

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Servicio Nacional de Menores





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 del Servicio Nacional de Menores

I.- Presentación del Servicio Nacional de Menores

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Menores

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 del Servicio Nacional de Menores

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
María Eugenia Fernández A., directora del Servicio Nacional de Menores	Jaime Gajardo Falcón, ministro de Justicia y Derechos Humanos Ernesto Muñoz Lamartine, subsecretario de Justicia Daniela Quintanilla Mateff, subsecretaria de Derechos Humanos

MISIÓN
Entregar una intervención personalizada y especializada para las personas adolescentes o jóvenes imputados por delitos y aquellos que cumplen sanciones de acuerdo la ley de Responsabilidad Penal Adolescente 20.084, a través de una oferta programática adecuada con el objeto de favorecer la reinserción e integración social, sustentado en la promoción y respeto a los derechos humanos y 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	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 del Servicio Nacional de Menores correspondió a un 7,2% del total del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

(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’.

El objetivo de todas estas acciones es propender a la atención de usuarios, promoviendo su reinserción social, salvaguardando la dignidad y los derechos de las personas atendidas e incorporando criterios de enfoque de género en los protocolos que rigen la operación del servicio, tales como segregación, manifestación de intereses formativos, resguardo de oportunidades de educación, así como también en lo que concierne a protocolo de No discriminación por orientación de género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

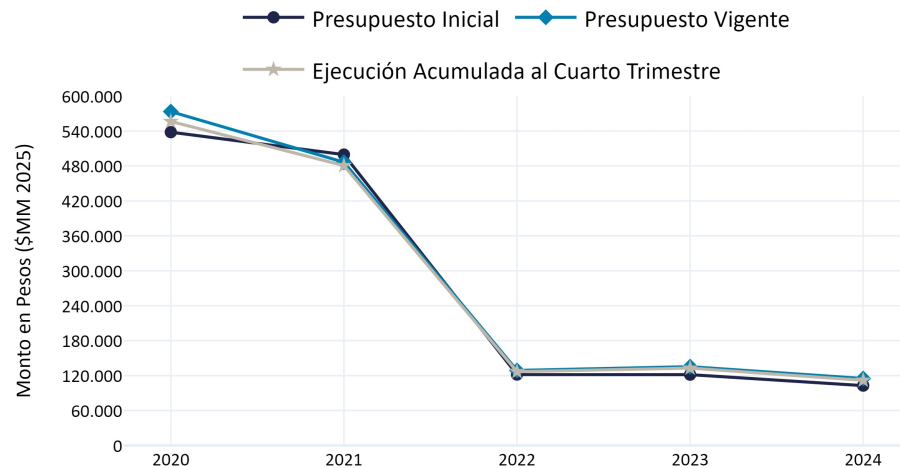
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Servicio Nacional de Menores

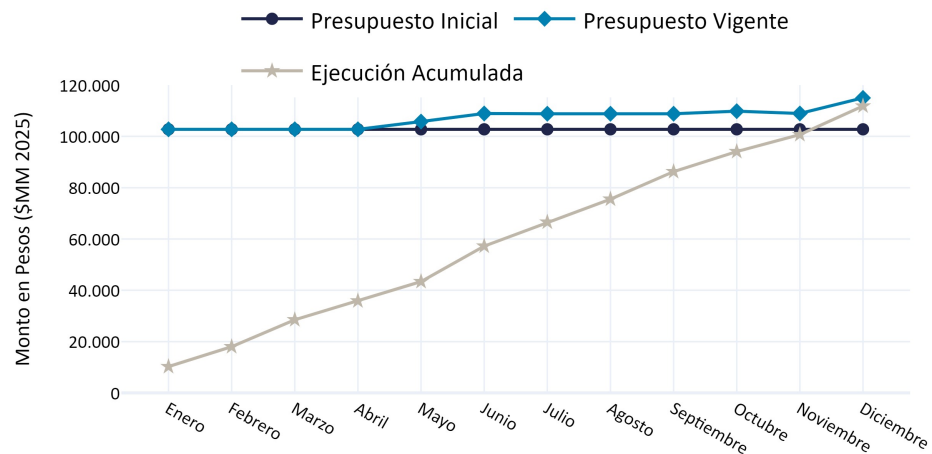
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



