

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
Subsecretaría del Patrimonio Cultural





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 del Patrimonio Cultural

I.- Presentación de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

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 del Patrimonio Cultural

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
Carolina Pérez Dattari, subsecretaria del Patrimonio Cultural	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 el patrimonio cultural material e inmaterial, las culturas tradicionales, culturas y patrimonio indígena e infraestructura patrimonial, mediante el diseño de estrategias, planes, políticas y programas relativos a estas materias, incorporando de manera activa a las personas en los procesos de memoria colectiva y definición patrimonial, teniendo como base el enfoque de derechos humanos, género, territorio y desarrollo sostenible.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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 del Patrimonio Cultural correspondió a un 0,9% 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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

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	
Elaborar e instalar una Política de educación patrimonial, que promueva la formación ciudadana, la interculturalidad y la democracia cultural, con un enfoque territorial, de género y de derechos en los ámbitos formal, no formal e informal, por medio de la articulación, visibilización y fortalecimiento de la labor educativa de los museos, bibliotecas y archivos, de las instituciones y agentes patrimoniales.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se publicó la Política de Educación Patrimonial 2024-2029 (PEP), primera en su tipo, mediante Resolución Exenta N°296 del 06.12.2024. Fue elaborada junto al Ministerio de Educación en un proceso participativo con más de 2.000 agentes patrimoniales. La PEP busca fortalecer la educación patrimonial como herramienta de desarrollo integral.	
ACCIÓN 2	
En diciembre de 2024 se aprobó el Plan de Acción de la Política de Educación Patrimonial 2024-2029 (PEP), con 110 acciones de 29 unidades de los ministerios de las Culturas y Educación. Este instrumento permite implementar la política pública, concretando sus objetivos y líneas de trabajo en favor de la educación patrimonial, lo que además, facilitará el diseño de los Planes de Acción Regionales.	
ACCIÓN 3	
Se realizó la segunda versión del Diplomado en Patrimonio Cultural en línea, con 1.799 postulaciones y 322 graduados en dos menciones. Además, se impartió el curso e-learning "Introducción al Patrimonio Cultural", aprobado por 71 personas. Ambas iniciativas fortalecen capacidades para la gestión patrimonial en diversos territorios y contextos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La educación patrimonial fortalece la protección del patrimonio cultural al promover procesos de enseñanza-aprendizaje significativos, cultural y territorialmente pertinentes, que impulsan el desarrollo integral de personas y comunidades. La Política de Educación Patrimonial 2024-2029 y su Plan de Acción Nacional articulan esfuerzos institucionales para consolidar un ecosistema educativo patrimonial sostenible. La implementación de diplomados, cursos e-learning e iniciativas territoriales como guaguatecas y centros de difusión amplían el acceso y fortalecen capacidades locales. Estas acciones favorecen la salvaguardia y promoción de las expresiones culturales y patrimoniales, consolidándose como herramientas clave para su preservación. Además, permiten integrar la educación patrimonial en distintos contextos, reconociendo la diversidad de saberes y prácticas, y fomentan la apropiación social del patrimonio en todo el país.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reducir la brecha existente en infraestructura patrimonial, gestionando un Plan de infraestructura para la construcción, ampliación, habilitación y equipamiento para el desarrollo de las actividades patrimoniales del país. Se promoverá la capacidad de gestión asociada a esa infraestructura, fomentando el desarrollo de la arquitectura y su inserción territorial, el acceso equitativo con enfoque de género y de territorio. Asimismo, se contribuirá a una gestión y administración eficaz y eficiente de los espacios de infraestructura cultural pública y su debida articulación a lo largo de todo el país.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

El Plan de Infraestructura Patrimonial (PIP) fortaleció su alcance con la adhesión de 7 nuevos gobiernos regionales, completando 13 regiones adheridas y de la Subsecretaría de Evaluación Social. Durante el año se realizaron las dos sesiones de la Mesa Nacional, cuatro ciclos de coordinación regional, y la creación de un banco de fotos para difundir infraestructura patrimonial en su sitio web.



