

2024

Balance de Gestión Integral

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

I.- Presentación del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional 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 del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
Nélida Pozo Kudo, directora nacional Diego Montecinos Fernández, jefe División Jurídica Joaquín Bermúdez Zumelzu, jefe (s) División de Planificación y Presupuesto.	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
Gestionar el reconocimiento, el resguardo y el acceso al patrimonio y la memoria, de forma participativa y en su diversidad, para generar conocimiento y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

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

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural correspondió a un 38,5% 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 del Servicio Nacional 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	
Mejorar el acceso a los servicios patrimoniales que genera y gestiona la institución, mediante iniciativas de difusión, transferencia de conocimientos y mediaciones patrimoniales, que incorporen el desarrollo de nuevas tecnologías y condiciones de seguridad pertinentes.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Entrega de financiamiento mediante Fondos Concursables, a Instituciones y Organizaciones orientados a recuperar y poner en valor el patrimonio, mejorar y fortalecer museos y bibliotecas; apoyar el funcionamiento/operación. Estos fondos financiaron más de 280 proyectos/iniciativas por un monto de M\$14.913.361, beneficiando entre otras organizaciones: 53 museos, 53 bibliotecas, 17 sitios de memoria.	
ACCIÓN 2	
Día de los Patrimonios, se celebraron 25 años del Día de los Patrimonios con el lema "25 años de historias" para destacar su trayectoria, alcanzando más de 3 millones de visitas (33,3% más que 2023), con 2.957 actividades presenciales y 156 virtuales, en 307 comunas del país (88,7%). Asimismo, la 2ª edición del Día de los patrimonios de niñas, niños y adolescentes reunió más de 170 mil asistentes.	
ACCIÓN 3	
Nuevos accesos a servicios, el Museo Histórico Nacional implementó el programa "Recorridos virtuales", llevando a cabo 22 recorridos en 5 regiones, beneficiando a 427 personas de instituciones de educación. Memoria Chilena, publicó 7 minisitios, con más de 6 millones de visitantes. El Archivo Nacional realizó 5 publicaciones por la conmemoración de los 50 años del Golpe de Estado.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
A1 Los fondos concursables corresponden a: Patrimonio cultural, Mejoramiento integral de museos, Fortalecimiento de organizaciones patrimoniales, Subsidios de sitios de patrimonio mundial, Programa sitios de memoria y Programa mejoramiento integral de bibliotecas. Mediante estos fondos, las organizaciones beneficiadas, pueden intervenir en restauración, rehabilitación, reparación y ampliación de inmuebles. En bibliotecas permite mejoras en infraestructura, mobiliario, equipamiento y colecciones bibliográficas. En los sitios de memoria, busca proteger y promover su valor patrimonial. A2 El Día de los Patrimonios se consolidó como una instancia de reconocimiento, visibilización y acceso a los patrimonios culturales y naturales, participaron 1.655 organizaciones. A3 Los "Recorridos virtuales", son iniciativas dirigidas a comunidades, que por distancia geográfica no pueden acceder al museo, las regiones beneficiadas fueron: Antofagasta, Los Ríos, Ñuble, O'Higgins y Los Lagos.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio y cultura de los pueblos indígenas, rescatando y promoviendo iniciativas vinculadas a las diversas prácticas y tradiciones	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Ejecución del Programa de revitalización cultural indígena y afrodescendiente se implementa desde el 2016 y continuó el 2024 con la ejecución de su 4° ciclo, abordando las 16 regiones del país, incluido Rapa Nui, contando con la participación de 876 organizaciones indígenas y afrodescendientes, beneficiando a 188 comunas del país y formalizando 16 de planes regionales de revitalización.	
ACCIÓN 2	
Consulta previa a pueblos indígenas y afrodescendientes sobre nueva legislación patrimonial, finalizada el 2024, consideró a 11 pueblos reconocidos por la Ley N°19253 (Ley Indígena):Lickanantay-Atacameño, Aymara, Colla, Diaguita, Rapa Nui, Mapuche, Quechua, Kawéšqar,Yagán,Chango y el pueblo Tribal Afrodescendiente chileno, reconocido por Ley N°21151, con despliegue comunal del 71% y 34 acuerdos.	
ACCIÓN 3	
Restituciones de bienes patrimoniales al país, La Unidad de Asuntos Internacionales y Tráfico Ilícito, avanzó con la División de Cultura, Artes, Patrimonio y Diplomacia Pública (Dirac-Minrel) y Aduanas en estas materias, logrando coordinar exitosamente, en noviembre 2024, el reingreso de restos bioantropológicos de ancestros Rapa Nui (Ivi Tupuna) que se encontraban en el Museo KonTiki de Noruega.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
A1 El programa de revitalización cultural indígena y afrodescendiente contribuye a resolver la pérdida del uso y transmisión de conocimientos, oficios y expresiones culturales y artísticas propias de los pueblos indígenas y pueblo tribal afrodescendiente, que requieren urgente revitalización cultural. Además, de reconocer, respetar y promover sus culturas. A2 En el marco de la nueva legislación patrimonial, se cumple el compromiso gubernamental, de realizar la consulta previa a los pueblos indígenas, conforme al estándar del Convenio 169 de la OIT. A3 Mejorar la coordinación entre las instituciones y organismos internacionales vinculados al resguardo del patrimonio, además de reactivar y promover algunas instancias de trabajo internacional, buscando la cooperación, tanto a nivel bilateral como multilateral, contribuyendo así a la protección del patrimonio cultural, fortaleciendo capacidades orientadas a impedir su exportación, importación y apropiación y comercialización ilícita.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer los procesos de reconocimiento patrimonial y de construcción de memorias, por medio del desarrollo de modelos de participación pertinentes a los contextos socioculturales, con la finalidad de visibilizar y resguardar la diversidad cultural del país.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Mayor participación del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), coordinado por la Unidad de Participación ciudadana. El COSOC, está conformado por organizaciones patrimoniales y culturales, quienes se pronunciaron sobre temas estratégicos como el presupuesto institucional, Proyecto de Ley de Patrimonio, Estrategia de Patrimonio Digital y la Política de Calidad de Servicio y Experiencia Usaria.



