

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Dirección General de Crédito Prendario





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 Dirección General de Crédito Prendario

I.- Presentación de la Dirección General de Crédito Prendario

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

III. Funcionamiento de la Dirección General de Crédito Prendario

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 Dirección General de Crédito Prendario

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Cristóbal Sepúlveda Miranda, director general	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN

La DICREP es una institución del Estado, de carácter social y económico que tiene por finalidad otorgar crédito prendario en forma simple y oportuna, resguardando debidamente las especies entregadas en garantía. Asimismo, actúa en apoyo del Estado en remates fiscales y como órgano auxiliar de la administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas. Todo lo anterior, en el marco de procesos de gestión modernos, eficientes, transparentes, de clara orientación a usuarias y usuarios, incorporando el enfoque de género y la sustentabilidad medioambiental.

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



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 de la Dirección General de Crédito Prendario correspondió a un 0,3% del total del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(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’.

- 1) Protección de los bienes de nuestras personas usuarias, evitando que al solicitar el crédito empeore sus finanzas. En 2022, los fondos recuperados por remate llegaron al 1,3% del total colocado, subiendo al 2,6% en 2023, y un 3,5% para 2024, lo que demuestra una gestión más eficaz y clara.
- 2) Dar prioridad a la atención de grupos vulnerables, quienes representaron el 87% de las solicitudes de crédito en 2021, el 85% en 2022 y el 81% en 2023, mientras que en el 2024 es de un 82%, afianzando a DICREP como un servicio social.
- 3) Implementar un enfoque de género, que busca ofrecer condiciones favorables a mujeres en situación de vulnerabilidad, tomando en cuenta las brechas que enfrentan.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

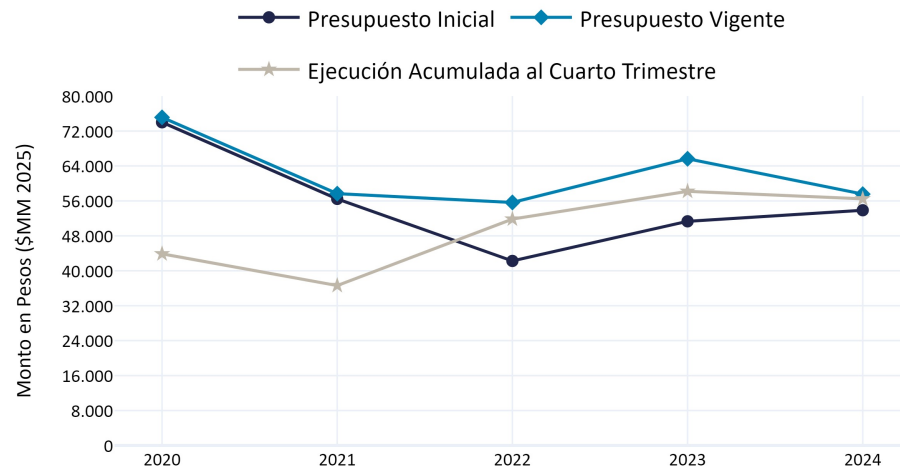
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Garantizar una adecuada tasación y resguardo de las especies pignoradas, y de las entregadas para su enajenación por subasta pública, para así contribuir a consolidar la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos en la gestión de DICREP y su compromiso Institucional con el principio de igualdad de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Disminuir las indemnizaciones totales y parciales generadas por un inadecuado resguardo de especies, fortaleciendo los procesos relacionados. Con ello se busca mejorar la calidad del servicio, reducir riesgo institucional y aumentar la confianza de las personas usuarias en el sistema prendario.	
ACCIÓN 2	
Disminuir los errores en la tasación de alhajitas mediante el fortalecimiento de los criterios técnicos y la implementación de controles más rigurosos. Con ello se busca proteger el patrimonio de las personas usuarias y aumentar la confianza en el sistema prendario.	
ACCIÓN 3	
Fortalecer el proceso de tasaciones a través de revisiones inspectivas realizadas por el Departamento de Tasaciones, con el fin de detectar oportunamente desviaciones en los procedimientos, aplicar medidas correctivas y asegurar un servicio más transparente, confiable y de calidad para las personas usuarias.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El proceso de tasaciones del producto Crédito es muy importante porque asegura que las especies empeñadas tengan una valorización correcta y que se proteja el patrimonio de la institución y de las personas usuarias. En este marco, se trabaja en disminuir las indemnizaciones que deben pagarse cuando existen problemas en el resguardo o en la tasación. En 2021 estas alcanzaron un 0,17% por cada 10.000 operaciones, en 2022 bajaron a 0,0%, en 2023 llegaron nuevamente a 0,17% y para 2024 se estimó una reducción que dio un 0,16%. Estos resultados muestran el esfuerzo por mejorar la custodia de las especies y aplicar criterios técnicos más estrictos en la tasación de alhajitas. Además, el Departamento de Tasaciones realiza revisiones periódicas para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo. Con estas medidas, se busca entregar un servicio más confiable, reducir riesgos y dar mayor seguridad a quienes usan el sistema prendario, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en la DICREP.	