ACCIÓN 2

En materia de Obras Nuevas se iniciaron obras de la Biblioteca y Archivo Regional de Magallanes, se finalizaron las del Museo Regional de Atacama y del depósito transitorio de Antofagasta, y se avanzó en diseños para el Museo Histórico Nacional y el Archivo Regional de Tarapacá, consolidando el PIP como motor de recuperación patrimonial.

ACCIÓN 3

En materia de Proyectos de Arquitectura se desarrolló el concurso para el nuevo Museo de Rapa Nui. Finalizó el diseño de la Biblioteca Regional de Arica y del Museo Regional de Ñuble, que recupera bodegas ferroviarias en Chillán. Se gestionó la compra de terreno para el Archivo Regional de Ñuble. Igualmente se completó la etapa I del Plan de Conservación del Museo Nacional de Bellas Artes.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

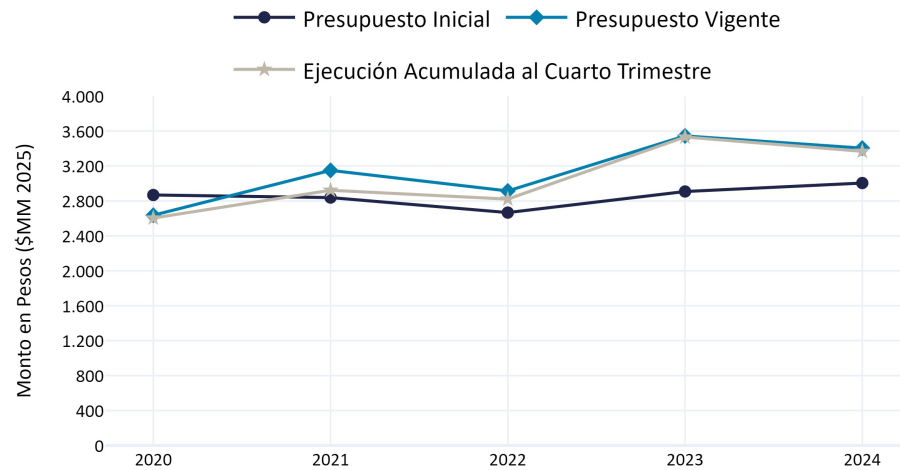
La infraestructura patrimonial enfrenta brechas de conservación, acceso desigual y fragmentación territorial. Para garantizar su proyección futura, es clave articular inversión pública, privada y regional. En 2024, la Subsecretaría del Patrimonio facilitó una gestión intersectorial que permitió avanzar en 19 iniciativas de inversión, con más de \$11.000 millones ejecutados, un 228% más que en 2023. A través del PIP 2020-2026, se promueve la puesta en valor de inmuebles y el resguardo de bienes patrimoniales, con enfoque territorial y de género. El plan canaliza esfuerzos institucionales mediante mesas regionales y nacionales, y seguimiento técnico. Destacan proyectos como el Museo Memorial Villa San Luis, que preserva la memoria y reconoce su valor histórico y simbólico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Generar coordinaciones internas y externas al ministerio, para elaborar y ejecutar políticas, planes, programas, estudios e iniciativas para la protección del patrimonio cultural inmaterial y material, para la salvaguardia de la memoria y el patrimonio cultural artístico y la valoración ciudadana del patrimonio.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En abril de 2024 se lanzó la Estrategia Nacional de Patrimonios Digitales 2024-2029, que articula medidas para preservar, difundir y coordinar patrimonios digitales. Fue diseñada mediante consulta y mesas participativas. Incluye 4 ámbitos, 9 medidas y 37 acciones, con un plan interministerial de más de 90 compromisos.	
ACCIÓN 2	
En herramientas para la gestión, el Plan Nacional de Patrimonio Cutural suma 144 medidas y 18 instituciones. La IDE Patrimonio alcanzó 3.700 registros, e incorporó 26 políticas georreferenciadas y 45 capas. Se lanzó informe de Gasto en patrimonio cultural y natural en Chile 2022, Patrimonio en cifras 2023 y los informes estadísticos de los Día de los Patrimonios, en sus dos versiones.	
ACCIÓN 3	
En materia de programación se asignaron cerca de \$1.000 millones para programación patrimonial, fortaleciendo actividades como el Día de los Patrimonios, Museos en Verano y la Noche de Museos. En 2024, el Día de los Patrimonios celebró 25 años con récord de 3 millones de visitas. El CEPP realizó exposiciones, talleres y eventos con más de 64.000 asistentes.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La gestión patrimonial se fortalece a través de instrumentos públicos que articulan acciones, roles y recursos, permitiendo coordinar y monitorear iniciativas de manera efectiva. El Plan Nacional de Patrimonio Cultural impulsa una gestión integral con enfoque de derechos, género y territorio, mientras que la IDE Patrimonio aporta datos georreferenciados clave para la toma de decisiones. La asignación de \$1.000 millones permite descentralizar recursos y revitalizar actividades como el Día de los Patrimonios. La producción de información técnica y estadística respalda decisiones basadas en evidencia, mientras que las iniciativas de programación abren nuevas posibilidades para preservar la memoria colectiva.	

