

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL DEPORTE
Instituto Nacional de Deportes





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 Instituto Nacional de Deportes

I.- Presentación del Instituto Nacional de Deportes

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

III. Funcionamiento del Instituto Nacional de Deportes

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 Instituto Nacional de Deportes

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL DEPORTE
Israel Castro López, director nacional. Lorena Castillo Cabrera, jefa División de Administración y Finanzas. Juan Pablo Salgado Salas, jefe División de Actividad Física y Deportes. José Herrera Chavarría, jefe (s) División de Infraestructura	Jaime Pizarro, ministro del Deporte Álvaro Ipinza Torres, subsecretario (s) del Deporte

MISIÓN
Ejecutar la política nacional de actividad física y deporte, con enfoque de derechos, calidad del servicio y perspectiva de género, en las modalidades de deporte recreativo, deporte formativo, deporte de competición y deporte de alto rendimiento; poniendo a disposición infraestructura deportiva con acceso universal, enfoque de género, sostenible y sustentable con la finalidad de contribuir a la protección del medioambiente, y a la promoción de la cultura del movimiento en la población.

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 del Instituto Nacional de Deportes correspondió a un 95,0% del total del Ministerio del Deporte.

(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 Instituto Nacional de Deportes

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	
Obtener logros en competencias deportivas del ciclo olímpico, paralímpico y eventos fundamentales para posicionar a Chile en el deporte de alto rendimiento a nivel internacional, apoyando a mujeres y hombres deportistas en igualdad de condiciones de acceso, desarrollo y participación.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Asegurar la ejecución de los procesos deportivos del alto rendimiento, a través del financiamiento de planes de desarrollo estratégico de las federaciones afiliadas al COCH, y actividades de preparación y participación en Megaeventos para deportistas priorizados. Lo anterior, a través de un apoyo técnico metodológico constante, y la provisión de atenciones de las áreas de las ciencias aplicadas.	
ACCIÓN 2	
Articulación de servicios de asistencia técnica, protección de salud y entrega de estímulo económico por reconocimientos deportivos, destinados a asegurar que los y las deportistas logren condiciones básicas de seguridad social, que le permitan generar estabilidad y sostenibilidad de su carrera deportiva.	
ACCIÓN 3	
Provisión de un sistema integral de identificación, desarrollo y proyección de nuevos talentos deportivos convencionales y paralímpicos en edades formativas, a través del desarrollo de actividades de entrenamiento sistemático, asistencia técnica de personal especializado, equipamiento y materiales, seguro médico, apoyo en competencias y organización de eventos de identificación de talentos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Acción N° 1: Se asegura un desarrollo de la disciplina dentro del país, y también, se garantiza que los y las deportistas con potencial obtención de logros, tengan acceso a los recursos que necesitan para competir a nivel mundial. Asimismo, el apoyo técnico y científico es vital para optimizar el rendimiento y obtener resultados. Acción 2: Es crucial para la sostenibilidad de la carrera deportiva, ya que un deportista de alto rendimiento requiere de estabilidad para enfocarse en su carrera sin otro tipo de preocupaciones. Esto crea un ambiente que favorece el desarrollo profesional a largo plazo, asegurando que los talentos no se pierdan por falta de apoyo. Acción 3: Se asegura una fuente constante de nuevos atletas, de esta manera, al nutrir a los jóvenes talentos, se crea la próxima generación de campeones, lo que garantiza que Chile siga siendo competitivo en el futuro y que el deporte de alto rendimiento no dependa sólo de una generación de atletas.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Proveer infraestructura sostenible, con enfoque de derechos y perspectiva de género, para facilitar el acceso a la práctica de actividad física, el deporte y prácticas corporales.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Seguir con la implementación del Plan de Infraestructura 2023-2026, que el año 2024 contempló un total de 62 obras en ejecución, de las cuales 29 fueron entregadas para uso, dentro de las que destacan proyectos de mejoramiento, construcción, reposición y conservación, en las regiones de Atacama, Biobío, Coquimbo, Los Lagos, Los Ríos, Magallanes, Maule, Metropolitana y O'Higgins.	
ACCIÓN 2	
Inversión en infraestructura deportiva escolar en colegios públicos más vulnerables, a través de la transferencia de más de 2 mil millones a distintos establecimientos del país. Asimismo, contribuir en la implementación del programa Somos Barrio, a través del mejoramiento, equipamiento o construcción de infraestructura deportiva, en barrios urbanos con altos índices de vulnerabilidad.	
ACCIÓN 3	
Fortalecer la infraestructura para el deporte competitivo, a través de los Centros Deportivos Comunitarios (CDC), de acuerdo con las particularidades de cada territorio, reconociendo los deportes estratégicos según cada localidad, con un enfoque inclusivo y sostenible en el tiempo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La implementación del Plan de infraestructura, permite democratizar el acceso a la práctica deportiva, ya que el desarrollo de las obras no se concentra únicamente en las grandes ciudades. Asimismo, este último no sólo asegura la existencia de infraestructura, sino que también, que estas se encuentren en buenas condiciones y puedan ser utilizadas a largo plazo.	
La inversión en infraestructura escolar y su contribución en el programa Somos Barrio aborda el enfoque de derechos y la inclusión social, ya que se reconoce que el acceso al deporte no debe ser un privilegio, sino un derecho.	
El diseño de los Centros Deportivos Comunitarios, asegura que la infraestructura responda a las necesidades locales, reconociendo sus particularidades. Asimismo, se releva su enfoque inclusivo, que sea accesible para personas con discapacidad, minorías y, de forma crucial, con perspectiva de género.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

