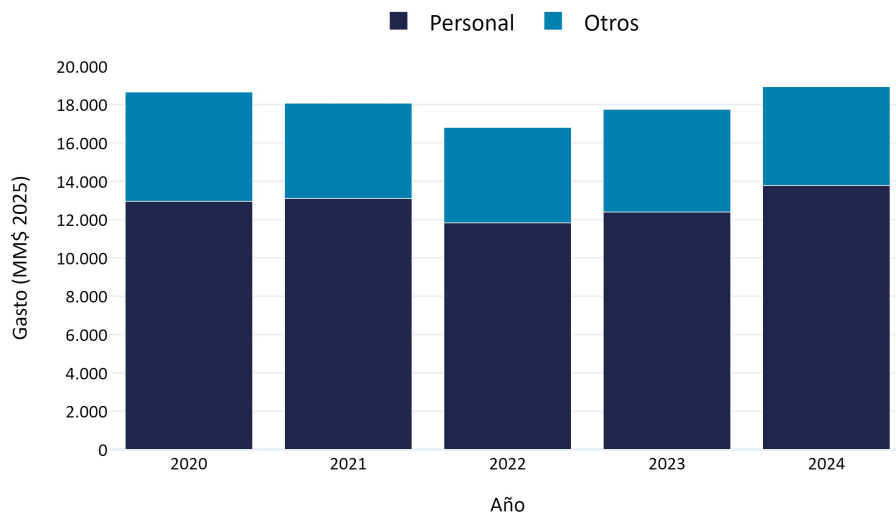


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia del Medio Ambiente

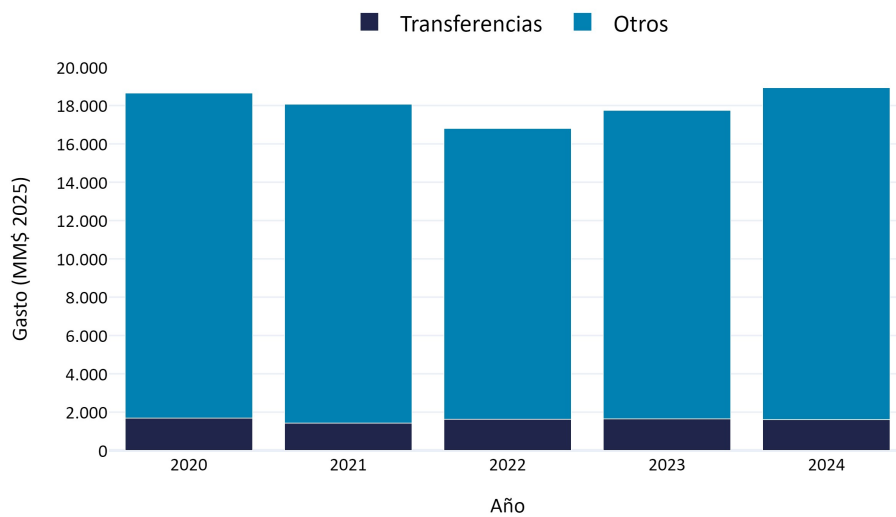


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

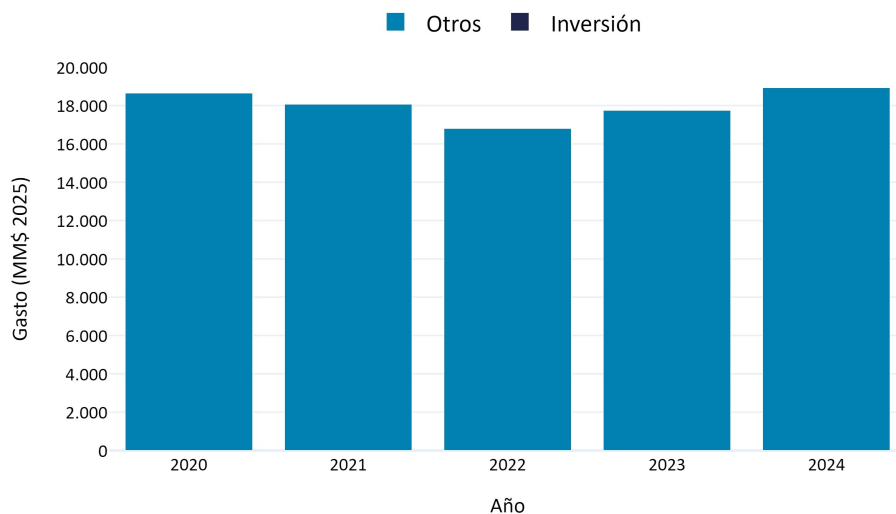
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Superintendencia del Medio Ambiente



