

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena





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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

I.- Presentación de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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

III. Funcionamiento de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Álvaro Lino Daniel Morales Marileo, director nacional Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Javiera Toro Cáceres, ministra de Desarrollo Social y Familia Paula Poblete Maureira, subsecretaria de Evaluación Social Francisca Gallegos Jara, subsecretaria de Servicios Sociales Verónica Silva Villalobos, subsecretaria de la Niñez

MISIÓN
Promover, coordinar y ejecutar, en su caso, la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las mujeres, hombres, disidencias sexo genéricas, familias, asociaciones y comunidades de pueblos indígenas, especialmente en lo económico, social, cultural y de impulsar su participación en la vida nacional, con enfoque de género, sostenibilidad ambiental y bajo el principio de igualdad.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena correspondió a un 10,7% del total del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

(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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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	
Promover y proteger los derechos y el patrimonio de los pueblos indígenas, mediante el acceso a información, el diálogo y mecanismos de consulta, impulsando una participación paritaria con enfoque de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos en las decisiones sobre las medidas legislativas y/o administrativas susceptibles de afectarles directamente, para el cumplimiento pleno del Convenio 169.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Fondo de Tierras y Aguas, programa Subsidio para la Aplicación del Artículo 20 componente letra a), con una inversión de MM\$2.208, se financió la adquisición de 389 hectáreas, beneficiando a 114 familias indígenas; y, en el componente aplicación del artículo 20 letra b), con una inversión de MM\$65.442, se financió la adquisición de 23 predios para 17 comunidades indígenas y 4 personas naturales	
ACCIÓN 2	
En el ámbito del apoyo a la participación de los pueblos indígenas, sus comunidades y organizaciones, con una inversión de MM\$160 se apoyó el fortalecimiento y trabajo de 4 Áreas de Desarrollo Indígena (ADI): Alto Andino, en la Región de Arica y Parinacota; Jiwsa Orajé, en la Región de Tarapacá; finalmente, Atacama La Grande y Alto El Loa, ambas en la Región de Antofagasta.	
ACCIÓN 3	
En el ámbito del apoyo a los Planes de Administración y Manejo de Espacios Costeros Marinos (ECMPO) y una inversión de MM\$150, se financiaron 6 planes de administración y manejo para: Mañihueico Huinay, comuna de Hualaihué; Chaullin y Koldita, comuna de Quellón; Bahía Mansa Palería, comuna de San Juan de la Costa; y Quetalmahue, comuna de Ancud; beneficiando a 512 personas indígenas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones se justifican en el cumplimiento de los artículos 20, 26, 27 y 34 de la Ley N° 19.253; el cumplimiento de los artículos 8 y 11 de la Ley N° 20.249; y el cumplimiento del artículo 8, 13, 14 y 15, del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Plan Buen Vivir Presidencia de La República, Primer eje - Reconocimiento de los pueblos originarios. El conjunto de las acciones promueve el aumento del patrimonio territorial y recursos marinos de las familias y comunidades indígenas, así como, se promueven y protegen los derechos indígenas, mediante el apoyo a mecanismos e instrumentos de participación y coordinación, en el marco del cumplimiento del Convenio 169.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

1. *Journal of the American Medical Association*, 2000; 283: 2689-2696.



ACCIÓN 2

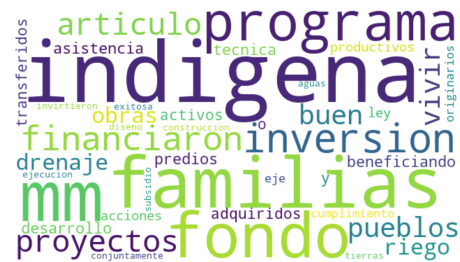
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