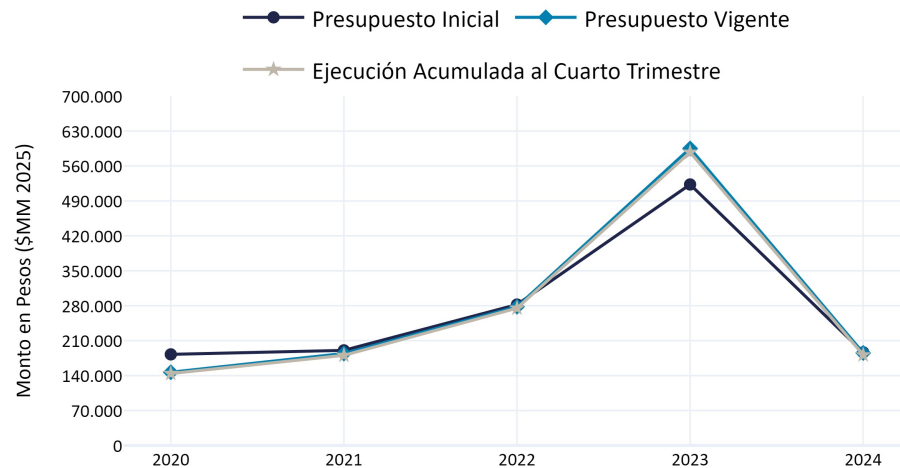
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Instituto Nacional de Deportes

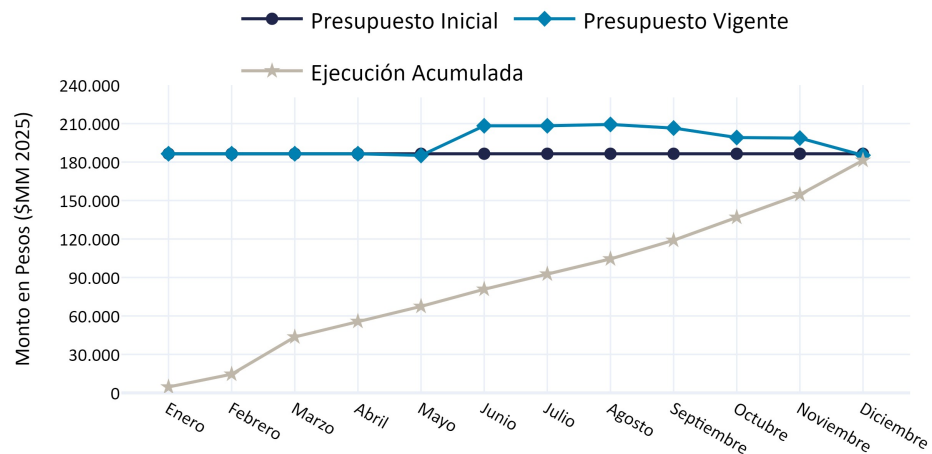
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



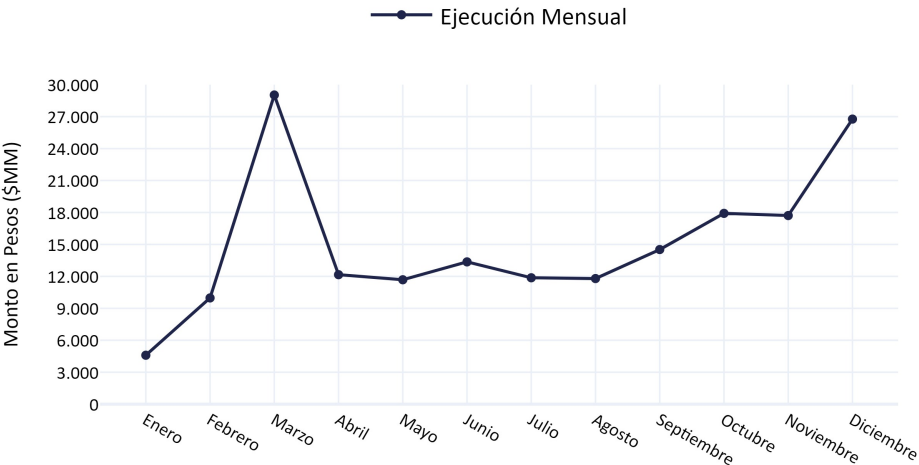
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

