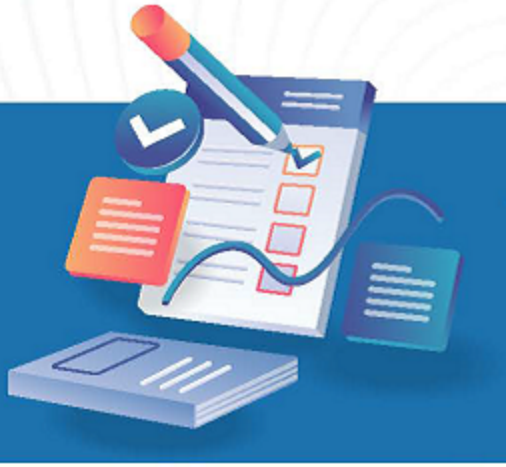
2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE MINERIA
Comisión Chilena del Cobre

Gobierno de Chile
gob.cl



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 Comisión Chilena del Cobre

I.- Presentación de la Comisión Chilena del Cobre

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

III. Funcionamiento de la Comisión Chilena del Cobre

- 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 Comisión Chilena del Cobre

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE MINERÍA
Claudia Rodríguez Lagos, vicepresidenta ejecutiva(s)	Aurora Williams Baussa, ministra de Minería Suina Chahuán Kim, subsecretaria de Minería

MISIÓN

Contribuir al desarrollo sostenible de la industria minera en Chile, resguardando los intereses y recursos del Estado y la creación de valor público, a través de la fiscalización, evaluación de proyectos, la asesoría técnica al Gobierno y la elaboración de información confiable y oportuna, con un equipo que trabaja con profesionalismo, transparencia y equidad.

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
No	No

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

Para el año 2024, el presupuesto de la Comisión Chilena del Cobre correspondió a un 11,9% del total del Ministerio de Minería.

(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 Comisión Chilena del Cobre

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
Resguardar los intereses del Estado en el sector minero y su contribución a la generación de valor público, proporcionando al Gobierno asesoría técnica especializada para el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas y fiscalizando su cumplimiento en las materias de su competencia.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024, se desarrollaron 29 estudios en temáticas críticas como economía circular, energías renovables, consumo hídrico y energético, productividad, mercado del litio, innovación y catastro de proyectos mineros; generando conocimiento técnico en áreas prioritarias y emergentes, que fortalece la toma de decisiones y promueve una minería más competitiva y sustentable.	

ACCIÓN 2
Por su parte, la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos cumple una función esencial para asegurar que las operaciones de comercialización se realicen en conformidad con la normativa vigente, en condiciones de mercado y con criterios de transparencia. En este sentido, el año 2024 se emitieron 19 informes de fiscalización, abarcando tanto a empresas estatales como privadas.

ACCIÓN 3
El Servicio no identifica otras acciones.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El sector minero, y en particular la industria del cobre constituye una de las principales fuentes de ingresos fiscales y de desarrollo económico para el país. Disponer de información técnica actualizada, objetiva y confiable para la toma de decisiones estratégicas promueve una minería sostenible, eficiente y alineada con los desafíos globales y facilita el diseño, evaluación e implementación de políticas públicas sectoriales. Por su parte, la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos contribuye a resguardar los intereses del Estado y a evitar eventuales pérdidas fiscales, garantizando además una adecuada trazabilidad de los volúmenes y valores exportados. Ambas líneas de acción son consistentes con el enfoque de sostenibilidad del sector, al incorporar criterios ambientales, económicos y sociales en la evaluación del desempeño de la industria; además de fortalecer su gobernanza y la confianza pública en la gestión de recursos naturales estratégicos del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Resguardar los intereses del Estado en materia de Litio y su contribución a la generación de valor público proporcionando asesoría técnica especializada asociada a su gestión y fiscalizando el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos destinados a ello

ACCIÓN 1

En el marco de este objetivo, el año 2024 se efectuaron 4 reportes de seguimiento a la implementación de las estrategias de desarrollo de litio definidas por Codelco y por Enami, con el fin de evaluar el avance de las acciones y proyectos que las integran y resguardar el uso adecuado de los recursos destinados a ello por éstas empresas.

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

El Servicio no identifica otras acciones.

ACCIÓN 3

El Servicio no identifica otras acciones.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La Estrategia Nacional del Litio busca convertir al litio en un motor de crecimiento económico para Chile, incorporando al Estado en todo su ciclo productivo, ya sea a través de empresas estatales o promoviendo alianzas público-privadas, de manera de asegurar que los beneficios del litio sean compartidos por todos los chilenos y priorizando la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

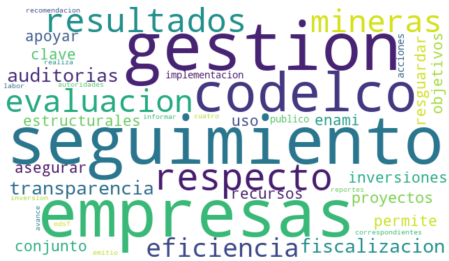
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras y su contribución a la generación de valor público, proporcionando al Gobierno asesoría técnica especializada en materias de su interés y fiscalizando y evaluando sus inversiones y su gestión, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de sus recursos.