ACCIÓN 2

Inclusión y accesibilidad, Biblioteca Santiago, incorporó el reconocimiento del nombre social, en inscripción de usuarios y creó sala de calma, para personas neurodivergentes. Actividad similar en Museo de Historia Natural, con jornadas de calma para personas espectro autista. Se mantiene creación de bibliotecas en cárceles, centros de reclusión juvenil, teletón, clubes de lectura digital, entre otros.

ACCIÓN 3

Se incorporaron 15 sitios al Programa de Sitios de Memoria, con el objeto de financiar sus gastos operativos y de personal asociado a la gestión, ello sumado a la entrega de financiamiento para la realización de dos expedientes de postulación para acceder a la categoría de Monumento Nacional del sitio donde funcionó la ex Conservera Parma en Limache y de la ex Cárcel de Concepción.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

A1 Con la participación del COSOC se quiere cubrir espacios de participación y diálogo con la ciudadanía, buscando promover la discusión sobre temas relacionados con el patrimonio cultural y el quehacer del servicio, siendo uno de los puentes entre la ciudadanía y el servicio. De esa manera se busca el fortalecimiento de la democracia participativa. A2 Las acciones de inclusión y accesibilidad realizadas por el Servicio, reafirman su compromiso institucional con los derechos culturales de todas las personas, en concordancia con su misión, para generar conocimiento y contribuir a mejorar su calidad de vida. A3 Este Programa busca apoyar la gestión de organizaciones a cargo de Sitios de Memoria declarados Monumentos Históricos en el manejo integral y preservación de sus valores y atributos patrimoniales. De esta manera, se espera contribuir al reconocimiento y la valoración pública de espacios y experiencias vinculadas a las violaciones de Derechos Humanos en Chile.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar y ampliar los servicios y espacios patrimoniales a lo largo del país, mediante el fortalecimiento institucional y el fomento de la participación de comunidades y personas, para contribuir a la sustentabilidad de sus identidades, memorias y territorios.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Infraestructura patrimonial, finalización de obras del Museo Regional de Atacama, entregado en septiembre 2024, inicio de obras civiles de construcción de la Biblioteca y Archivo en la región de Magallanes, junto con el inicio de proyectos como el Museo Regional de Ñuble, el concurso de diseño para el nuevo Museo de Rapa Nui y avances en el proyecto de la Biblioteca Regional de los Lagos.	

ACCIÓN 2
Ampliación de servicios, se inicia durante 2024 el traspaso de la Cineteca Nacional al Servicio. Se inauguró nuevo punto de préstamo de BiblioMás ex Bibliometro en estación Los Libertadores, junto con la reapertura en estación Macul. Se reformula Programa Red Digital de Espacios Patrimoniales, integrando enfoques de brecha y patrimonio digital, en consonancia con las políticas del ministerio.

ACCIÓN 3
Conservación y Restauración espacios, culminó la restauración de los Museos Regionales de Aysén, la Araucanía, Historia Natural de Valparaíso y el Centro Patrimonial Recoleta Dominica. También se llevaron a cabo algunos trabajos al interior del Museo Nacional de Bellas Artes, como parte de un proyecto que finaliza el 2026 y la normalización eléctrica del Museo Nacional de Historia Natural.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
A1 y A3 La conservación, restauración y nueva infraestructura del Servicio, se traduce no solo en ampliación de servicios patrimoniales, incluyendo la presencia del Estado en territorio insular, sino también en la entrega a la comunidad de espacios culturales más modernos, con estándares de accesibilidad, conservación y sostenibilidad, aportando también a la mejora en la preservación y acceso a las colecciones. Para ello, se han destinado importantes montos de recursos presupuestarios, por ejemplo: el Museo Regional de Atacama, significó una inversión de 11 mil millones de pesos; para las obras de conservación de los Museos de Aysén, Araucanía, Valparaíso y Centro Patrimonial Recoleta Dominica, se destinaron casi 3 mil millones de pesos. A2 Respecto al traspaso de la Cineteca, es un gran paso en materia de fortalecimiento institucional, dicha incorporación permite el resguardo, conservación y promoción del patrimonio audiovisual y fílmico del país, para disposición de la ciudadanía.

Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio material e inmaterial del país, fortaleciendo e incrementando su investigación, registro, inventario, documentación, conservación y restauración, con la finalidad de ponerlo al servicio de las personas.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Nuevos Registros Patrimonio Cultural Inmaterial, se reconocen 2 nuevas expresiones: Conocimientos y técnicas de tradición familiar vinculadas a recolección y pesca artesanal en caletas borde costero Región de Antofagasta y Faena tradicional recolección, secado y ahumado de cholgas Puerto Edén, máximo reconocimiento del Estado a comunidades, que dan vigencia a patrimonios culturales inmateriales.

Trabajo colaborativo UNESCO, ejecutándose un proyecto de emergencia para fortalecer la resiliencia ante incendios en casco antiguo de Valparaíso. Inclusión del paisaje cultural vitivinícola del Pisco Chileno en la Lista Tentativa de Patrimonio Mundial y envío de expediente postulación del Circo de Tradición familiar, a la Lista representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad.

A1 La adquisición de obras y donaciones, implica el involucramiento del Estado en la protección y tenencia de estas importantes obras, convirtiéndolas oficialmente en Monumento Nacional y patrimonio cultural de Chile, garantizando su conservación y acceso público. En específico, las piezas adquiridas para el Museo Histórico, presentan una excepcionalidad en lo técnico, estético e histórico, especial mención la obra de Gil de Castro. A2 Estas expresiones, son parte del patrimonio cultural inmaterial, el cual se busca relevar, reconocer y asegurar su salvaguardia. A3 UNESCO y el Servicio colaboran estrechamente en la gestión y promoción del patrimonio cultural tangible e intangible, a nivel nacional e internacional. UNESCO, agencia de las Naciones Unidas, se enfoca en la educación, ciencia, cultura y comunicación para promover la paz y el desarrollo sostenible, siendo el Servicio el encargado de aplicar las convenciones de la UNESCO en Chile y proteger el patrimonio cultural del país.