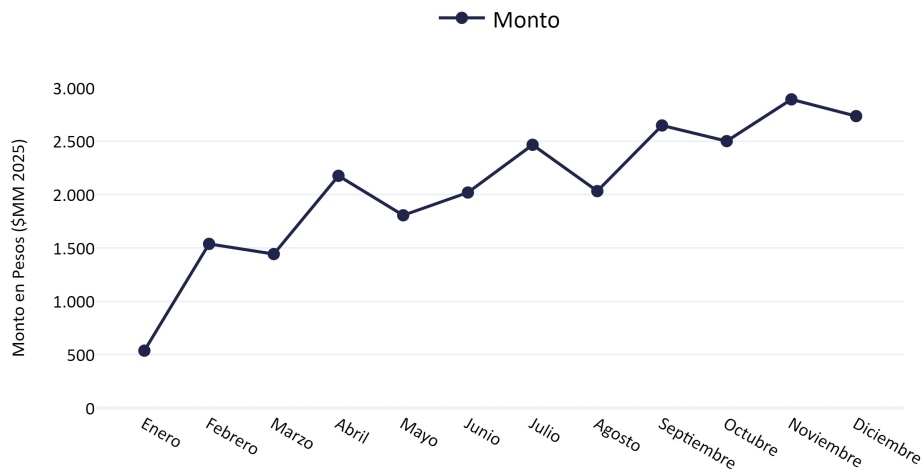
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



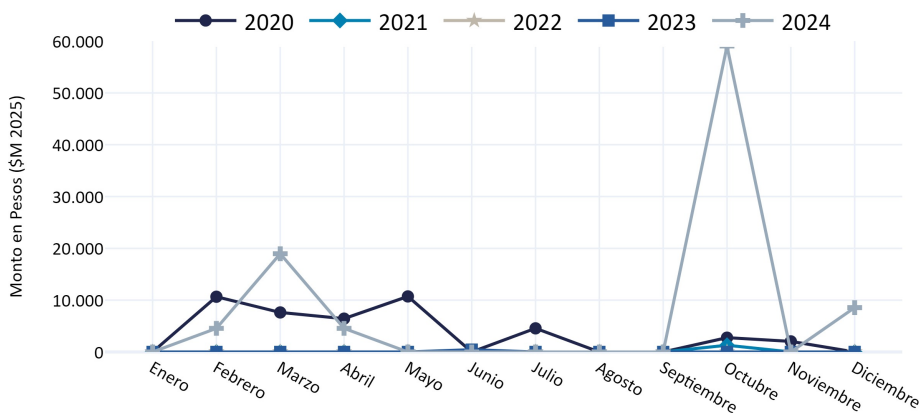
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Instituto Nacional de Deportes, ejecutó el 11,0% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

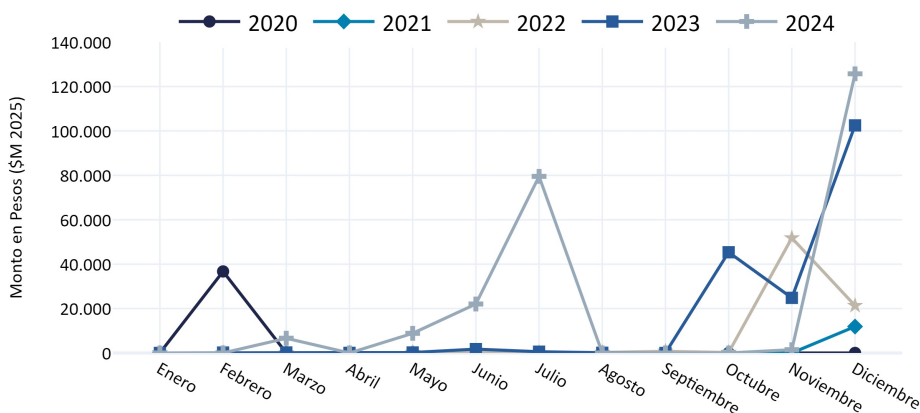
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



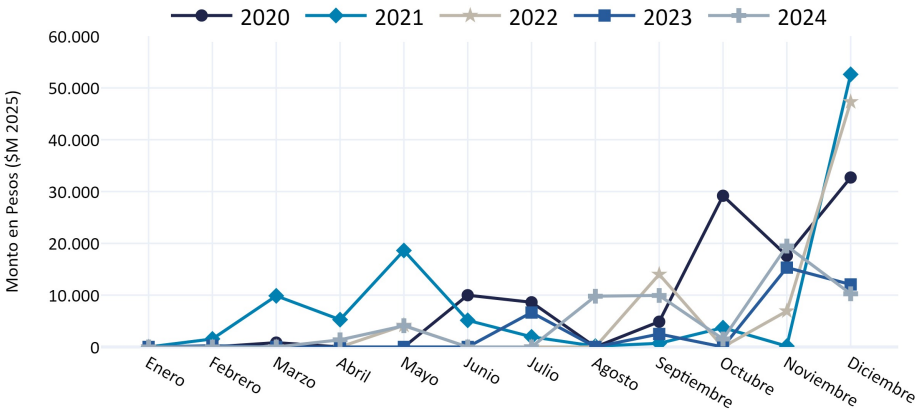
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

