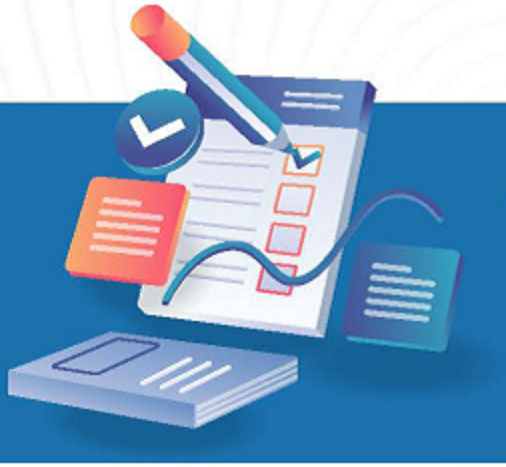
2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Dirección de Previsión de Carabineros 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 Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

I.- Presentación de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

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

III. Funcionamiento de la Dirección de Previsión de Carabineros 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 Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Carlos Capurro Dupré, director de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.

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 Dirección de Previsión de Carabineros de Chile correspondió a un 9,6% 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 Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a la población beneficiaria, mediante la modernización de los procesos y de los canales de comunicación, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En el ámbito de salud, se gestionaron convenios para aumentar las prestaciones, especialmente en urgencias, lo cual acercó la atención a diversas comunas. Asimismo se trabajó en la extensión de servicios con clínicas y centros convenidos, esto permitió una atención más integral y se evitó que imponentes y sus cargas familiares deban desplazarse para acceder a las prestaciones médicas necesarias.	

ACCIÓN 2
En el ámbito previsional se optimizaron los procesos vinculados a los primeros pagos de pensiones de retiro y montepíos, se redujeron tiempos de tramitación. Se levantaron y revisaron los procesos del área, esto identificó necesidades de actualización en gestión, riesgos e indicadores, con foco en la mejora continua y en entregar una atención más ágil, eficiente y efectiva a los beneficiarios/as.

ACCIÓN 3
En el ámbito asistencial, se gestionó el ingreso y liquidación de préstamos de auxilio y médicos solicitados por imponentes y pensionados/as, se brindó apoyo financiero oportuno frente a contingencias. En materia jurídica, el consultorio amplió su cobertura, se ampliaron los días de atención y consultas espontáneas, se fortaleció así la asistencia integral a los beneficiarios/as.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
En el ámbito de salud: la institución liquidó 7.503.457 prestaciones de salud, lo que significa un aumento del 4.7% respecto al año anterior, se destinó un monto total de MM$148.605 cifra que se compone en un 37.7% del aporte que Dipreca realiza al valor total de las prestaciones. En el ámbito previsional: se destinó MM$1.124.912 para el pago de un total de 872.476 pensiones normales. Se logró un incremento de un 1,8% del número de pensiones pagadas y un aumento del 9.41% del monto total pagado (MM$1.028.136 en el año 2023). Respecto a los primeros pagos de pensiones de retiro o montepío, durante el año se registraron 3.425 nuevos beneficios. En el ámbito asistencial, se entregó un total de 24.843 préstamos de auxilio por un monto total de MM$24.621, lo cual implica un aumento de un 19.57% de préstamos entregados en el año 2023. En asistencia jurídica, se realizaron 731 atenciones a través de diferentes canales de atención.

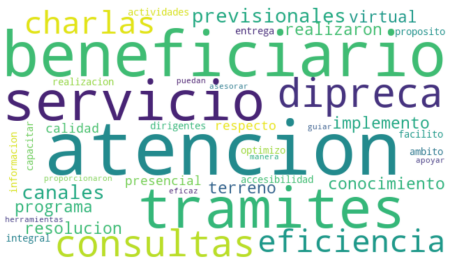
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar la satisfacción de la población beneficiaria, mejorando los canales de comunicación, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios, con enfoque de género.

ACCIÓN 1

En el ámbito de atención integral al beneficiario/a se implementó el programa Dipreca en terreno, a través de este, se facilitó la realización de trámites, la entrega de información y la resolución de consultas, lo que optimizó la accesibilidad y eficiencia en la atención.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

Se realizaron charlas previsionales, estas actividades tuvieron como propósito capacitar a los dirigentes, se proporcionaron herramientas que puedan asesorar, apoyar y guiar de manera eficaz y comprometida a los beneficiarios/as, esto permitió a su vez que estos tengan mayor conocimiento sobre la tramitación de los servicios ofrecidos por la Institución.

ACCIÓN 3

Se implementó la oficina de canales no presenciales para fortalecer la atención virtual y telefónica, que mejoró la eficiencia en la resolución de consultas y trámites sin necesidad de asistencia presencial. Asimismo, se estandarizaron las respuestas en todos los canales y, como parte de la modernización del call center, se incorporaron 13 nuevos trámites, lo que amplió la cobertura de atención.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El programa Dipreca en terreno, se realizó con el fin de difundir productos y resolver consultas de los/as beneficiarios/as, se recopiló retroalimentación para mejorar la calidad del servicio y optimizar la experiencia del usuario/a con un enfoque personalizado. En este marco, se realizaron visitas a Yungay, Osorno, Calama y Santa Cruz, se convocó a 205 asistentes.

