

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
Subsecretaría de las Culturas y las Artes





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

I.- Presentación de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
Jimena Jara Quilodrán, subsecretaria de Culturas y las Artes.	Carolina Arredondo, ministra de Culturas, las Artes y el Patrimonio Jimena Jara Quilodrán, subsecretaria de las Culturas y de las Artes Carolina Pérez Dattari, subsecretaria del Patrimonio Cultural

MISIÓN
Promover e Impulsar el desarrollo artístico y cultural del país, fortaleciendo la democracia y la participación cultural mediante la propuesta de políticas al Ministerio y el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas e iniciativas que, garantizando la perspectiva de Derechos Humanos, y que, integrando los enfoques de género, territorial y de entendimiento intercultural, incorporen en su quehacer: el desarrollo orgánico del ecosistema cultural; el mejoramiento de las condiciones del trabajo cultural, resguardando la libertad de expresión; modelos de cultura comunitaria innovadores; el reconocimiento de las diversas identidades culturales y una educación artística integral a nivel local, regional y nacional.

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	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes correspondió a un 60,6% del total del Ministerio de las Culturas, las Artes y El Patrimonio.

(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’.

Todas estas acciones realizadas por la Subsecretaría otorgan una mayor sostenibilidad al ecosistema cultural, a través del financiamiento directo y no concursable a instituciones de trayectoria, que cumplen un rol clave en el acceso y la participación cultural de la ciudadanía; fomentan la creación artística cultural y las expresiones territoriales; dinamizan el sector artístico cultural, mediante la generación de fuentes de empleo; y permiten contar con una programación artística cultural, que promueva la participación cultural de la ciudadanía tanto a nivel nacional, regional y local.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la participación cultural sustantiva y equitativa de la ciudadanía en iniciativas y proyectos, que visibilizan expresiones y manifestaciones artístico culturales de base comunitarias, sociales, populares, territoriales y funcionales, incorporando medidas específicas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades de personas de diversas identidades de género y orientaciones sexuales, incluyendo la perspectiva de género junto a otros enfoques de Derechos Humanos, resguardando la libertad de expresión, la memoria y la diversidad de identidades culturales y de género a nivel local, regional y nacional; propendiendo a la justicia y a la cohesión social.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se realiza la primera versión de Trenes Culturales, llevando través de este medio de transporte histórico y patrimonial espectáculos musicales de artistas de trayectoria y emergentes y actividades artísticas con entrada liberada llegando a seis comunas del país, contando con la participación de 300 mil asistentes.



ACCIÓN 2

Se crea el Pase Cultural, beneficio que se entregará por primera el 2025, que consiste en un aporte único de 50 mil pesos a personas de 18 años que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población según del Registro Social de Hogares y a personas de 65 años con Pensión Garantizada Universal, con el fin de beneficiar a 300 mil personas y apoyar el ejercicio de sus derechos culturales.

ACCIÓN 3

Se da continuidad al énfasis territorial, a través de los programas Red Cultura, Fortalecimiento de la Identidad Cultural, Conjuntos Artísticos Estables, Cultura Memoria y DDHH, Interculturalidad e Inclusión de Migrantes y Puntos Cultura Comunitarias; las actividades de la Galería Gabriela Mistral, del Centro de Arte Contemporáneo Cerrillos y Centex; y las plataformas Onda Media y Chile Cultura.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Todas estas acciones realizadas por la Subsecretaría contribuyen al ejercicio efectivo de los derechos culturales de la ciudadanía, entendiendo a este bien como una herramienta indispensable para un desarrollo más integral y sostenible para las personas y la sociedad en su conjunto; y amplían el acceso y su participación cultural, desde un enfoque territorial y descentralizado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover el desarrollo de educación artística integral e intercultural, incorporando contenidos artísticos culturales en los planes y programas de estudios; en la labor pedagógica y formativa de docentes, artistas, personas educadoras y facilitadoras, tanto en establecimientos educacionales como en espacios didácticos de creación artística cultural, a través de instrumentos institucionales e interinstitucionales con perspectiva de género junto a otros enfoques de Derechos Humanos en la promoción del desarrollo de educación artística, contribuyendo al aprendizaje a lo largo de la vida de las personas en sus etapas formativas, considerando todos sus contextos de educación, tanto formal como no formal e informal.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Se dio continuidad a la implementación del Programa Centros de Creación y Desarrollo Artístico, beneficiando a 29.231 niños, niñas y jóvenes a través de 1.377 experiencias pedagógicas en 13 regiones del país, entregando una programación nutrida en convergencias interdisciplinarias. Además, se inauguró el nuevo espacio para el funcionamiento del Centro de Creación de San Joaquín.



ACCIÓN 2

Se financiaron 58 proyectos de organizaciones que desarrollan procesos formativos en arte y cultura para niños jóvenes por un monto total de 583 millones, a través del Fondo de Fomento al Arte en Educación (FAE) del Programa de Desarrollo Artístico en la Educación. Así mismo, se celebró la Semana de Educación Artística, participando un total de 803 instituciones de todas las regiones del país.