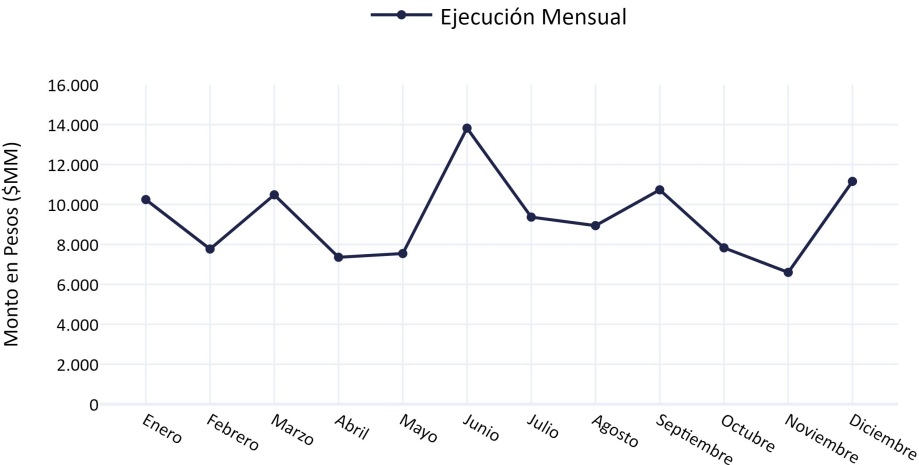
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

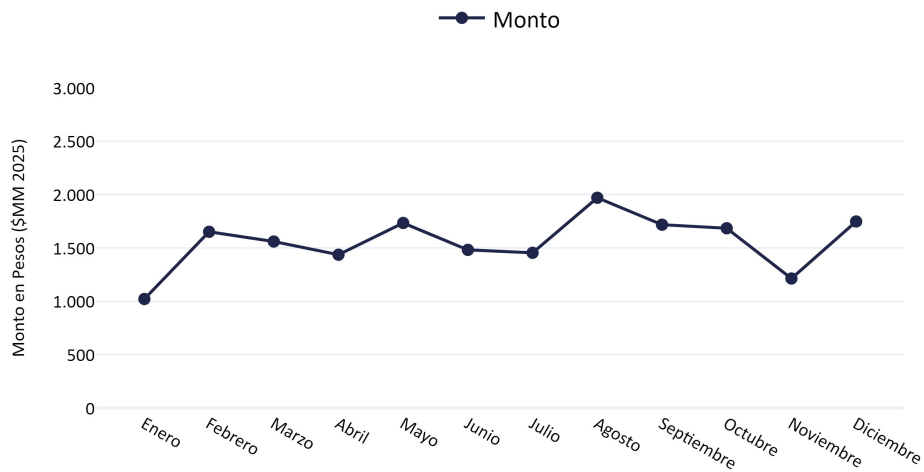
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

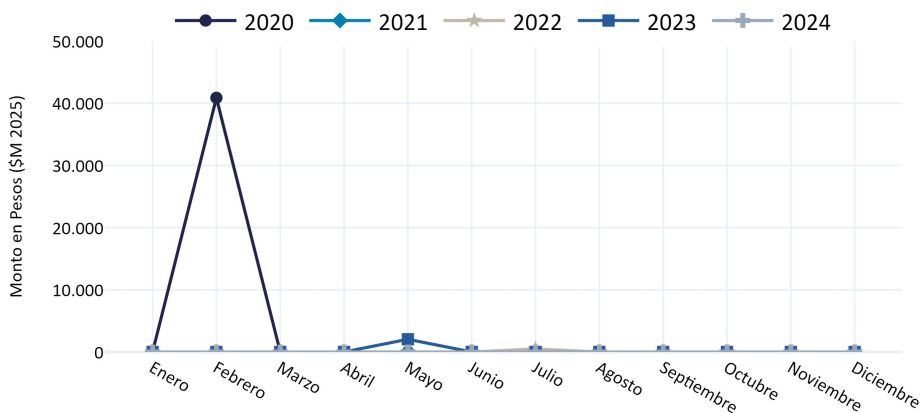
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