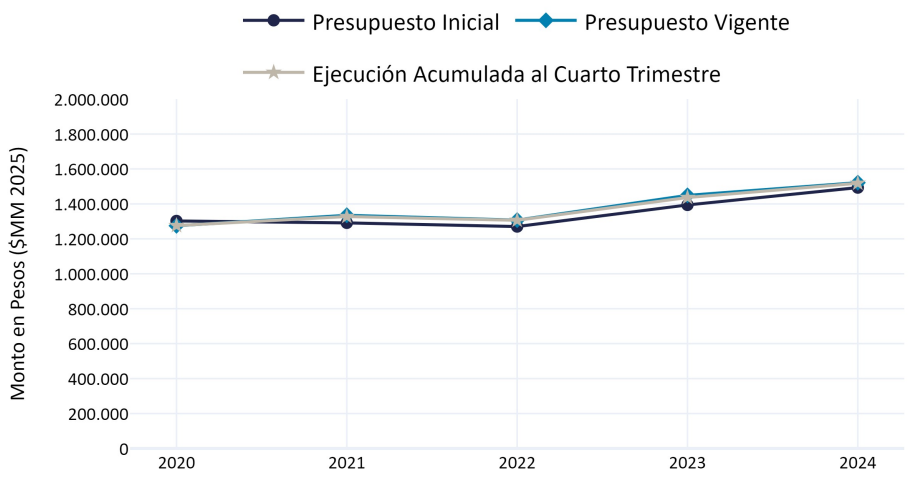
Respecto a las charlas previsionales, se dictaron seis charlas que capacitaron a 177 personas (57% del público objetivo), se fortaleció a líderes comunitarios como agentes de apoyo. Este esfuerzo contribuyó a reforzar el conocimiento sobre los servicios previsionales en los beneficiarios/as con respecto a los procesos administrativos.

La plataforma de atención beneficiario/a registró 306.263 atenciones en 2024, con un alza de 34,2% en todos sus canales: presencial, telefónico y virtual. Dipreca cuenta con 39 de 46 trámites totalmente digitalizados, en constante optimización para asegurar eficiencia y calidad en el servicio

Funcionamiento de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

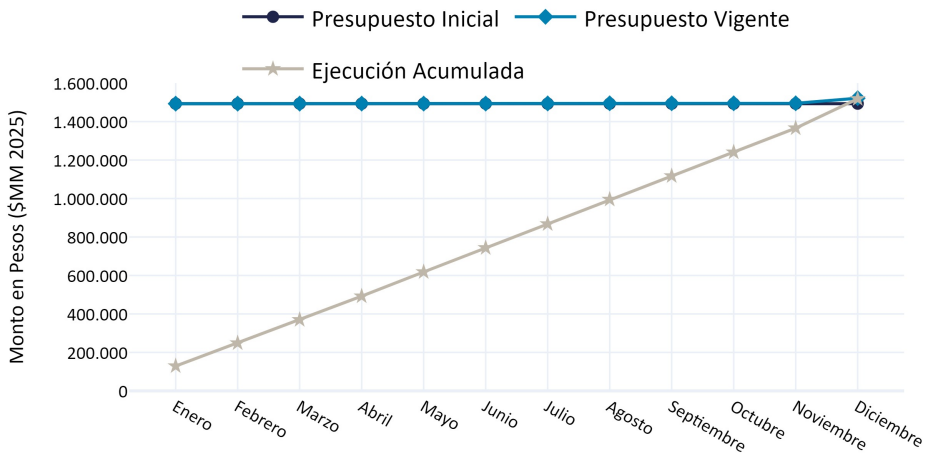
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



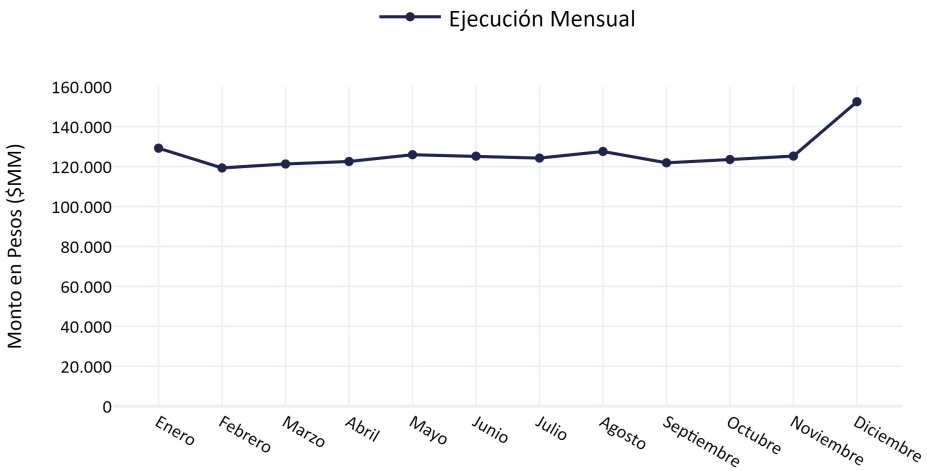
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