Funcionamiento de la Dirección General de Crédito Prendario

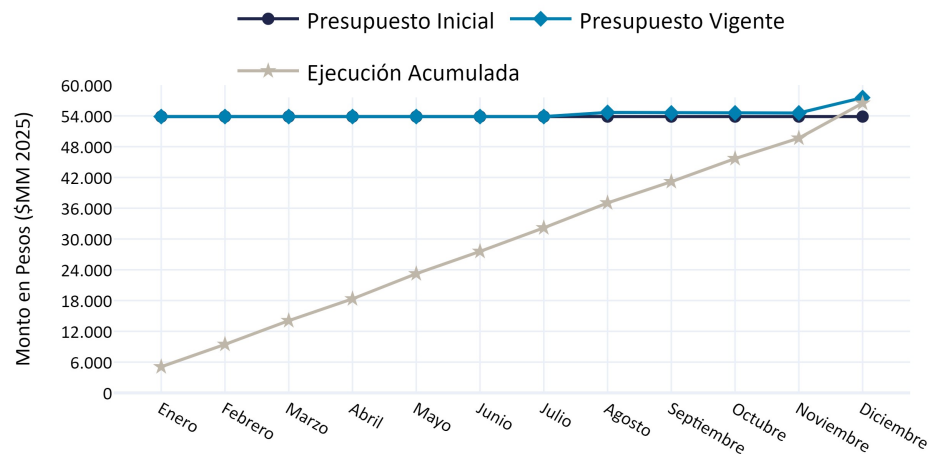
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



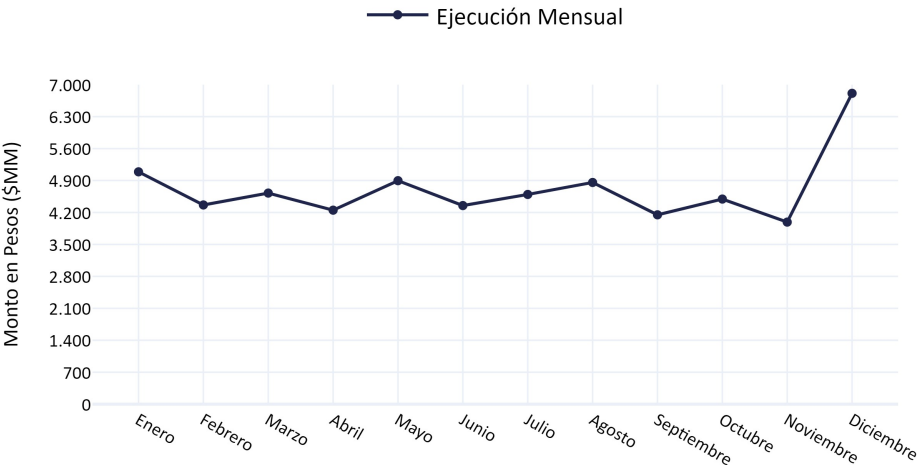
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

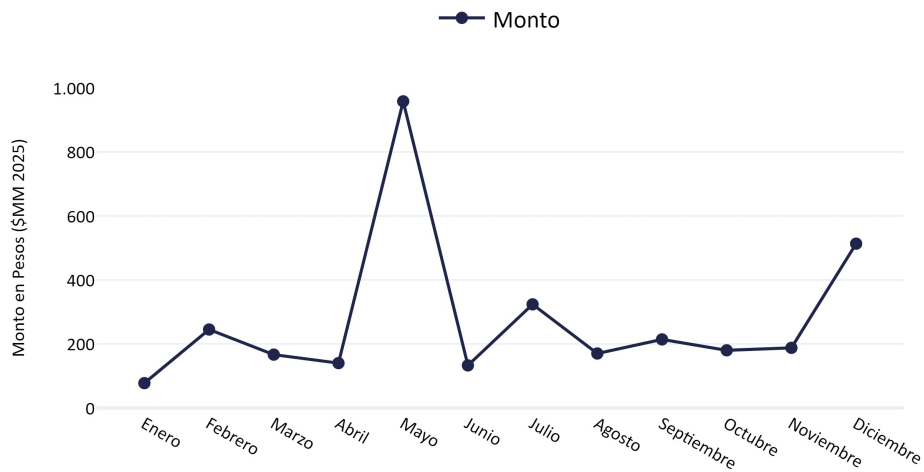
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

