

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Caja de Previsión de la Defensa Nacional





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 Caja de Previsión de la Defensa Nacional

I.- Presentación de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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

III. Funcionamiento de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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 Caja de Previsión de la Defensa Nacional

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Andrés Culagovski Rubio, vicepresidente ejecutivo	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
Satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarios/as, mediante la entrega eficiente, oportuna y moderna de servicios previsionales, financieros y de salud; la aplicación de mejoramiento continuo, innovación y perspectiva de género en su gestión y el compromiso de servicio público de sus funcionarios/as.

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 íconos 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 de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional correspondió a un 12,0% 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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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	
Contribuir a satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarios/as, mediante Servicios Previsionales de calidad y considerando enfoque de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Capredena ejecutó un Plan de Acercamiento Usuario, que buscó entregar información en forma proactiva sobre la oferta de beneficios y servicios institucionales, tanto al personal en servicio activo como a pensionados/as. Se remitieron 10.298 correos electrónicos de bienvenida, 28.701 mensajes de texto informando pagos, además de la participación en diversas charlas y ferias informativas.	
ACCIÓN 2	
Durante el año 2024, Capredena potenció su canal de atención telefónico logrando aumentar la cobertura, es decir, atendiendo un mayor número de llamadas, alcanzando una tasa de respuesta del 84% de las llamadas recibidas, 3 puntos porcentuales más que el año anterior. Adicionalmente obtuvo un 79% de satisfacción usuaria en dicho canal, superando la meta interna propuesta de un 75%.	
ACCIÓN 3	
Durante el año 2024, con el fin de diversificar nuestros canales de atención, se habilitó el pago de la asignación por muerte en nuestras oficinas (casa matriz, agencias y oficinas regionales). De esta forma se entrega una atención más cercana a nuestros/as usuarios/as, quienes no necesitan acudir al banco a realizar el trámite, y pueden acceder a una atención de calidad en nuestras dependencias.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El acercamiento a nuestros usuarios y usuarias busca facilitar el acceso a información, acercándonos en forma proactiva, con el fin de dar a conocer nuestra oferta de beneficios y servicios, especialmente quienes aún están en servicio activo, y prontamente pasarán a ser pensionados/as. Por lo anterior se realizaron acciones como el envío de correos de bienvenida informando el quehacer de Capredena y sus servicios disponibles, envío de mensajes notificando el estado de pago de beneficios, participación en diversas ferias y charlas informativas a lo largo de todo el país. Respecto al aumento en la cobertura del canal de atención telefónica, si bien se consiguió aumentar el porcentaje de respuesta, este fue acompañado de la medición de la satisfacción usuaria, la cual superó la meta propuesta, lo que da cuenta de un esfuerzo que integra cobertura con calidad de atención. Estas iniciativas son reflejo del interés permanente por mejora la calidad de la atención a nuestros/as usuarios/as.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Contribuir al financiamiento de las necesidades de nuestros/as usuarios/as, a través de productos y servicios flexibles, focalizados y con soluciones oportunas y adecuadas, que consideren perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Capredena, reafirmando su compromiso con la optimización del proceso de otorgamiento de beneficios sociales a usuarios y sus cargas familiares en situación de vulnerabilidad, el año 2024 firmó un convenio con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que facilita la focalización y la adecuada asignación de recursos mediante el acceso a la ficha del Registro Social de Hogares.	 A word cloud visualization of terms related to social benefits and Capredena. The most prominent words are 'beneficios sociales', 'usuarios', 'vulnerabilidad', 'capredena', 'necesidades', 'focalización', 'recursos', 'financiamiento', 'nacional', 'plan', 'social', 'medicina', 'situación', 'formación', 'adecuada', 'curativa', 'familiares', 'cargas', 'fondo', 'nivel', 'prestaciones', 'acceder', 'oportunidad', 'asignación', 'convenio', 'reafirmando', 'compromiso', 'facilita', 'registro', 'social', 'hogares', 'usuarios', 'usuarias', 'personas', 'pensionadas', 'montepiadas', 'ayuda', 'dinero', 'cataratas', 'varices', 'bonificación', 'calidad', 'servicio', 'sistema', 'salud', 'mejorar', 'objetivo', 'contribuir', 'financiamiento', 'necesidades', 'usuarios', 'usuarias', 'ajustes', 'plan', 'bonificaciones', 'fondo', 'medicina', 'curativa', 'les', 'permitan', 'acceder', 'soluciones', 'adecuadas', 'necesidades', 'forma', 'oportuna', 'cobertura', 'financiera'.
ACCIÓN 2	
En el año 2024 se otorgaron 19.674 beneficios sociales a nivel nacional por un monto de \$921.669.395. Adicionalmente se entregó, durante el segundo semestre y por única vez, una ayuda en dinero a 248 personas pensionadas y montepiadas en situación de mayor vulnerabilidad (Montepíos sobre 80 años, y pensión menor a PGU), que no tuvieran otros ingresos ni beneficios sociales en los últimos 12 meses.	
ACCIÓN 3	
Con el fin de mejorar la calidad del servicio del Sistema de Salud Capredena, el 2024 se incorporaron al plan de bonificación del fondo de medicina curativa 2 prestaciones quirúrgicas paquetizadas. Se trató de cataratas y varices, dos de las prestaciones con mayor demanda y lista de espera a nivel nacional, pudiendo las personas usuarias acceder al financiamiento a un valor preferente.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Capredena ha continuado realizando esfuerzos de focalización de beneficios asistenciales en sus usuarios y usuarias en condición de mayor vulnerabilidad, centrándose en quienes más lo necesitan, y de esta forma optimizando sus recursos. También, con el objetivo de contribuir al financiamiento de las necesidades de nuestros/as usuarios y usuarias, se han realizado ajustes al Plan de Bonificaciones del Fondo de Medicina Curativa, que les permitan acceder a soluciones adecuadas a sus necesidades en forma oportuna y con una mayor cobertura financiera.	