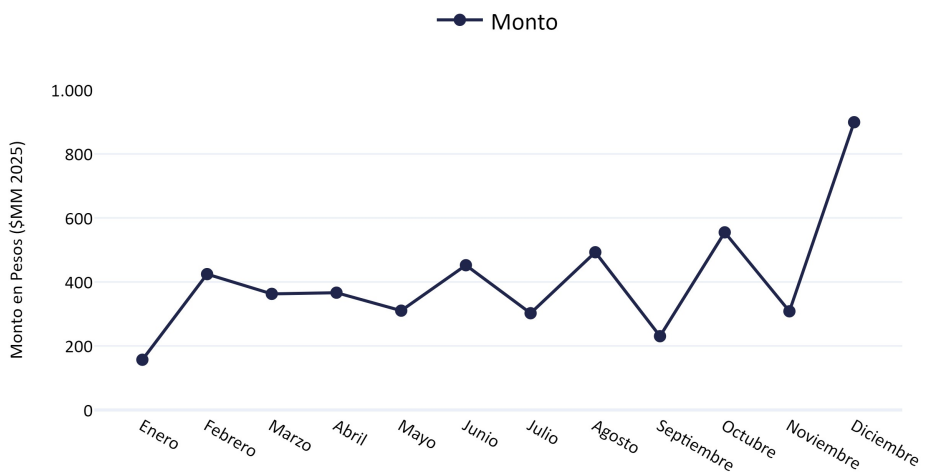
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

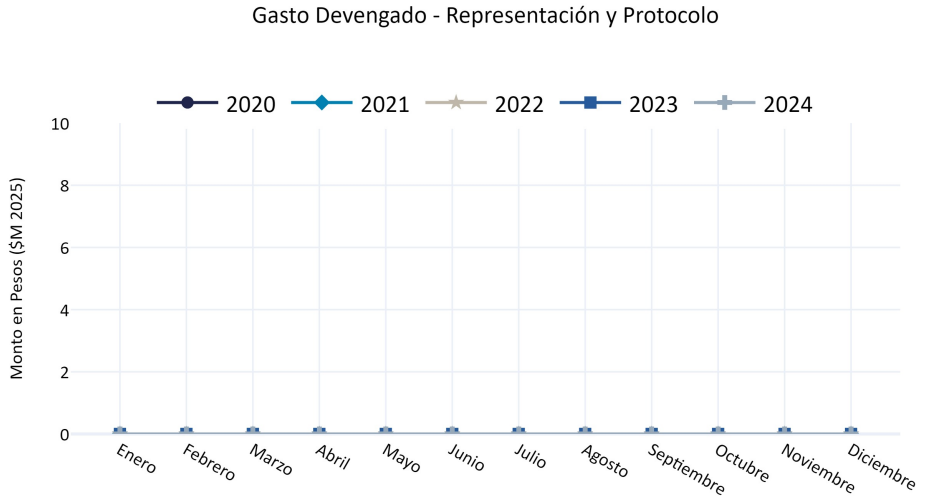


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, ejecutó el 18,5% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con mayor ejecución en este mes.

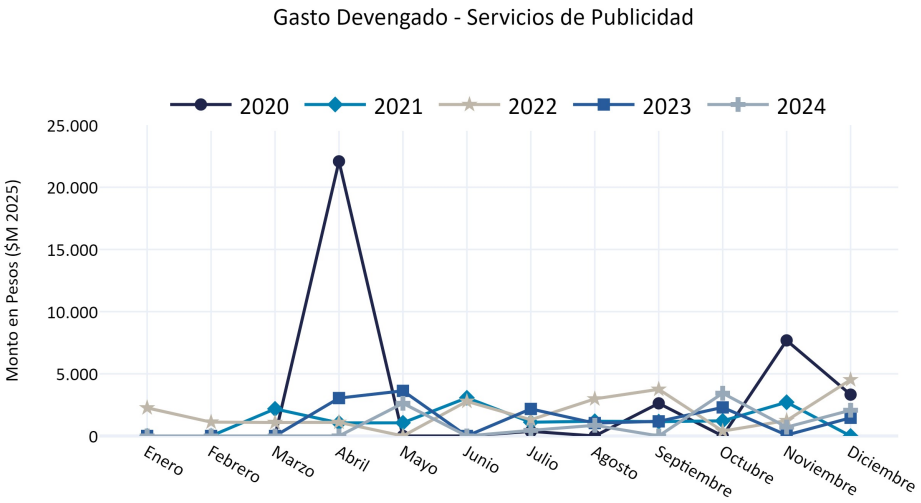
Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos