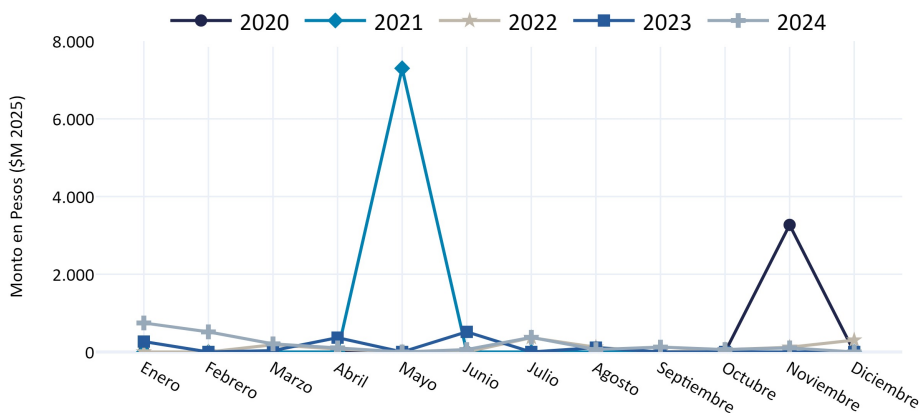
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

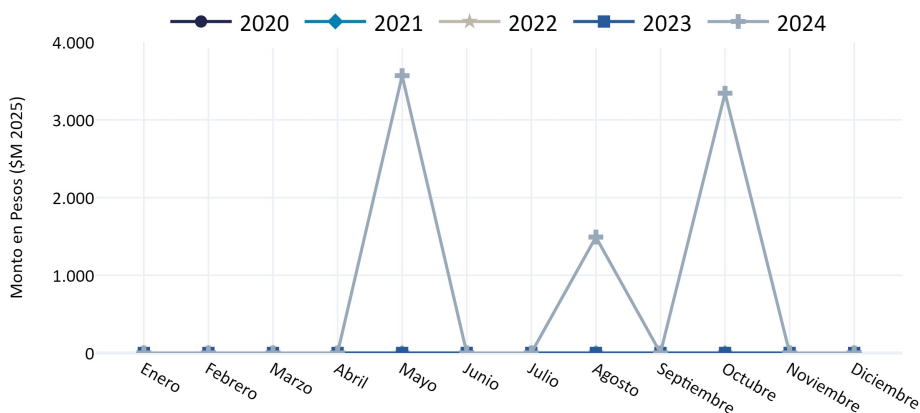


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

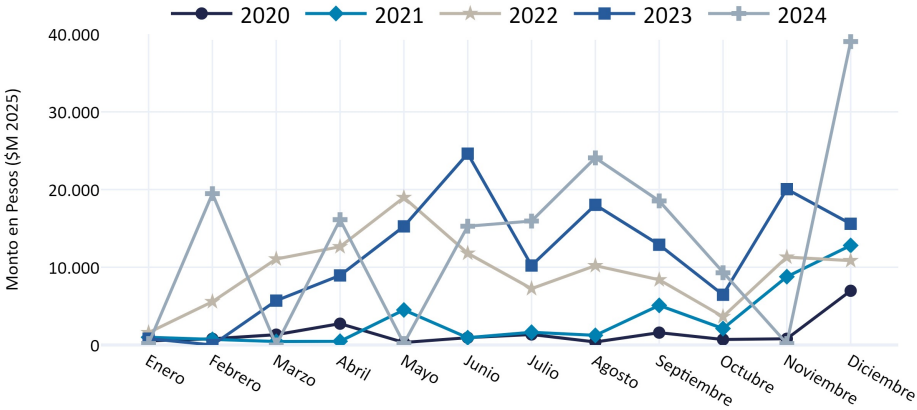
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