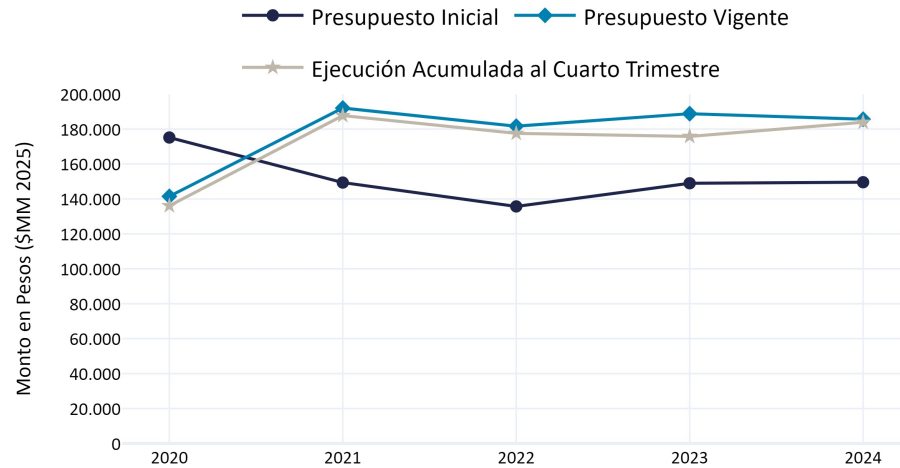
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

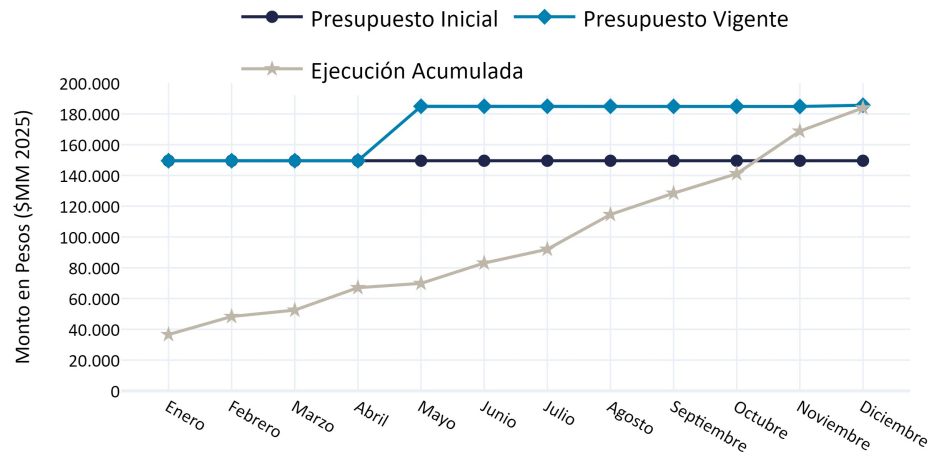
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



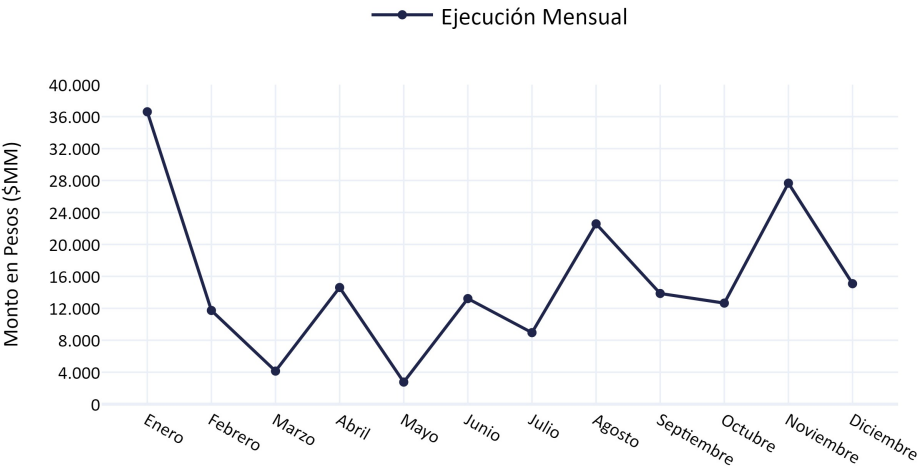
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