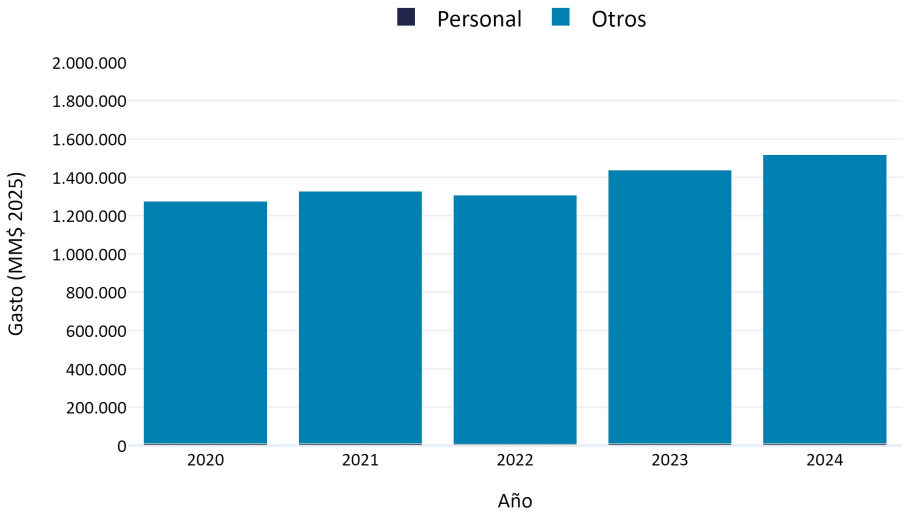
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad
2020
2021
2022
2023
2024
Monto en Pesos ($M 2025)
25.000
20.000
15.000
10.000
5.000
0
Enero
Febrero
Marzo
Abril
Mayo
Junio
Julio
Agosto
Septiembre
Octubre
Noviembre
Diciembre

Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

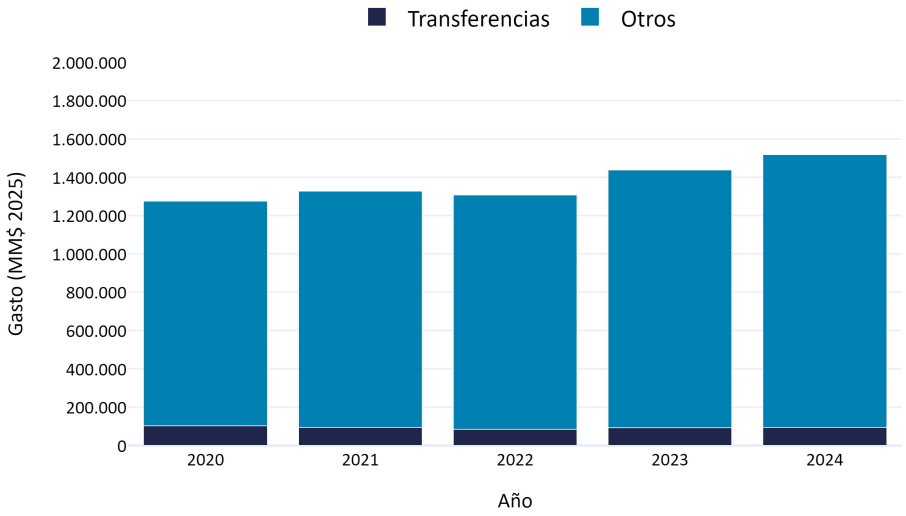


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



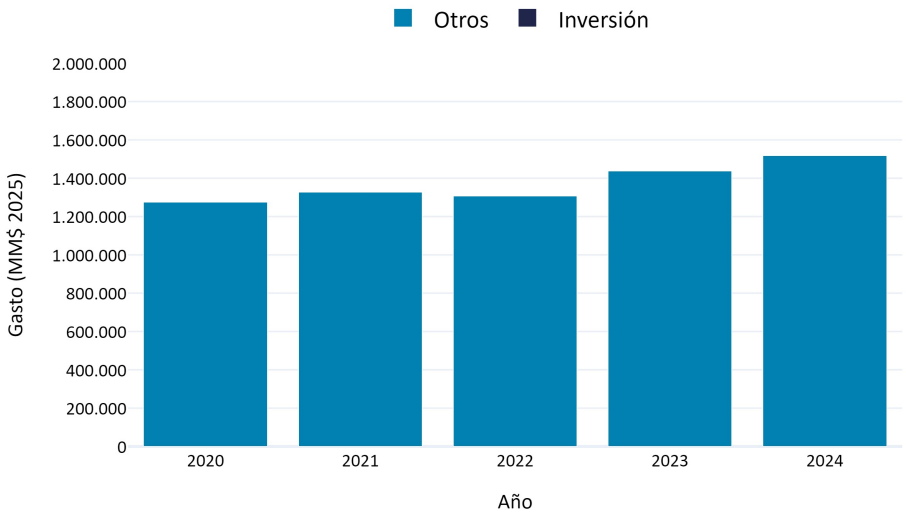
¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

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 Dirección de Previsión de Carabineros 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.