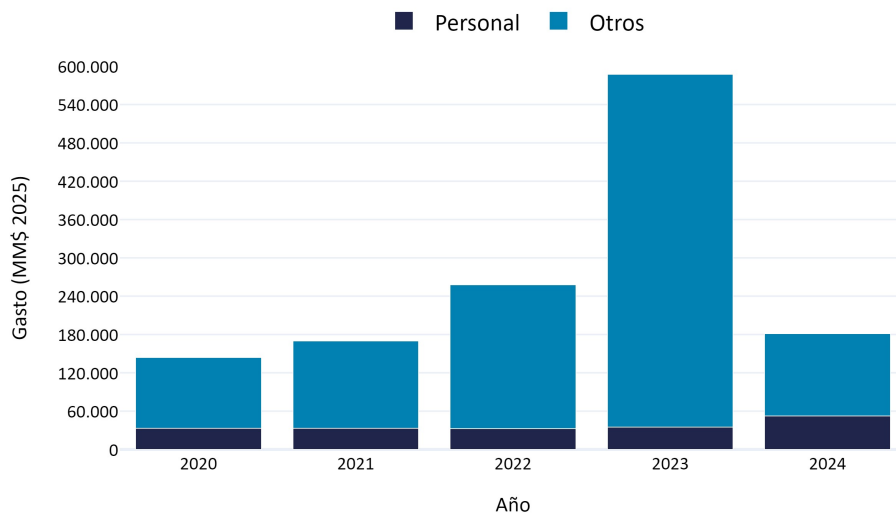


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto Nacional de Deportes

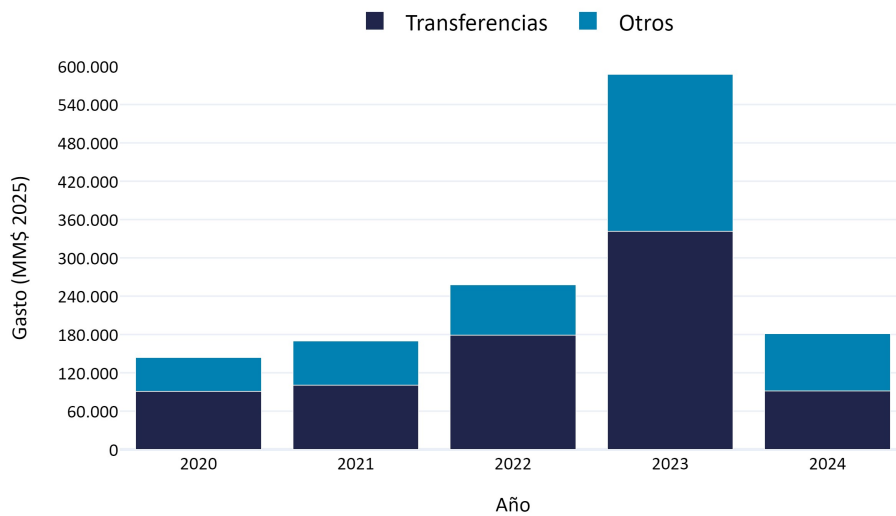


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

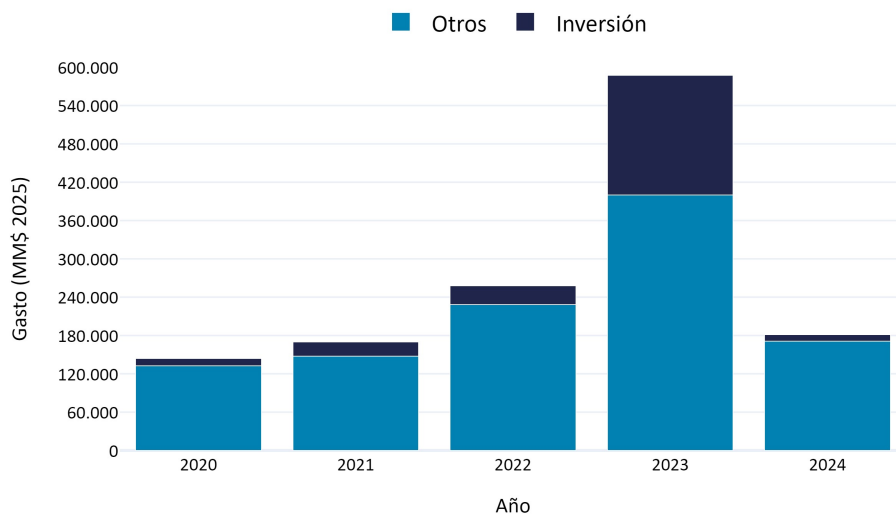
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Instituto Nacional de Deportes



¿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.