¿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.

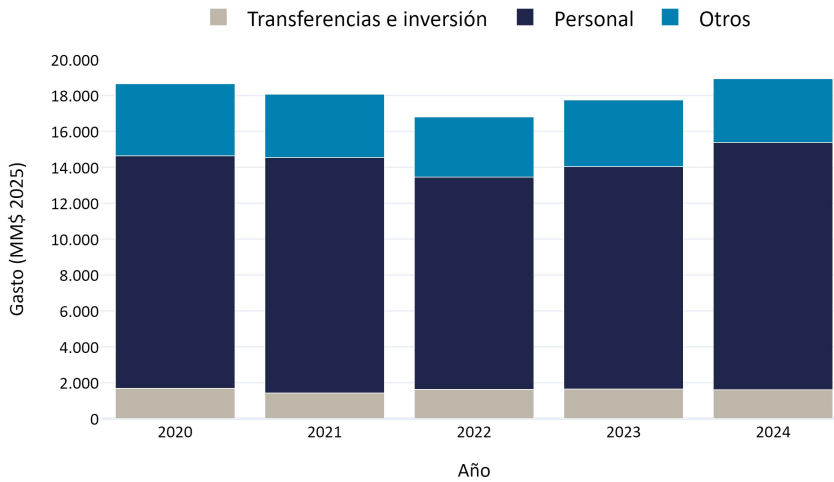
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

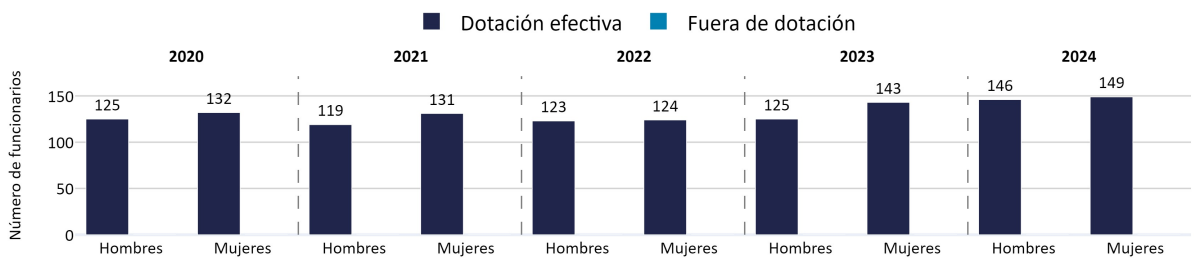
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia del Medio Ambiente