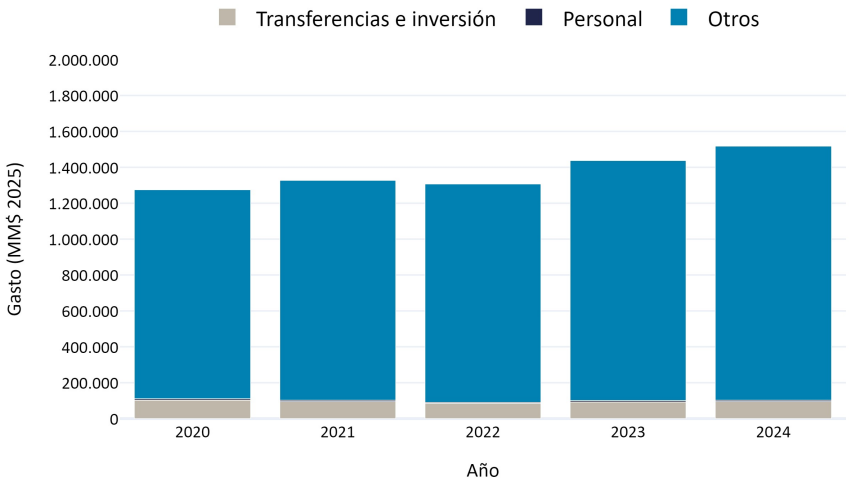
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

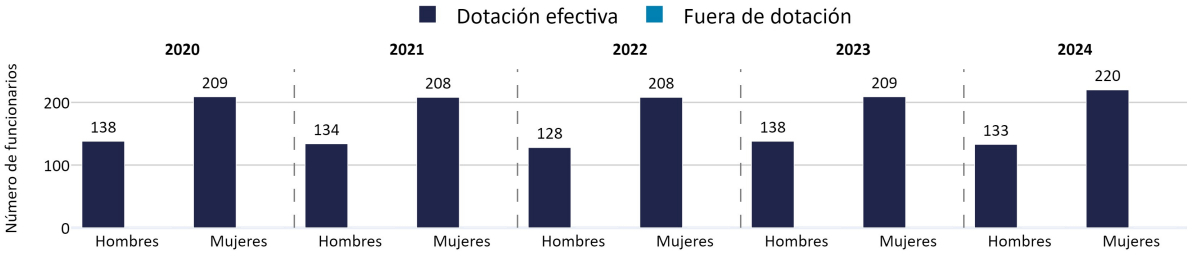
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile



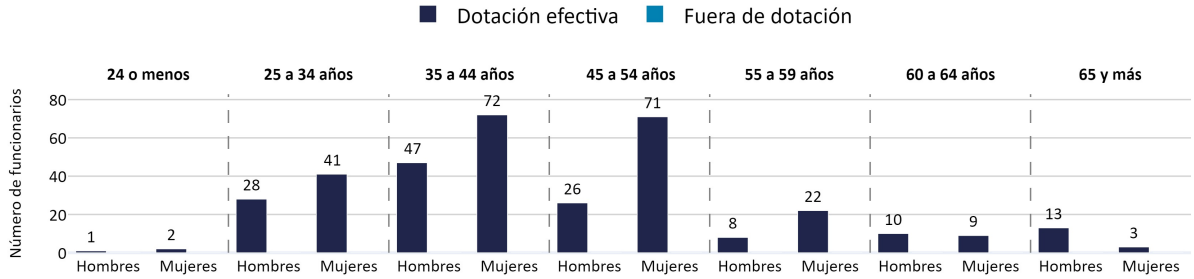
III 4.- Dotación

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



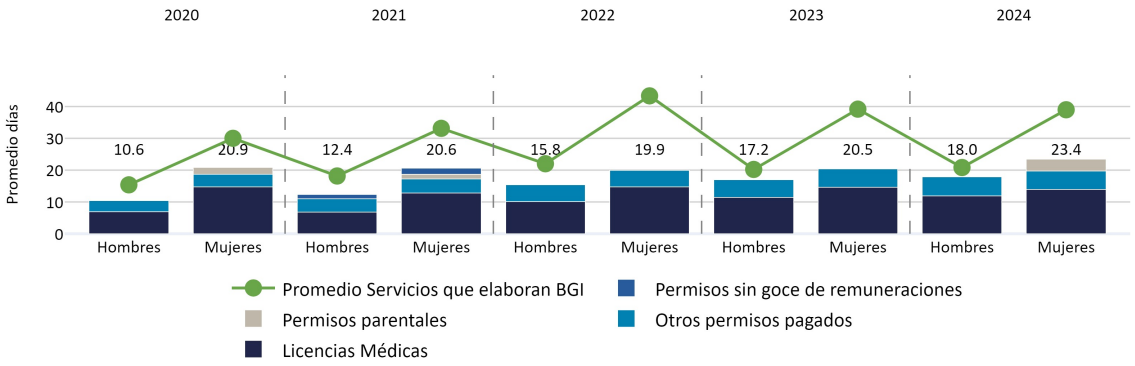
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



