



ESTABLECE OBJETIVOS DE GESTIÓN AÑO 2026 PARA EL PAGO DEL INCREMENTO POR DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ARTÍCULO 6° LEY N°19.553, DE LA DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE.

14 ABR 2025

DECRETO EXENTO N° 280

SANTIAGO, 31 diciembre 2025



VISTOS:

Lo dispuesto en el Artículo 32° N°6 del Decreto Supremo N°100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; el Artículo 6° de la Ley N°19.553, que Concede Asignación de Modernización y otros Beneficios que indica, y sus modificaciones; el D.S. N°1.232, de 2018, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba el Reglamento a que se refiere el artículo 6° de la Ley N°19.553; el Decreto N°320, de 27 de octubre de 2025, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios en el año 2026; en el Decreto Supremo N°19, de 22 de enero de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Faculta a los Ministros de Estado para firmar "Por orden del Presidente de la República"; y la Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

a) Que la elaboración de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) por parte de los Servicios, se enmarca en un conjunto de objetivos de gestión comunes para todas las instituciones del Sector Público, considerados esenciales para el desarrollo eficaz y transparente de la gestión.

b) Que, el Jefe Superior de cada Servicio debe proponer al Ministro del cual dependa o con el cual se relacione, un Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año siguiente, el cual contendrá los objetivos de Gestión Eficaz, de Eficiencia Institucional y de Calidad de los Servicios proporcionados a los usuarios, con sus respectivos indicadores o elementos de similar naturaleza, que posibiliten la medición de su grado de cumplimiento, todo ello sobre la base de un Programa Marco.

c) Que, el Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios para el año 2026 propuesto por el Comité Técnico del PMG, fue aprobado por el Decreto Exento N°320 de 27 de octubre de 2025, del Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministro del Interior y por la Ministra Secretaria General de la Presidencia.

d) Que, una vez acordada la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión con el Jefe Superior del Servicio, el Ministro del ramo debe comunicarlo al Ministro de Hacienda para que este analice su correspondencia y consistencia con las prioridades gubernamentales y los recursos financieros contemplados en el proyecto de presupuesto de cada Institución.

e) Que la formulación del PMG 2026 fue revisada por el Comité Técnico del PMG, según consta en el Certificado que a continuación se señala:

OF DE PARTES DIPRES
14.04.2026 10:46

05288/2026

1

22050556

ID DOC: 21986178

Servicio	N° Certificado
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE	22890

f) Que el artículo 6° de la ley N°19.553 establece que un decreto supremo del Ministerio del ramo, suscrito además por el Ministro de Hacienda fijará los objetivos de gestión a alcanzar por los Servicios en cada año.

g) Que procede fijar mediante decreto, los objetivos de gestión con sus correspondientes ponderadores a alcanzar en el año 2026 por el servicio que se indica.

Servicio
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE

h) Que los requisitos técnicos para verificar el cumplimiento de los objetivos de gestión se encuentran señalados en el Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios para el año 2026, según se indica en el considerando tercero.

DECRETO (E):

PRIMERO: Establézcanse los siguientes objetivos de gestión e indicadores/sistemas y sus respectivos ponderadores, del Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año 2026, para el siguiente servicio:

Servicio
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2026

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE	CAPÍTULO	14

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	Ponderación	N° Indicadores/Sistemas
Objetivo N°1: Gestión Eficaz	35.00	2
Objetivo N°2: Eficiencia Institucional	30.00	2
Objetivo N°3: Calidad de Servicio	35.00	2
Total	100.00	6

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 35.00%)

N°	Nombre indicador	del Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
1	Medidas de Equidad de Género	(Número de medidas para la	50.0 % [(4 / 8) * 100]		20.00

		igualdad de género implementadas en el año t/Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t)*100			
--	--	--	--	--	--

