

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Gendarmería de Chile





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 Gendarmería de Chile

I.- Presentación de la Gendarmería de Chile

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

III. Funcionamiento de la Gendarmería de Chile

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 Gendarmería de Chile

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Rubén Pérez Riquelme, director nacional de Gendarmería de Chile Freddy Vidal Fuentealba, subdirector de Administración y Finanzas	Jaime Gajardo Falcón, ministro de Justicia y Derechos Humanos Ernesto Muñoz Lamartine, subsecretario de Justicia Daniela Quintanilla Mateff, subsecretaria de Derechos Humanos

MISIÓN

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento efectivo tanto de la prisión preventiva como de las penas privativas o restrictivas, y sustitutivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionándoles las condiciones, prestaciones y acceso a los programas de reinserción social, acorde a su calidad de personas y a los estándares de derechos humanos, que incorporen la perspectiva de género, y que tiendan a disminuir sus probabilidades de reincidencia delictual, en conjunto con la promoción de la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción.

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 Gendarmería de Chile correspondió a un 45,6% del total del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

(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’.

Las acciones ejecutadas fortalecieron la capacidad operativa e institucional para cumplir eficazmente el mandato judicial. La inversión en tecnología y equipamiento especializado permitió prevenir fugas y neutralizar amenazas críticas. El bloqueo de telefonía móvil disminuyó la posibilidad de coordinar ilícitos desde el interior de los recintos, reforzando la seguridad interna y pública. Paralelamente, la formación y capacitación continua de funcionarios aseguró un desempeño profesional basado en competencias técnicas y en el respeto a la dignidad y los derechos humanos de las personas privadas de libertad.

Entregar a la población puesta bajo la custodia del Servicio o en proceso de eliminación de antecedentes, de manera directa o a través de terceros, prestaciones básicas (alojamiento, alimentación, salud, acceso a la familia, atención espiritual y otras) y/o aquellas que faciliten su integración social (educación, trabajo, capacitación, cultura, entre otros) o el ejercicio de los derechos no restringidos por su situación penal, incorporando enfoque de género y de acuerdo a los estándares de Derechos Humanos.

NUBE DE PALABRAS

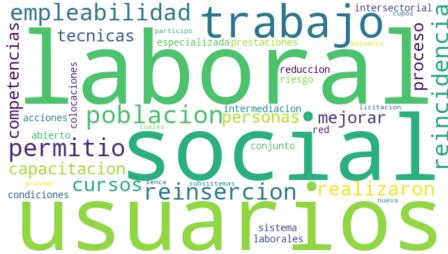
[illegible]

En el año 2024 un total de 15.832 personas participaron en programas educativos, donde un 47,9% logró aprobar con éxito su año escolar. Además, 2.859 personas obtuvieron capacitación laboral certificada y 24.702 personas privadas de libertad accedieron a desarrollar una actividad de trabajo y/o formación laboral, reflejando un aumento en relación a 2023 de un 11,1% y un 5,8%, respectivamente.

En temáticas de salud mental para personas privadas de libertad, durante el año 2024 se realizaron; 1.243 Atenciones psicoterapéuticas, 28 sesiones de Intervenciones grupales, 167 sesiones de Atención psicoterapéutica remota y se elaboró un Protocolo de prevención del suicidio para personas privadas de libertad, el cual fue desarrollado conforme a los lineamientos técnicos del Ministerio de Salud.

Las acciones implementadas aseguraron condiciones mínimas de habitabilidad, alimentación y acceso a derechos fundamentales de la población penal. La entrega de raciones, colchones y frazadas mejoró la calidad de vida en los recintos, mientras que la habilitación de espacios de visita íntima fortaleció la dimensión familiar y afectiva. Los programas educativos, laborales y de capacitación incrementaron las oportunidades de reinserción social, reduciendo la exclusión y favoreciendo la continuidad de estudios y empleabilidad. En paralelo, las intervenciones en salud mental y el protocolo de prevención del suicidio consolidaron un enfoque integral de atención, garantizando estándares de derechos humanos y respondiendo a necesidades prioritarias en los establecimientos penitenciarios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Contribuir a la disminución del nivel de riesgo de reincidencia delictual de la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, a través del desarrollo de procesos diferenciados y estructurados de intervención especializada con enfoque de género, y en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos, involucrando a la sociedad civil y familiares en este proceso.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En el año 2024 se realizaron 33 cursos en los cuales participó población de los 3 subsistemas, lo que permitió proveer 430 cupos de capacitación laboral. Además, se adjudicó una nueva licitación SENCE que permitirá ejecutar cursos durante el año 2025 y así seguir fortaleciendo las competencias técnicas y mejorar las oportunidades de empleabilidad de las personas en proceso de reinserción social.	