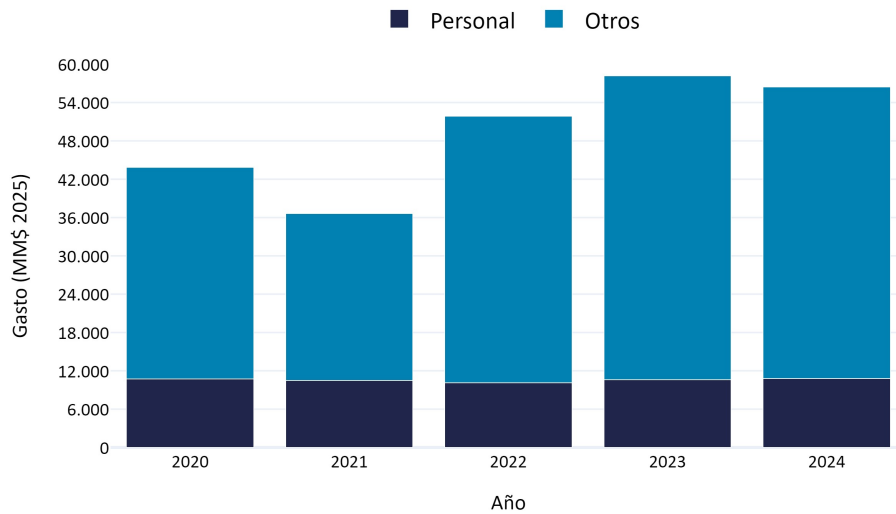


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección General de Crédito Prendario

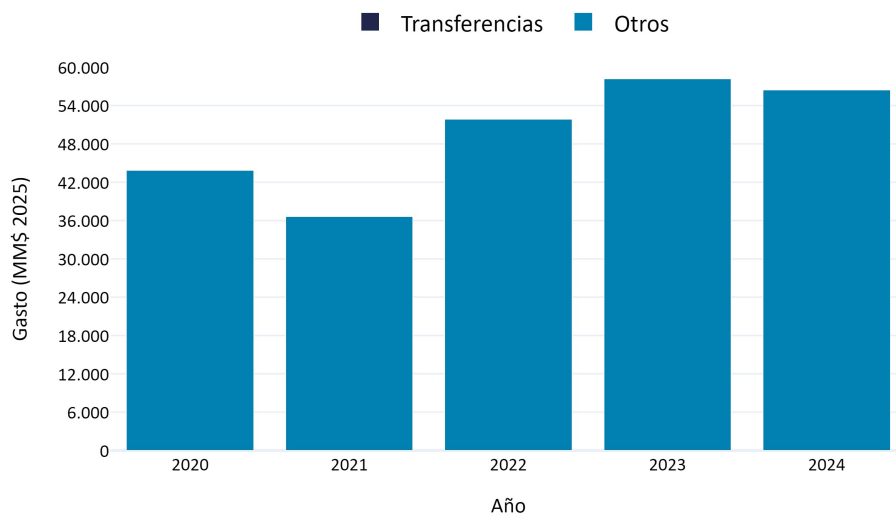


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

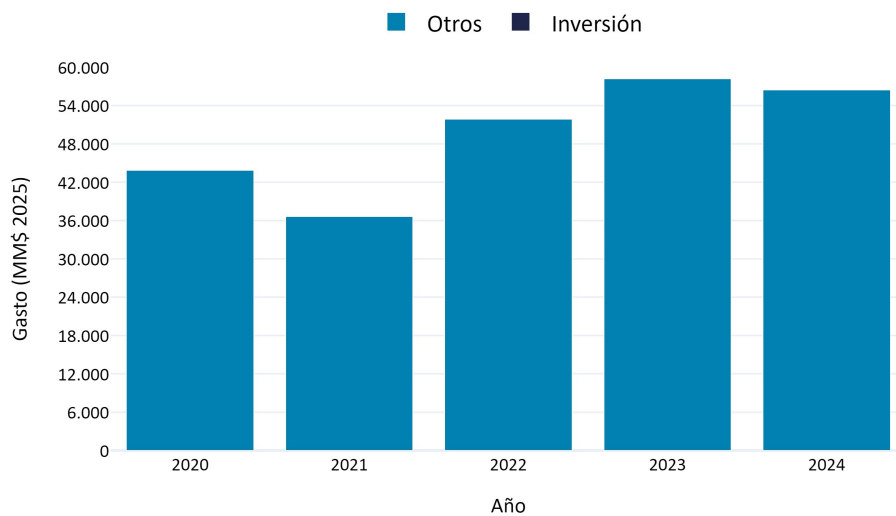
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Dirección General de Crédito Prendario



¿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.