ACCIÓN 3

Se benefició a 12.341 estudiantes con altos índices de vulnerabilidad escolar de 15 regiones del país, a través del Programa Fomento del Arte en la Educación Acciona, con la implementación de 363 proyectos artísticos y/o culturales, 14 proyectos de mediación y 79 proyectos de mediación parvularia acordes a las necesidades de los alumnos, en los que participaron artistas, educadores y docentes.

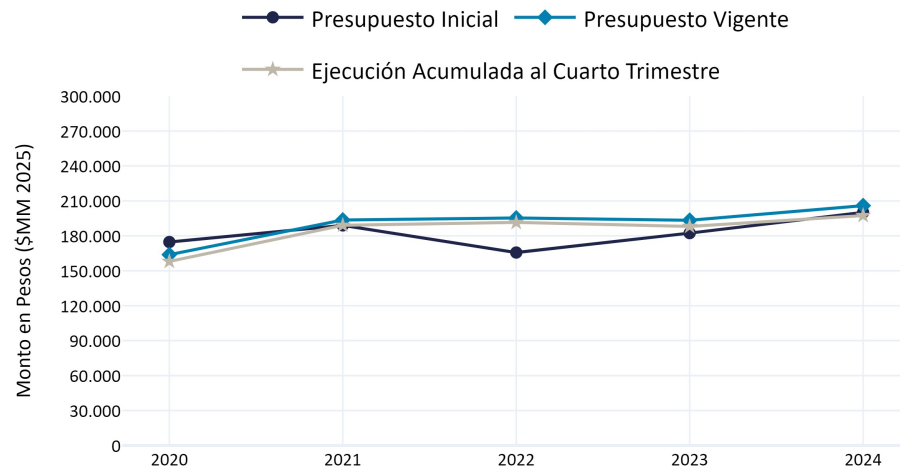
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Todas estas acciones realizadas por la Subsecretaría aumentan el acceso de niños, niñas y jóvenes la cultura y las artes, a través de programas y procesos formativos en arte y cultura de calidad, que promueven la cultura como un eje fundamental para la formación de las personas, la construcción de identidades colectivas y la generación de un sentido de pertenencia para el desarrollo integral de nuestras sociedades y democracias.

Funcionamiento de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

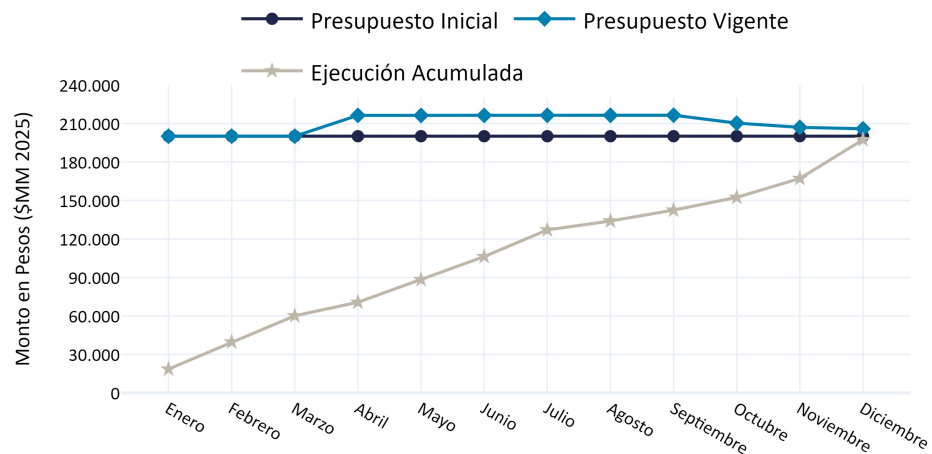
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



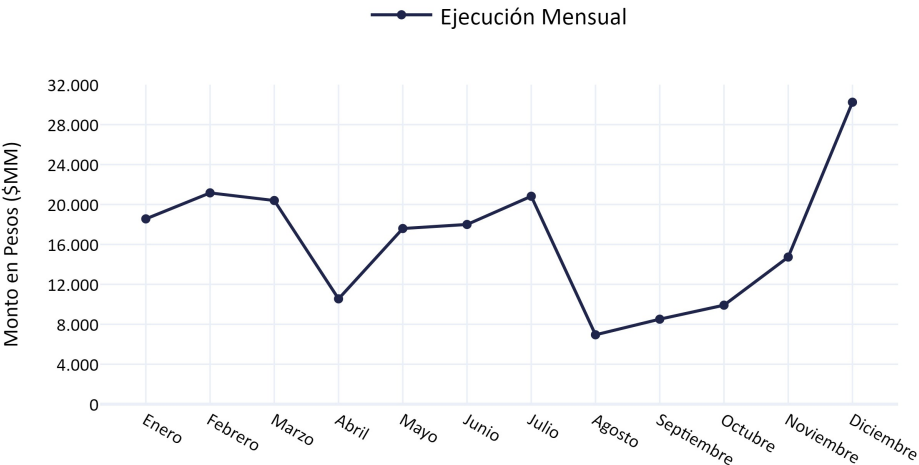
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