ACCIÓN 2
Durante el año 2024, en los Centros de Apoyo para la Integración Social, se gestionaron prestaciones de intervención especializada a 193 personas, fueron derivados 1839 usuarios a la red Intersectorial y se intervinieron 2171 usuarios en prestaciones para mejorar sus condiciones de empleabilidad. De estos últimos un 16,21% recibió intermediación laboral lo que les permitió obtener un trabajo.

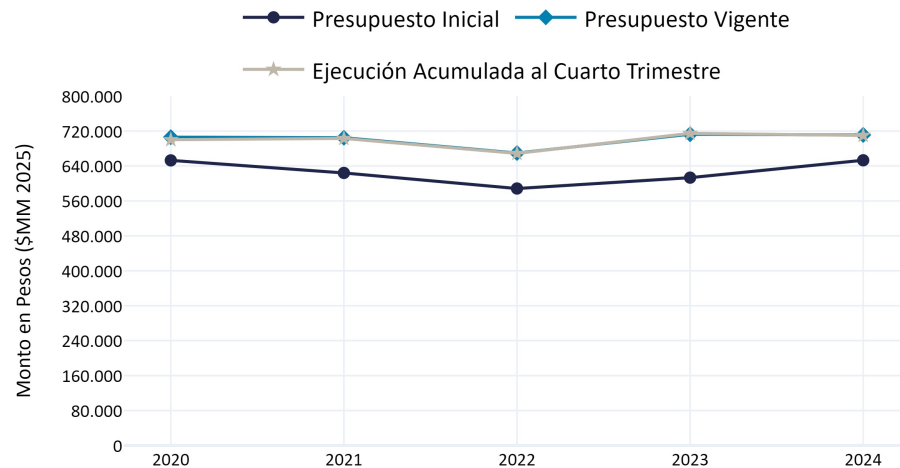
ACCIÓN 3
A través del Programa de Intermediación Laboral del Sistema Abierto, y gracias al trabajo conjunto con empresarios y particulares, durante el año 2024 se realizaron colocaciones laborales en trabajos dependientes y emprendimientos independientes, a 406 usuarios que cumplen sus condenas en libertad, contribuyendo significativamente a su proceso de reinserción social y reducción de la reincidencia.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones desarrolladas contribuyeron directamente a la reducción de la reincidencia delictual. La capacitación laboral impartida fortaleció las competencias técnicas de la población penal, aumentando sus posibilidades reales de inserción laboral al egreso. El trabajo de los CAIS, mediante intervenciones especializadas y derivaciones a la red intersectorial, permitió abordar factores de riesgo criminógeno, mejorando las condiciones de vida y de empleabilidad de los usuarios. Finalmente, las colocaciones laborales efectivas logradas en el Sistema Abierto consolidaron la reinserción social en un entorno comunitario, generando vínculos positivos y alternativas concretas frente al retorno a la delincuencia. En conjunto, estas acciones demostraron que la formación, la atención diferenciada y el acceso a empleo constituyen herramientas centrales para disminuir el riesgo de reincidencia en la población atendida.