Atender la salud física y mental de nuestros/as usuarios/as, mediante servicios y prestaciones preventivas y curativas abiertas a la ciudadanía, con altos estándares de calidad asistencial y enfoque de género, velando por la sustentabilidad de la RED de Salud.

NUBE DE PALABRAS

En el marco del convenio entre Capredena y el Instituto de Seguridad Laboral se han continuado realizando operativos en terreno de salud ocupacional tanto en la Región Metropolitana, como en diversas localidades del país, logrando realizar exámenes ocupacionales a un total de 3.475 trabajadores/as de empresas e instituciones adheridas al Instituto de Seguridad Laboral.

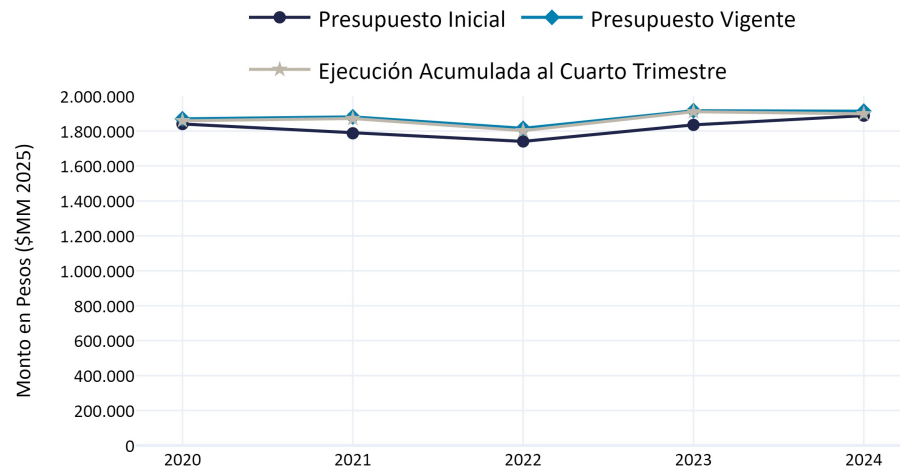
Durante el año 2024 se logró obtener la tercera reacreditación del centro de salud Santiago, con ello la red de salud Capredena cuenta con sus cuatro centros con acreditación vigente ante la Superintendencia de Salud, garantizando el cumplimiento de los estándares establecidos por la autoridad sanitaria.

Durante 2024, la red de salud Capredena reafirmó su compromiso con el cumplimiento de su objetivo estratégico, abordando de manera integral tres áreas clave. En materia de atención curativa, avanzó significativamente en la reducción de brechas en el acceso a la salud, mediante la resolución de atenciones pendientes de pacientes en listas de espera. En el ámbito preventivo, impulsó acciones concretas a través de la realización de exámenes ocupacionales, en el marco de una colaboración sostenida con el Instituto de Seguridad Laboral. Finalmente, fortaleció la calidad asistencial de su red al obtener la tercera reacreditación del centro de salud Santiago, asegurando que sus cuatro centros mantengan vigentes los más altos estándares de calidad y seguridad establecidos por la autoridad sanitaria.

Funcionamiento de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

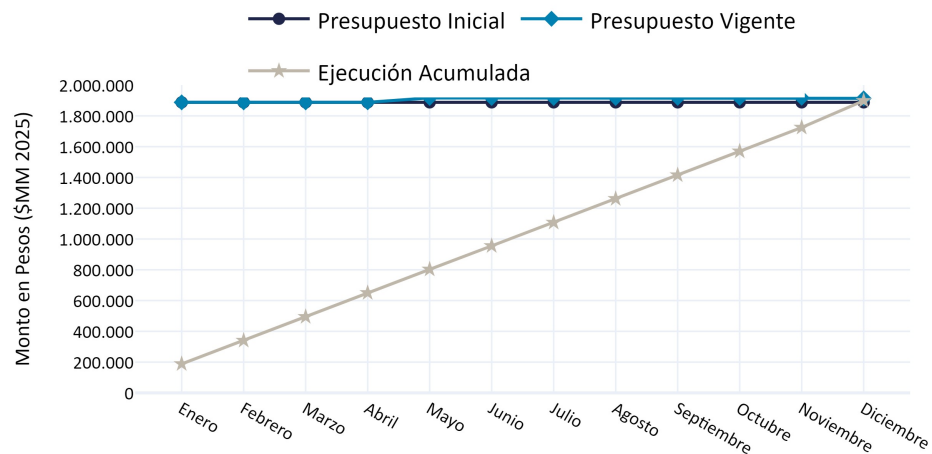
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