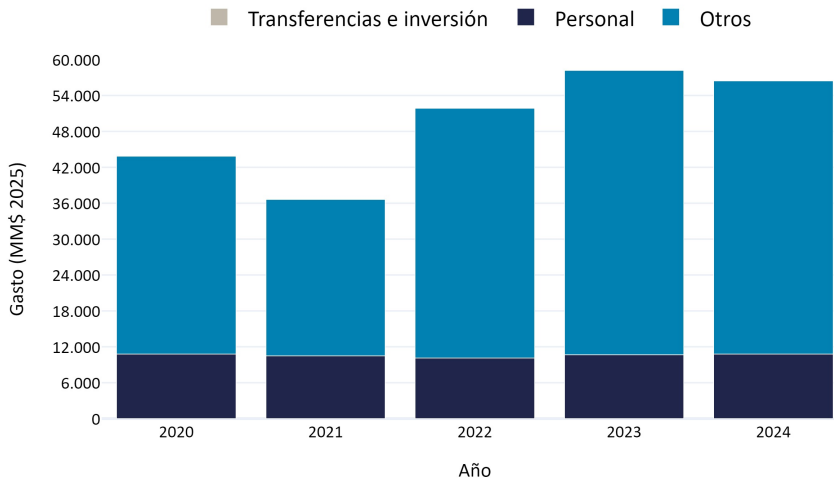
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

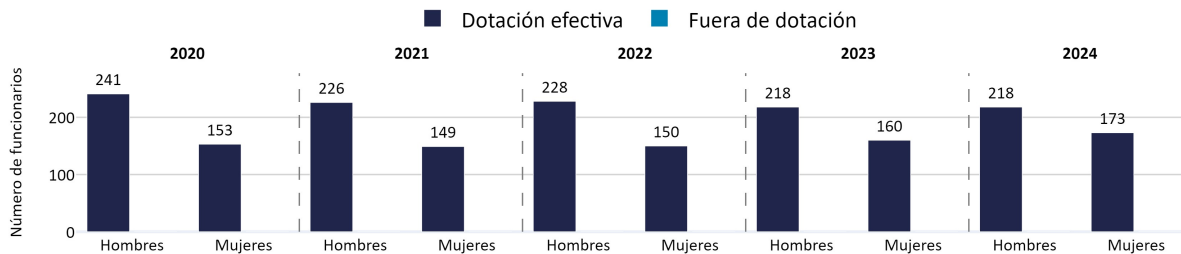
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Crédito Prendario



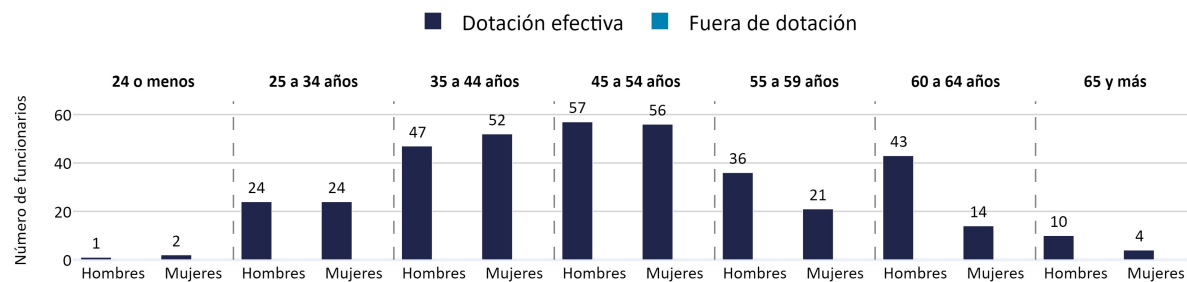
III 4.- Dotación

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



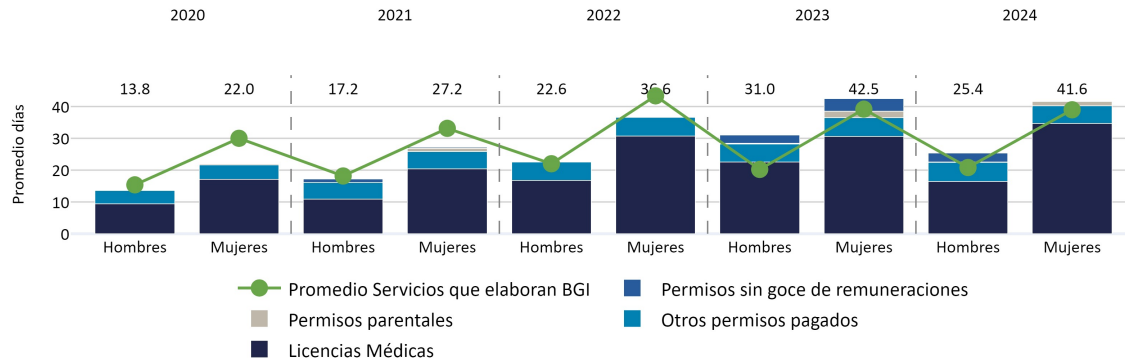
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