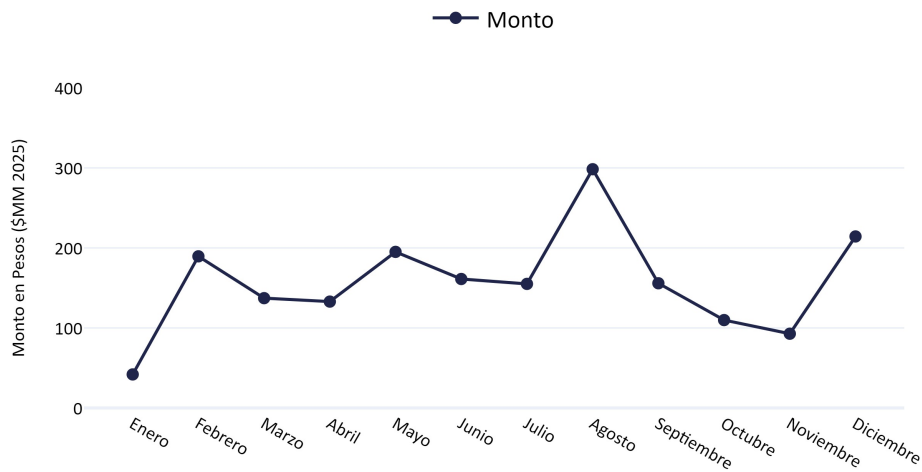
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



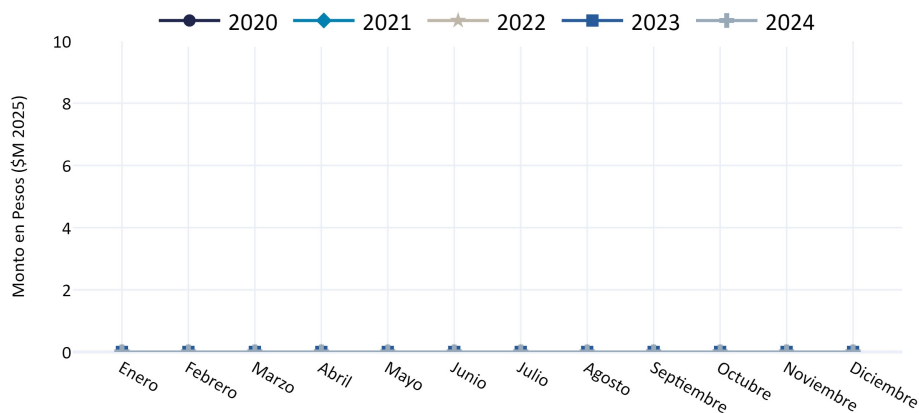
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, ejecutó el 11,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% 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

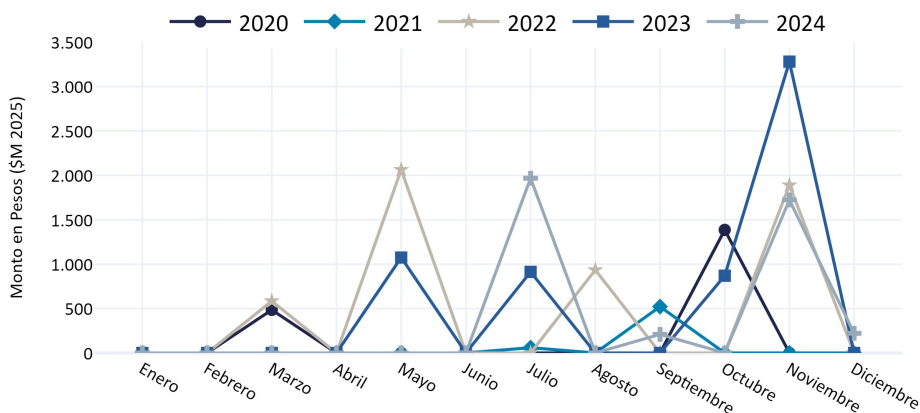
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