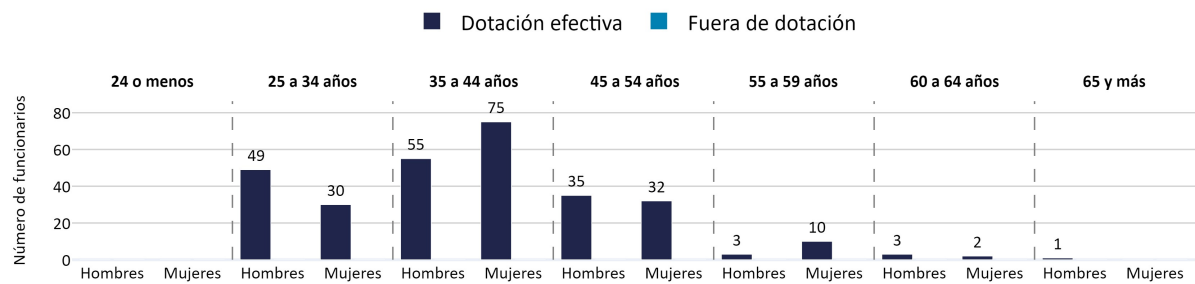
III 4.- Dotación

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



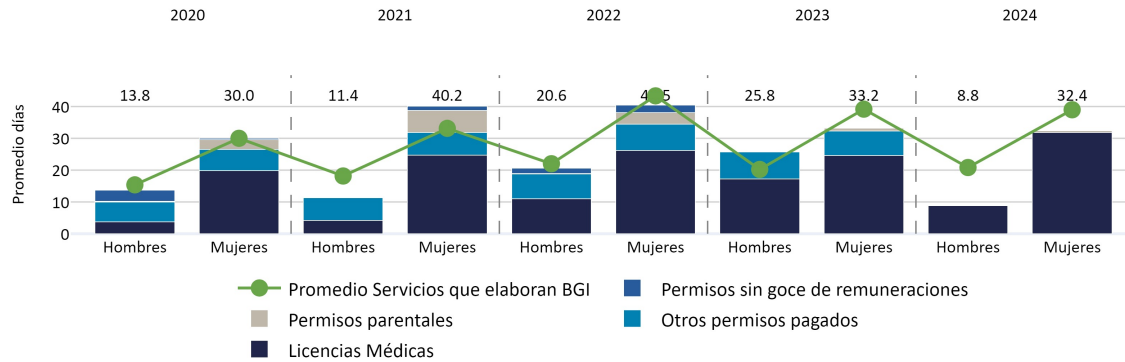
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



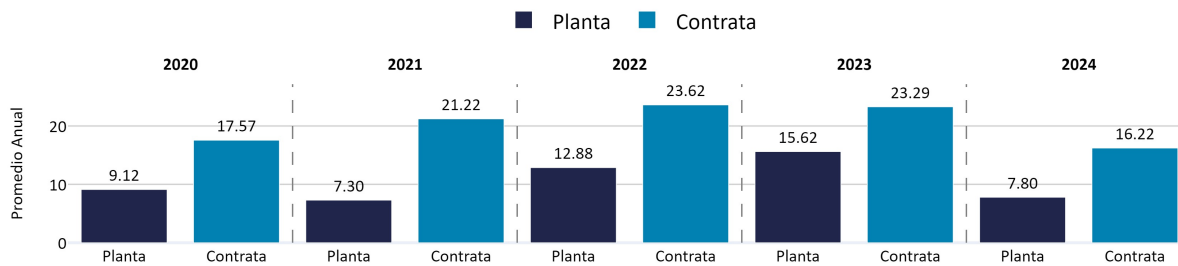
Evolución del ausentismo laboral

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.

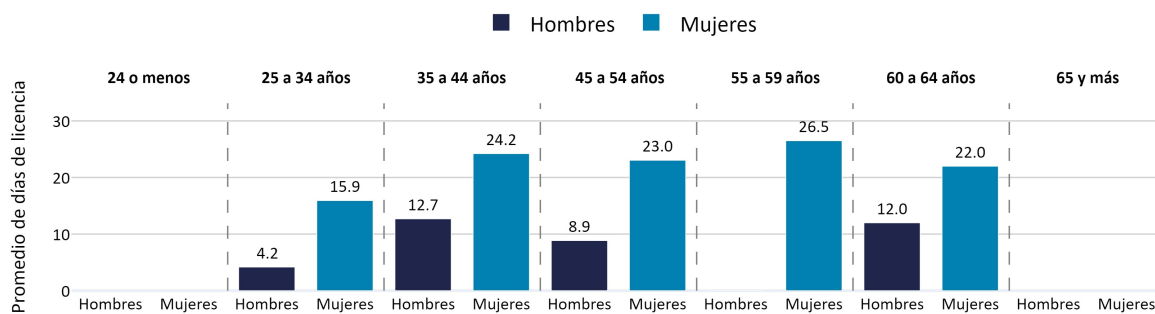
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.771 y M\$ 7.774 respectivamente.