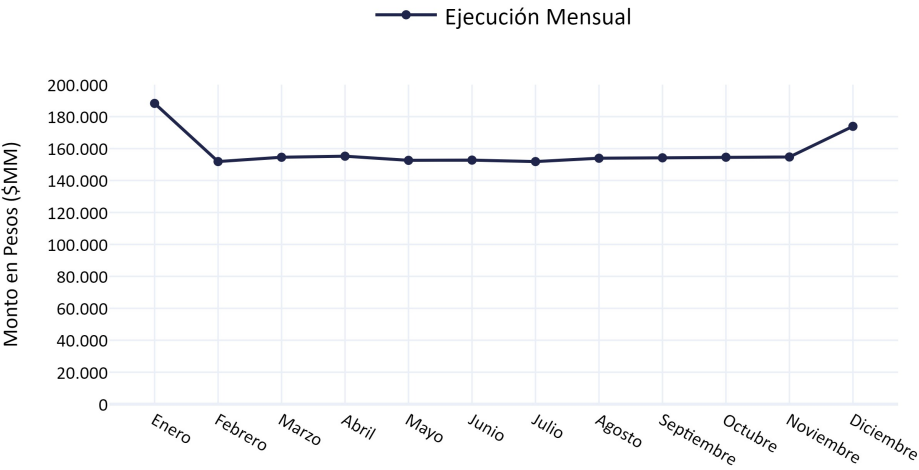
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

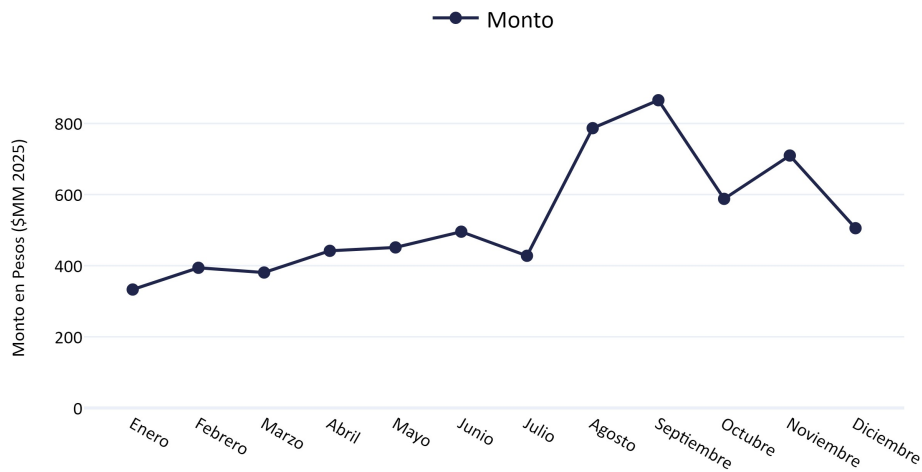
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



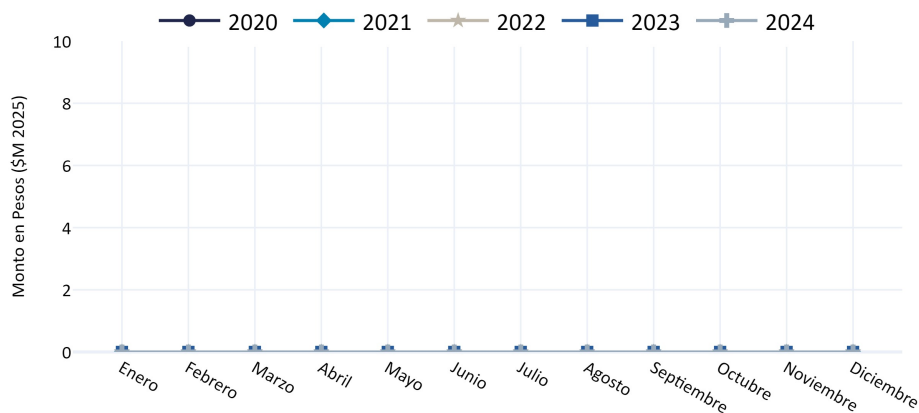
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional, ejecutó el 7,9% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

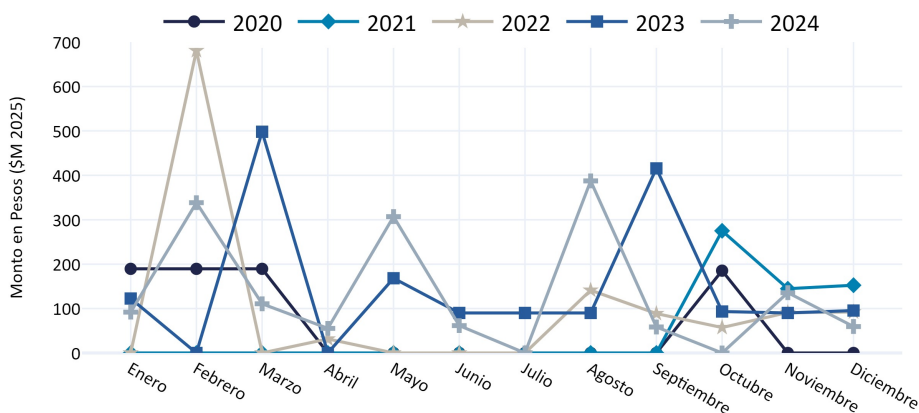
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