Contribuir a los procesos de transparencia del Estado, catalogando y archivando la documentación que éste genera, para que sea entregada en forma oportuna y completa a las personas que la requieran.

NUBE DE PALABRAS

Transferencia desde CORFO al Archivo Nacional, del acervo documental de la ex Empresa Nacional del carbón ENACAR Lota, iniciándose su socialización territorial y priorizando la digitalización de 50.000 páginas documentales como parte del patrimonio histórico de la cuenca del carbón y con ello fortaleciendo la recuperación y preservación del patrimonio industrial y obrero.

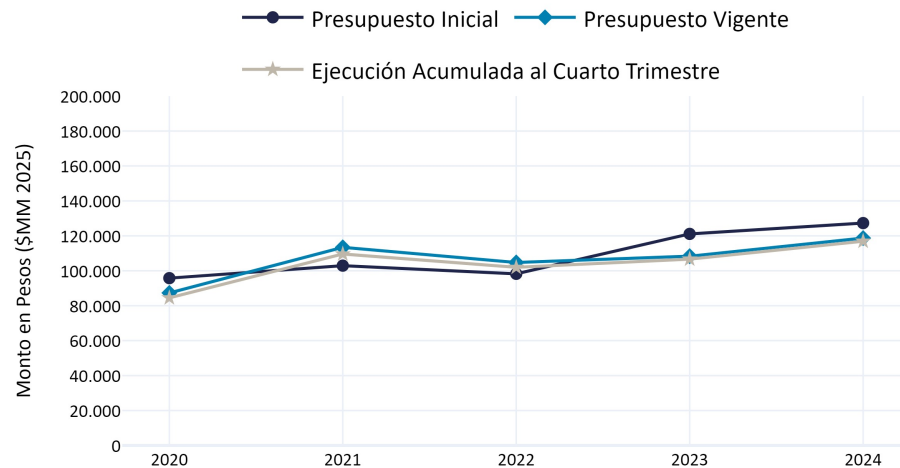
La Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales(CMN), trabajó en 16 iniciativas que apuntan al fortalecimiento institucional, procedimental y sistemas tecnológicos,entre ellos la mejora en tramitación de permisos y en el gestor documental, elaboración de un mapa de procesos y detección de nudos críticos, permitiendo el cierre y despacho de 687casos rezagados referidos a obras públicas.

A1 y A3 En el marco del proceso de modernización y transformación digital del Estado, el Archivo Nacional ha realizado un trabajo interdisciplinario, el cual permitió la creación de este sistema unificado a través del software Access to Memory (AtoM), también en este marco, existe un convenio entre el Servicio y la Secretaría de Modernización del Ministerio de Hacienda, que ha permitido la realización de las iniciativas descritas para la STCMN. A2 Esta transferencia, permite preservar y poner a disposición de la comunidad, este monumento histórico, que cubre el periodo aprox. entre 1921-2016. Entre los documentos que los integran, se encuentran: fichas de ex mineros y trabajadores de Iota, Lebu, Schwager (Coronel), Pilpilco (Arauco), Tróngol, Colico (Curanilahue) y Victoria; contratos colectivos; diversos planos y croquis de servicios, minas y piquenes; protocolos de acuerdos de la empresa y trabajadores; documentos sobre sistema seguridad; antecedentes de las minas y piques mineros.

Funcionamiento del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

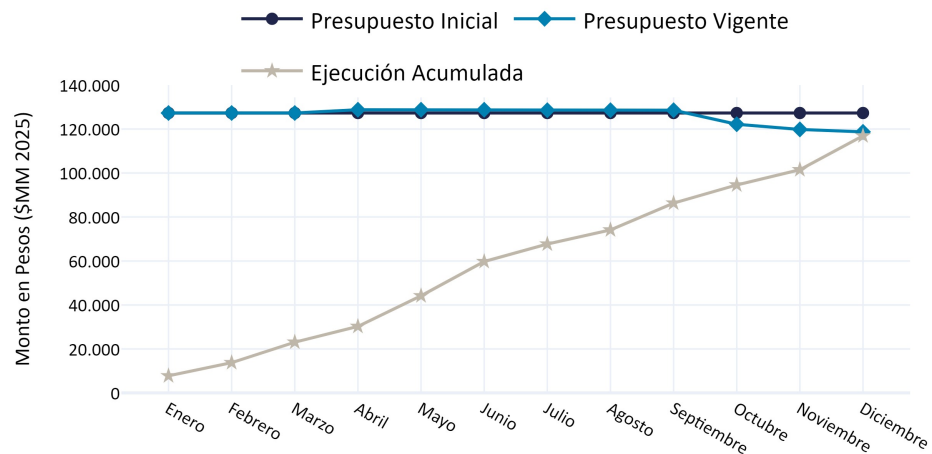
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



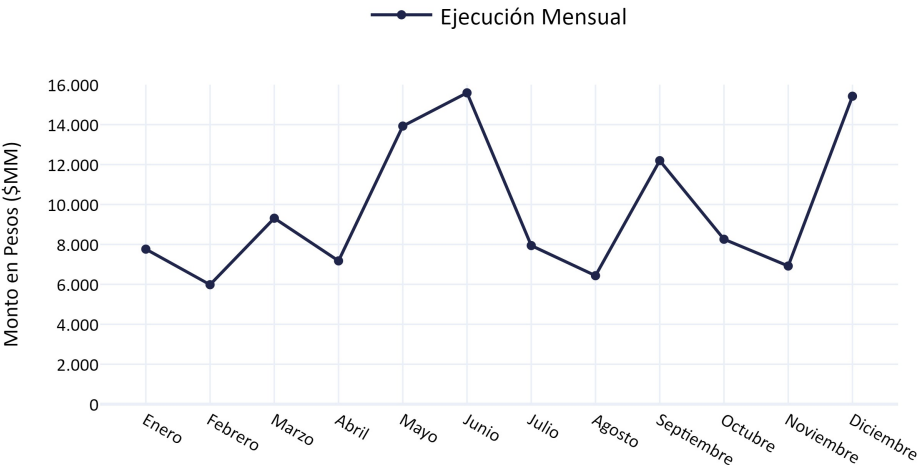
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