Funcionamiento de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

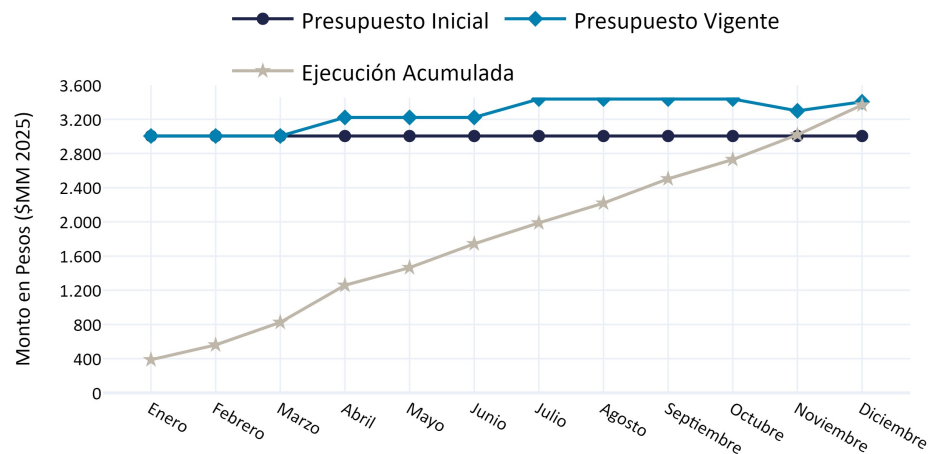
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



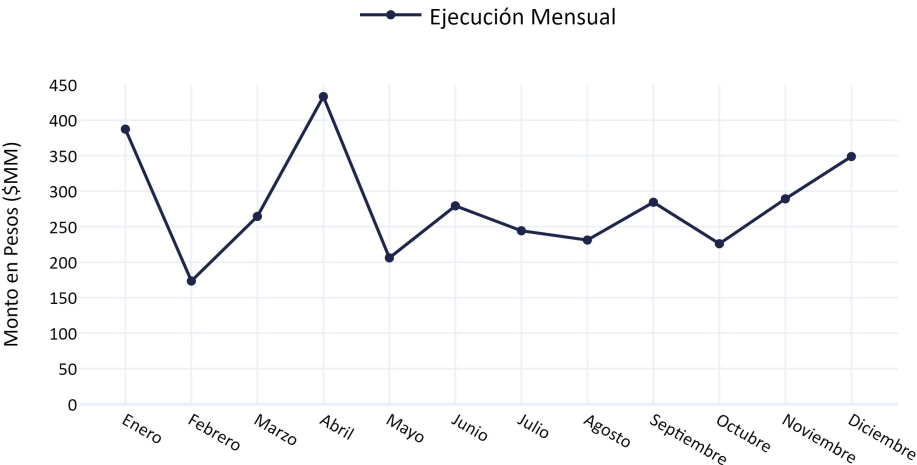
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