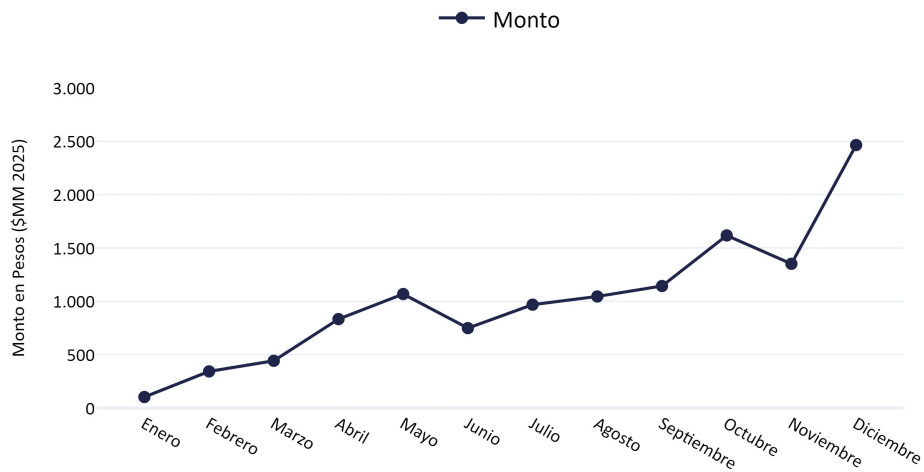
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

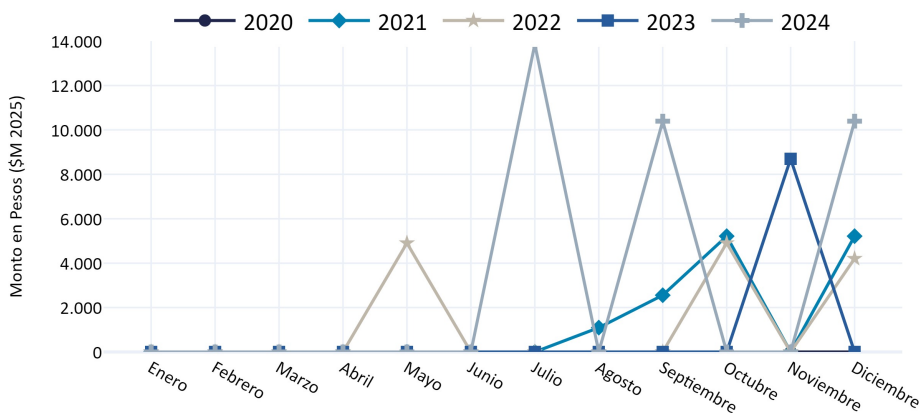
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

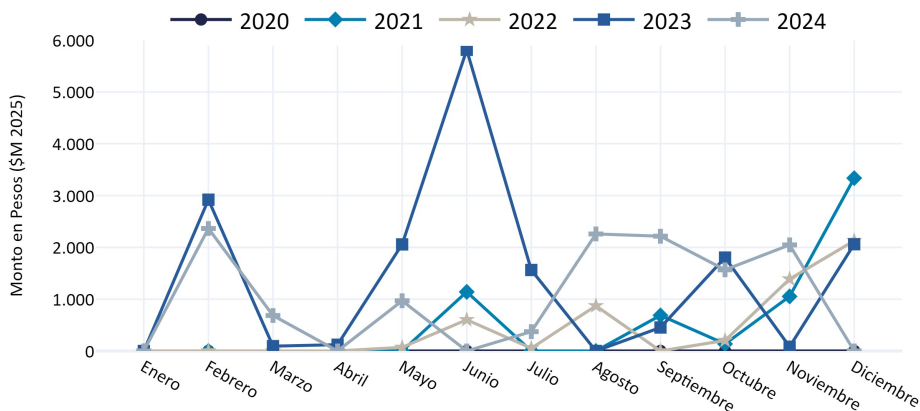


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

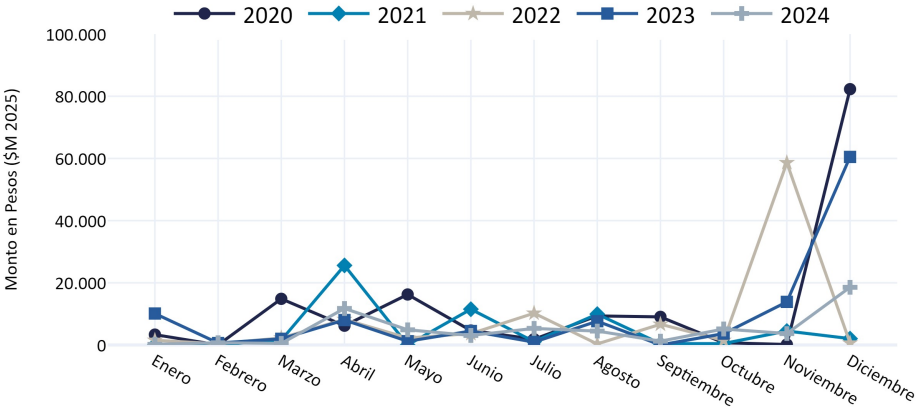
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