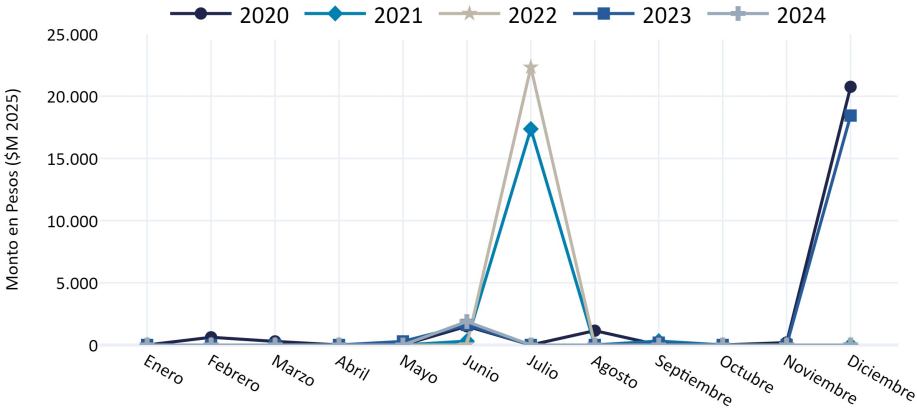
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

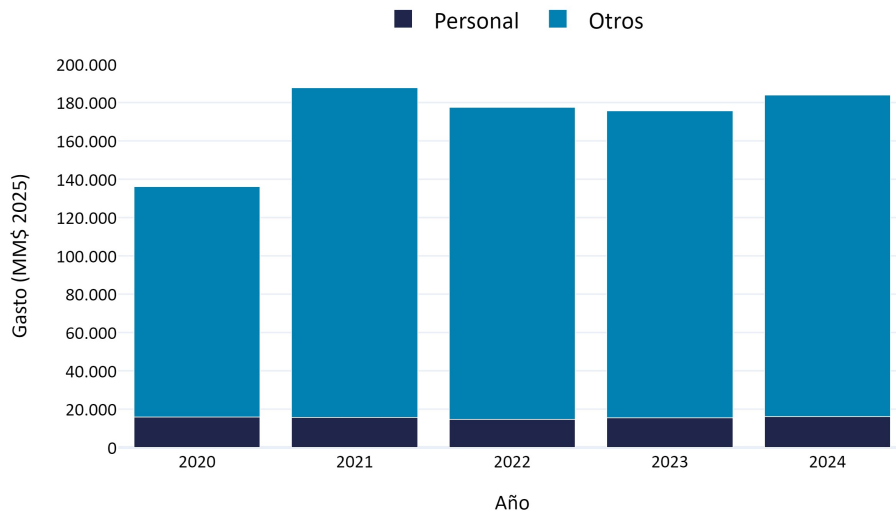


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

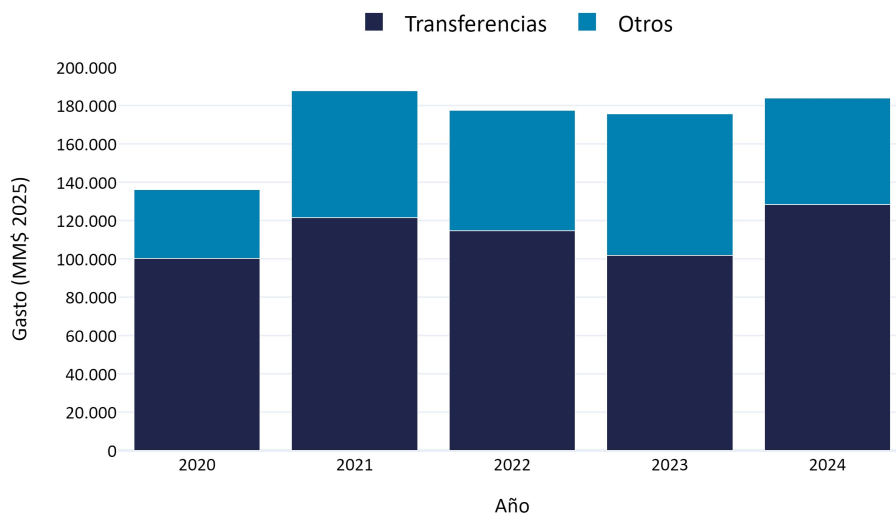


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

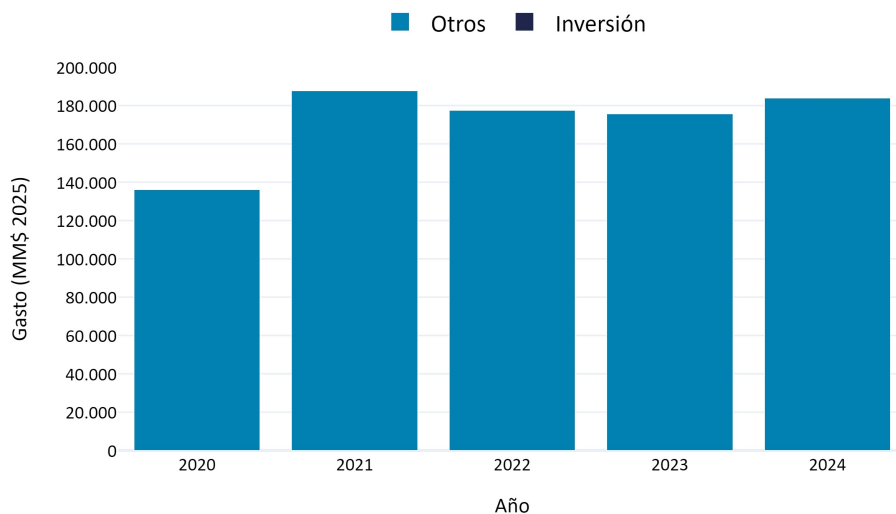