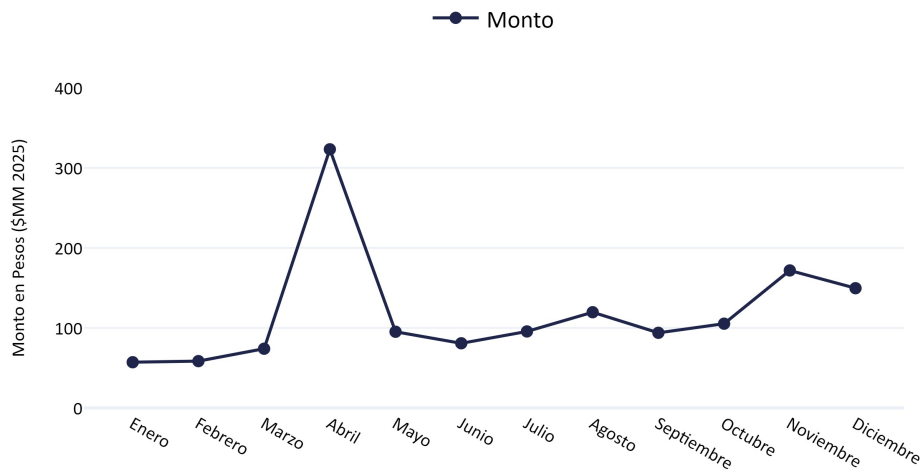
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

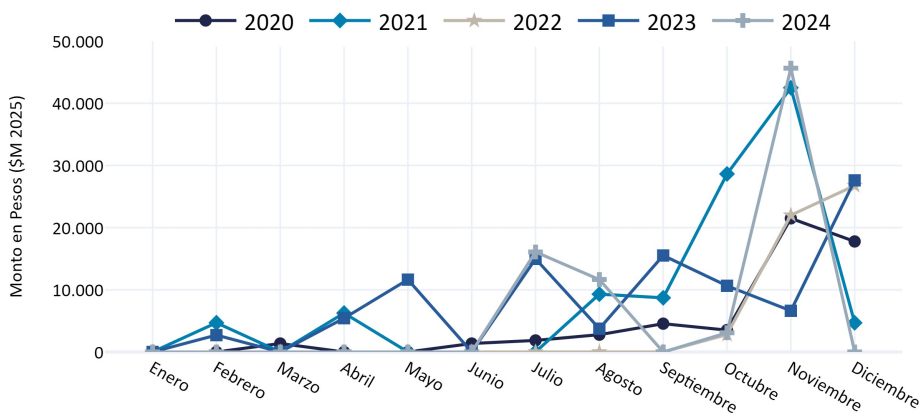
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

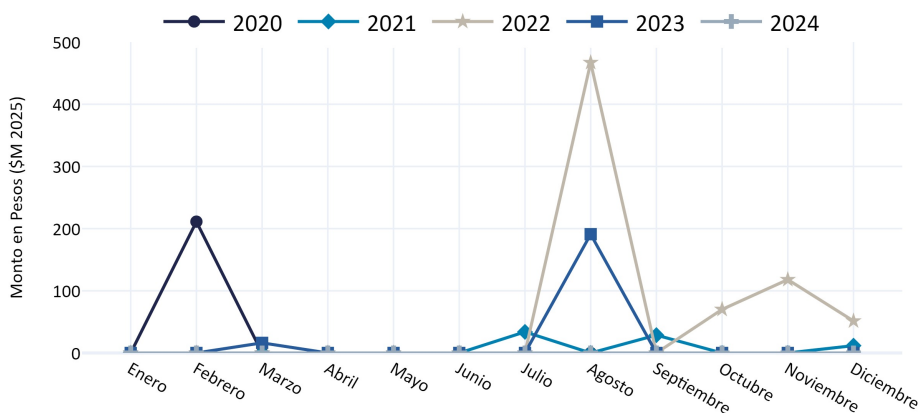


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

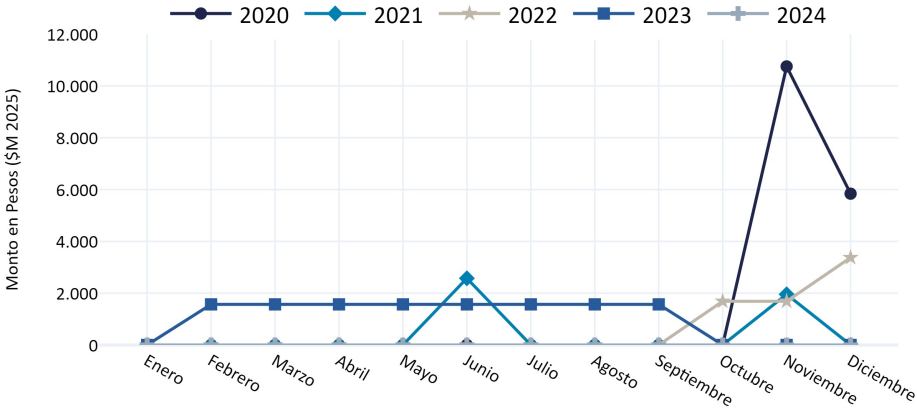
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