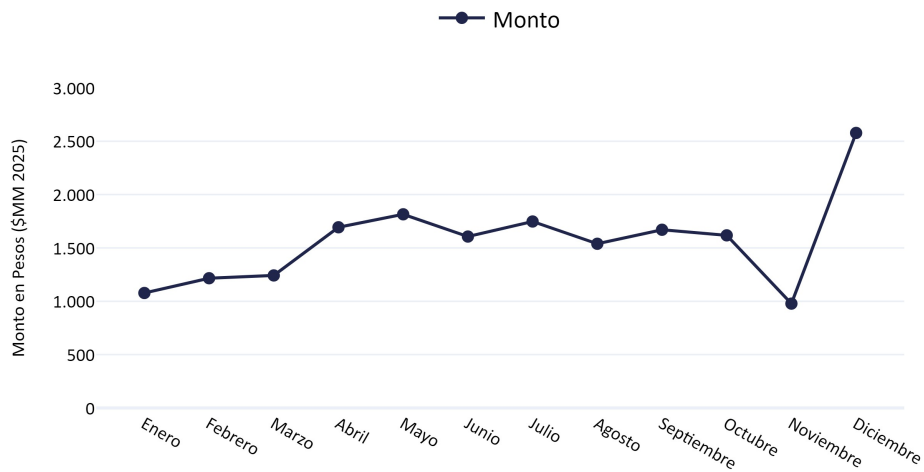
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

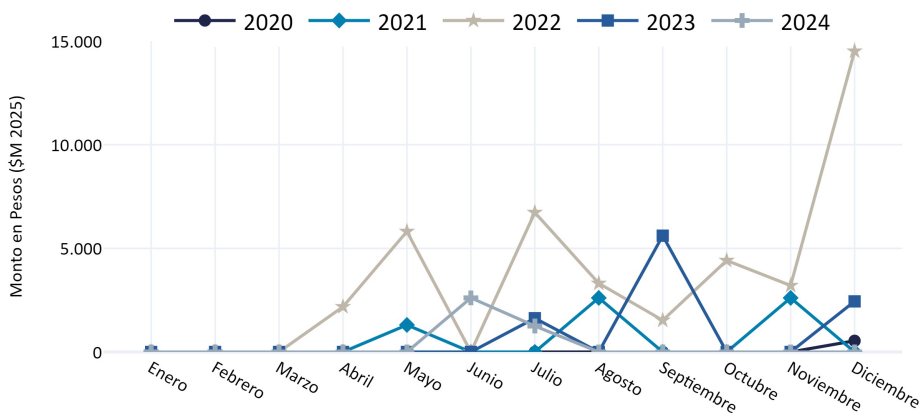
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

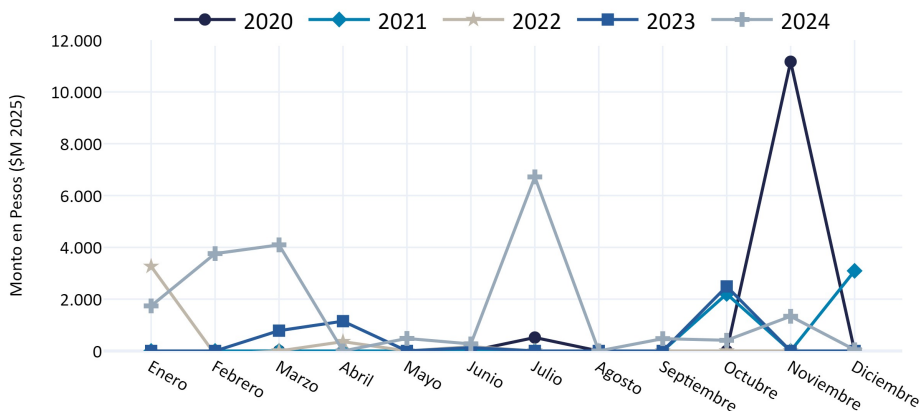


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

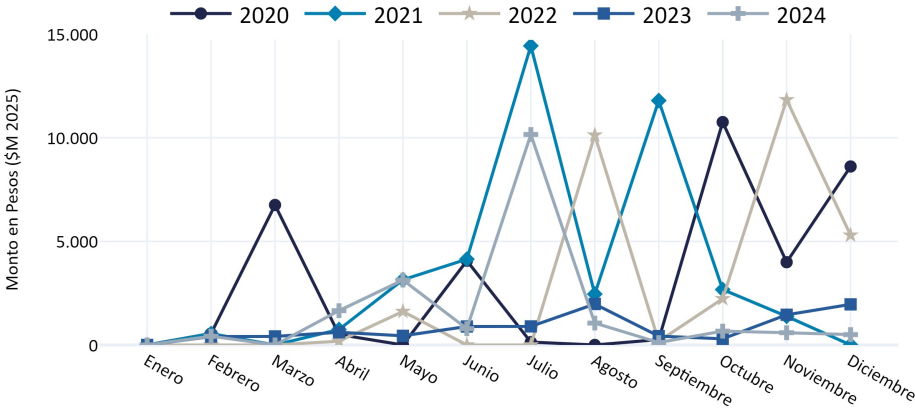
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