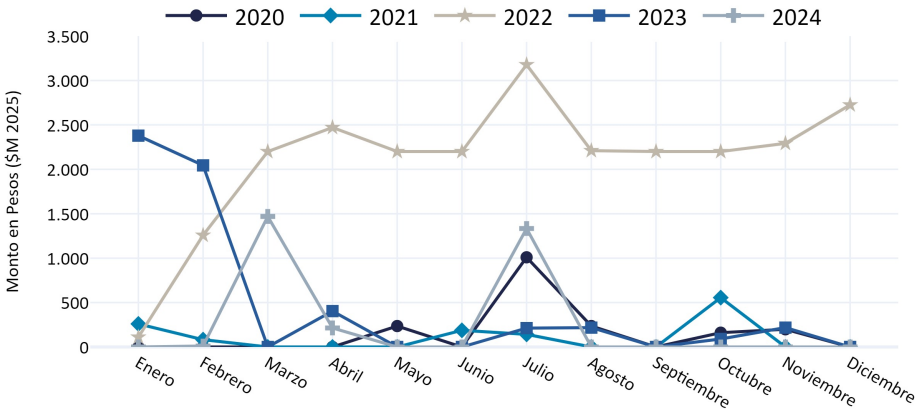
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

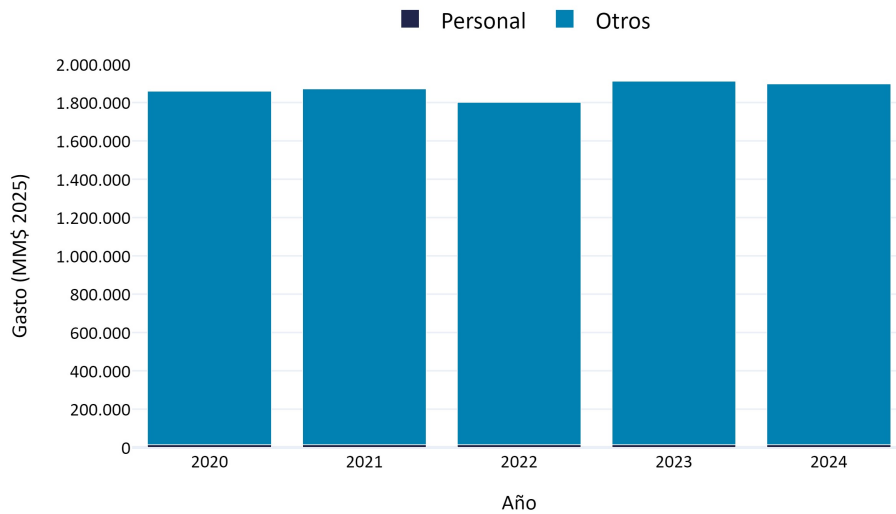


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

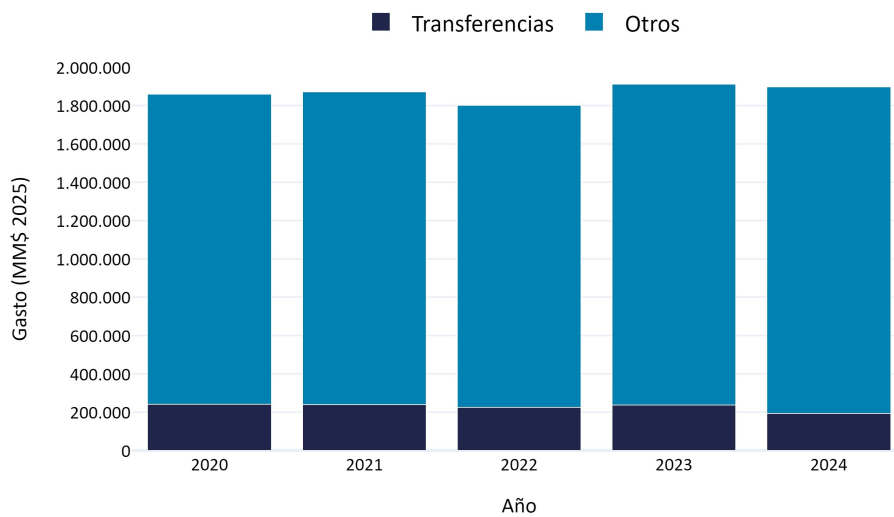


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

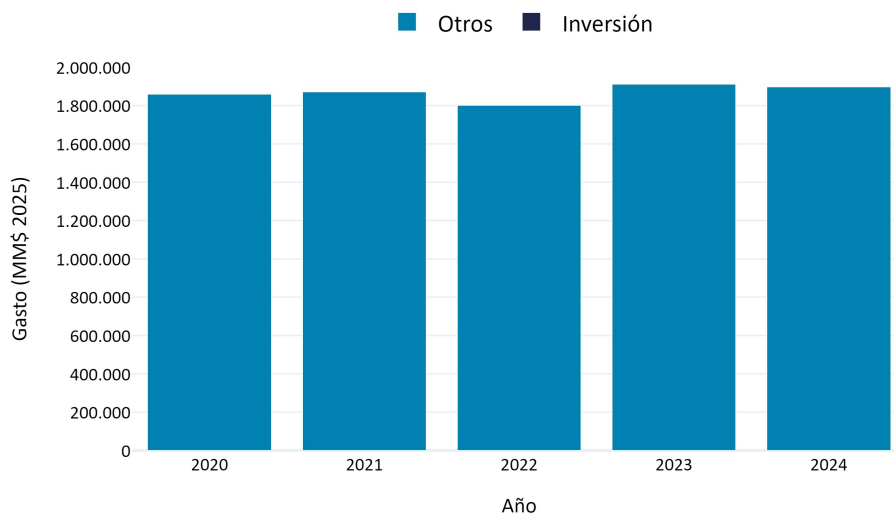