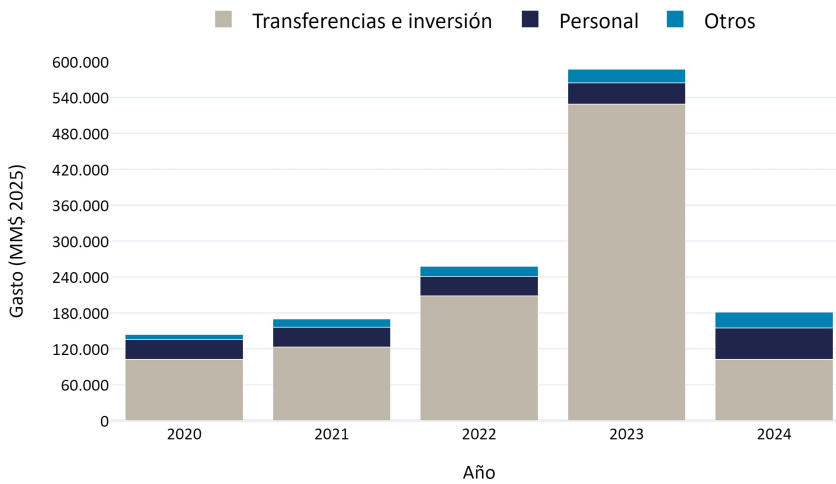
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

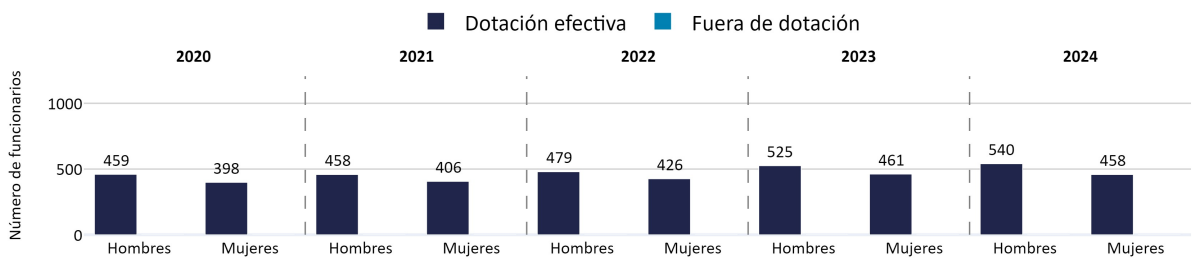
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto Nacional de Deportes



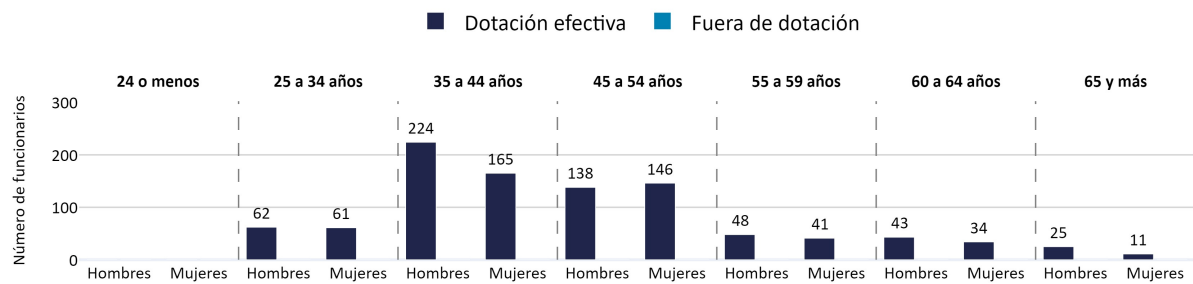
III 4.- Dotación

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



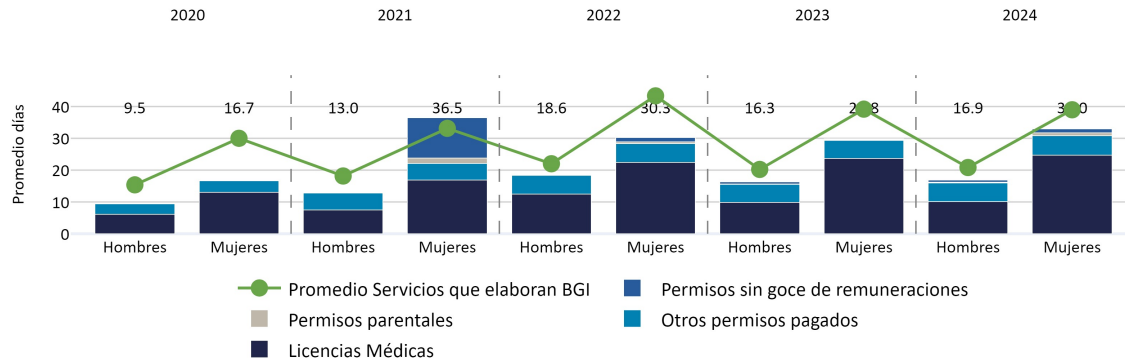
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



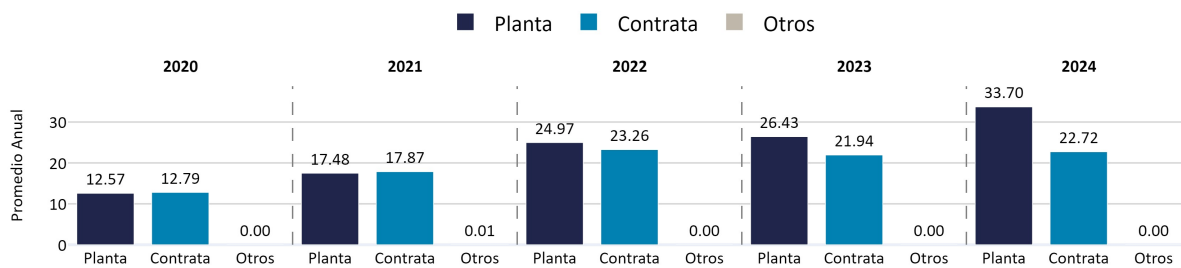
Evolución del ausentismo laboral

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.