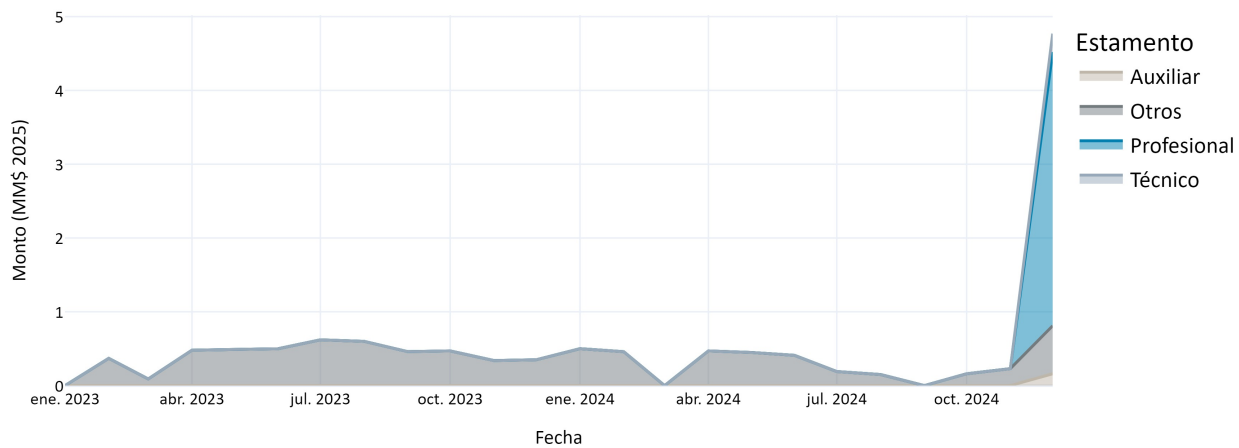
Distribución en el personal de planta y contrata

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

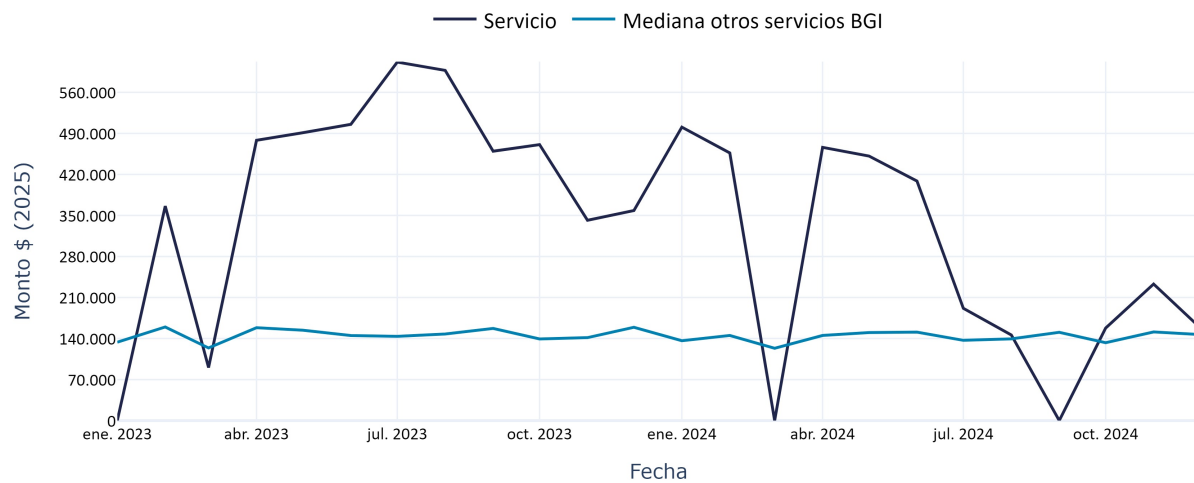
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	38 horas	17 horas
Promedio pagado por trabajador	\$433.766	\$199.313
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	10%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	0%	6%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	12,5%	5,3%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