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Caja de Previsión de la Defensa Nacional



¿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.

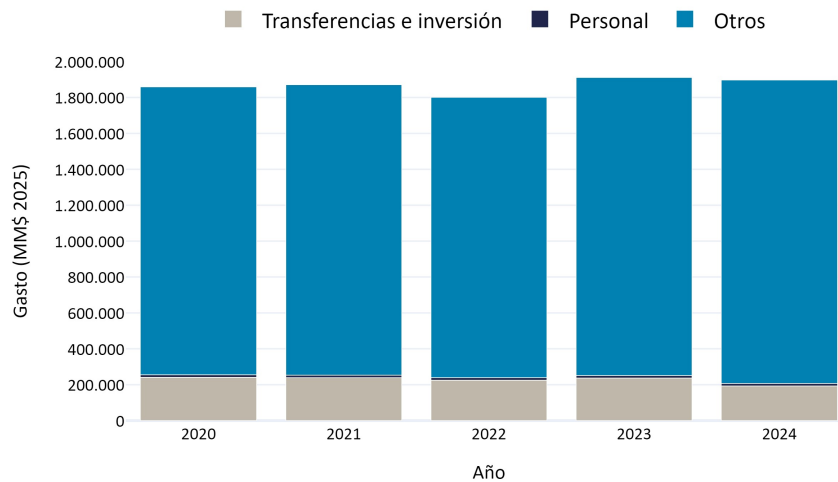
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

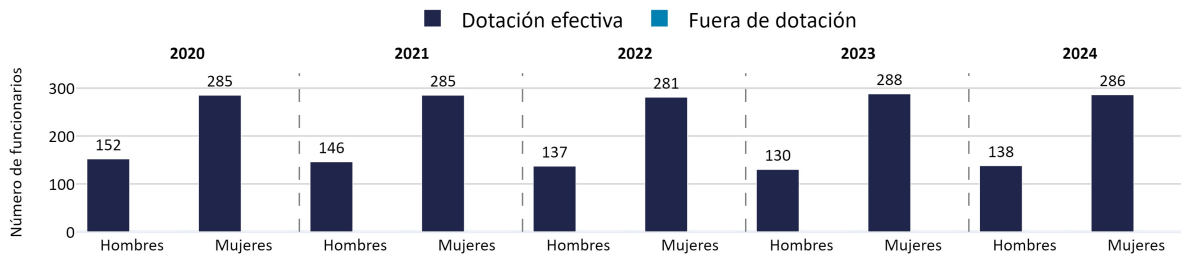
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional