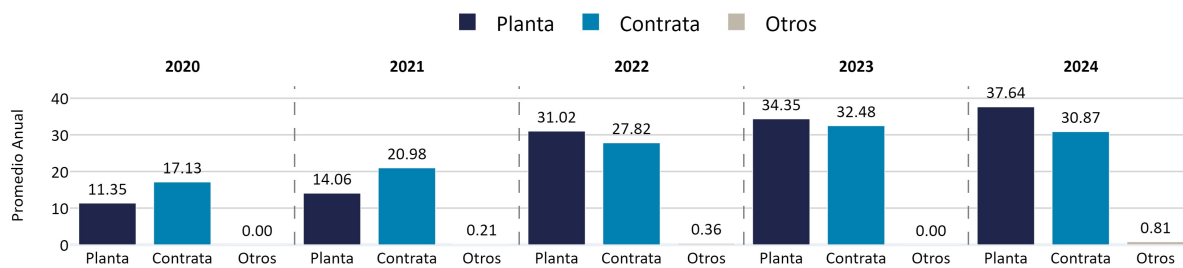
Evolución del ausentismo laboral

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.

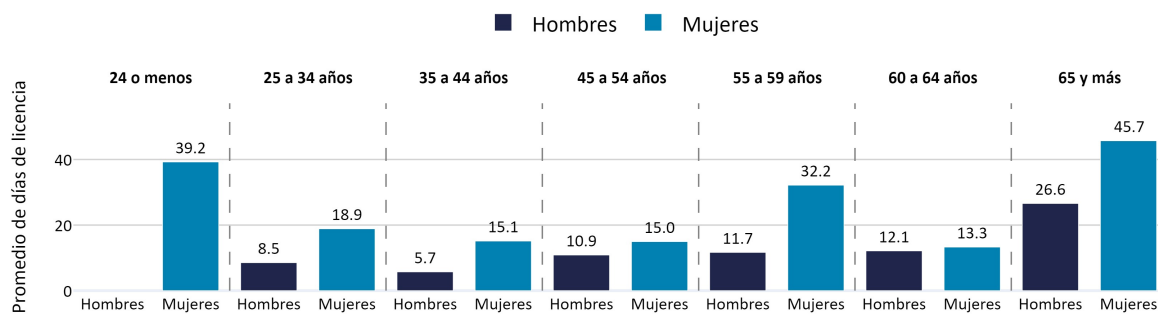
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 8.344 y M\$ 9.908 respectivamente.

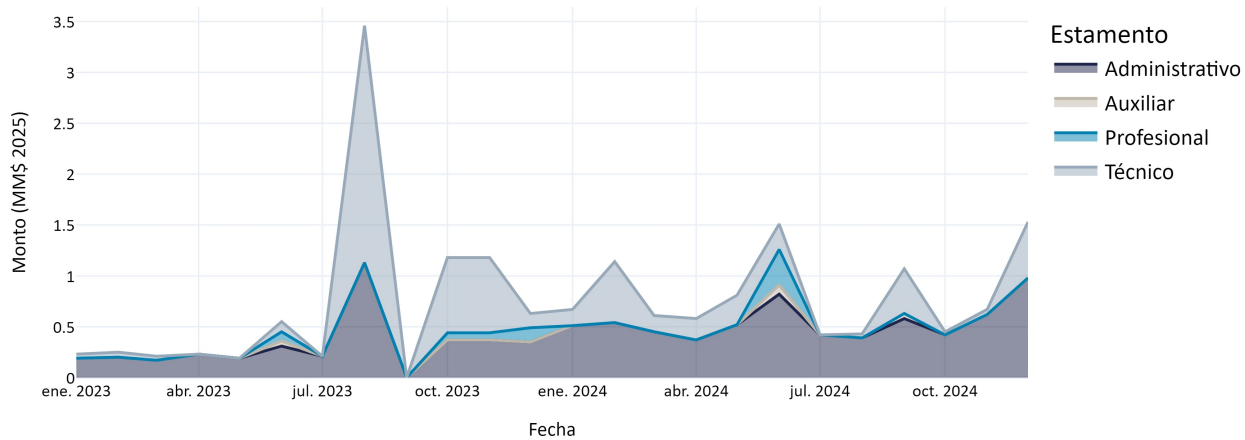
Distribución en el personal de planta y contrata