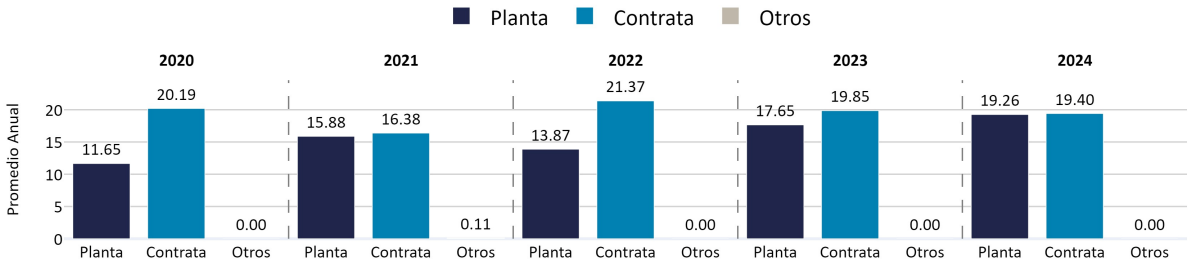
Evolución del ausentismo laboral

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.

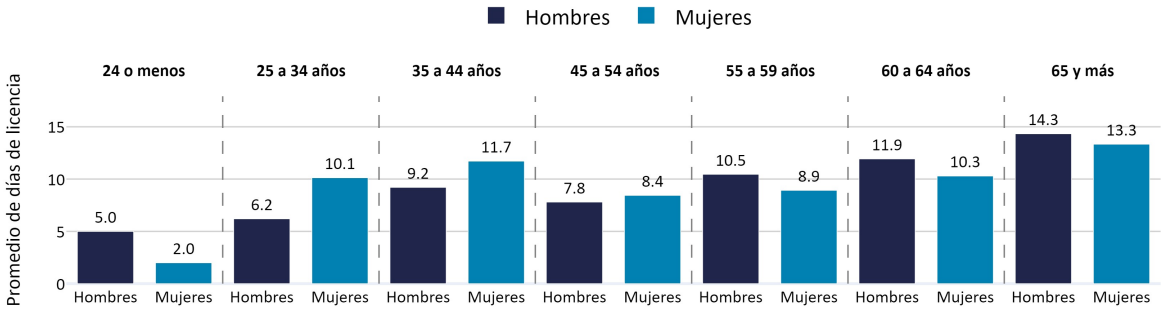
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

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$ 22.801 y M$ 23.349 respectivamente.

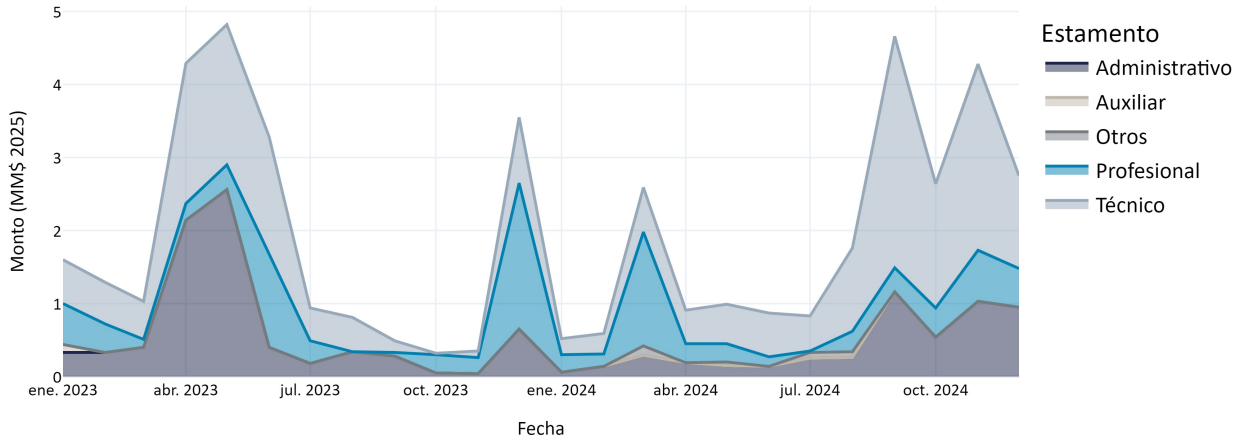
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	4,5%	5,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,2%	1,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,5%	0,3%