Funcionamiento de la Gendarmería de Chile

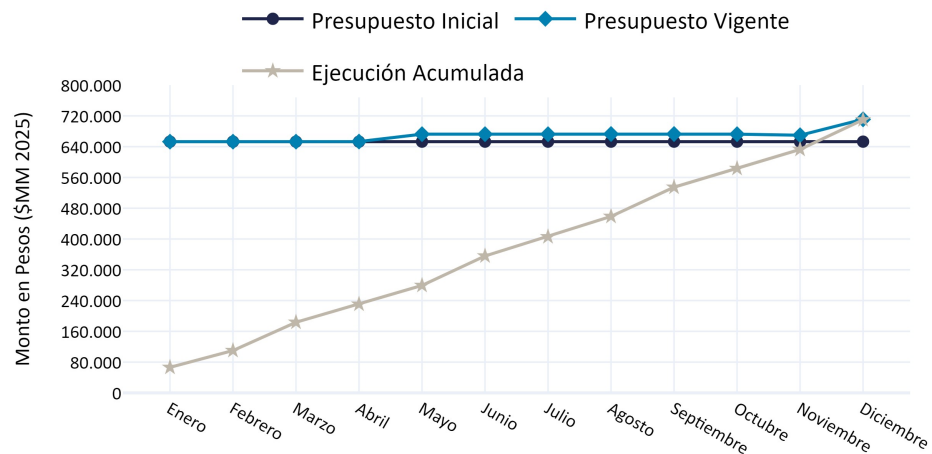
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



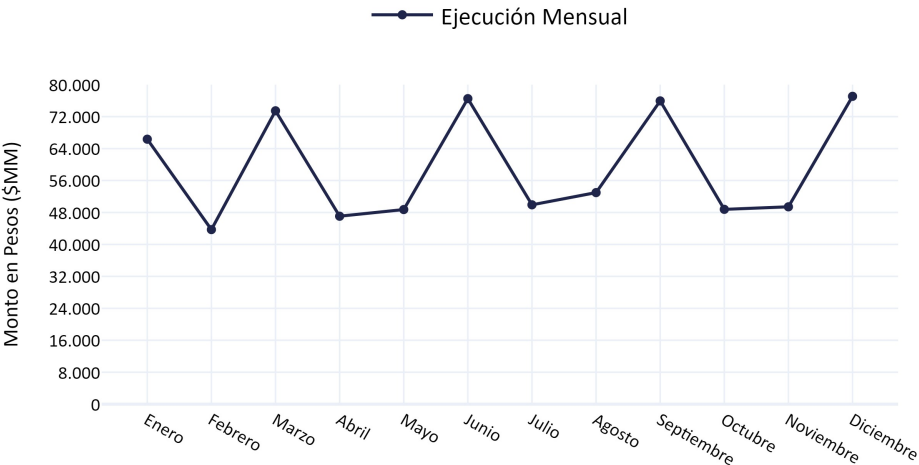
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

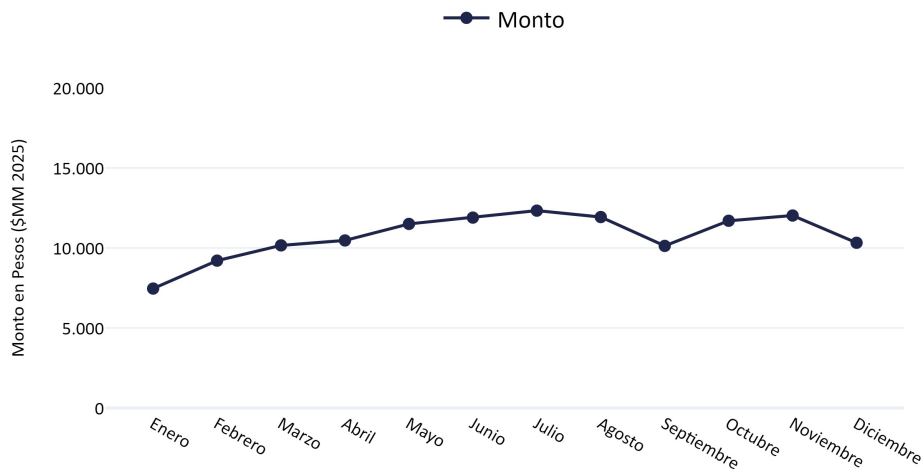
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