ACCIÓN 1

El seguimiento del avance de los proyectos de inversión estructurales de Codelco permite apoyar la labor de recomendación de inversiones que se realiza en conjunto con MDSF e informar a las autoridades correspondientes respecto de sus resultados. El año 2024 se emitió cuatro reportes con fecha de control diciembre de 2023, marzo, junio y septiembre de 2024, dando cobertura al 100% de ellos.

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

La evaluación de la Gestión de las Empresas Mineras del Estado es clave para asegurar eficiencia, transparencia y cumplimiento de sus objetivos operativos de corto plazo. En este ámbito, el año 2024, se elaboró 8 informes para los ministerios de Minería y de Hacienda, respecto de los resultados de gestión de Codelco y Enami, considerando en dicho análisis sus principales indicadores operacionales.

ACCIÓN 3

La fiscalización permanente y periódica de las empresas mineras del Estado, contribuye a resguardar la transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de sus recursos. El año 2024 se realizaron 19 auditorías a Codelco y 5 a Enami, incluyendo los 6 seguimientos efectuados a la implementación de los planes de acción definidos por éstas a partir de los hallazgos detectados en auditorías anteriores.

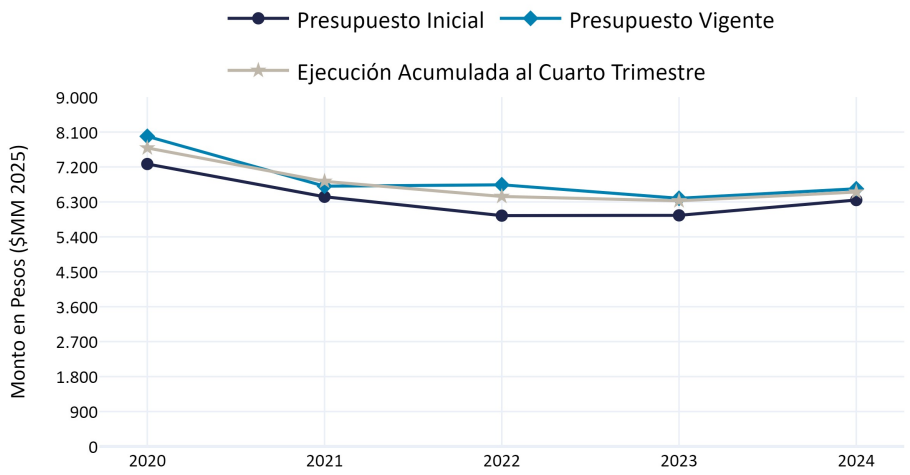
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones de seguimiento de inversiones, evaluación de gestión y fiscalización a las empresas mineras del Estado son fundamentales para resguardar el buen uso de los recursos públicos y asegurar que estas empresas cumplan su rol estratégico.
El seguimiento de proyectos estructurales permite anticipar riesgos y apoyar decisiones oportunas respecto de su ejecución, contribuyendo a su sostenibilidad.
La evaluación de la gestión operativa entrega información clave para monitorear el desempeño y alinear resultados con los objetivos del Estado.
Por su parte, la fiscalización mediante auditorías fortalece la transparencia y la mejora continua, detectando desviaciones y promoviendo la implementación de correctivos.
En conjunto, estas acciones permiten al Estado ejercer una supervisión técnica activa, informada y responsable, orientada al valor público y la eficiencia institucional.

Funcionamiento de la Comisión Chilena del Cobre

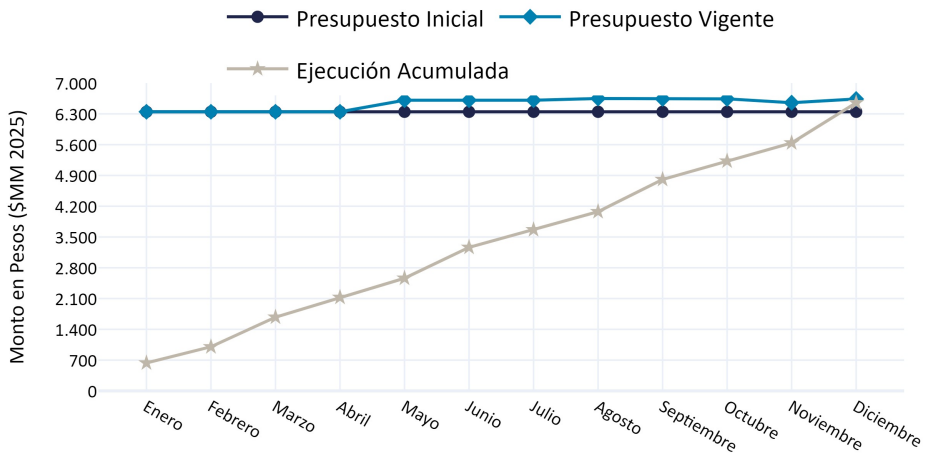
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