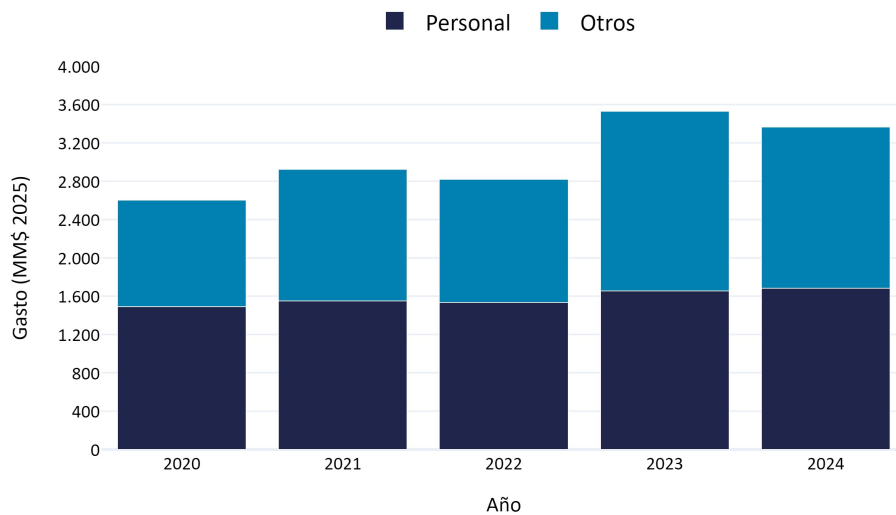


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

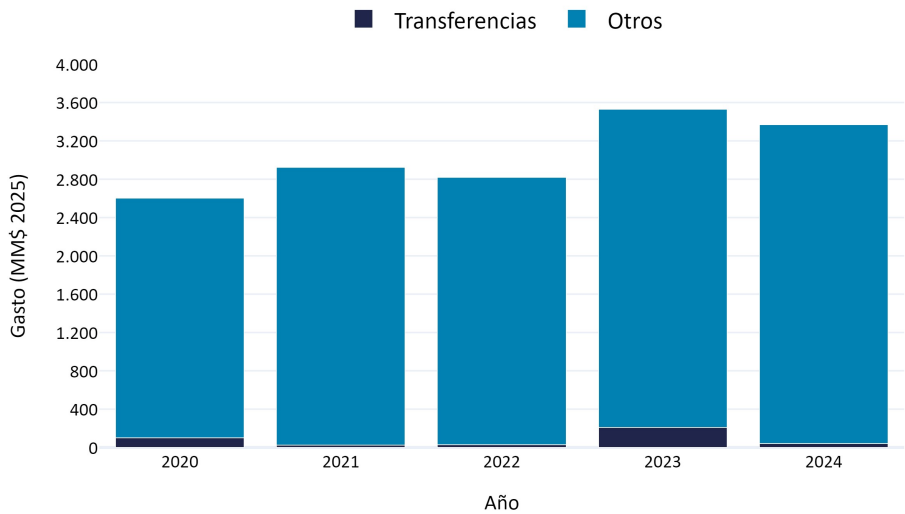


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



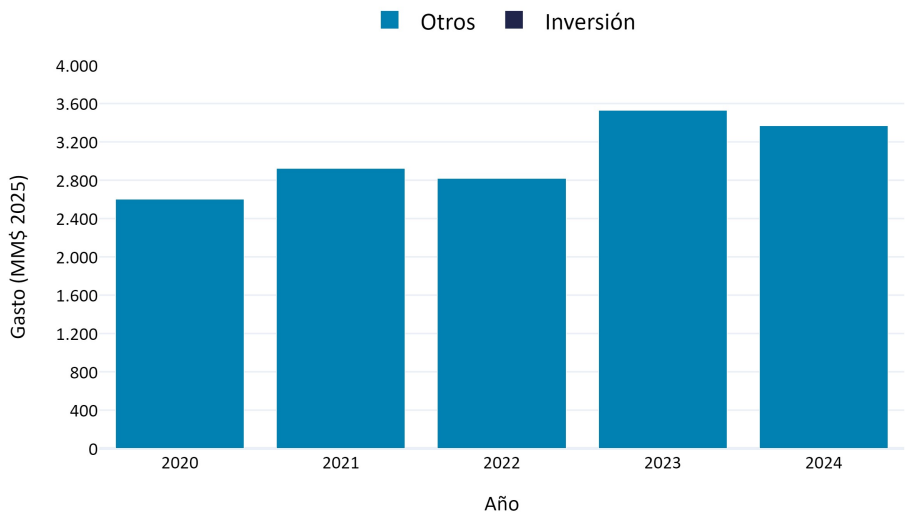
¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