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena



¿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.

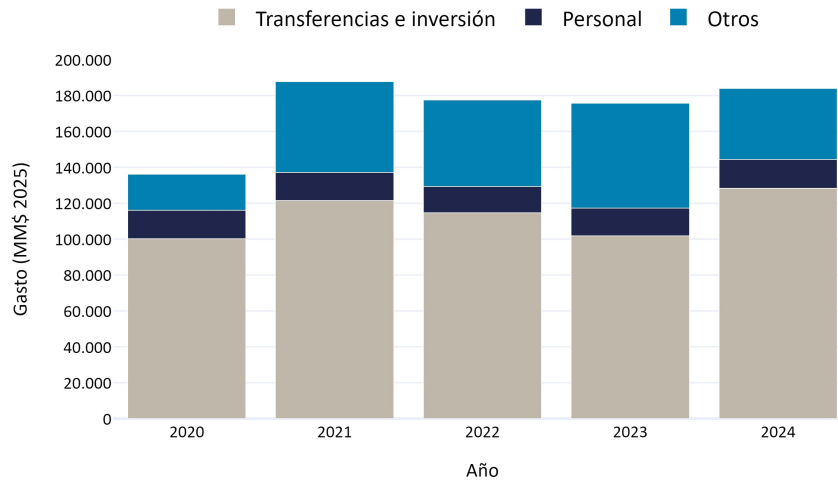
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

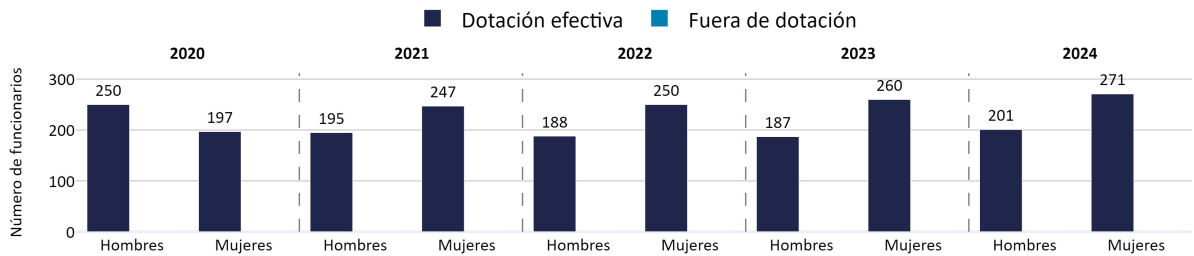
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena