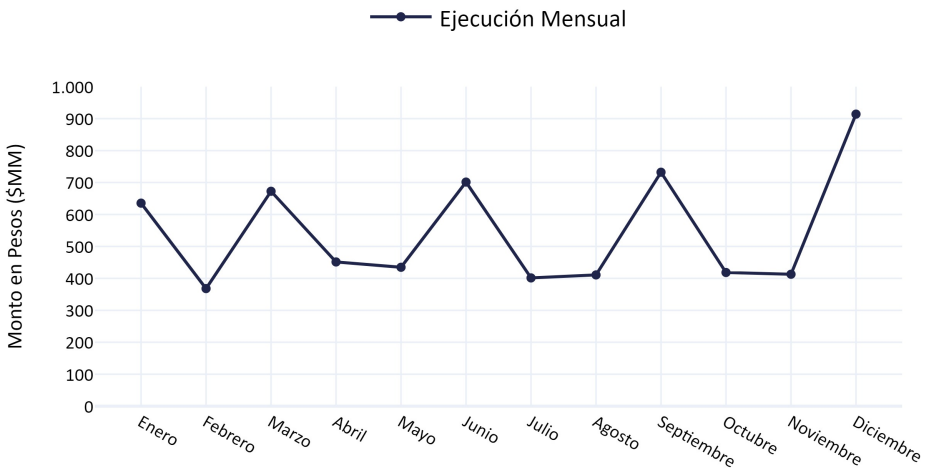
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

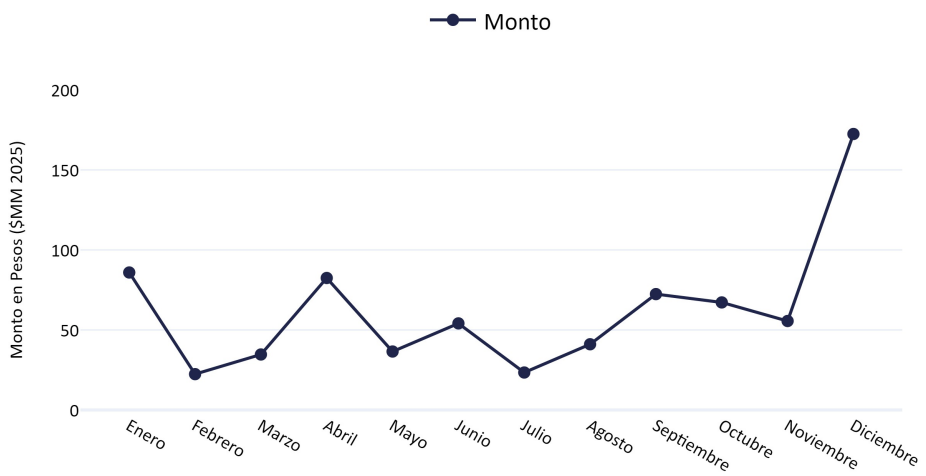
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

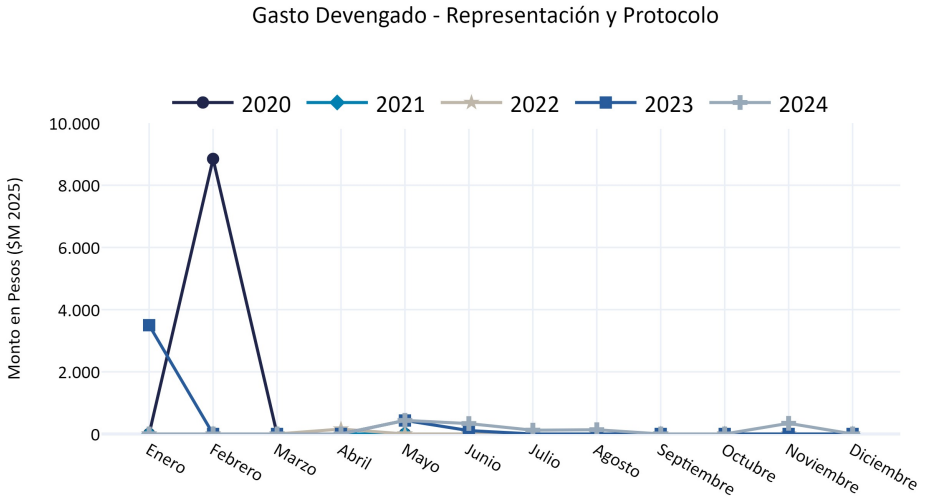
La Comisión Chilena del Cobre, ejecutó el 23,1% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con mayor ejecución en este mes.