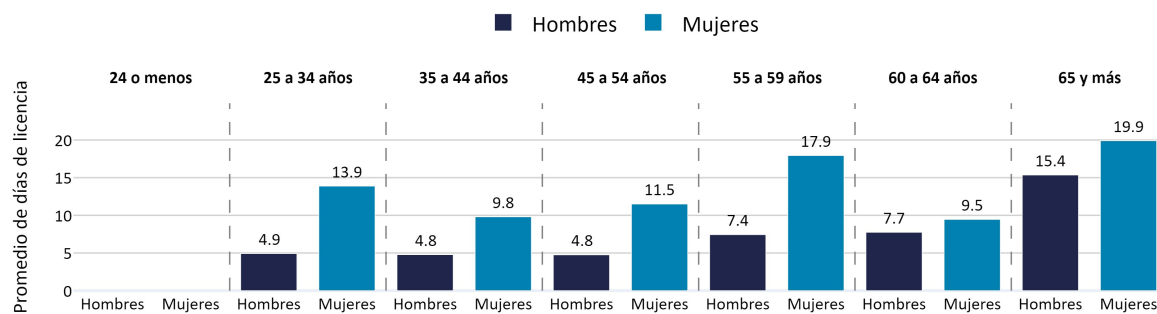
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 124.855 y M\$ 95.250 respectivamente.

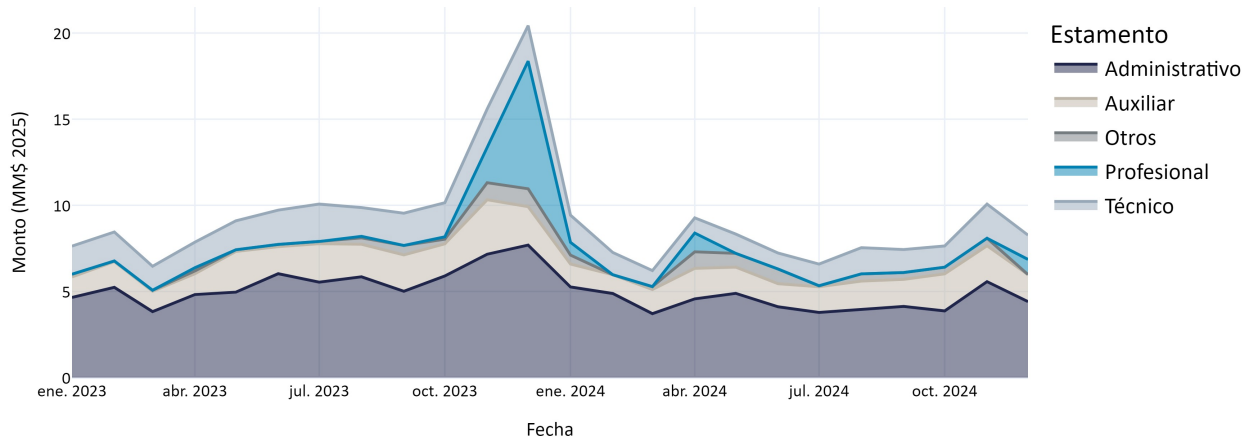
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	7,5%	6,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,4%	2,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,5%	0,9%

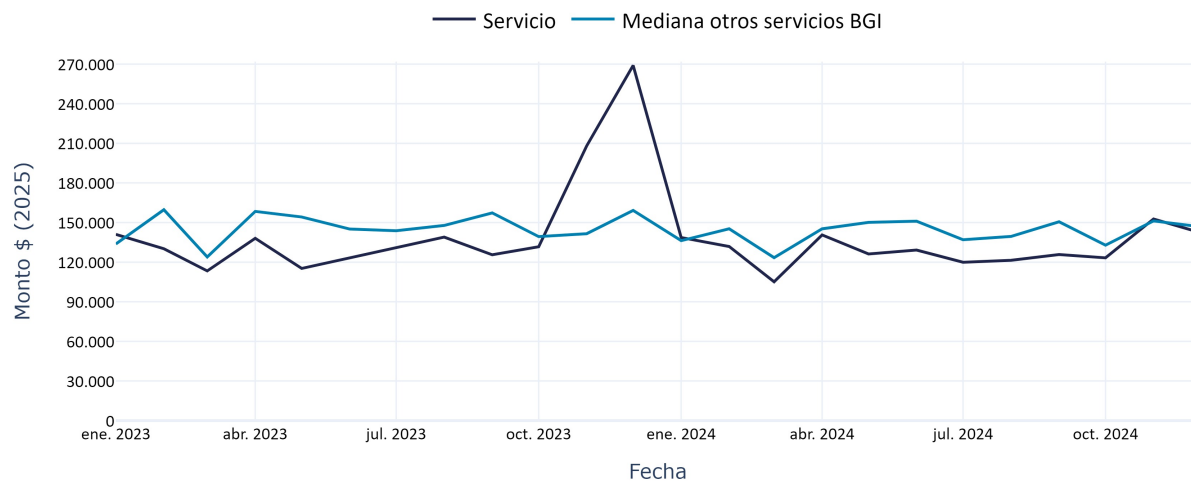
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	24 horas	21 horas
Promedio pagado por trabajador	\$148.460	\$130.302
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	78%	85%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	11,9%	10,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