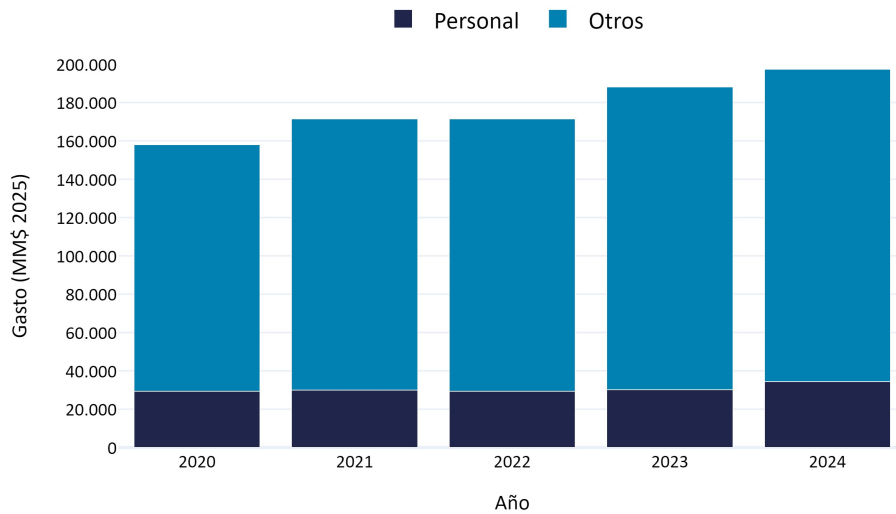


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

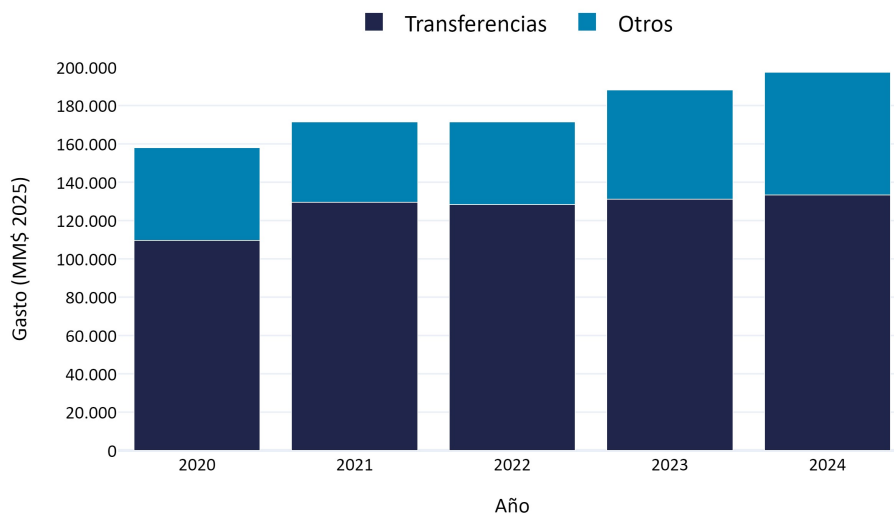


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

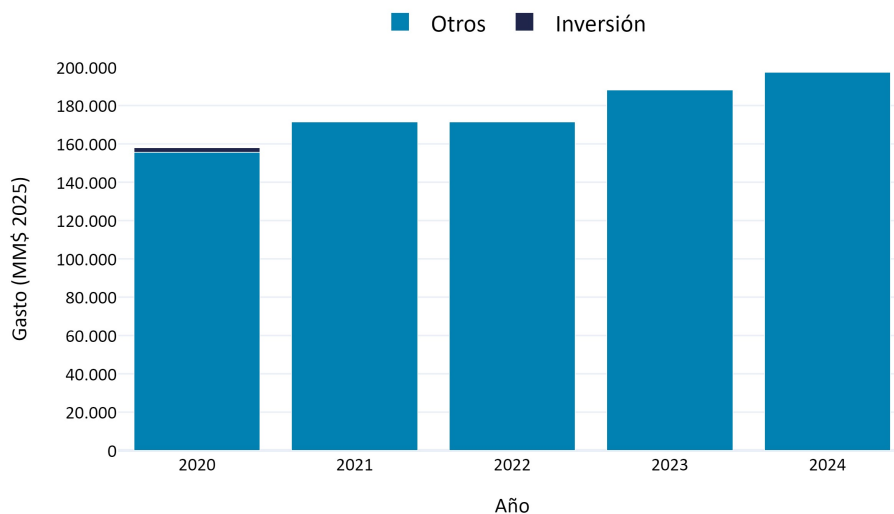
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Subsecretaría de las Culturas y las Artes



¿Qué son las iniciativas de inversión?