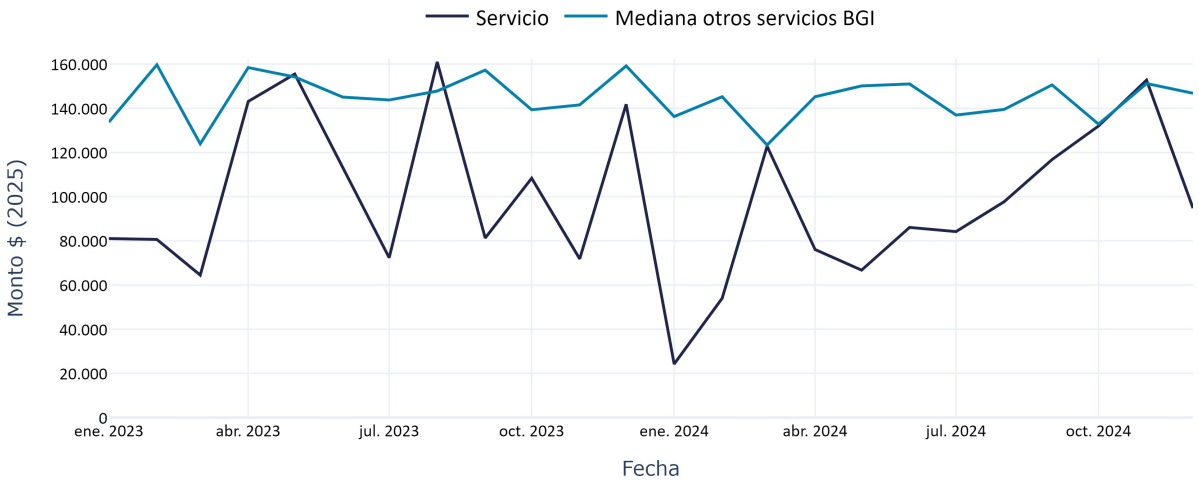
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	19 horas	15 horas
Promedio pagado por trabajador	$114.578	$99.784
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	1%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	24%	19%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,6%	7,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



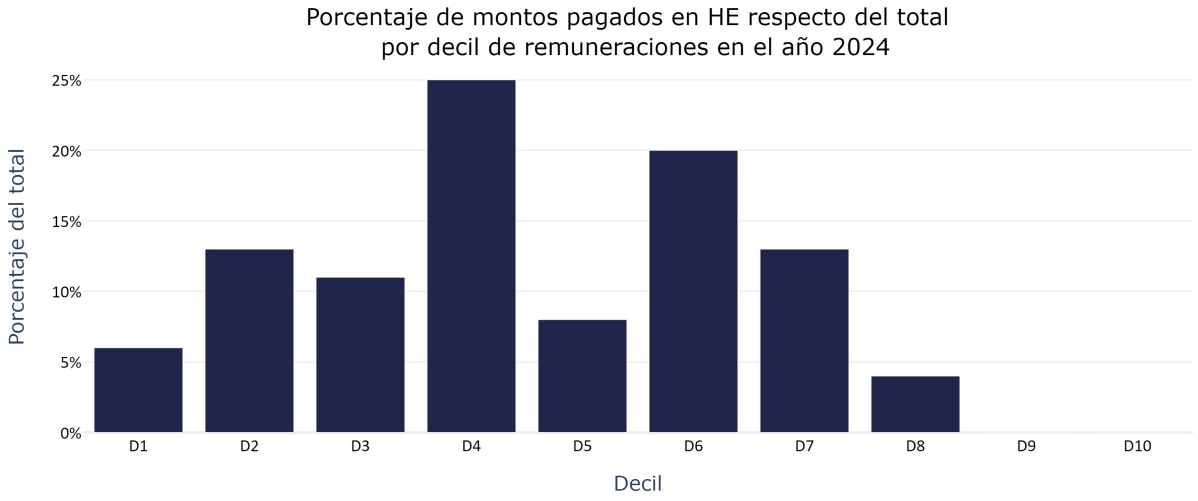
Comparación con otros servicios públicos