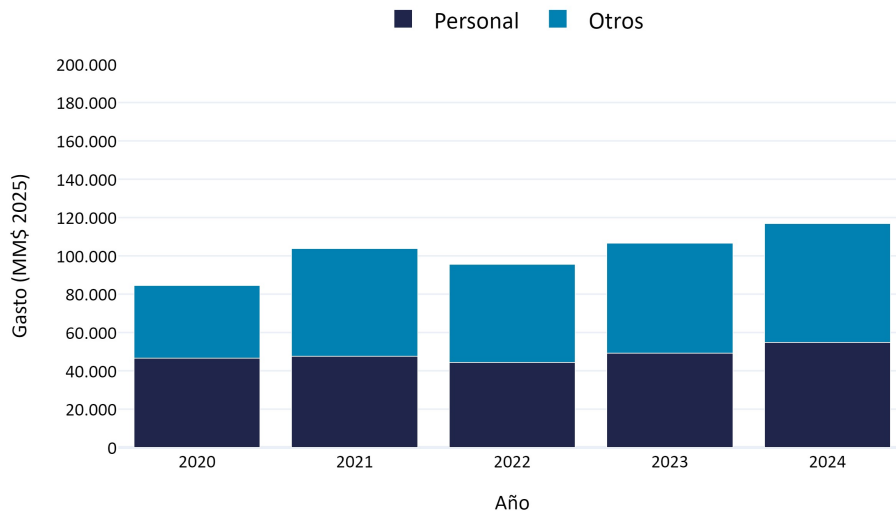


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

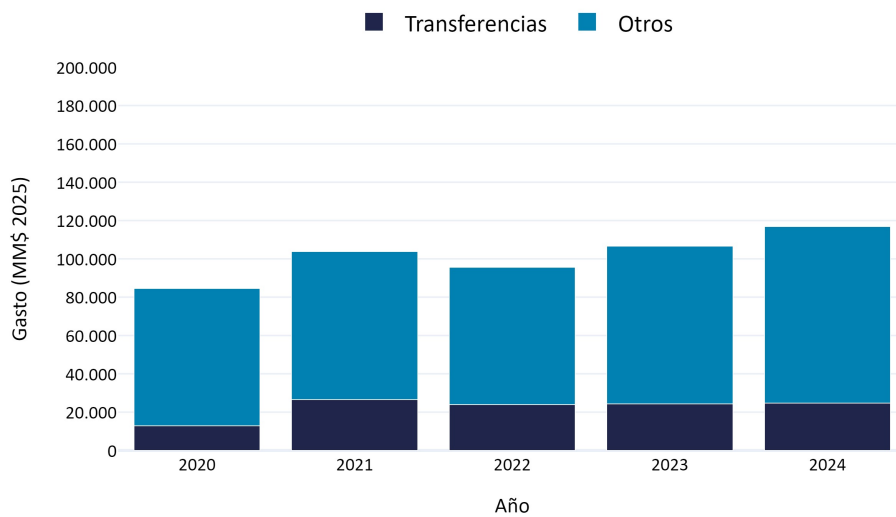


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

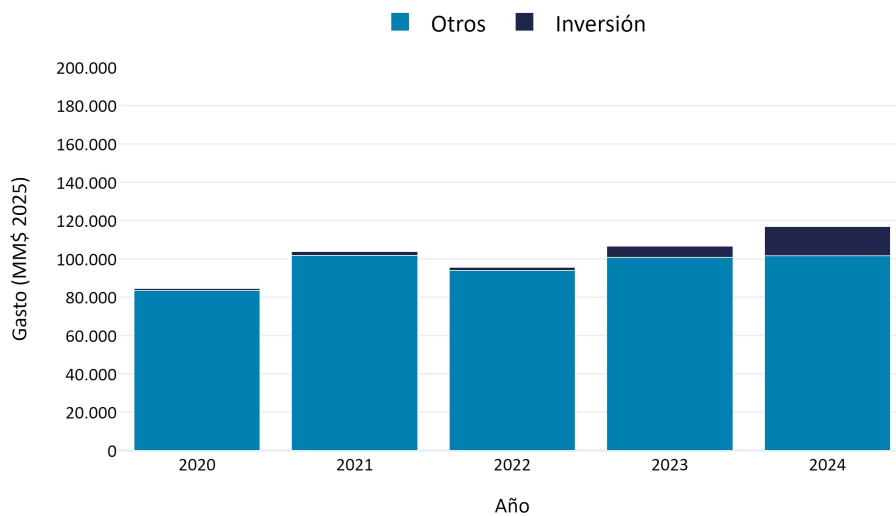
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio Nacional 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.

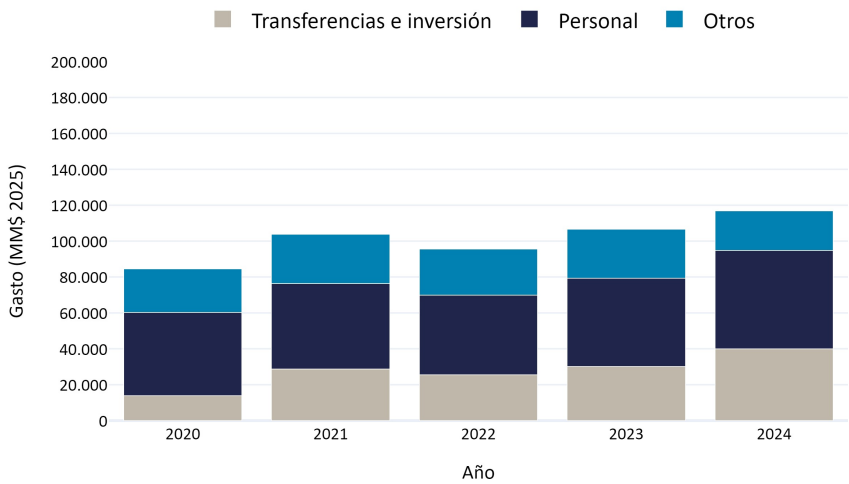
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

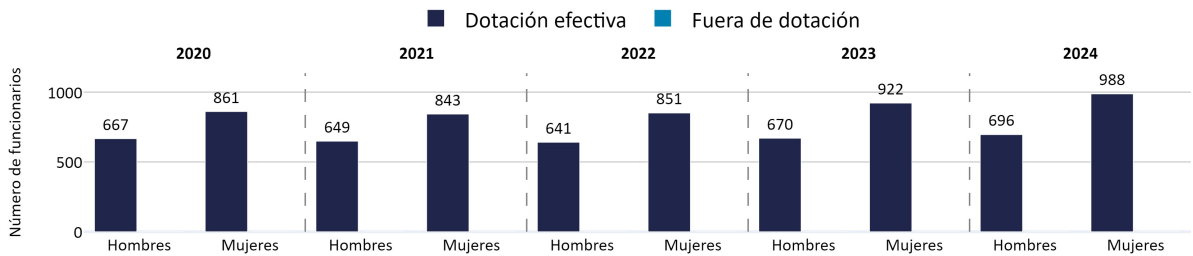
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural