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 del Patrimonio Cultural



¿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.

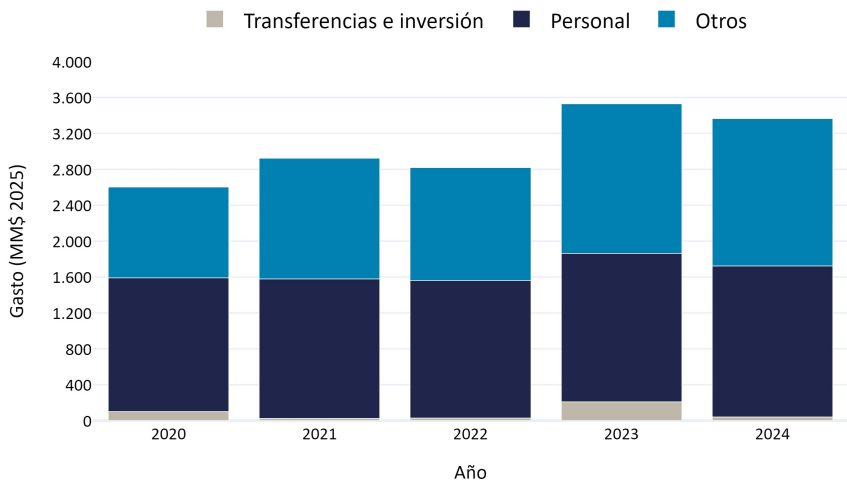
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

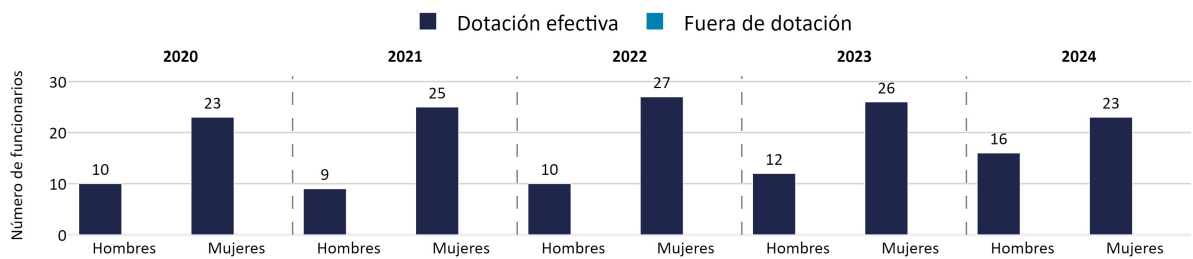
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural