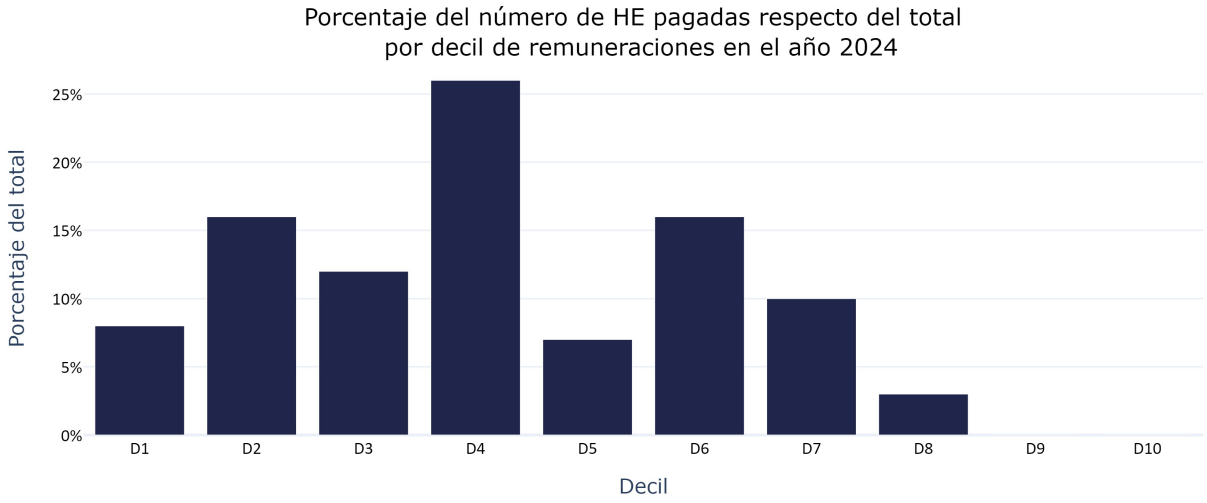


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

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 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 8% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	38	17.27%	22	16.54%	60
Auxiliares	2	0.91%	3	2.26%	5
Directivos	23	10.45%	13	9.77%	36
Profesionales	60	27.27%	51	38.35%	111
Técnicos	97	44.09%	41	30.83%	138
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	3	2.26%	3
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	220	100%	133	100%	353

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	21	13.82%	7	9.46%	28
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	6	3.95%	3	4.05%	9
Profesionales	31	20.39%	18	24.32%	49
Técnicos	61	40.13%	20	27.03%	81
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	33	21.71%	26	35.14%	59
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	152	100%	74	100%	226

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	43	28	20
(b) Total de ingresos a la contrata año t	50	45	39
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	86%	62.22%	51.28%

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	29	28	18
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	43	28	20
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	67.44%	100%	90%

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	56	41	35
(b) Total dotación efectiva año t	336	347	353
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.67%	11.82%	9.92%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	11	2	6
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	5	3	2
Otros retiros voluntarios año t	27	29	21
Funcionarios retirados por otras causales año t	13	7	5
Total de ceses o retiros	56	41	35

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	50	52	41
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	56	41	35
Porcentaje de recuperación (a/b)	89.29%	126.83%	117.14%

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	13	42	31
(b) Total Planta efectiva año t	146	139	132
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	8.9%	30.22%	23.48%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	311	342	350
(b) Total Dotación Efectiva año t	336	347	353
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	92.56%	98.56%	99.15%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) ∑(N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	14379	12165	18331
(b) Total de participantes capacitados año t	1014	1162	2439
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14.18%	10.47%	7.52%

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	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	50	28	51
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4%	7.14%	1.96%

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	336	347	353
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	274	302	294
Lista 2	2	1	3
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	276	304	297
(b) Total Dotación Efectiva año t	336	347	353
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.14%	87.61%	84.14%

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	4	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	50	45	39
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	8.89%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	133.33%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	4
Porcentaje (a/b)	Infinity%	133.33%	0%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección de Previsión de Carabineros 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)
5.00	96.00	3.00	100.00	389329.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Implementar el plan de mejora en materias de la NCh 3262:2021 de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Lo anterior con el fin de dar continuidad a las mejoras detectadas en el diagnóstico institucional de género elaborado durante el año 2023.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Elaborar e implementar un programa comunicacional denominado Mes de difusión de género, el cual busca concientizar a los/as funcionarios/as del Servicio en materias de igualdad, equidad y perspectiva de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Incorporar el criterio Enfoque Equidad de Género en las bases de licitación para compras públicas realizadas por el Servicio. Lo anterior, tiene por objetivo incentivar a que las empresas busquen obtener el Sello Empresa Mujer y al mismo tiempo reconocer a aquellas que ya lo tienen. El indicador estará asociado a la cantidad de licitaciones publicadas por el servicio que incluyan este criterio, cuyo porcentaje no debe ser menor al 80% de las licitaciones realizadas entre el 01/02/2024 y el 29/11/2024.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaborar y difundir una Memoria de género que contenga los avances realizados por el Servicio en el periodo 2020-2023.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Durante el año 2024 el servicio consolidó su compromiso institucional mediante la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC), conforme a los lineamientos establecidos en la NCh 3262:2021. Este proceso se inició con la ejecución del Plan de Mejoras, lo que permitió abordar las brechas y oportunidades de mejora.	En septiembre de 2024, la Institución logró la certificación en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, bajo la NCh 3262:2021, otorgada por la casa certificadora Applus+, consolidando así el compromiso institucional con la equidad de género y la conciliación.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección de Previsión de Carabineros 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 Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los 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
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

Gobierno
de Chile
gob.cl