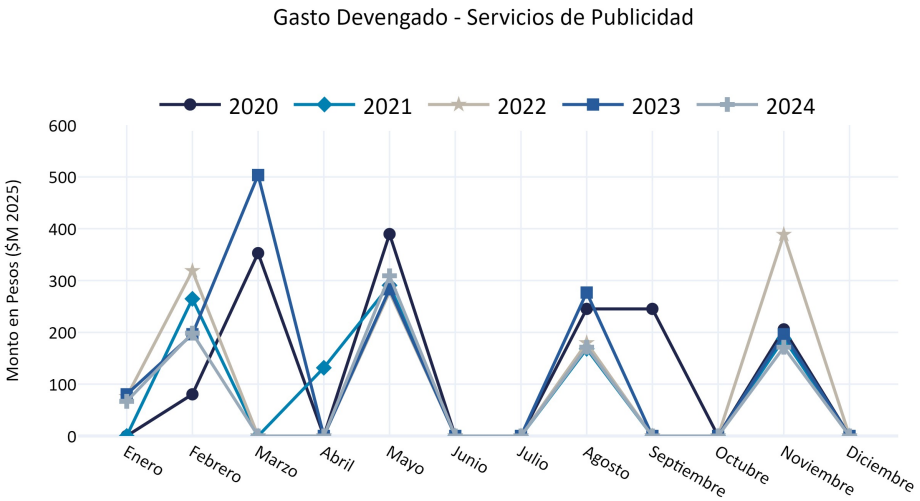
Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

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.

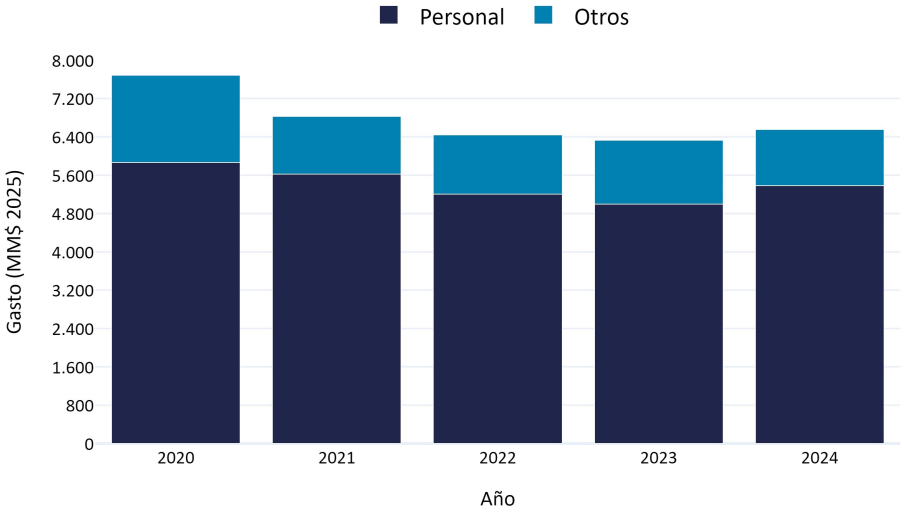
Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.




Gasto Devengado - Servicios de Publicidad
2020
2021
2022
2023
2024
Monto en Pesos ($M 2025)
600
500
400
300
200
100
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 Comisión Chilena del Cobre