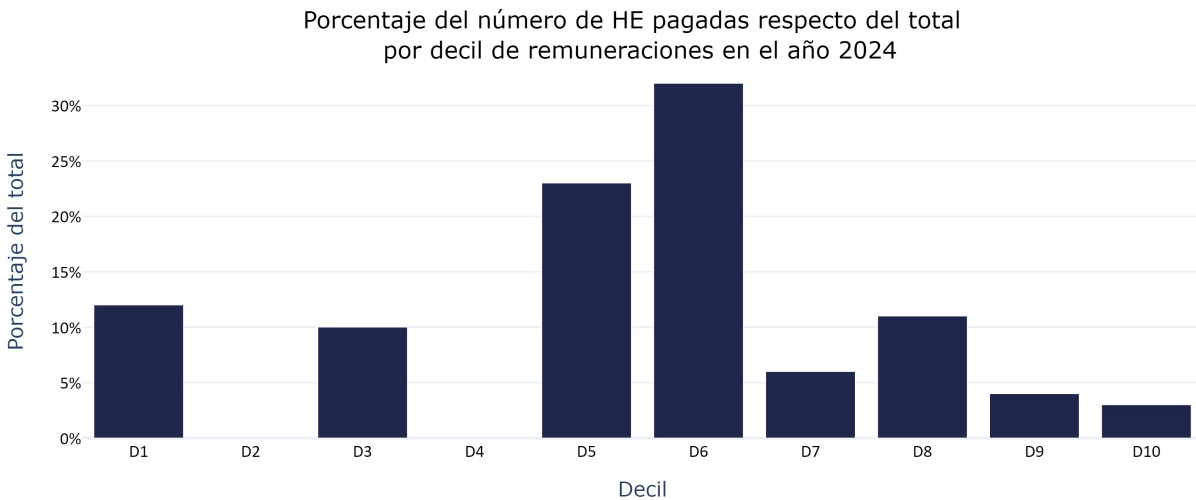
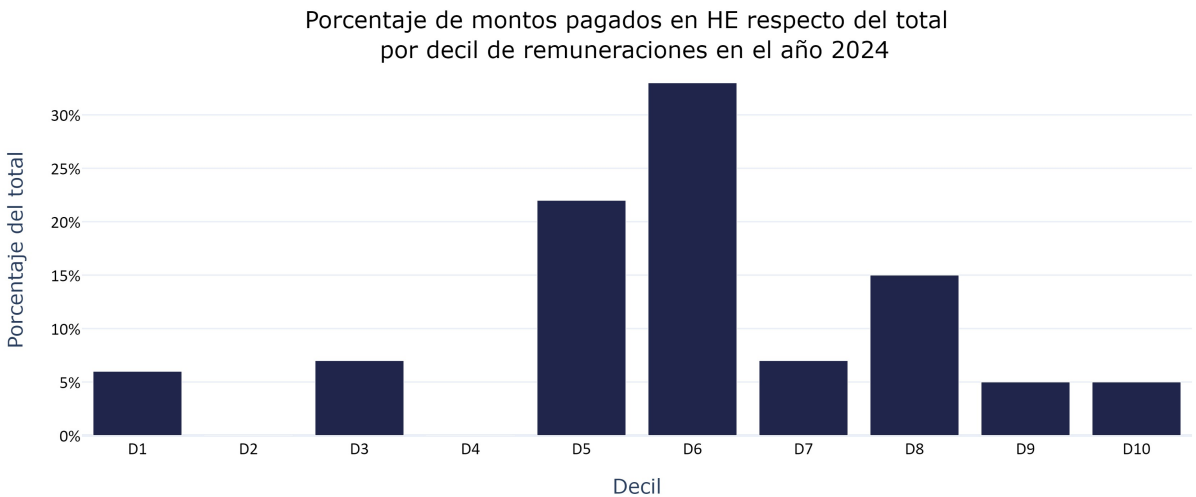
Comparación con otros servicios públicos