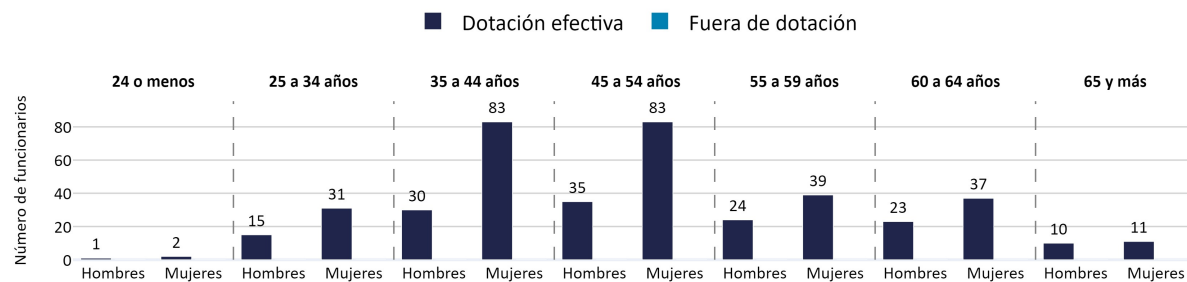
III 4.- Dotación

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



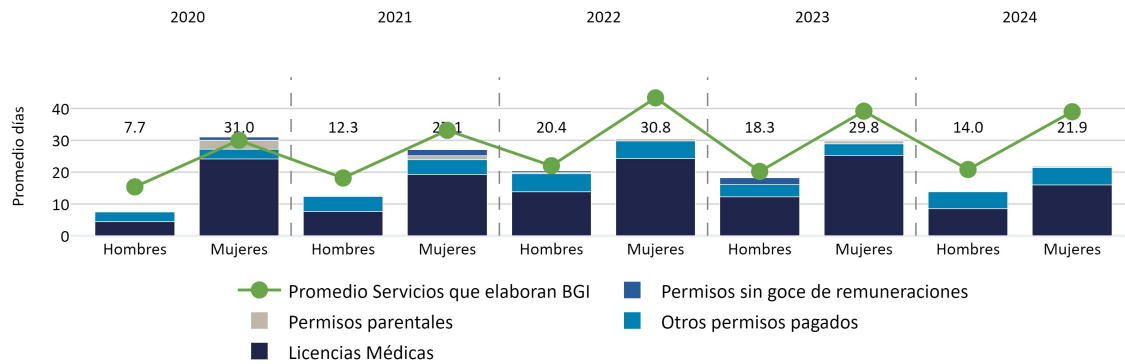
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



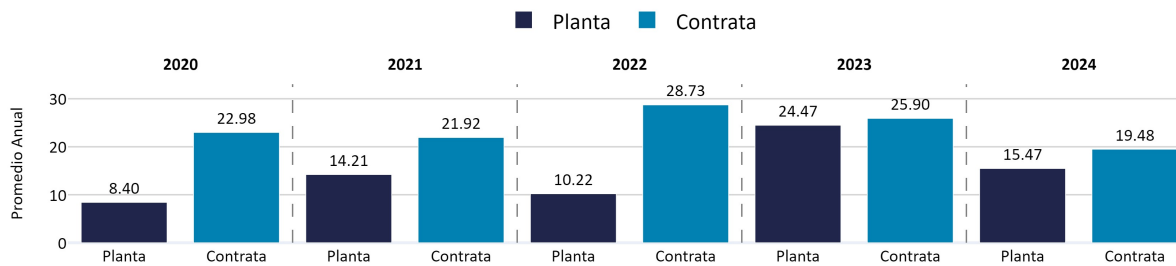
Evolución del ausentismo laboral

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.

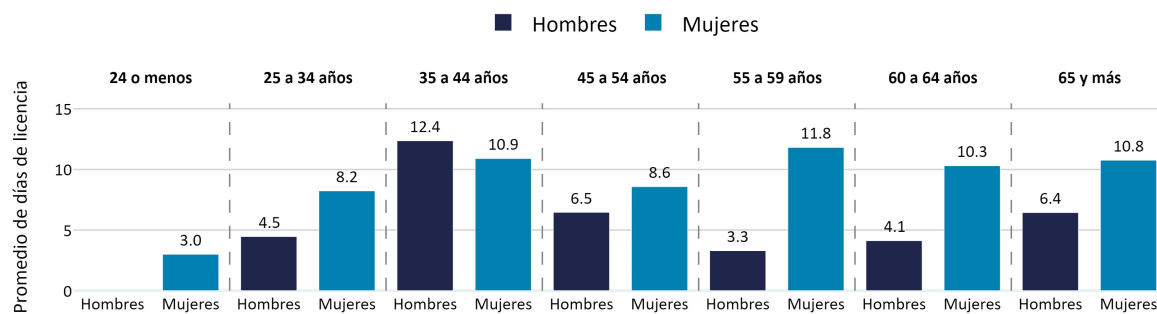
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 4.933 y M\$ 11.784 respectivamente.

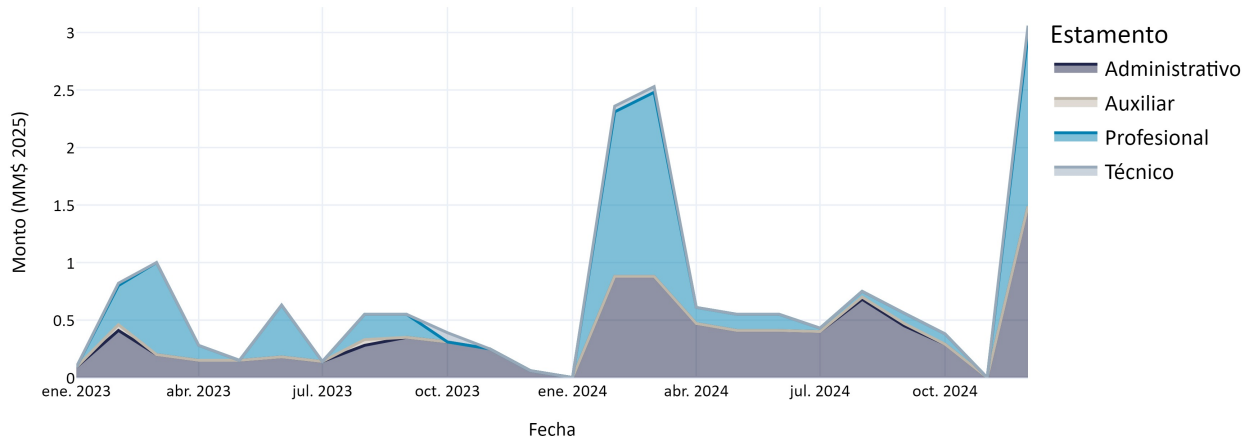
Distribución en el personal de planta y contrata