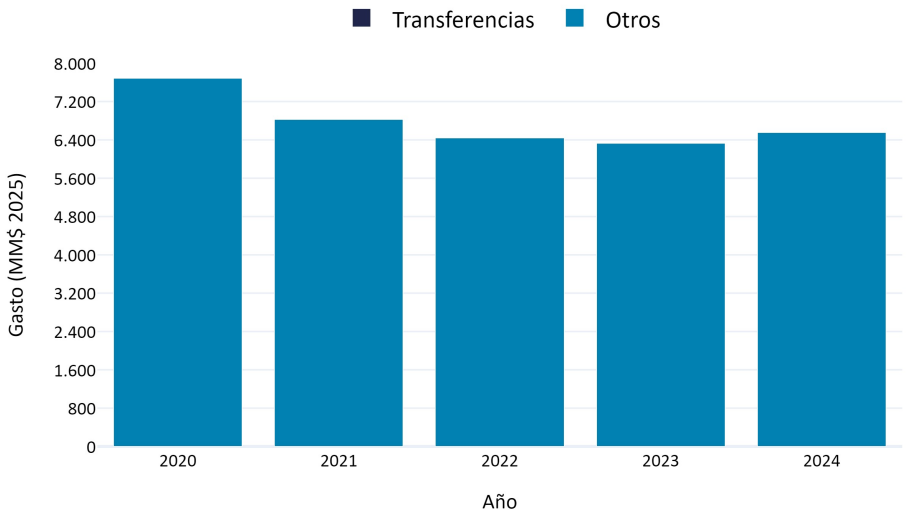


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



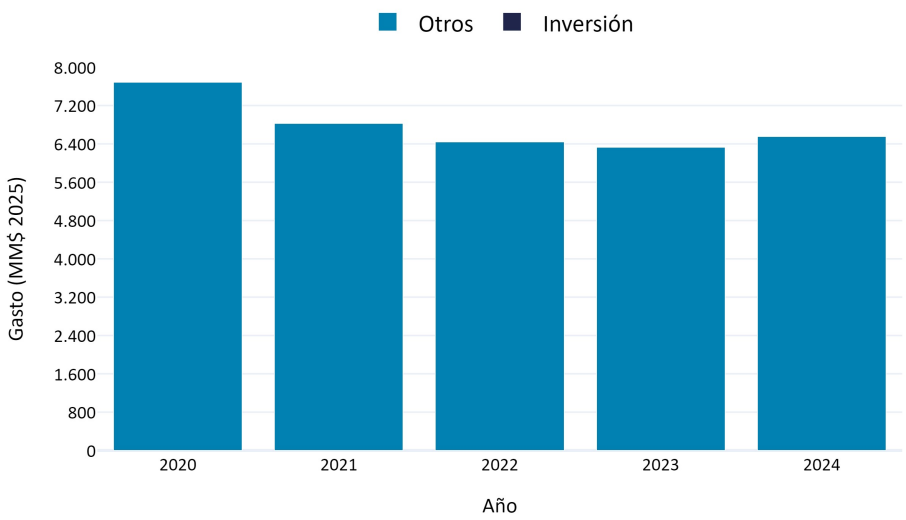
¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

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 Comisión Chilena del Cobre



¿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.

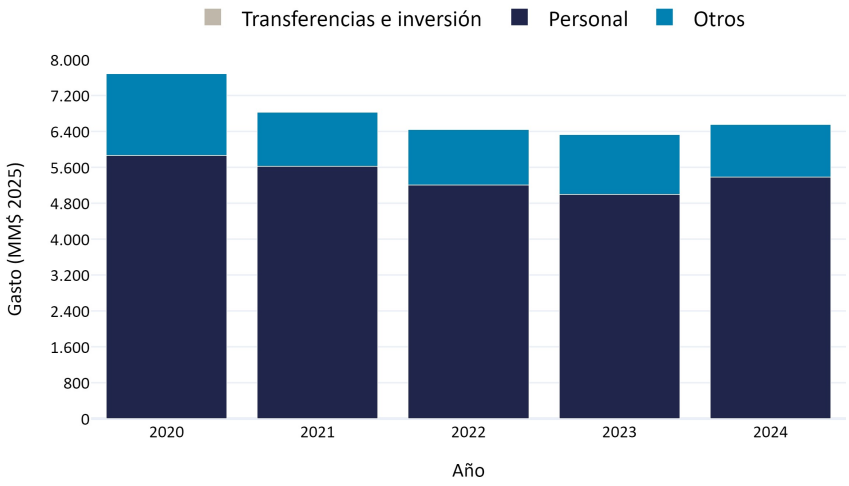
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

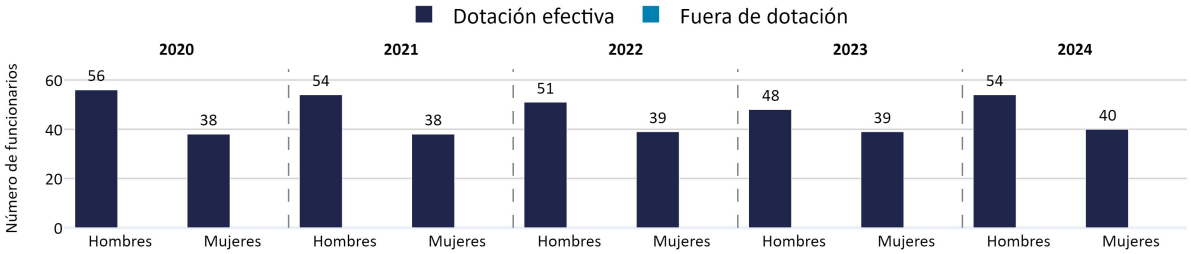
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Comisión Chilena del Cobre