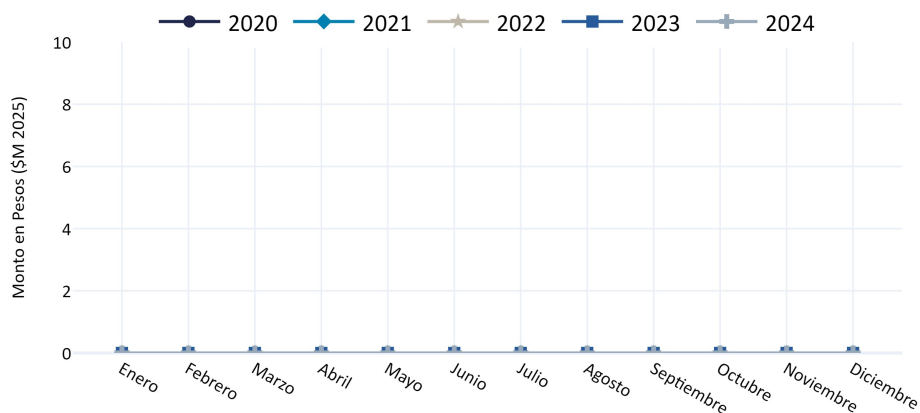


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

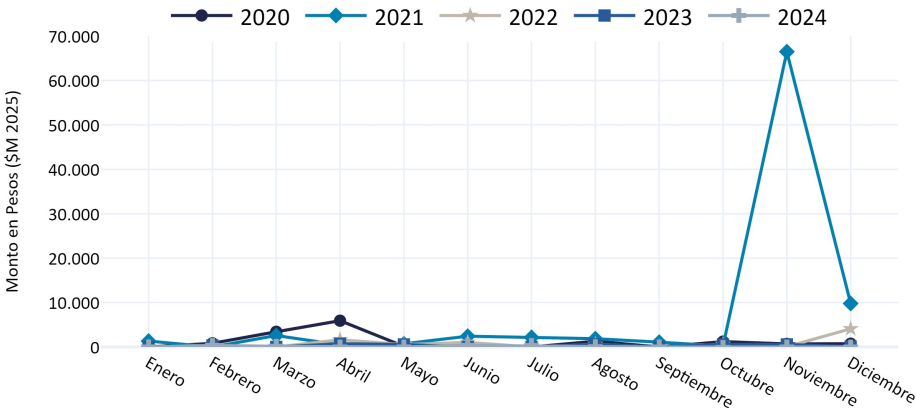
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