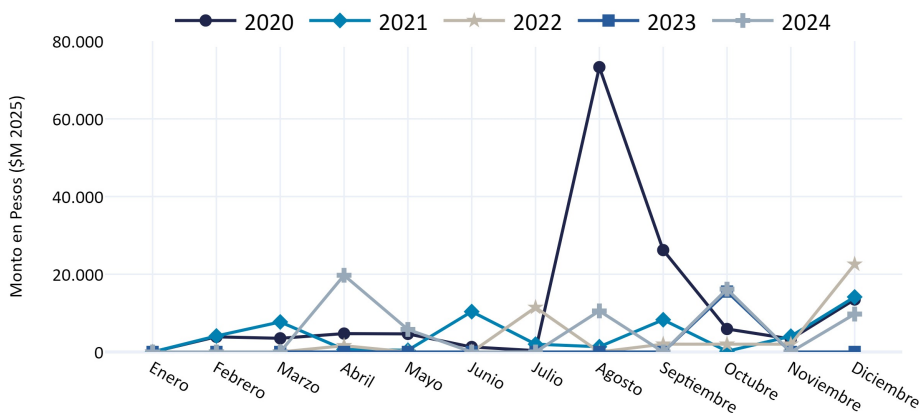
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

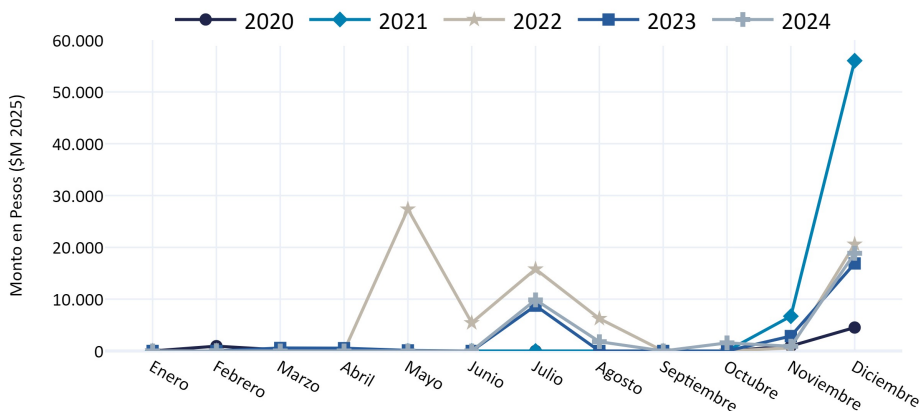


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

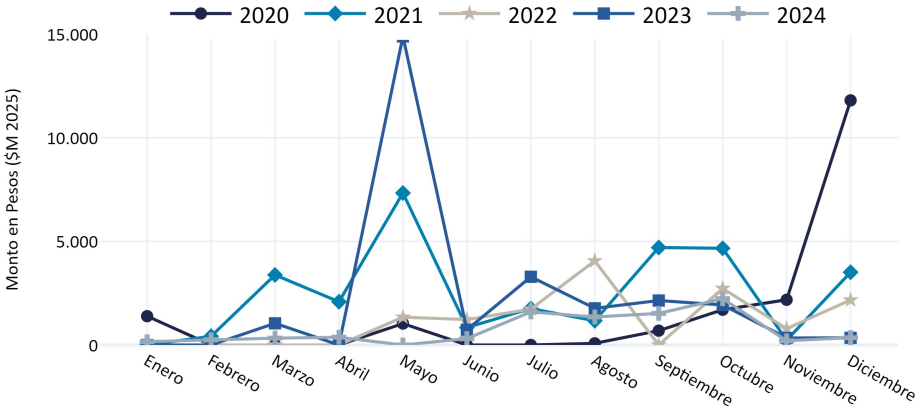
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