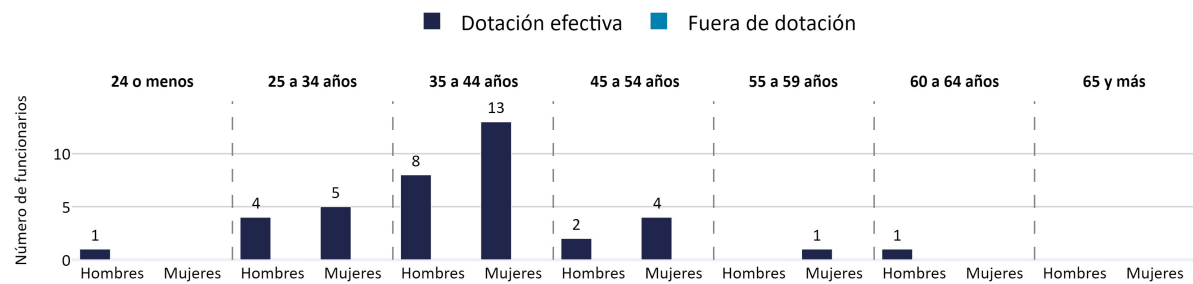
III 4.- Dotación

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



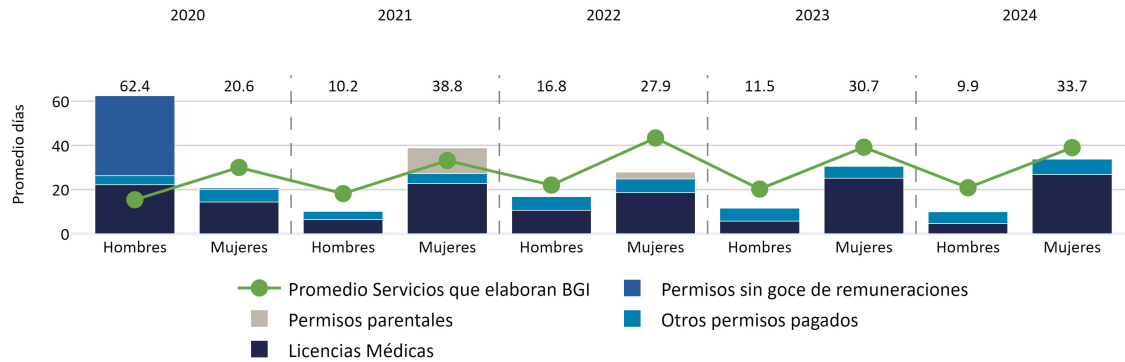
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



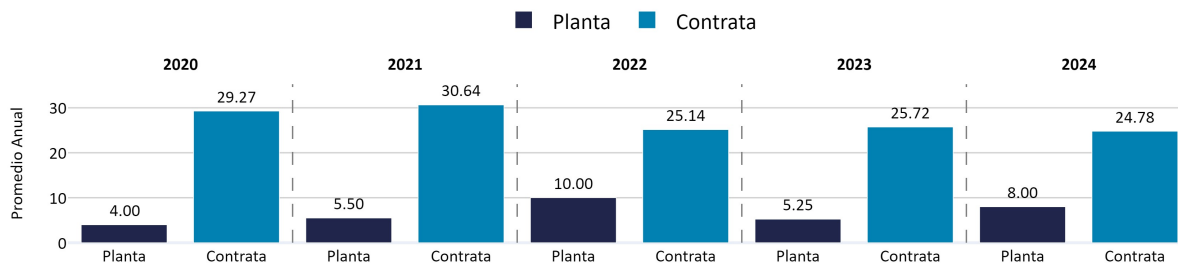
Evolución del ausentismo laboral

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.

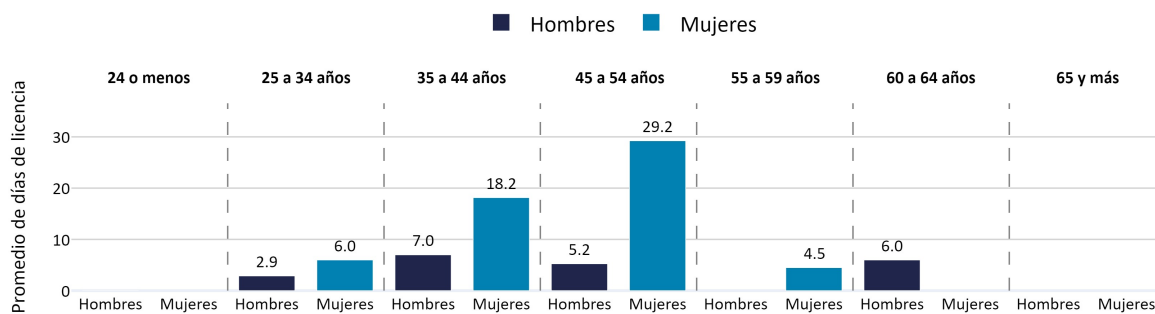
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	3	18.75%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	8.7%	0	0%	2
Profesionales	19	82.61%	13	81.25%	32
Técnicos	2	8.7%	0	0%	2
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	23	100%	16	100%	39