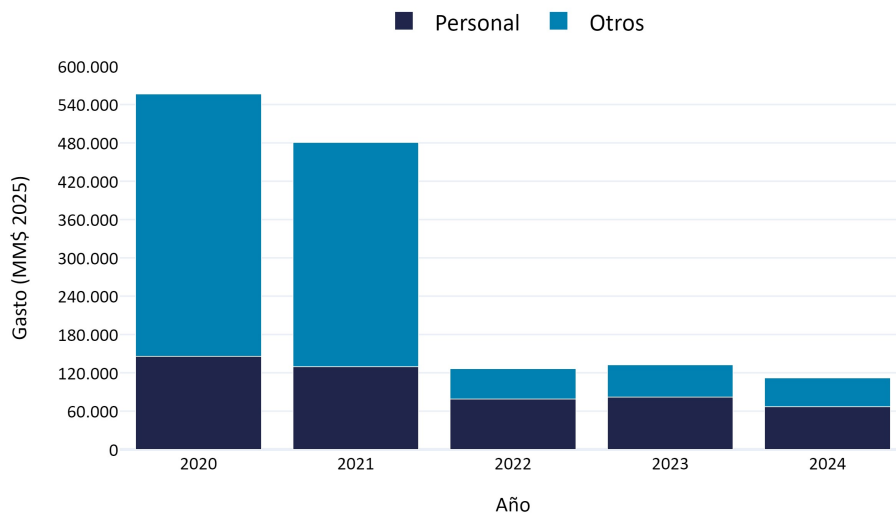


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Menores

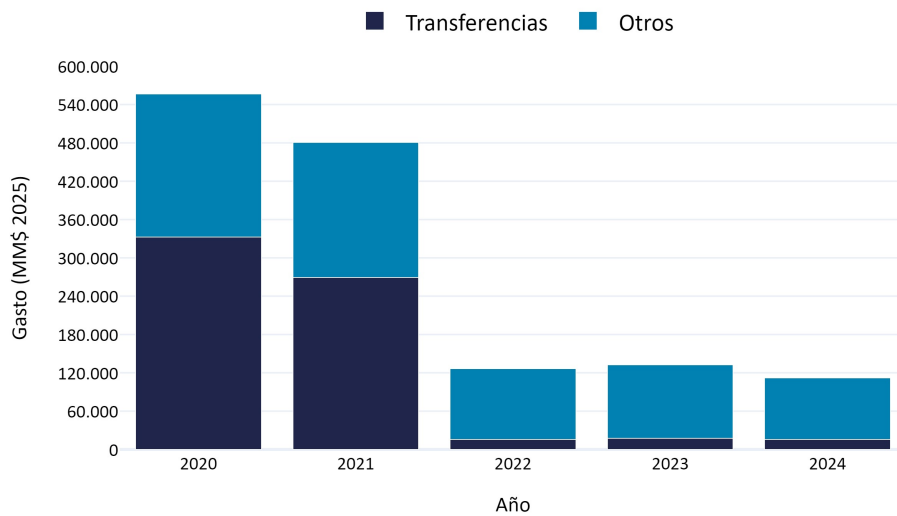


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

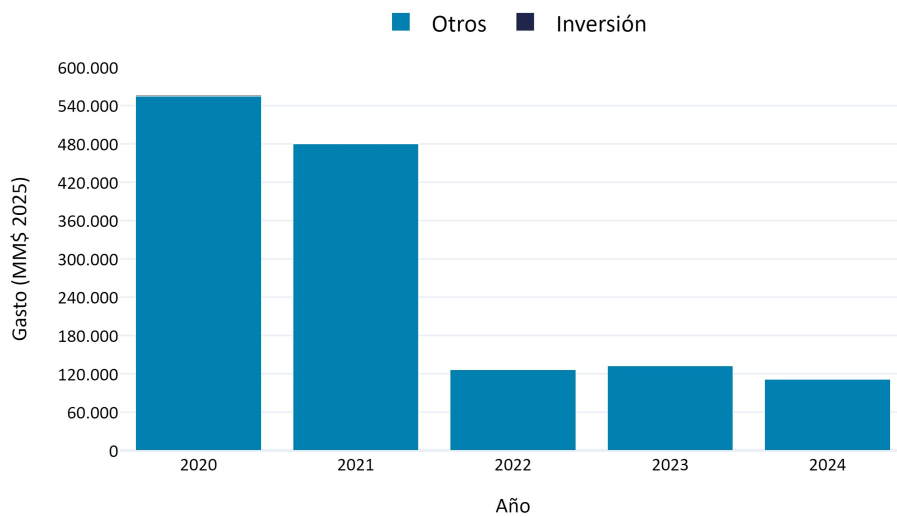
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio Nacional de Menores



¿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.

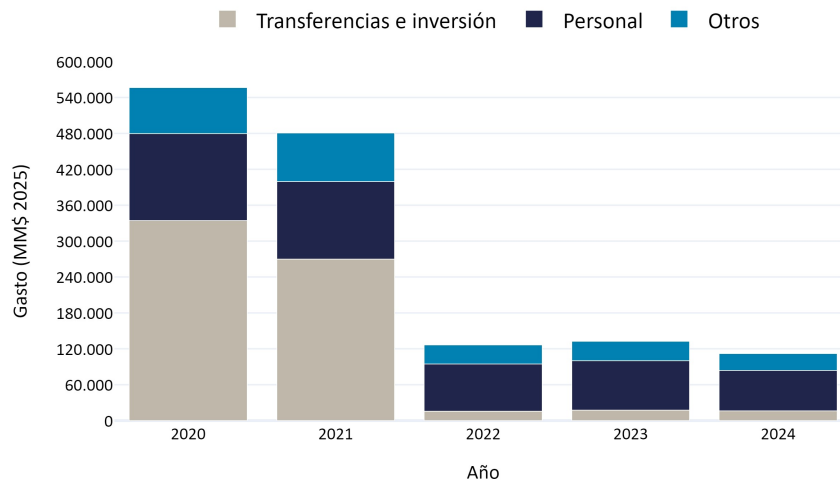
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