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

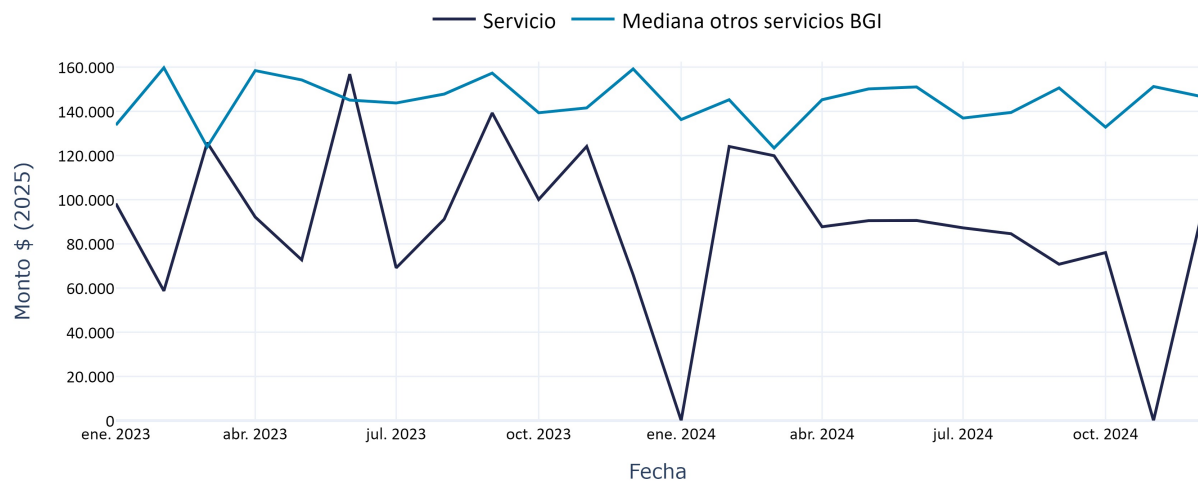
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	13 horas	12 horas
Promedio pagado por trabajador	\$96.724	\$98.196
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	29%	22%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	32%	20%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	5,3%	6,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



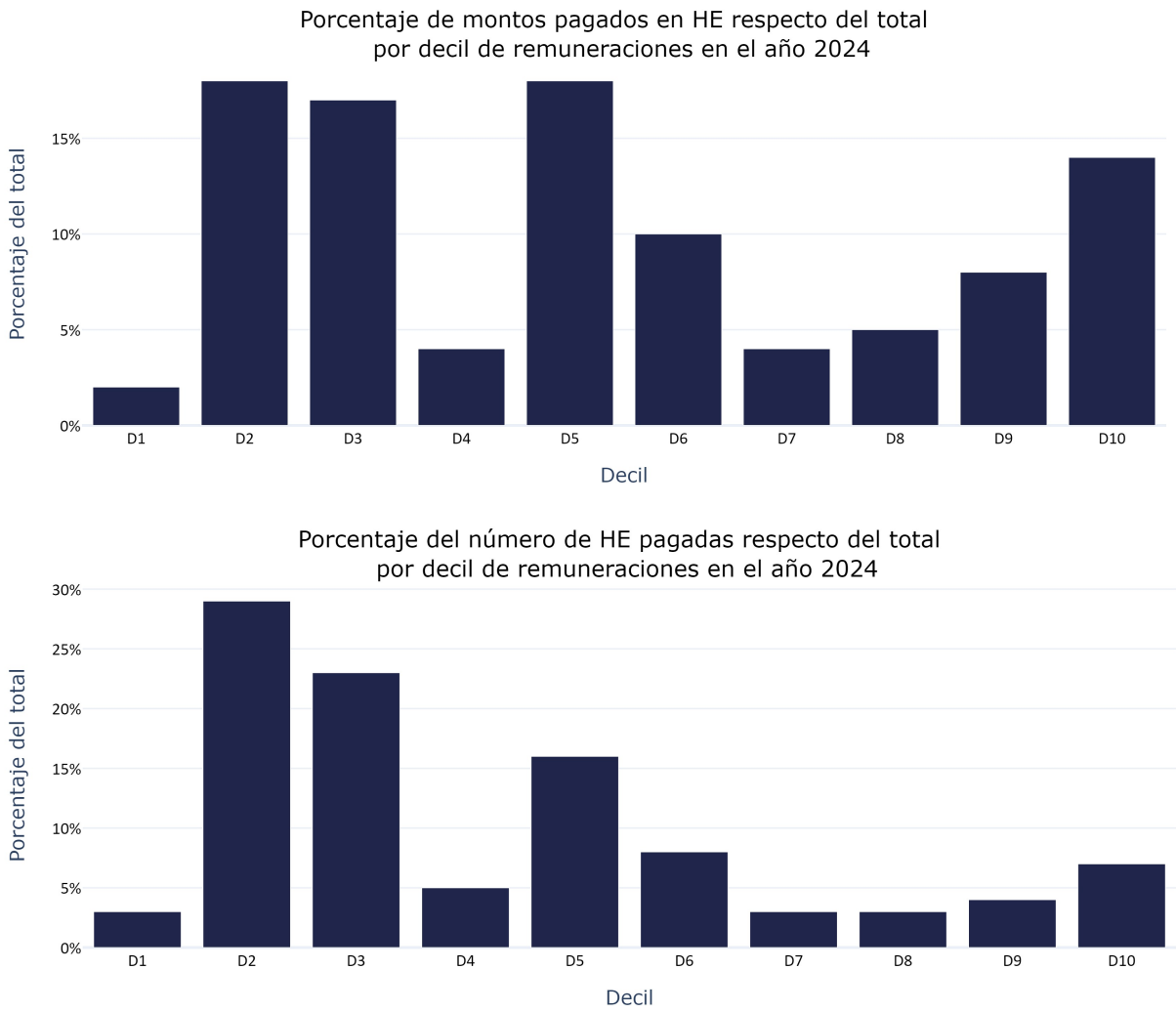
Comparación con otros servicios públicos