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

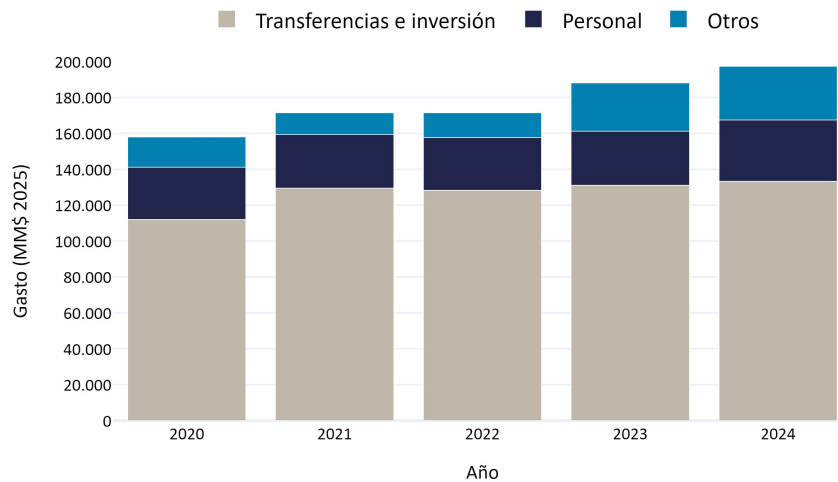
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

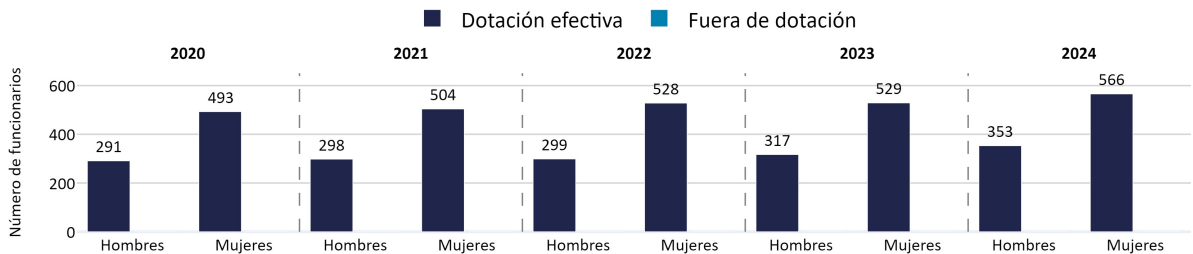
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes



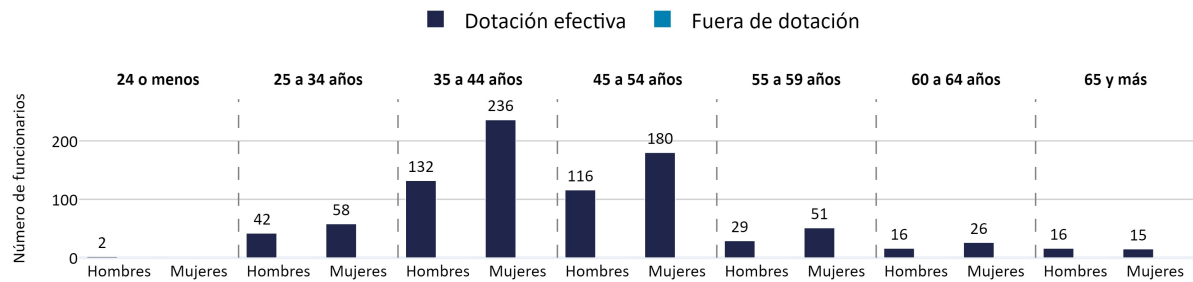
III 4.- Dotación

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



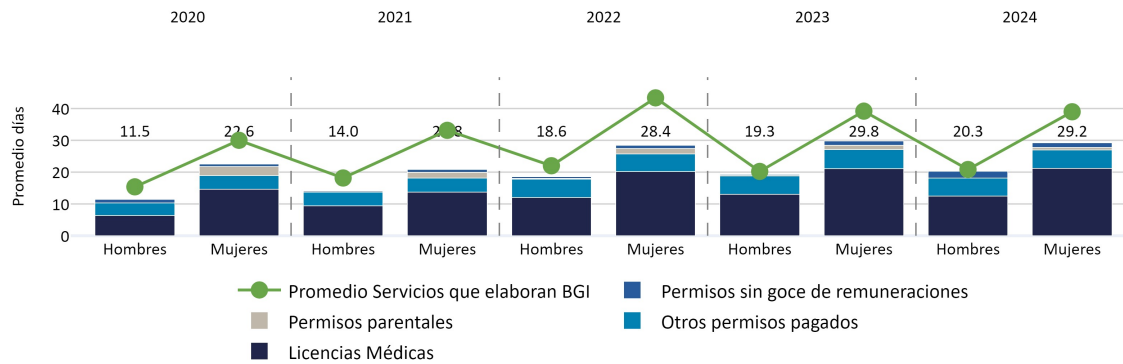
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