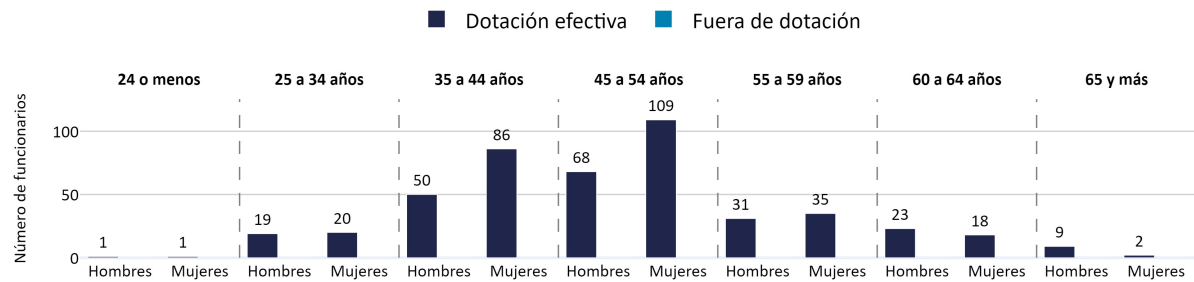
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



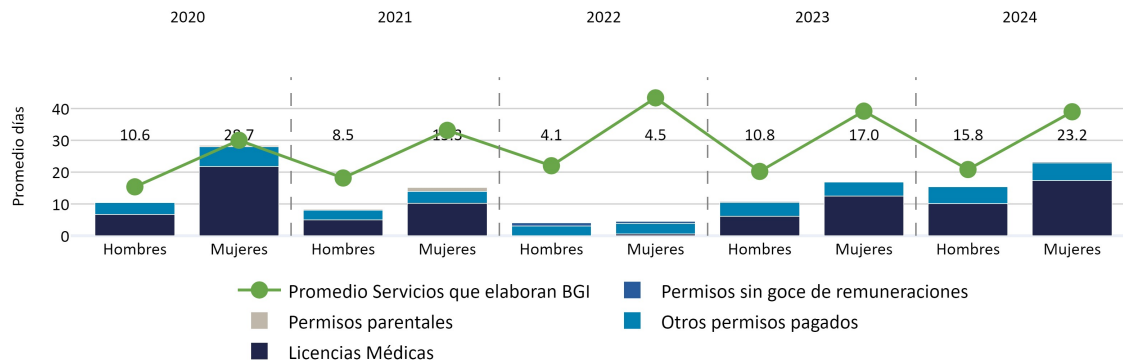
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



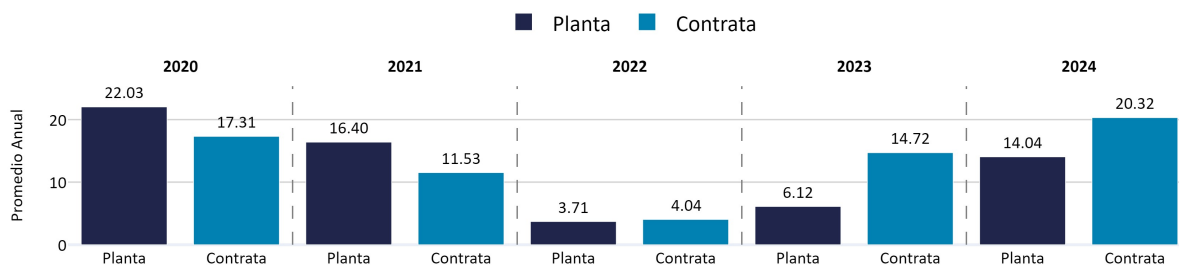
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