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

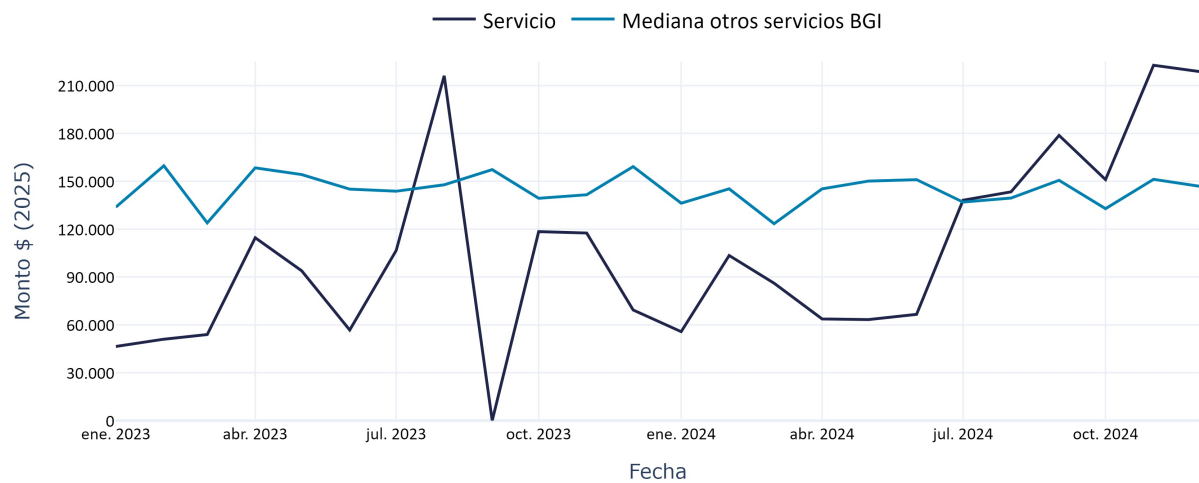
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	14 horas	14 horas
Promedio pagado por trabajador	\$111.244	\$99.073
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	14%	10%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	15%	12%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,9%	5,7%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



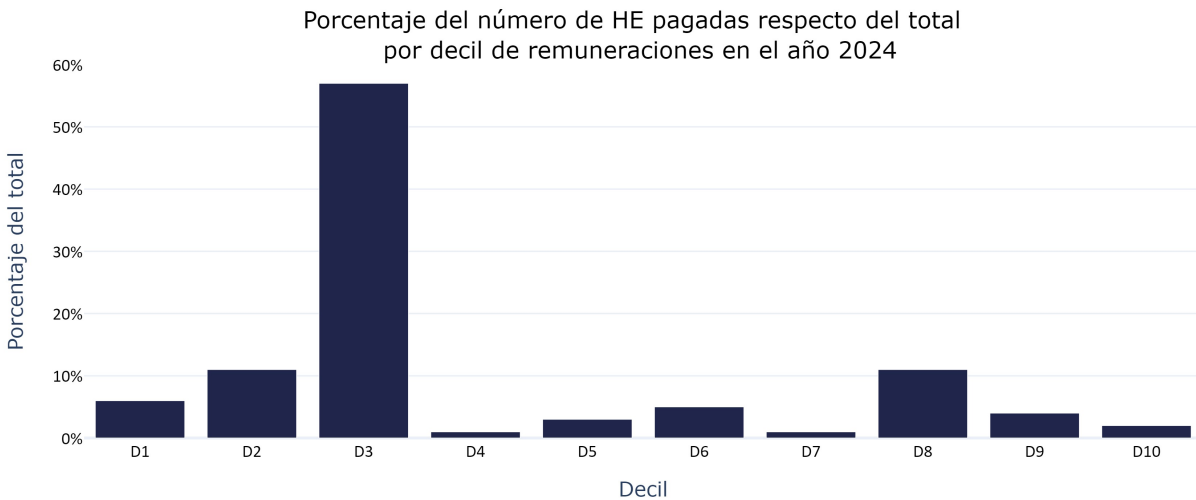
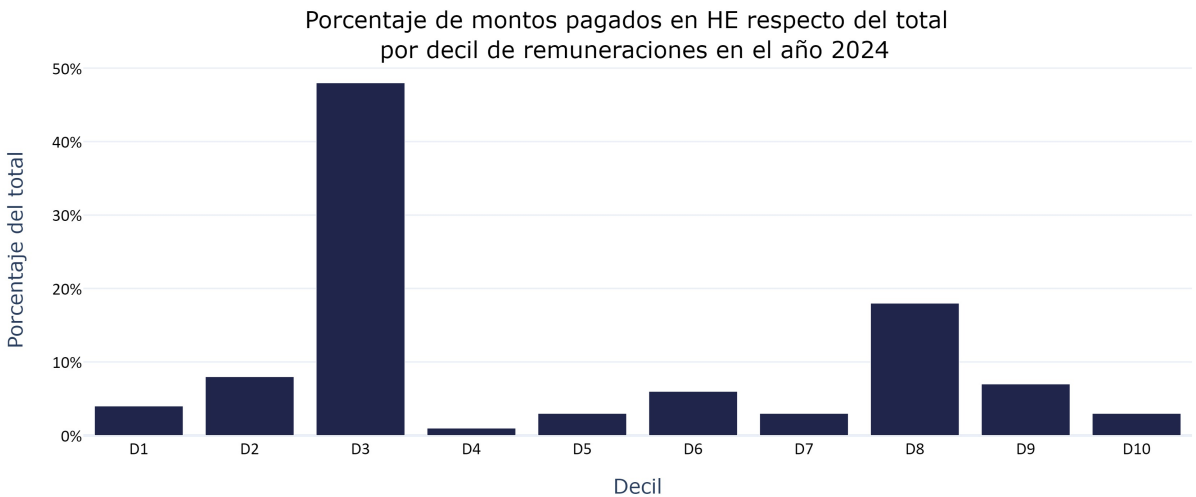
Comparación con otros servicios públicos