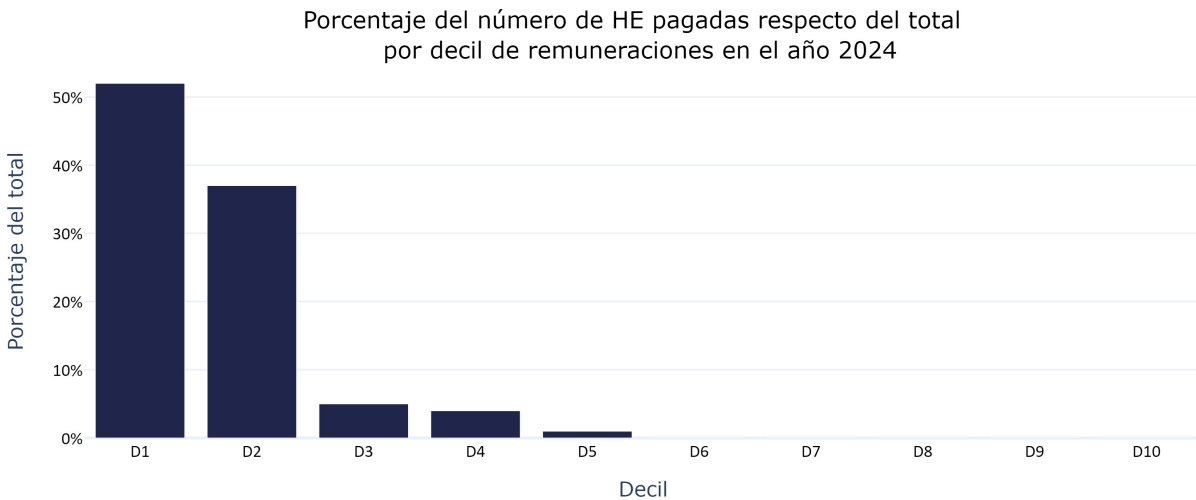
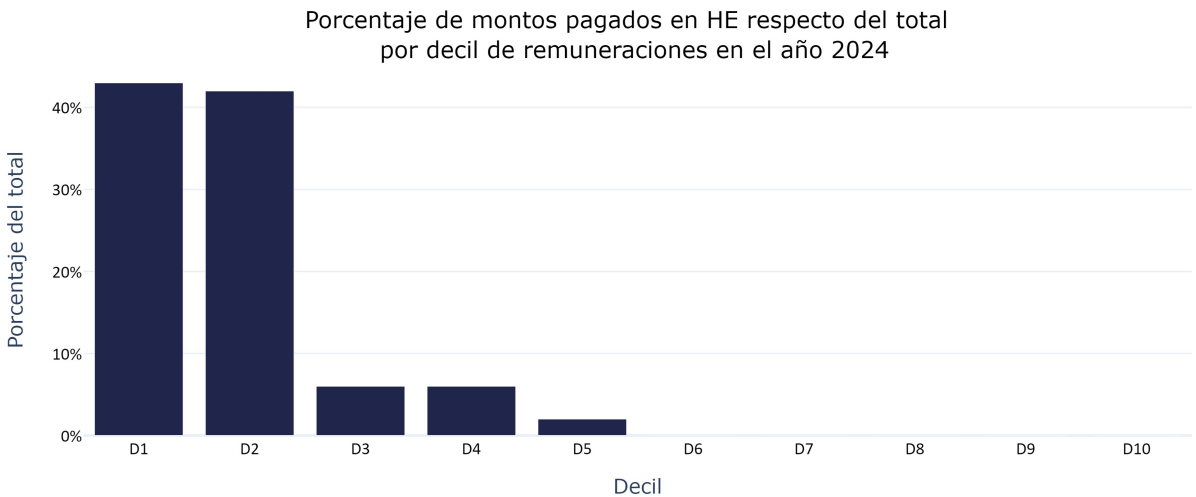
Comparación con otros servicios públicos



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 52% de las HE pagadas y recibe el 43% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto Nacional de Deportes

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	107	23.36%	113	20.93%	220
Auxiliares	41	8.95%	44	8.15%	85
Directivos	3	0.66%	17	3.15%	20
Profesionales	277	60.48%	339	62.78%	616
Técnicos	28	6.11%	27	5%	55
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	2	0.44%	0	0%	2
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	458	100%	540	100%	998