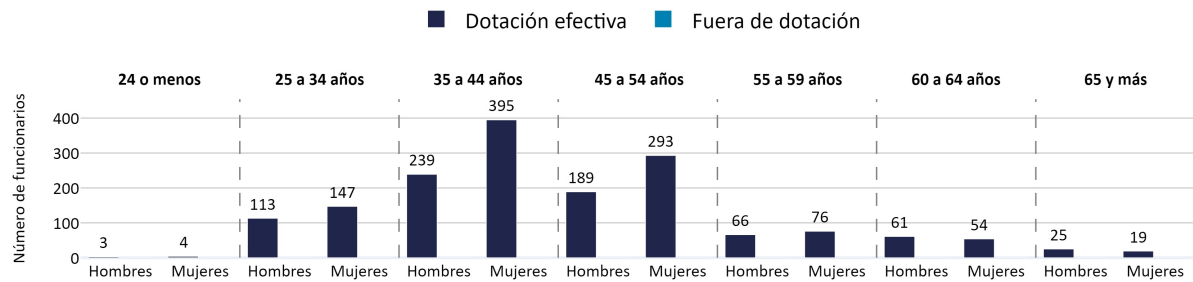
III 4.- Dotación

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



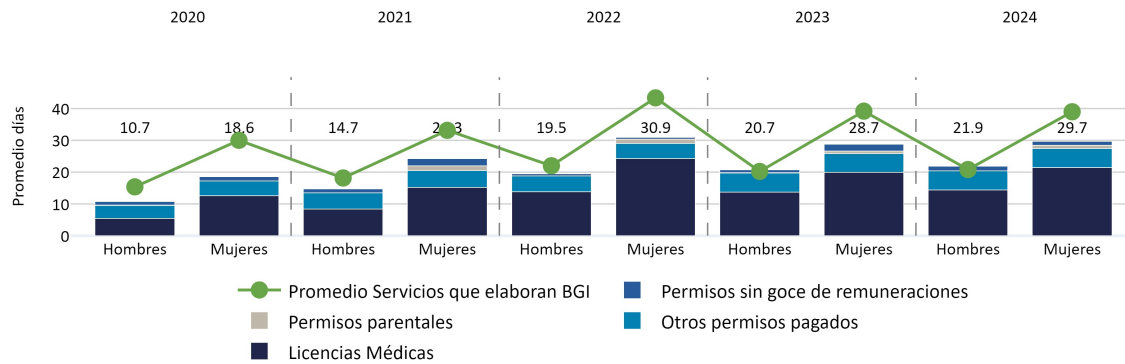
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



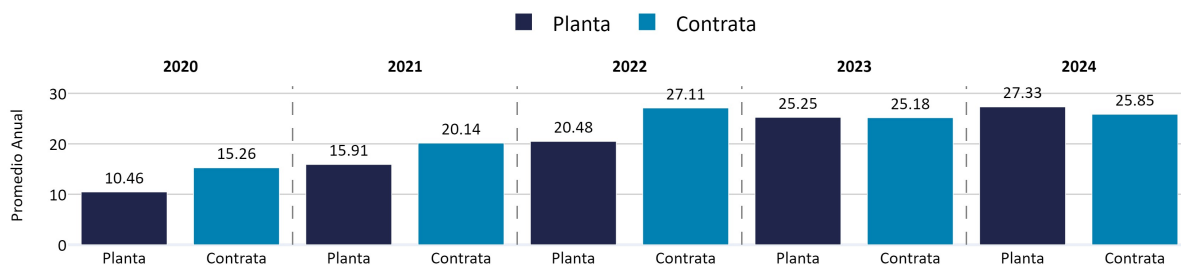
Evolución del ausentismo laboral

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.

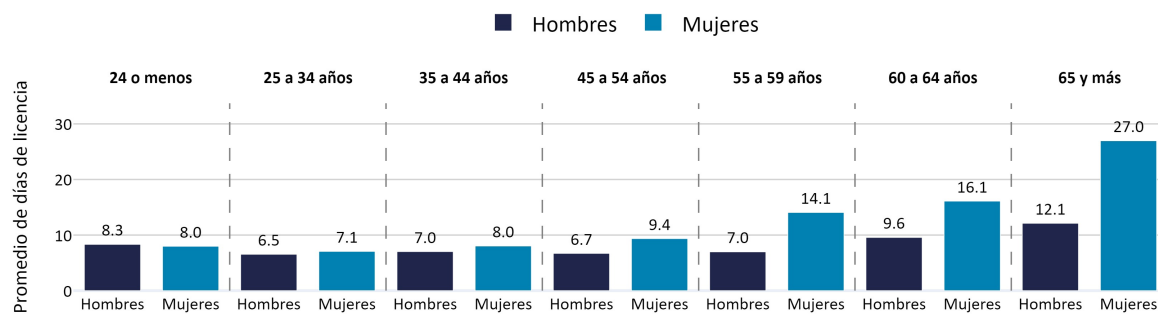
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

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\$ 128.490 y M\$ 158.028 respectivamente.