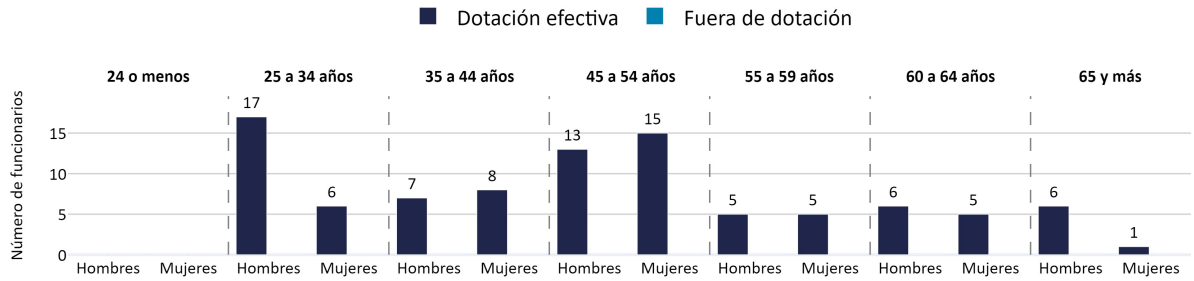
III 4.- Dotación

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



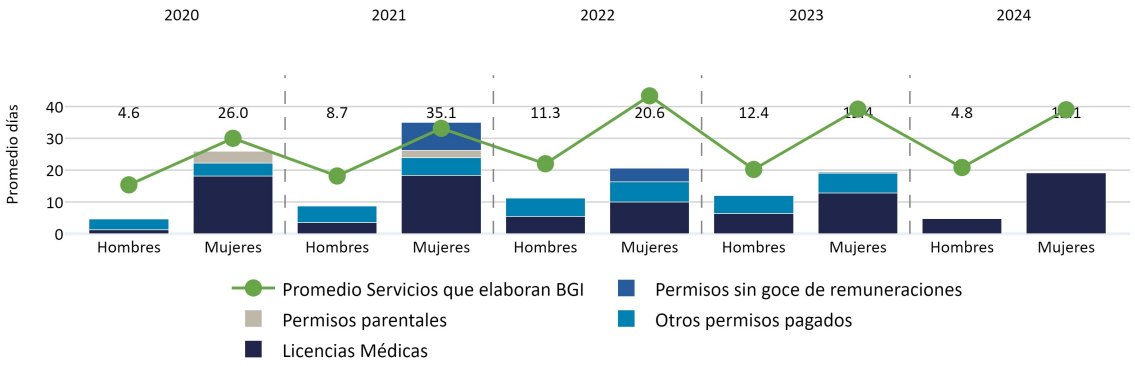
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



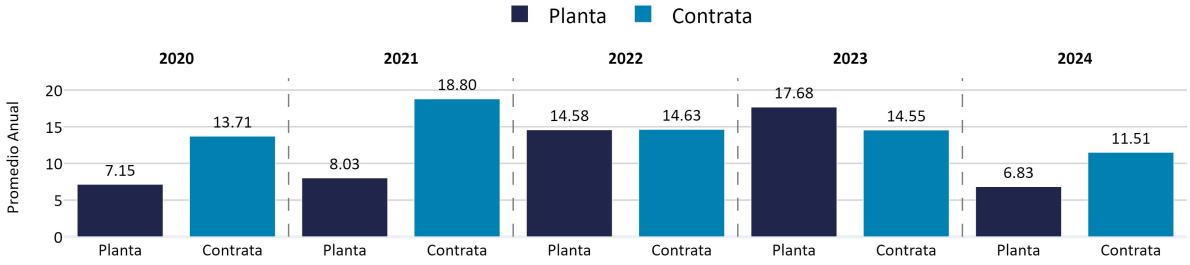
Evolución del ausentismo laboral

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.

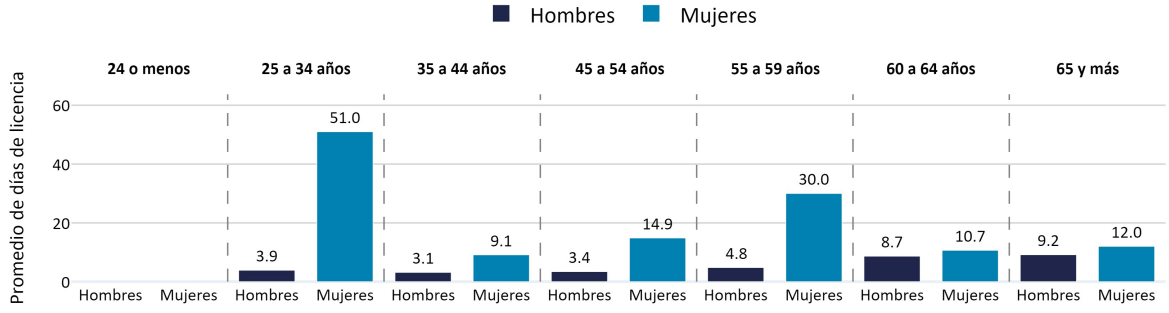
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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$ 1.247 y M$ 3.373 respectivamente.