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	62	11.74%	73	7.69%	135
Auxiliares	110	20.83%	163	17.18%	273
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	229	43.37%	455	47.95%	684
Técnicos	127	24.05%	257	27.08%	384
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	1	0.11%	1
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	528	100%	949	100%	1477

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	28	27	36
(b) Total de ingresos a la contrata año t	109	140	69
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	25.69%	19.29%	52.17%

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	28	27	32
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	28	27	36
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	88.89%

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	86	62	71
(b) Total dotación efectiva año t	905	986	998
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9.5%	6.29%	7.11%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	10	6	14
Otros retiros voluntarios año t	53	45	38
Funcionarios retirados por otras causales año t	22	10	17
Total de ceses o retiros	86	62	71

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	109	138	73
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	86	62	71
Porcentaje de recuperación (a/b)	126.74%	222.58%	102.82%

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	21	4	0
(b) Total Planta efectiva año t	109	102	98
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	19.27%	3.92%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	440	544	605
(b) Total Dotación Efectiva año t	905	986	998
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	48.62%	55.17%	60.62%

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)	11775	17208	18356
(b) Total de participantes capacitados año t	717	1068	1143
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	16.42%	16.11%	16.06%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	36	78	97
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5.56%	1.28%	1.03%

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	905	986	998
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	736	947	843
Lista 2	6	14	6
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	742	961	849
(b) Total Dotación Efectiva año t	905	986	998
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	81.99%	97.46%	85.07%

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	58	81	23
(b) Total de ingresos a la contrata año t	109	140	69
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	53.21%	57.86%	33.33%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	58	81	23
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	69	137	36
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	84.06%	59.12%	63.89%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	44	36	11
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	69	137	36
Porcentaje (a/b)	63.77%	26.28%	30.56%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto Nacional de Deportes

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fomentar el desarrollo de ligas femeninas y paralímpicas.	En implementación
Fondo especial para el desarrollo deportivo	En implementación
Fortalecer la infraestructura escolar. Invirtiendo 2.500 millones de pesos entre el 2022 y 2023	En implementación
Fortalecer la infraestructura escolar. Invirtiendo 2.500 millones de pesos entre el 2022 y 2023	Terminado
Potenciar la ejecución de las prácticas corporales, la actividad física y la recreación en las calles y en la naturaleza.	En implementación
Promover las prácticas lúdicas de los pueblos originarios, reconociendo sus distintas formas de organización	En implementación
Promover las prácticas lúdicas de los pueblos originarios, reconociendo sus distintas formas de organización	Terminado
Uso prioritario de infraestructura deportiva	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto Nacional de Deportes

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	48.00	6.00	100.00	1217720.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto Nacional de Deportes

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realizaron cinco capacitaciones de nivel avanzado dirigidas a las personas que trabajan en el IND (sin importar su calidad contractual) en las áreas de infraestructura, ejecución de programas sociales y atención de público, en nivel central, direcciones regionales y recintos. Se capacitarán al menos a 100 personas, asegurando la participación total de al menos el 30% de jefaturas, con una duración mínima de 16 horas. Las temáticas a abordar incorporarán de manera transversal la perspectiva de género y son las siguientes: Curso 1: Infraestructura deportiva mínimo 15 cupos Curso 2: Atención usuaria, mínimo 20 cupos Curso 3: Comunicación estratégica: mínimo 15 cupos Curso 4: Innovación en la gestión pública mínimo 25 cupos Curso 5: Diversidades sexuales. mínimo 25 cupos Los contenidos serán aprobados por la Red de Expertas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Elaboración de una Guía de Metodológica para incorporar perspectiva de género y diversidades en los procesos de inducción de talleristas del Programa de Deporte y Participación Social del IND a partir del año 2024, con el objeto de identificar y eliminar sesgos y/o estereotipos de género en los servicios entregados por IND a las personas que participan del programa con la intención de promover la garantía del ejercicio pleno de derecho al deporte, actividad física, practicas corporales y recreativas para todos y todas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio de caracterización nacional con análisis de género y enfoque interseccional de las y los deportistas beneficiarios y beneficiarias del Sistema de Becas para Deportistas de Alto Rendimiento (PRODDAR) de los años 2022 y 2023 que permita identificar y difundir información desagregada por sexo, género y diversidad sexual, respecto inequidades, brechas y barreras de género en el acceso, permanencia y desarrollo de deportistas beneficiarios y beneficiarias de la Beca PRODDAR en el Alto Rendimiento.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Informe de evaluación del Plan de Trabajo 2021 - 2023 para la implementación de la NCH3262.	Se realizó un trabajo de análisis y seguimiento al Plan de Trabajo 2021 - 2023, con el objeto de identificar qué medidas fueron implementadas; cuál de ellas aún se encuentran en desarrollo o sin avance; y qué prácticas podrían seguir siendo implementadas por el IND en 2025.
taller para dirigentas deportivas.	En colaboración con el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, se realizó un taller para dirigentas de organizaciones deportivas, denominado "Poderosas", cuyo propósito fue promover el ejercicio efectivo del liderazgo desde la perspectiva de género.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto Nacional de Deportes

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