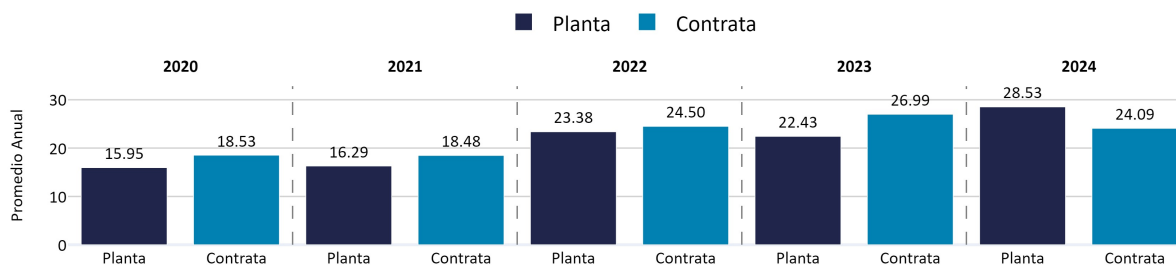
Evolución del ausentismo laboral

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.

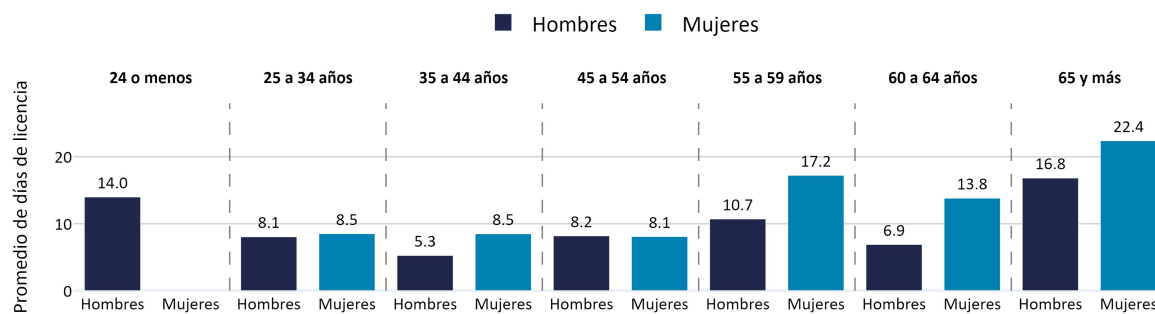
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 19.629 y M\$ 79.488 respectivamente.

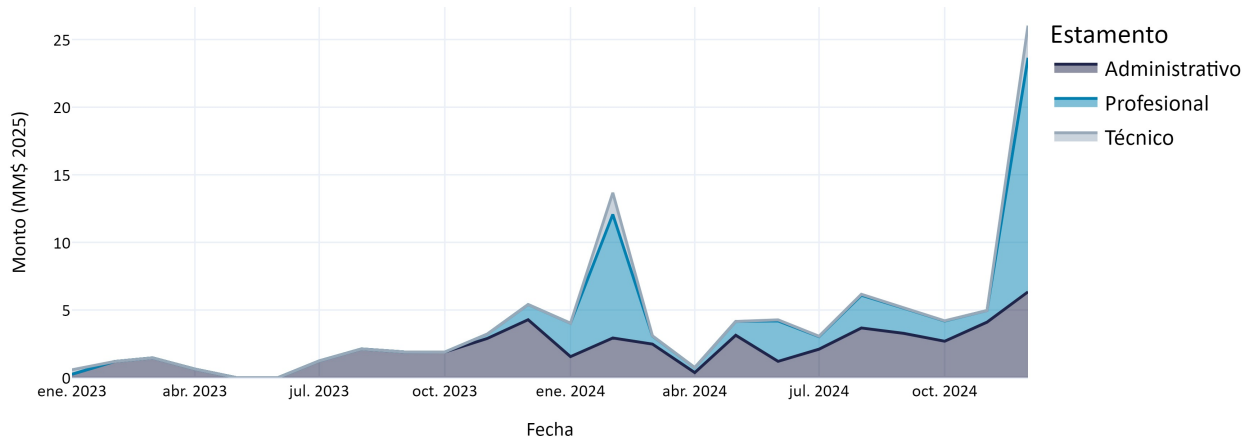
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,8%	3,2%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,5%	1,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,2%	0,7%