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	100%	1	100%	3
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	2	100%	1	100%	3

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	1	5	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	13	5	6
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	7.69%	100%	83.33%

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	1	5	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	5	5
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	6	6	6
(b) Total dotación efectiva año t	37	38	39
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.22%	15.79%	15.38%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	5	3	3
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	3	3
Total de ceses o retiros	6	6	6

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	13	5	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	6	6	6
Porcentaje de recuperación (a/b)	216.67%	83.33%	116.67%

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	2	2	2
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	24	35	38
(b) Total Dotación Efectiva año t	37	38	39
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	64.86%	92.11%	97.44%

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)	40	1715	418
(b) Total de participantes capacitados año t	24	35	38
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.67%	49%	11%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	4	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	3	5	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	80%	NaN%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	2
(b) Total Dotación Efectiva año t	37	38	39
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	5.13%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	21	23	23
Lista 2	0	2	0
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	21	25	24
(b) Total Dotación Efectiva año t	37	38	39
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	56.76%	65.79%	61.54%

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)		No	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	1	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	13	5	6
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7.69%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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
Desarrollar proceso de consulta ciudadana para la elaboración de Nueva Ley de Patrimonio Cultural, ajustada a las definiciones del Proceso Constituyente y a lo establecido en el marco del convenio N° 169 de la OIT para la elaboración de la consulta indígena.	Terminado
Elaboración de una propuesta de reforma a la Ley 17.288	Terminado
Elaborar una estrategia de patrimonios digitales	Terminado
Involucrar a todos los actores vinculados a la salvaguarda y difusión de los patrimonios a lo largo del país.	Terminado
Ley de archivos: Actualizar la gestión, transparencia y territorialidad de los archivos públicos. Fomentando el desarrollo de archivos locales y comunitarios	En diseño
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 del Patrimonio Cultural

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)
2.00	18.00	5.00	100.00	60422.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se elaboró un informe que presentó el diagnóstico institucional, abordando la incorporación explícita del enfoque de género en los instrumentos de planificación estratégica, contemplando al funcionariado de la institución, como también los bienes y servicios que entrega.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se incorporaron a las visitas mediadas que realizó el Centro de Extensión Palacio Pereira, exhibiciones con temáticas de género abiertas a la ciudadanía, las que contaron con fichas de caracterización. También se realizaron talleres asociados a las exhibiciones con temáticas de género donde participaron estudiantes de básica, media y universitarios, personas trabajadoras y público general.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se comprometió aplicar el criterio de evaluación indicado como "Enfoque de Género" al 50% de las bases de licitación formuladas por la División del Patrimonio Cultural dentro del año 2024. Como resultado, se logró incorporar este criterio en todas las bases de licitación formuladas.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	El Departamento Jurídico de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural, elaboró un manual para transversalizar el enfoque de género en los actos administrativos de esta Subsecretaría, el cual además fue aprobado por resolución exenta para impulsar su uso, beneficiando a todas las personas funcionarias, usuarias y prestadoras de servicios.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se desarrollaron estudios e instrumentos de levantamiento de información que contaron con variables de sexo y/o género, reconociendo a las diversidades sexogenéricas. También se realizó el análisis de actividades realizadas en el Día de los Patrimonios 2022-2024, identificando la evolución del fenómeno.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaborar un diagnóstico sobre la posibilidad de instalar una sala de lactancia en el edificio Palacio Pereira y dar una proyección presupuestaria para su implementación entre los años 2025-2026.	Se identificó la dificultad de contar con una sala de lactancia para los años 2025-2026, sin embargo se presenta la alternativa implementar un espacio de cuidado para niños y niñas en la Sala de Lectura o en el Centro de Documentación Roberto Montandon Paillard, de acuerdo con los lineamientos del Subdirección Nacional de Bibliotecas Públicas del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural

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