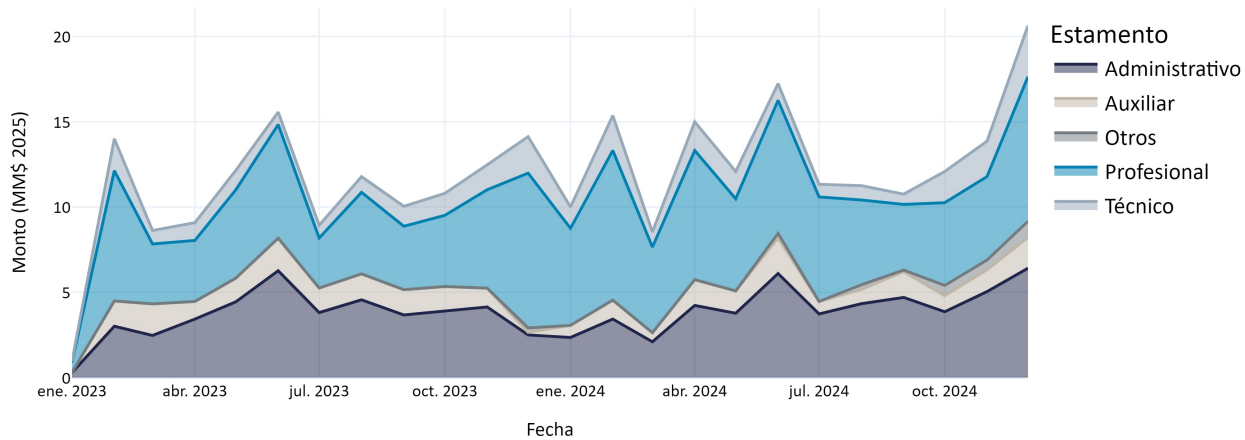
Distribución en el personal de planta y contrata

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

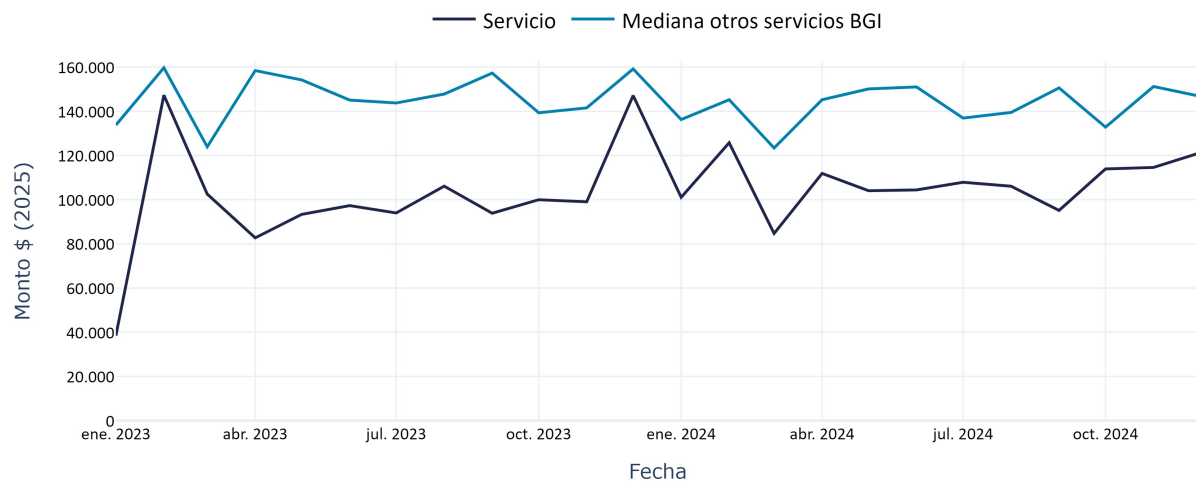
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	14 horas	14 horas
Promedio pagado por trabajador	\$103.122	\$108.536
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	15%	19%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	28%	22%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,8%	6,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



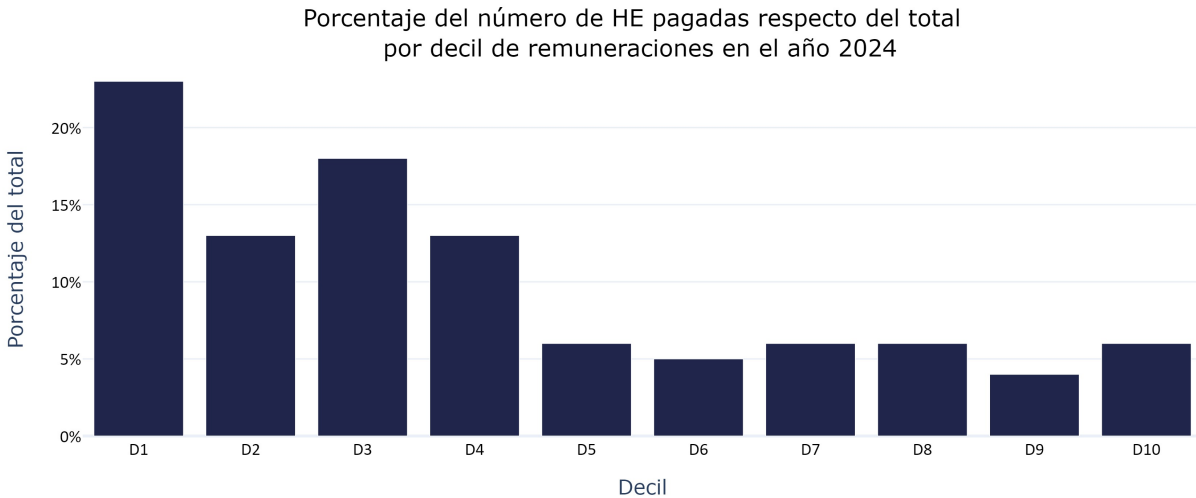
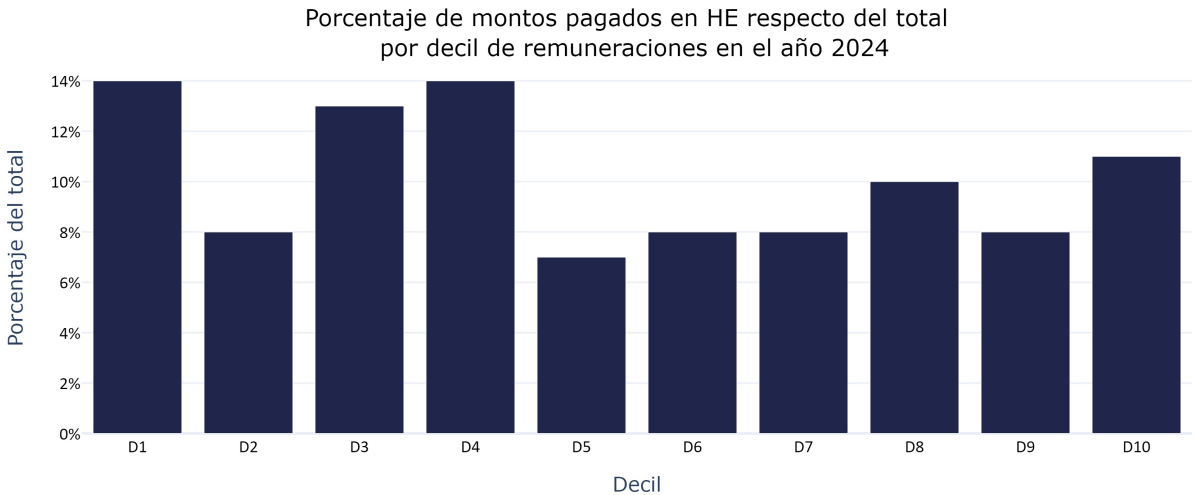
Comparación con otros servicios públicos