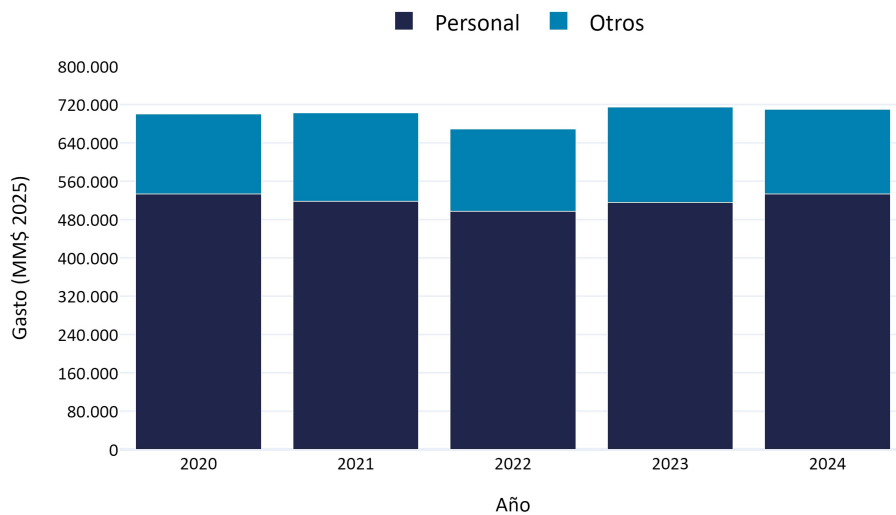


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Gendarmería de Chile

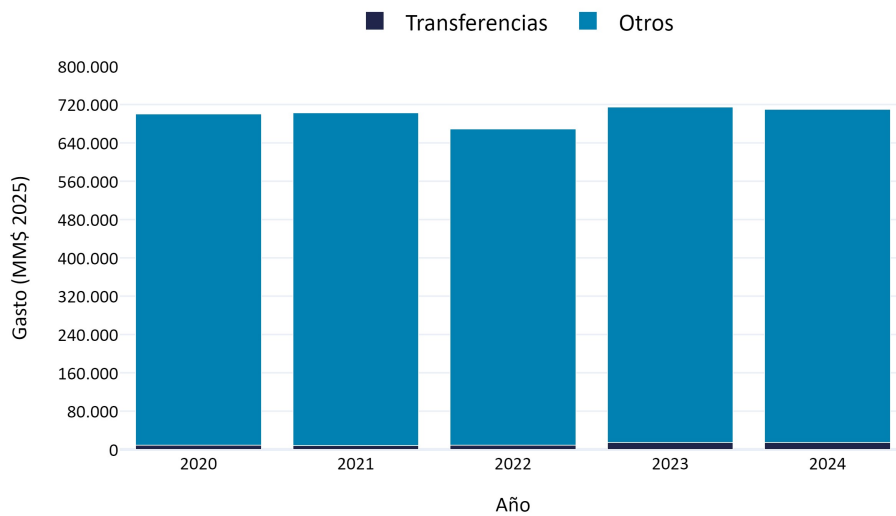


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

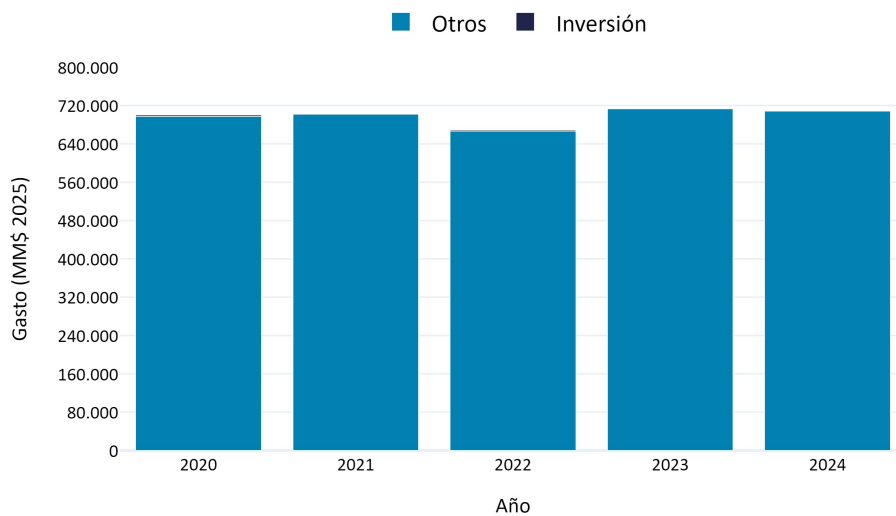
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Gendarmería de Chile



¿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.