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral	15.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Etapas de Desarrollo
Etapa 1	Objetivo 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema.	7.50%
	Objetivo 2: El Servicio genera y difunde un diagnóstico institucional de los riesgos psicosociales laborales, mediante la aplicación del cuestionario CEALSM/SUSESO, de manera participativa y el ausentismo laboral.	7.50%
Etapa 2	Objetivo 1: El Servicio define una política de gestión de riesgos psicosociales laborales o su actualización si corresponde y elabora un plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo, de manera participativa y del ausentismo laboral.	0%
Etapa 3	Objetivo 1: El Servicio implementa y difunde el plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo y del ausentismo laboral.	0%
Etapa 4	Objetivo 1: El Servicio evalúa la gestión de riesgos psicosociales y ausentismo laboral.	0%
Total		15%

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 30.00%)

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Estado Verde	15.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Etapas de Desarrollo
Etapa 1	Objetivo 1: Poner en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema Estado Verde, mediante la creación y/o puesta en marcha del Comité Estado Verde y la concientización de sus colaboradores.	5%
	Objetivo 2: Diagnosticar la situación de la gestión ambiental mediante el levantamiento de información y de la existencia de procesos de monitoreo que determinen el desempeño ambiental del Servicio y sus impactos.	

Etapa 2	Objetivo 1: Diseñar y formalizar la política de gestión ambiental y elaborar un plan de gestión ambiental, a partir de los resultados del diagnóstico, que permita abordar las brechas ambientales detectadas.	5%
Etapa 3	Objetivo 1: Implementar el plan de gestión ambiental Institucional.	5%
Etapa 4	Objetivo 1: Evaluar y proponer mejoras en el desempeño del Sistema Estado Verde en el Servicio.	0%
Total		15%

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
2	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	$((\text{Gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el segundo semestre del año t} + \text{gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el cuarto trimestre del año t} + \text{gasto ejecutado de subtítulos 22 y 29 en el mes de diciembre del año t}) / \text{Total de gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el año t}) * 100$	115.67%	$[(6.356.903.000 / 5.495.743.000) * 100]$	15.00

Objetivo 3. Calidad de Servicio (Ponderación: 35.00%)

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria	20.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación de Etapas de Desarrollo
Etapa 1	<p>Objetivo 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para el Sistema, mediante la creación del Comité de Calidad de Servicio, Experiencia Usuaria y Transformación Digital que será la instancia encargada entre otras materias de entregar lineamientos, opiniones técnicas y asesoría, velando por la adecuada implementación del Sistema en cada una de sus etapas.</p> <p>Objetivo 2: El servicio elabora un diagnóstico de la calidad de servicio y experiencia usuaria mediante el levantamiento de información de la medición de la satisfacción, identificación de registros administrativos y la recopilación y análisis de insumos relevantes sobre atención ciudadana que determina las brechas de calidad de servicio y experiencia usuaria y su difusión.</p>	5%
Etapa 2	Objetivo 1: La institución cuenta con una política de calidad de servicio vigente, y un plan de mejoramiento de la calidad de servicio y experiencia usuaria y difunde ambos instrumentos interna y externamente.	5%

Etapas 3	Objetivo 1: La institución implementa el plan de mejoramiento de la calidad de servicio y experiencia usuaria y lo difunde interna y externamente.	5%
Etapas 4	Objetivo 1: La institución evalúa la calidad de servicio y experiencia usuaria de su institución mediante los resultados del plan de mejoramiento de la calidad de servicio y experiencia usuaria.	5%
Total		20.00%

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Transformación Digital	15.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Etapas de Desarrollo
Etapas 1	Objetivo 1: Poner en funcionamiento una estructura de gobernanza para la implementación del Sistema de Transformación Digital. Objetivo 2: Efectuar un diagnóstico institucional de brechas en dimensiones estratégicas de transformación digital.	5%
Etapas 2	Objetivo 1: Elaborar y difundir el plan de transformación digital institucional.	5%
Etapas 3	Objetivo 1: Implementar el plan de transformación digital y difundir las iniciativas.	5%
Etapas 4	Objetivo 1: Evaluar el mejoramiento en la entrega de servicios a las personas, de acuerdo con los principios y estándares de gobierno digital, mediante los resultados de la implementación del plan de transformación digital.	0%
Total		15.00%