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 3% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 12% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia del Medio Ambiente

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	11	7.38%	5	3.42%	16
Auxiliares	0	0%	1	0.68%	1
Directivos	4	2.68%	4	2.74%	8
Profesionales	99	66.44%	99	67.81%	198
Técnicos	5	3.36%	2	1.37%	7
Fiscalizadores	30	20.13%	35	23.97%	65
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	149	100%	146	100%	295

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	20%	0	0%	1
Auxiliares	1	20%	0	0%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	40%	2	66.67%	4
Técnicos	0	0%	1	33.33%	1
Fiscalizadores	1	20%	0	0%	1
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	5	100%	3	100%	8

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	16	23	31
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	40	47
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	42.11%	57.5%	65.96%

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	15	21	30
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	16	23	31
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	93.75%	91.3%	96.77%

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	41	26	22
(b) Total dotación efectiva año t	247	268	295
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.6%	9.7%	7.46%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	2
Otros retiros voluntarios año t	40	0	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	25	3
Total de ceses o retiros	41	26	22

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	14	40	47
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	41	26	22
Porcentaje de recuperación (a/b)	34.15%	153.85%	213.64%

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	225	276	297
(b) Total Dotación Efectiva año t	247	268	295
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	91.09%	102.99%	100.68%

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)	330048	108192	287324
(b) Total de participantes capacitados año t	764	1548	659
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	432%	69.89%	436%

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	38	35	27
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.63%	2.86%	3.7%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	247	268	295
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	225	209	223
Lista 2	8	15	19
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	233	225	242
(b) Total Dotación Efectiva año t	247	268	295
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	94.33%	83.96%	82.03%

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	2	8	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	40	47
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	5.26%	20%	4.26%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	8	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	5	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	66.67%	160%	66.67%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	8	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	5	3
Porcentaje (a/b)	66.67%	160%	66.67%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia del Medio Ambiente

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Firma e implementación Acuerdo de Escazú sobre participación, Derechos Humanos y justicia ambiental	Terminado
Fortaleceremos la capacidad nacional de fiscalización ambiental, articulando los servicios y destinando más recursos para la vigilancia ambiental y el monitoreo de la biodiversidad.	Terminado
Proveer recursos para la formación y capacitación de cuadros fiscalizadores técnicos y profesionales, en todas las regiones.	En tramitación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia del Medio Ambiente

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)
24.00	12.00	4.00	99.00	441533.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia del Medio Ambiente

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Incorporar la Directiva N°20 en los procesos de compra realizados por el Servicio.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Elaborar un manual con orientaciones prácticas y material gráfico para la aplicación de la Guía de Lenguaje con Enfoque de Género, en la realización de talleres y otras actividades de carácter regional y difundir a todas las regiones.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Incorporar al Sistema de Denuncias (ambientales), SIDEN, las variables género y orientación sexual y actualizar a lenguaje inclusivo no sexista.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Generar un reporte estadístico con análisis de género y desagregación de datos por sexo, género y orientación sexual, sobre la participación de la comunidad regulada en los talleres realizados por el Servicio, en el marco de la asistencia al cumplimiento.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Elaborar y difundir un Diagnóstico institucional de género que identifique las inequidades, brechas y barreras de género presentes en el Servicio.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Elaborar y difundir un Protocolo de atención de público para la prevención, orientación y erradicación de la violencia de género en la SMA a nivel nacional.
Norma Chilena 3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Mantenimiento de la acreditación.
Mejoras en infraestructura	Se implementa espacio de uso exclusivo como Sala de Lactancia en el Nivel Central del Servicio.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia del Medio Ambiente

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