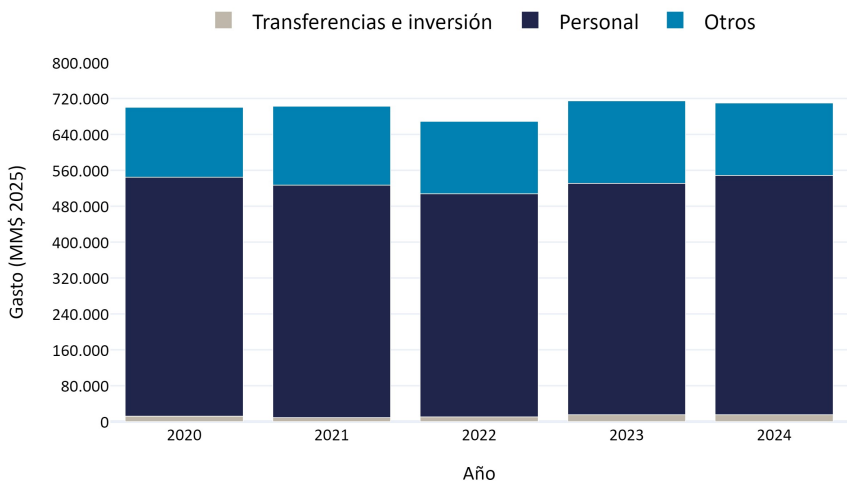
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

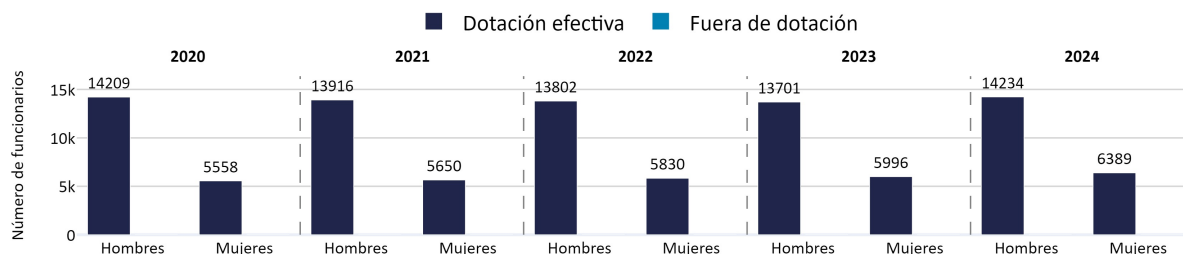
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Gendarmería de Chile