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 7% de las HE pagadas y recibe el 14% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 3% de las HE pagadas y recibe el 2% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	145	50.7%	45	32.61%	190
Auxiliares	0	0%	4	2.9%	4
Directivos	7	2.45%	16	11.59%	23
Profesionales	116	40.56%	68	49.28%	184
Técnicos	18	6.29%	5	3.62%	23
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	286	100%	138	100%	424

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	50%	0	0%	5
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	1	10%	0	0%	1
Profesionales	2	20%	1	2.13%	3
Técnicos	2	20%	46	97.87%	48
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	10	100%	47	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	9	10	18
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	14	32
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	64.29%	71.43%	56.25%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	8	9	17
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	10	18
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88.89%	90%	94.44%

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	37	29	26
(b) Total dotación efectiva año t	418	418	424
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.85%	6.94%	6.13%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	16	15	16
Otros retiros voluntarios año t	12	6	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	7	7	9
Total de ceses o retiros	37	29	26

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	14	29	32
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	37	29	26
Porcentaje de recuperación (a/b)	37.84%	100%	123.08%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	36	34	32
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	395	358	255
(b) Total Dotación Efectiva año t	418	418	424
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94.5%	85.65%	60.14%

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)	22721	19346	15209
(b) Total de participantes capacitados año t	681	853	787
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	33.36%	22.68%	19.33%

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	1	1	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	56	74	71
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.79%	1.35%	2.82%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	2	4	11
(b) Total Dotación Efectiva año t	418	418	424
Porcentaje de becados (a/b)	0.48%	0.96%	2.59%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	382	0	312
Lista 2	8	0	22
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	391	0	334
(b) Total Dotación Efectiva año t	418	418	424
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93.54%	0%	78.77%

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	2	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	14	32
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	14.29%	7.14%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	1	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	66.67%	100%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	1	1
Porcentaje (a/b)	33.33%	100%	0%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo linea 4)	Terminado
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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)
5.00	95.00	4.00	100.00	572891.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Actualización de Procedimiento MALS con enfoque de género (considerando Convenio 190, orientaciones del Servicio Civil u otros relevantes)
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 avanzada en Masculinidades Positivas y Corresponsables a 30 funcionarios de CAPREDENA, para sensibilizar y desarrollar competencias que contribuyan a incorporar la nueva perspectiva masculina con enfoque de género en el quehacer.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Generar 3 acciones comunicacionales de difusión de Violencia de Género e Intrafamiliar para sensibilizar y concientizar a usuarias y usuarios tanto del área de previsión como al área de salud.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Incorporar criterio de igualdad de género en al menos 3 bases de licitaciones públicas de la Institución, promoviendo el sello empresa mujer.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Informe diagnóstico de uso de beneficios, Plan de Bonificaciones de Salud y Préstamos de Auxilios por parte de usuarios y usuarias de la Institución desagregados por sexo y con análisis de género.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Programa de Empoderamiento de las Mujeres	Capredena realizó la tercera versión de dicho Programa, en el cual 15 mujeres del área previsional y de salud, tanto de Casa Matriz, como de Centros de Salud y Regiones, pudieron participar y recibir herramientas prácticas para desarrollar sus capacidades y liderazgos, conformando así una red de mujeres dentro de la Institución.
Taller para jefaturas ante situaciones de MALS-VALS	Capredena realizó distintos talleres durante el año 2024 a Jefaturas, en los que se buscó potenciar a los liderazgos en materia de identificación y prevención de conductas de MALS (maltrato laboral, acoso laboral y sexual), junto con la aplicación de casos, a fin de que puedan aprender un mejor proceder desde sus roles, cuando se susciten este tipo de situaciones dentro de sus equipos de trabajo.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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