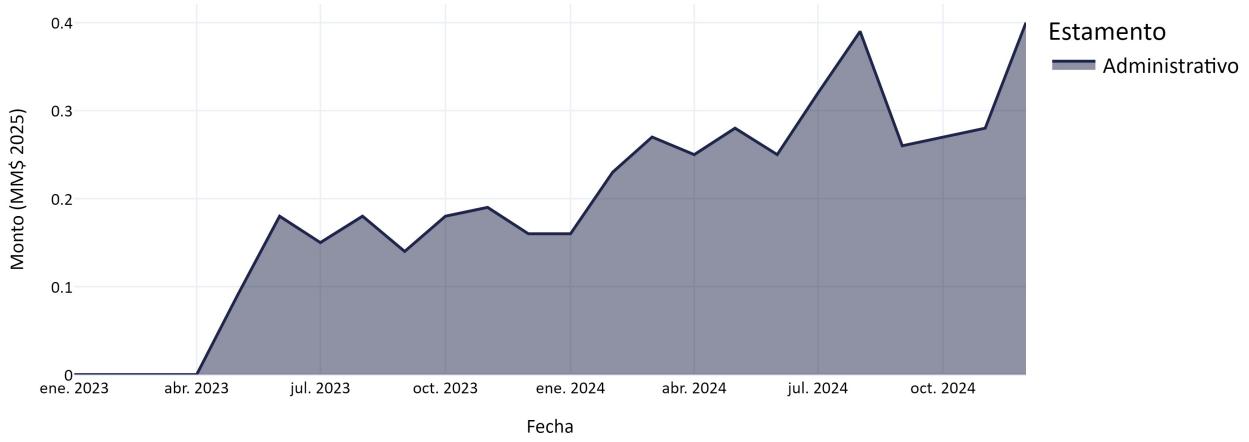
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,5%	2,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,1%	2,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

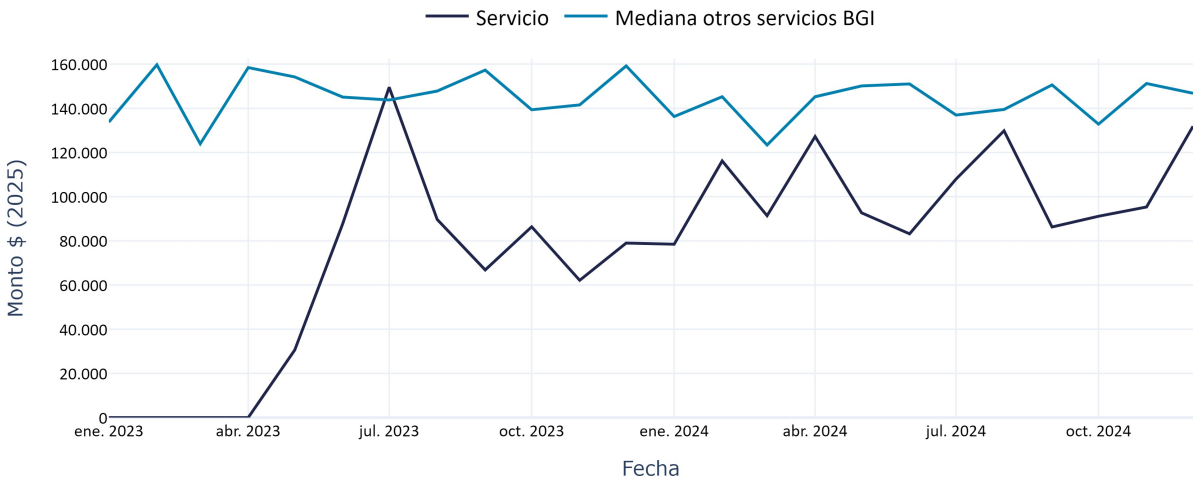
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	19 horas	25 horas
Promedio pagado por trabajador	$73.351	$102.207
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,1%	7,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



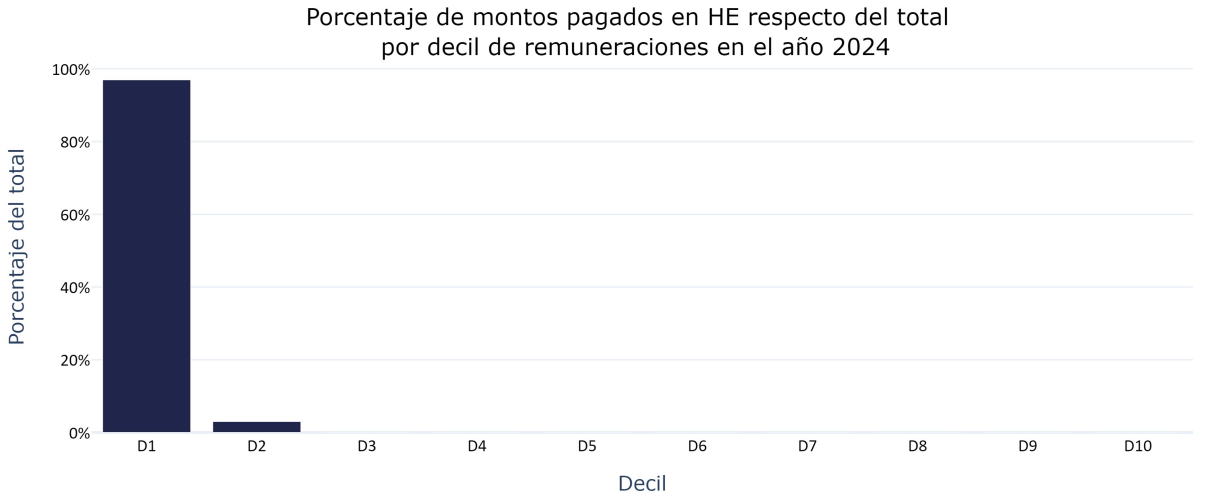
Comparación con otros servicios públicos