N°	Nombre del indicador	del Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
----	----------------------	-------------	------	------	------------

Compromisos Indicador Medidas de Equidad de Género:

Nombre Indicador	N° de Compromisos
Medidas de Equidad de Género	4

N°	Medidas de Género	Descripción Medidas de Género
1	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género	Elaborar e implementar un plan de trabajo que contemple mejoras en materias de la NCh 3262:2021 de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en dos Plataformas de Atención Regionales del país. Lo anterior, con el fin de dar continuidad a las mejoras detectadas en el diagnóstico institucional de género elaborado durante el año 2025.
2	Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del servicio, a funcionarios(os)	Realizar capacitación avanzada en temáticas de género al 80% de las jefaturas de las Plataformas de Atención del país y del Servicio Médico y Dental que atienden público. Adicionalmente, capacitar al 100% de los/as nuevos/as funcionarios/as que ingresen al servicio, con fecha de corte al 30-06-

	equipos directivos del servicio y, capacitación básica en materia de género solo para servicios nuevos y funcionarias(os) que no han sido capacitadas(os).	2025, conforme a lo establecido en el "Plan de Capacitación Anual" y los conocimientos requeridos por el SGIGC.
3	Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Implementar cinco acciones priorizadas del "Informe de sugerencias, propuestas y estrategias para mitigar las desigualdades en la dotación de funcionarios/as que atienden público en el Edificio Sede y el Servicio Médico" realizado en el año 2025. Durante el año 2026 se ejecutará al menos el 50% de las medidas propuestas en el informe (5 de 9), priorizando aquellas de alto impacto para la atención de público con enfoque de género y factibilidad, orientadas a reducir brechas existentes y prevenir situaciones de violencia ejercida por terceros, así como otras condiciones que afectan el entorno laboral. Estas acciones buscan promover la visibilización y la mitigación de las desigualdades de género en los espacios de atención y mejorar la relación con las personas usuarias, especialmente mujeres.
4	Políticas y/o programas públicos elaborados por el servicio con perspectiva de género.	Incorporar en las licitaciones públicas publicadas por el servicio, el criterio de "enfoque de equidad de género" tanto como criterio de evaluación en la etapa de adjudicación, como también dentro de las tres primeras opciones de criterio de desempate. Esta medida tiene como objetivo incentivar que las empresas gestionen la obtención del "Sello empresa mujer" y, a su vez, reconocer a aquellas que ya cuentan con dicha certificación. El indicador estará asociado al número de licitaciones que incluyan este criterio en ambos usos (evaluación y desempate), debiendo representar al menos al 40% del total de licitaciones publicadas entre el 02/02/2026 y el 30/11/2026

SEGUNDO: Establézcanse las siguientes situaciones de excepción en la aplicación del Programa Marco 2026 para el servicio que se indica:

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE	CAPÍTULO	14

Modificación de Contenido Programa Marco

Objetivo	Indicador/Sistema	Modificación
Gestión Eficaz	Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral	La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile compromete el Sistema Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral, de acuerdo al Programa Marco 2026, a excepción de la etapa 2 en materia de ausentismo laboral.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

“POR ORDEN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA



RAFAEL COLLADO GONZÁLEZ
MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA (S)



REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA

NICOLÁS GRAU VELOSO
MINISTRO DE HACIENDA



RGL/SWB/CIE/JGB

Distribución

Dirección de Presupuestos M. Hacienda

Gabinete Ministro Seguridad Pública

Gabinete Subsecretaría de Seguridad Pública

División de Control Y Planificación de las Policías (c/c Isabel Zúñiga)

Ssp-decretosdicopol@minsegpublica.gob.cl

Dirección de Previsión de Carabinero de Chile

Departamento de Gestión Estratégica e Informática - SPD

Oficina de Partes