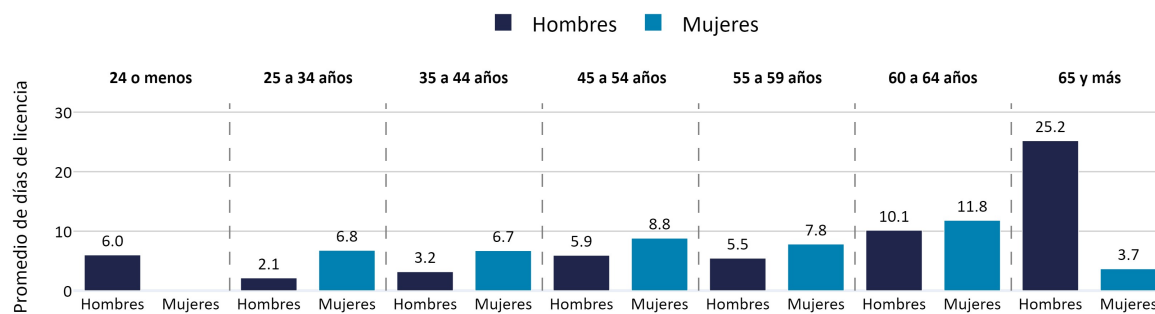
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	23	8.49%	20	9.95%	43
Auxiliares	2	0.74%	6	2.99%	8
Directivos	5	1.85%	6	2.99%	11
Profesionales	196	72.32%	155	77.11%	351
Técnicos	45	16.61%	14	6.97%	59
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	271	100%	201	100%	472

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	7	15.22%	1	3.7%	8
Auxiliares	0	0%	2	7.41%	2
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	33	71.74%	20	74.07%	53
Técnicos	6	13.04%	4	14.81%	10
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	46	100%	27	100%	73

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	2	4	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	26	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	11.76%	15.38%	NaN%

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	2	4	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	4	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	NaN%

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	18	21	0
(b) Total dotación efectiva año t	438	447	472
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.11%	4.7%	0%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	5	0
Otros retiros voluntarios año t	8	7	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	8	0
Total de ceses o retiros	18	21	0

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	17	28	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	18	21	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	94.44%	133.33%	NaN%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	21	24	23
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	4.17%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	316	397	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	438	447	472
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	72.15%	88.81%	0%

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)	9717	479	0
(b) Total de participantes capacitados año t	519	411	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	18.72%	1.17%	NaN%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	1	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	1	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	NaN%	100%	NaN%

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	438	447	472
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	430	435	0
Lista 2	2	3	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	432	438	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	438	447	472
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	98.63%	97.99%	0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		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	

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	17	26	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	11.76%	3.85%	NaN%

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	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	Infinity%	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 Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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)
11.00	4054.00	654.00	9860.00	600983.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Cumplida 100%. El diagnóstico fue desarrollado por entidad externa ARS Global. Al final del proceso se emitió un Informe denominado: Diagnóstico de Transversalización de Género con base en la Norma Chilena 3262:2021: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. SGIGC.
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.	Cumplida 100%. La capacitación denominada: Formación en Género, Interseccionalidad y Derechos Humanos, se orientó a coordinadores de programas, unidades jurídicas y personas encargadas de género. El curso fue dictado por la entidad denominada Etnográfica.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Cumplida 100%. El programa Gestión Social Indígena fue incorporado al proceso ex ante 2024 incorporando ejes transversales de soberanía alimentaria vinculado a producción agroecológica de los pueblos originarios con perspectiva de género.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Cumplida 100%. Se elaboró Informe de Análisis Descriptivo de la Evolución de la Situación Socioeconómica de las Mujeres de Pueblos Originarios en Chile, desde 2010 hasta la actualidad.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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