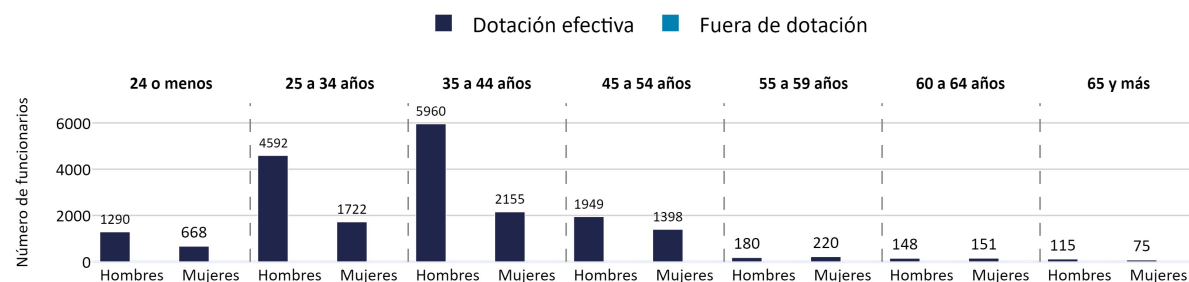
III 4.- Dotación

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



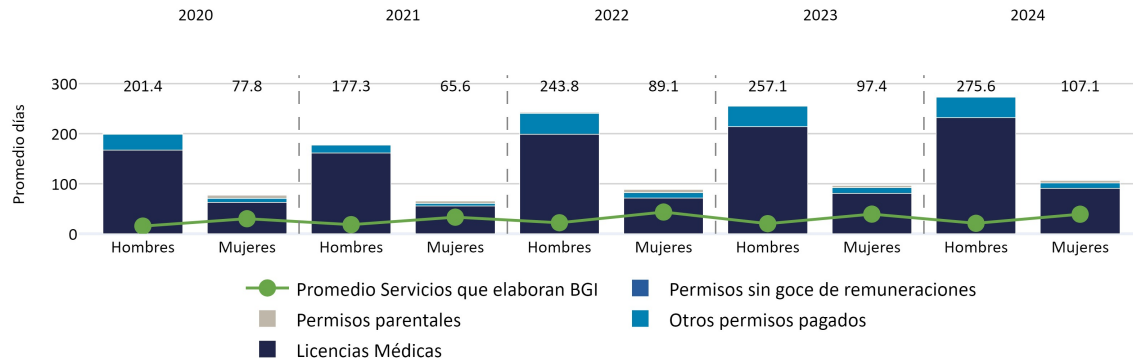
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



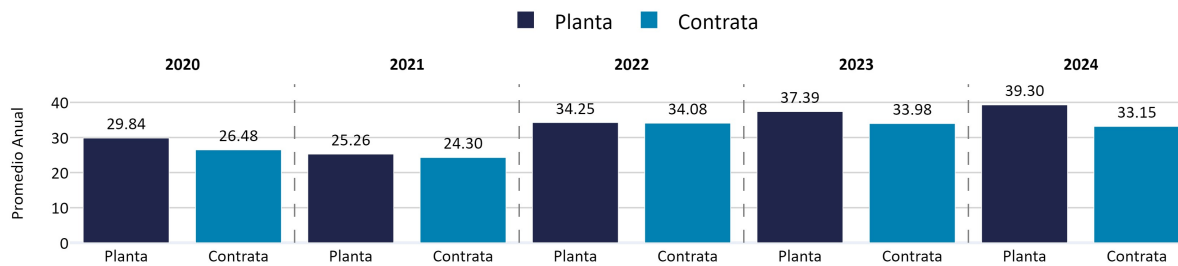
Evolución del ausentismo laboral

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.

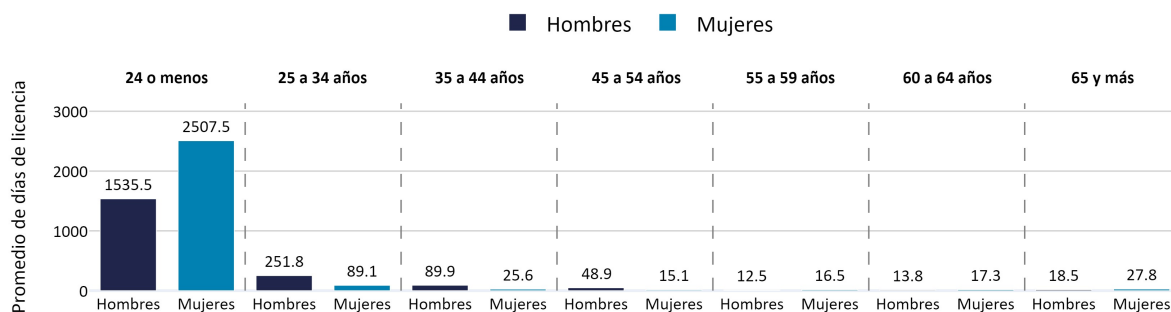
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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 Gendarmería de Chile

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	523	8.19%	359	2.52%	882
Auxiliares	152	2.38%	54	0.38%	206
Directivos	11	0.17%	18	0.13%	29
Profesionales	1789	28%	975	6.85%	2764
Técnicos	451	7.06%	314	2.21%	765
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	60	0.94%	107	0.75%	167
Oficiales Penitenciarios	230	3.6%	784	5.51%	1014
Suboficiales y Gendarmes	3173	49.66%	11623	81.66%	14796
Total	6389	100%	14234	100%	20623

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	5.56%	3	6.12%	8
Auxiliares	4	4.44%	5	10.2%	9
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	35	38.89%	22	44.9%	57
Técnicos	46	51.11%	19	38.78%	65
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	90	100%	49	100%	139

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	109	121	134
(b) Total de ingresos a la contrata año t	253	279	338
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	43.08%	43.37%	39.64%