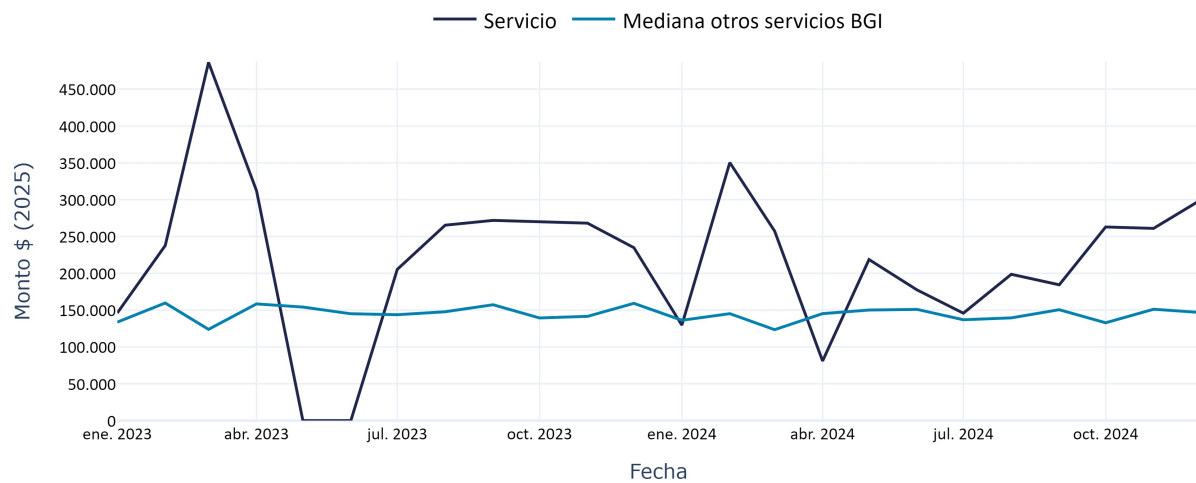
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	41 horas	26 horas
Promedio pagado por trabajador	\$254.919	\$236.570
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	1%	11%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	35%	18%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	13,7%	10,3%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



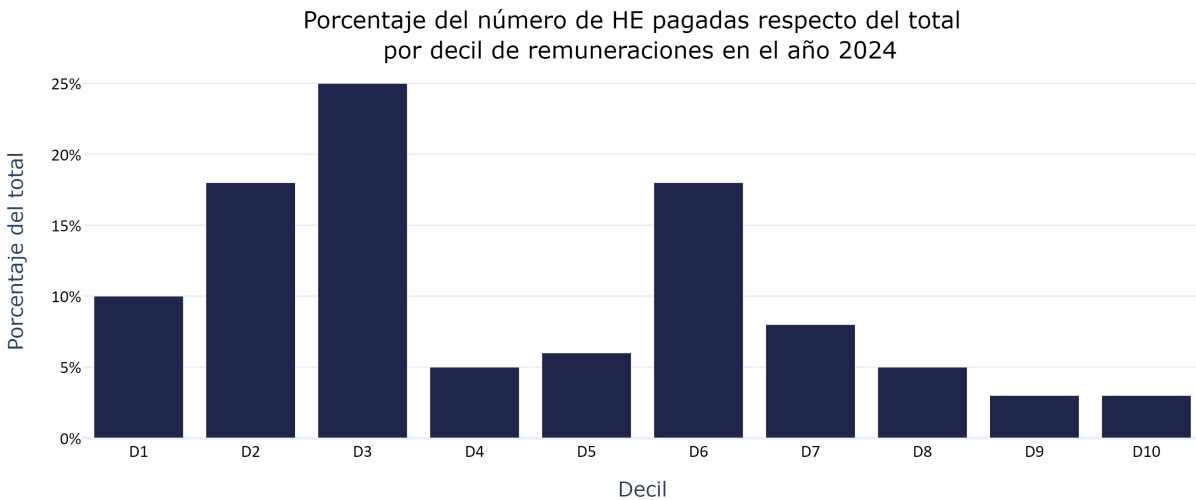
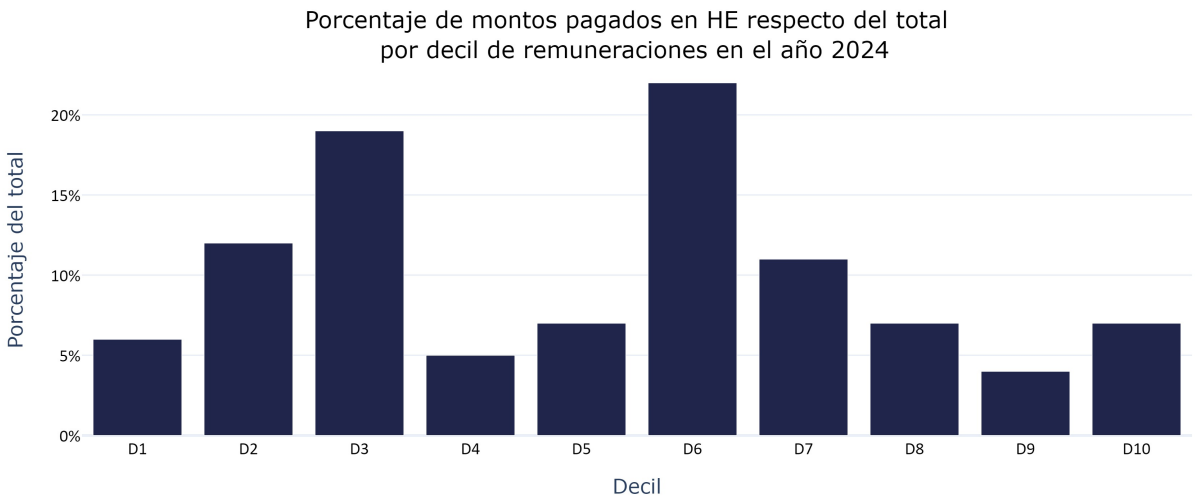
Comparación con otros servicios públicos