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 2% de las HE pagadas y recibe el 3% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 6% de las HE pagadas y recibe el 4% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección General de Crédito Prendario

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	93	53.76%	82	37.61%	175
Auxiliares	1	0.58%	5	2.29%	6
Directivos	2	1.16%	7	3.21%	9
Profesionales	40	23.12%	51	23.39%	91
Técnicos	37	21.39%	73	33.49%	110
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	173	100%	218	100%	391

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	25%	1	1.89%	2
Auxiliares	1	25%	52	98.11%	53
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	50%	0	0%	2
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	4	100%	53	100%	57

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	12	29
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	33	46
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	4%	36.36%	63.04%

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	12	26
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	12	29
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	89.66%

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	23	33	34
(b) Total dotación efectiva año t	378	378	391
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.08%	8.73%	8.7%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	8	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	5	13
Otros retiros voluntarios año t	9	20	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	7	10
Total de ceses o retiros	23	33	34

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	26	33	47
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	23	33	34
Porcentaje de recuperación (a/b)	113.04%	100%	138.24%

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	3	11	11
(b) Total Planta efectiva año t	32	27	25
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	9.38%	40.74%	44%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	336	367	397
(b) Total Dotación Efectiva año t	378	378	391
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	88.89%	97.09%	101.53%

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)	5580	8360	12876
(b) Total de participantes capacitados año t	834	1013	1601
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	6.69%	8.25%	8.04%

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	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	63	47	176
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	4.26%	0.57%

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	378	378	391
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	296	306	306
Lista 2	14	3	11
Lista 3	3	1	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	313	310	319
(b) Total Dotación Efectiva año t	378	378	391
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.8%	82.01%	81.59%

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	25	33	46
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección General de Crédito Prendario

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección General de Crédito Prendario

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)
27.00	17.00	3.00	99.00	442000.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Crédito Prendario

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Fortalecimiento del procedimiento MALS y la perspectiva de género desde la modificación asociada al convenio 190 de la OIT.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Elaborar Manual de atención a las/os usuarias/os incorporando el enfoque de género y la diversidad sexo genérica.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Incorporación de la perspectiva de género en el plan estratégico del servicio con énfasis en las acciones o programas dirigidas a la atención de personas usuarias.

Iniciativas

INICIATIVA	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.	Capacitación básica para funcionarias/os nuevas/os. La capacitación se realizará de acuerdo a la Guía metodológica, considerando como mínimo 8 horas para funcionarios que ingresen al servicio, se realizará el corte al 31 de octubre del 2024 y está considerada en PAC 2024. Se capacitaron a 365 funcionarias y funcionarios.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Informe con datos desagregados por sexo/género. Informe que permita considerar datos demográficos (edad, sexo/género, región) de usuarias y usuarios que acceden a nuestros servicios, de enero 2024 a agosto del 2024. Caracterización de las personas usuarias que acceden al servicio.
Diagnóstico institucional que identifique cuáles son las IBB de género que se presentan en el servicio.	Se realizó en la plataforma PAS del programa de buenas prácticas de SernamEG. Resultado del PAS, consideró la incorporación y avance de la perspectiva de género en el servicio, de acuerdo a la medición de 17 dimensiones que permitieron revisar la transversalización de género en el servicio.
Contar con unidades y/o comisiones de género ministeriales.	Nombrar Delegaciones de género en todas las dependencias del servicio. 100% de los nombramientos de las Delegaciones de Género en las unidades de crédito del país. Se nombraron todas las Delegaciones de Género del país. Se formalizaron los nombramientos mediante Resolución Exenta.
Elaboración de una Guía de Lenguaje no sexista e inclusivo.	Elaboración del manual que fue difundido mediante canales oficiales del servicio. Se realizó la redacción de la Guía de lenguaje no sexista que permitió ser compartida a las personas funcionarias de la institución.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección General de Crédito Prendario

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