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 6% de las HE pagadas y recibe el 11% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 23% de las HE pagadas y recibe el 14% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	249	25.2%	184	26.44%	433
Auxiliares	33	3.34%	47	6.75%	80
Directivos	54	5.47%	41	5.89%	95
Profesionales	578	58.5%	378	54.31%	956
Técnicos	74	7.49%	46	6.61%	120
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	988	100%	696	100%	1684

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	47	43.52%	183	82.43%	230
Auxiliares	1	0.93%	0	0%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	56	51.85%	31	13.96%	87
Técnicos	4	3.7%	8	3.6%	12
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	108	100%	222	100%	330

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	23	71	87
(b) Total de ingresos a la contrata año t	46	145	131
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	50%	48.97%	66.41%

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	23	67	82
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	23	71	87
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	94.37%	94.25%

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	100	88	93
(b) Total dotación efectiva año t	1492	1592	1684
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.7%	5.53%	5.52%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	37	22	21
Otros retiros voluntarios año t	55	47	47
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	19	25
Total de ceses o retiros	100	88	93

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	46	168	142
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	100	88	93
Porcentaje de recuperación (a/b)	46%	190.91%	152.69%

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	1	42	13
(b) Total Planta efectiva año t	303	487	480
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0.33%	8.62%	2.71%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	447	1336	1528
(b) Total Dotación Efectiva año t	1492	1592	1684
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	29.96%	83.92%	90.74%

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)	12153	58970	59726
(b) Total de participantes capacitados año t	564	2876	4150
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	21.55%	20.5%	14.39%

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	3	3	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	36	64	125
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	8.33%	4.69%	2.4%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	6	11	16
(b) Total Dotación Efectiva año t	1492	1592	1684
Porcentaje de becados (a/b)	0.4%	0.69%	0.95%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	857	1336	1447
Lista 2	24	37	56
Lista 3	3	5	5
Lista 4	0	3	1
(a) Total de funcionarios evaluados	884	1381	1509
(b) Total Dotación Efectiva año t	1492	1592	1684
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	59.25%	86.75%	89.61%

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	22	22	17
(b) Total de ingresos a la contrata año t	46	145	131
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	47.83%	15.17%	12.98%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	22	22	17
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	53	51	43
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	41.51%	43.14%	39.53%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	51	43	66
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	53	51	43
Porcentaje (a/b)	96.23%	84.31%	153.49%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Involucrar a todos los actores vinculados a la salvaguarda y difusión de los patrimonios a lo largo del país.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional 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)
20.00	96.00	3.00	99.00	1949438.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Implementación y fortalecimiento del 80% de la orgánica del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género, considerando lo implementado durante el 2023, formalizando los Núcleos Técnicos y/o Grupos Regionales de género, según corresponda, junto con entregar lineamientos y orientaciones técnicas para el trabajo a desarrollar, en el marco de los instrumentos de transversalización del Enfoque de Género. Además, se compromete la formalización de al menos una de las 3 comisiones mencionadas en el documento rector (Rex N° 0887/23): Cultura organizacional, Planificación institucional, Relaciones interinstitucionales.
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.	Capacitar al 25% del funcionariado Serpat (considerando total dotación de planta, contrata, honorario y personal regido por el código del trabajo al 31 de enero 2024). Este compromiso incluye la Capacitación básica, dirigida a quienes que no se han capacitado en materias de género al interior del Servicio, en el curso e- learning "Introducción al enfoque de Género", que cuenta con un mínimo de 8 horas cronológicas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	?Registros para la visibilización de la relación entre patrimonios, géneros y territorios? - Subdirección de Fomento y Gestión Patrimonial. Con el fin de aportar a la disminución de la brecha de representación de mujeres y diversidades de género en los relatos y registros que documentan la memoria, el uso y la gestión de los sitios de patrimonio mundial de Chile. Se compromete realizar un mínimo de 4 series de registros fotográficos y audiovisuales con imágenes representativas de la relación entre el patrimonio mundial, mujeres y/o diversidad de género, construyendo de manera participativa, un relato que las visibilice y contribuya a la identificación de su rol en estos bienes reconocidos por Unesco. Los resultados serán puestos a disposición a través de una exposición digital de patrimonio mundial en el sitio web institucional.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Implementación progresiva del Protocolo para la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas Sociales del Serpat, construido durante el 2023, a través de la realización de asistencias técnicas a un mínimo de 13 Programas Sociales, específicamente a los equipos encargados de la ejecución de programas sociales, enfocadas durante alguno de los procesos del Sistema de Evaluación y Monitoreo de MIDESO: ex ante, ex post o monitoreo.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Proyecto Memorias Diversas	Tuvo como fin promover y preservar la memoria política de las disidencias sexo-genéricas y de las mujeres, contribuyendo a la no repetición de violaciones de derechos humanos. Se desarrolló a través del ciclo teatral ?Diversidades Mónica Briones?, realizado en el Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, incluyó 6 obras de teatro, con 17 funciones gratuitas, 4 conversatorios y 3.580 asistentes.

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