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 7% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 10% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	117	20.67%	61	17.28%	178
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	9	1.59%	11	3.12%	20
Profesionales	368	65.02%	246	69.69%	614
Técnicos	72	12.72%	35	9.92%	107
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	566	100%	353	100%	919

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	21	11.8%	14	7.65%	35
Auxiliares	1	0.56%	0	0%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	141	79.21%	142	77.6%	283
Técnicos	15	8.43%	27	14.75%	42
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	178	100%	183	100%	361

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	16	95
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	48	118
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	57.14%	33.33%	80.51%

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	8	16	92
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	16	95
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	96.84%

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	24	98	50
(b) Total dotación efectiva año t	827	846	919
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	2.9%	11.58%	5.44%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	2
Funcionarios fallecidos año t	0	2	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	12	6
Otros retiros voluntarios año t	9	67	30
Funcionarios retirados por otras causales año t	11	17	12
Total de ceses o retiros	24	98	50

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	32	46	130
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	24	98	50
Porcentaje de recuperación (a/b)	133.33%	46.94%	260%

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	11	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	285	275	266
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	3.86%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	497	673	758
(b) Total Dotación Efectiva año t	827	846	919
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	60.1%	79.55%	82.48%

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)	551562	1693650	1061958
(b) Total de participantes capacitados año t	822	673	758
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	671%	2516.57%	1401%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	3	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	43	42	30
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.65%	7.14%	10%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	79	96	110
(b) Total Dotación Efectiva año t	827	846	919
Porcentaje de becados (a/b)	9.55%	11.35%	11.97%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	708
Lista 2	0	0	4
Lista 3	0	0	3
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	716
(b) Total Dotación Efectiva año t	827	846	919
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	77.91%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			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	46	49	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	48	118
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	328.57%	102.08%	2.54%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	46	49	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	165	85	133
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	27.88%	57.65%	2.26%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	85	133	99
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	165	85	133
Porcentaje (a/b)	51.52%	156.47%	74.44%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Actualizar Plan Nacional de las Artes en la educación	En implementación
Asegurar las condiciones necesarias para que el ecosistema cultural se desarrolle de forma orgánica.	Terminado
Aumentar del presupuesto del Ministerio de Cultura al 1% del presupuesto de la nación	En diseño
Aumentar del presupuesto del Ministerio de Cultura al 1% del presupuesto de la nación	Terminado
Crearemos Puntos de Cultura en todo el país para que colectivos artísticos, sitios de memoria, comunidades, clubes deportivos, organizaciones barriales y otros puedan articularse	Terminado
Invertir en infraestructura que incentive actividades al aire libre, conciertos, ciclos de artes escénicas y festivales, entre otras	Terminado
Nueva Ley de Artes Visuales, elaborada en conjunto con las organizaciones y gremios del sector	En diseño
Potenciar las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro que ayudan en la toma de conciencia de nuestra diversidad cultural y a convivir con armonía con nuestro medio ambiente.	En diseño
Promover trabajo de desarrollo creativo y artístico para infancia vulnerada	Terminado
Promover diálogo social vinculantes con las organizaciones sindicales y gremiales del sector, y los ministerios competentes, para revisar y velar por las mejoras en las condiciones laborales del sector.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

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)
26.00	31.00	3.00	100.00	1124467.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

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.	Nombre de la acción: Capacitación avanzada en Competencias y liderazgo para implementar y promover la estrategia de transversalización de la perspectiva de género de género dentro y fuera de la institución, dirigida a contrapartes regionales de género y a actores/as estratégicos/as en la implementación del Plan de Trabajo de la Política Interna de Igualdad de Género aplicado a la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Medio de verificación: Informe que da cuenta de la implementación de la medida.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Nombre de la acción: Elaboración y difusión de Protocolo de atención ciudadana con perspectiva de género, con énfasis en diversidades y disidencias sexo genéricas, dirigido a funcionarios/as de la Red OIRS y de equipos programáticos para ser aplicado con las personas beneficiarias de la oferta de programas sociales de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Medio de verificación: Informe que da cuenta de la implementación de la medida.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Nombre de la acción: Elaboración de dos instrumentos para la aplicación del enfoque de género en la planificación programática de la SCA: 1) Orientaciones Técnicas para la aplicación del enfoque de género en el diseño de programas y/o iniciativas de la SCA y; 2) Guía de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de programas y/o iniciativas de la SCA. Medio de verificación: Informe que da cuenta de la implementación de la medida.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Nombre de la acción: Análisis de la situación de igualdad de género en las Compras Públicas de Carácter concursal (licitaciones públicas) de la SCA en año t-1. Medio de verificación: Informe que da cuenta de la implementación de la medida

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Extra PMG: Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa en perspectiva de género	Desarrollar competencias de las organizaciones culturales para promover activamente la incorporación de la perspectiva de género en los planes de fortalecimiento de los Puntos de Cultura Comunitaria, contribuyendo así a la creación de espacios culturales inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad de género en las comunidades.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

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