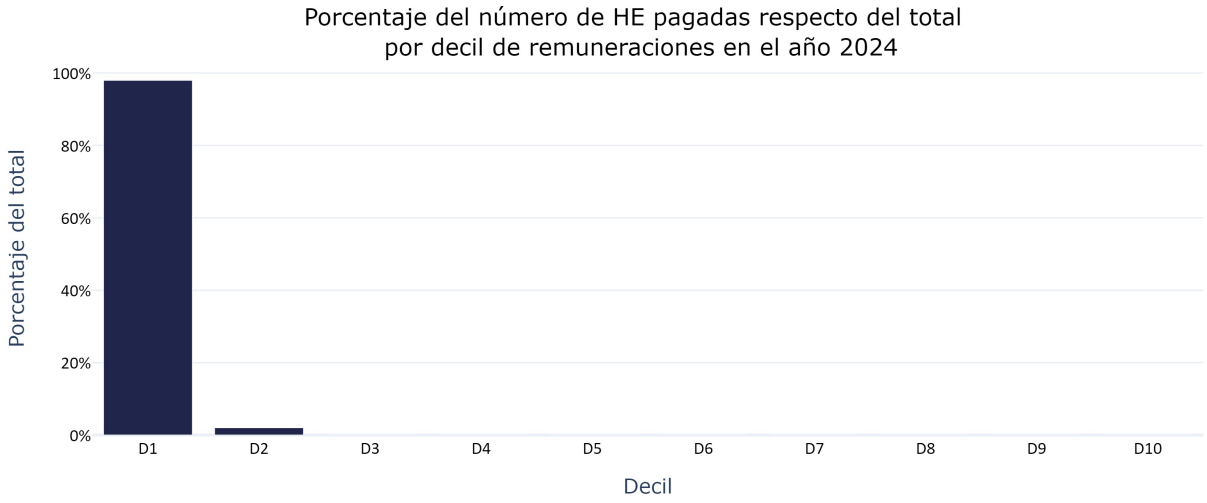


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

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 98% de las HE pagadas y recibe el 97% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Comisión Chilena del Cobre

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	10	25%	4	7.41%	14
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	5%	2	3.7%	4
Profesionales	28	70%	48	88.89%	76
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	40	100%	54	100%	94

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	100%	3	100%	5
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	2	100%	3	100%	5

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	0	3	13
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	3	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	100%	92.86%

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	0	3	13
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	3	13
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	100%

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	10	8	8
(b) Total dotación efectiva año t	90	87	94
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11.11%	9.2%	8.51%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	1	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	0	1
Otros retiros voluntarios año t	4	7	3
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	0	4
Total de ceses o retiros	10	8	8

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	8	5	14
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	8	8
Porcentaje de recuperación (a/b)	80%	62.5%	175%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	1	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	13	14	12
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	7.69%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	90	87	95
(b) Total Dotación Efectiva año t	90	87	94
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100%	100%	101.06%

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)	2205	1749	1752
(b) Total de participantes capacitados año t	82	87	63
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	26.89%	20.1%	27.81%

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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	54	44	42
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.85%	2.27%	2.38%

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	90	87	94
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	78	78	71
Lista 2	0	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	78	79	71
(b) Total Dotación Efectiva año t	90	87	94
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	86.67%	90.8%	75.53%

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	8	3	14
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	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Comisión Chilena del Cobre

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Comisión Chilena del Cobre

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	19.00	4.00	100.00	310000.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Comisión Chilena del Cobre

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	1.- 7 funcionarios realizan capacitación avanzada el año 2024 (meta 4) y se realiza evaluación de transferencia al 100% de ellos. 2.- 10 funcionarios efectúan capacitación básica en materia de genero (meta 7) Se da cumplimiento a todos los medios de verificación
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se incluyo en el 100% de las bases de licitación el criterio de evaluación del componente de "Sello Empresa Mujer", evaluando dicho componente y su cumplimiento, otorgando mayor puntaje a aquellas empresas que cuenten con este sello, entregado por ChileCompras.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realiza estudio de género en minería: Representación de la mujer en el sector minero en Chile al año 2023, remitiéndose a la VPE con fecha 11 de noviembre de 2024, siendo aprobado por la autoridad con igual fecha. Se da cumplimiento a todos los medios de verificación comprometidos.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Diseño de Encuesta de Género para Proveedores de la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)	1. Mediante Comunicación N° 2 de fecha 27/03/24 el Secretario del Consejo informa la inclusión en Plan de Trabajo 2024 de la actividad "Radiografía de Género aplicada a Proveedores AIA", que contiene la definición de la encuesta. 2. Director(a) de Estudios y Políticas Públicas envía correo electrónico, a la encargada de PMG de Cochilco de fecha 25/06/2024 con la Encuesta de Género.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Comisión Chilena del Cobre

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