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	99	107	103
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	109	121	134
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	90.83%	88.43%	76.87%

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	864	646	636
(b) Total dotación efectiva año t	19632	19697	20623
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.4%	3.28%	3.08%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	229	272	204
Funcionarios fallecidos año t	24	17	20
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	337	21	19
Otros retiros voluntarios año t	125	134	152
Funcionarios retirados por otras causales año t	149	202	241
Total de ceses o retiros	864	646	636

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	229	796	1524
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	864	646	636
Porcentaje de recuperación (a/b)	26.5%	123.22%	239.62%

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	7033	3827	5357
(b) Total Planta efectiva año t	15777	15489	16665
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	44.58%	24.71%	32.15%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	7822	9141	8502
(b) Total Dotación Efectiva año t	19632	19697	20623
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	39.84%	46.41%	41.23%

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)	6709	6436	3686
(b) Total de participantes capacitados año t	7822	9141	8502
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0.86%	0.7%	0.43%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	643	739	610
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.31%	0.14%	0.16%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	19632	19697	20623
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	18644	18890	19583
Lista 2	302	320	176
Lista 3	12	14	9
Lista 4	3	1	1
(a) Total de funcionarios evaluados	18961	19225	19769
(b) Total Dotación Efectiva año t	19632	19697	20623
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	96.58%	97.6%	95.86%

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	26	15	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	253	279	338
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	10.28%	5.38%	0.59%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	26	15	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	134	106	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	19.4%	14.15%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	106	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	134	106	0
Porcentaje (a/b)	79.1%	0%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Gendarmería de Chile

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar y mejorar oportunidades de educación y capacitación para adultos en recintos penitenciarios	En implementación
Aumento de la dotación de técnicos y profesionales de las áreas técnicas y de salud de las unidades penales.	Terminado
Garantizar y materializar el derecho a sufragio de personas privadas de libertad	Terminado
Mejorar instalaciones sanitarias, eléctricas y estructurales de diversos centros penitenciarios en Arica, Talca, Molina y Parral.	En implementación
Mejorar las condiciones materiales de las cárceles (combatir hacinamiento y malas condiciones de higiene y salubridad, junto con el mejoramiento de las condiciones laborales de los y las funcionarios de Gendarmería)	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Gendarmería de Chile

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
21.00	952.00	5.00	100.00	26864744.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Gendarmería de Chile

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realizó curso de capacitación avanzada denominado ?Género y Criminología Feminista?, dirigida a 127 participantes, los días 14, 15 y 17 de octubre 2024, con una duración de 16 horas. Dicho curso abordó temas como violencia y género en población penal, masculinidades, identidades de género en gendarmes, responsividad y pilotajes de intervención.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se elaboró material técnico y se realizó una transferencia técnica online con 119 participantes. Se presentó Guía Técnica sobre enfoque de género aplicado al Modelo RNR, abordando trauma, desistimiento, violencia y masculinidades, sesgos de género, población LGBTIQ+ y migrante. Incluyó reflexión ética sobre vulnerabilidad y difusión de oferta programática estatal.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se realizó el seguimiento de mujeres usuarias de programas de reinserción laboral, entendiendo como colocadas a quienes accedieron a empleo o aprobaron capacitación. En 2024 se reportaron 127 colocadas de 526 intervenidas (24,14%), cifra menor a años previos. Se propone para 2025 reforzar la intervención y apoyo en acceso a empleo y actividades económicas.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizó un estudio exploratorio descriptivo sobre mujeres condenadas por parricidio y lesiones en contexto de VIF (muestra de 20 casos en reclusión y penas sustitutivas al 31/03/2024). Promedio 40,3 años, mayoría madres, baja escolaridad y trabajos informales. Predomina uso de cuchillos en contextos de violencia y discusión, sugiriendo agresiones reactivas.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Programa de gestión menstrual para mujeres privadas de libertad.	Durante el año 2024 se mantiene la entrega de insumos sanitarios a las mujeres privadas de libertad en todo el territorio nacional. En el mes de diciembre, el total de beneficiarias fue de 4.645 mujeres privadas de libertad

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Gendarmería de Chile

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