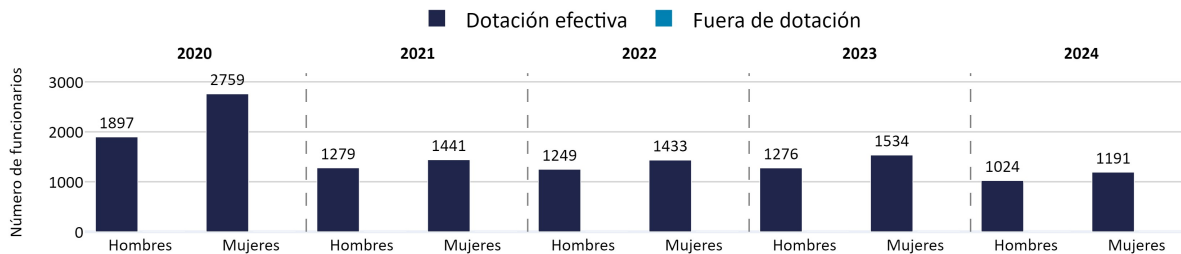
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Menores



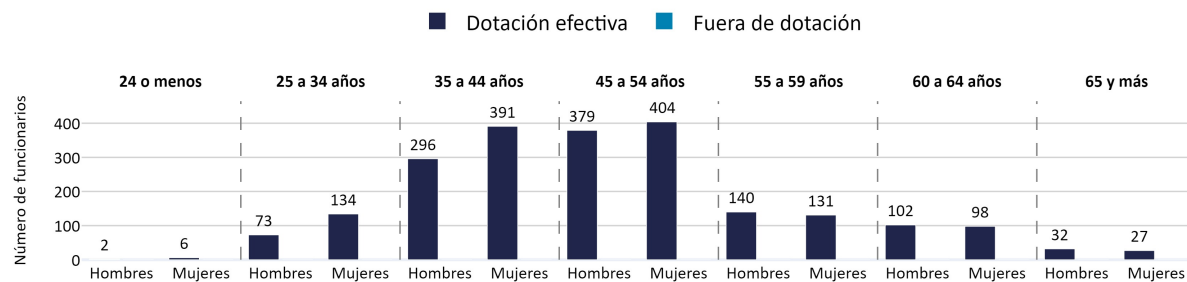
III 4.- Dotación

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



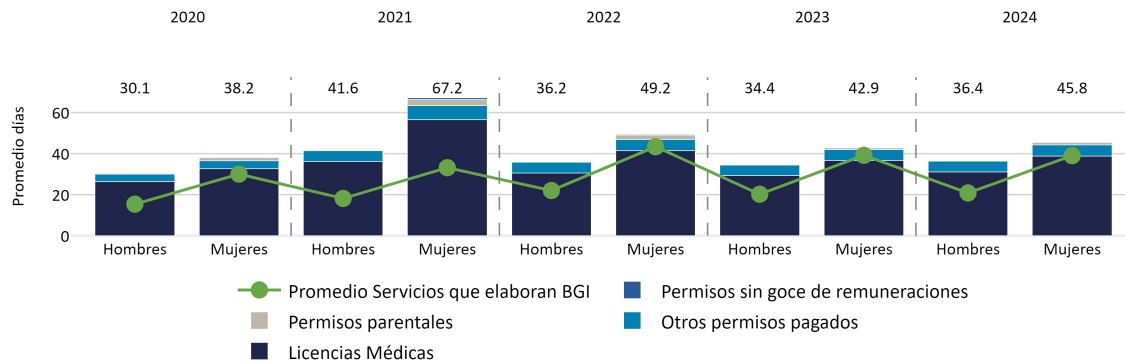
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



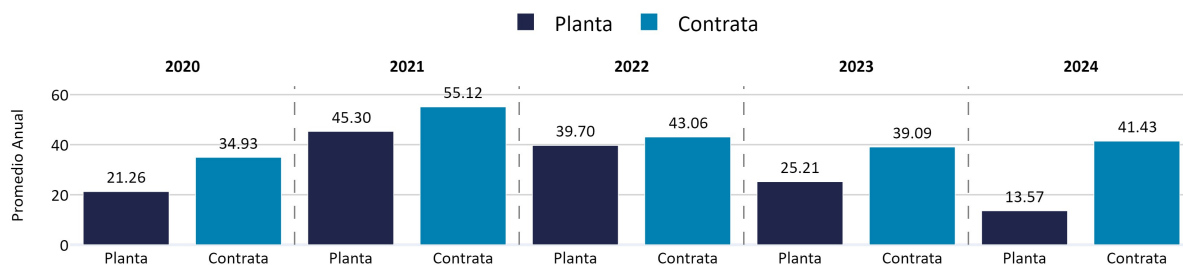
Evolución del ausentismo laboral

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.

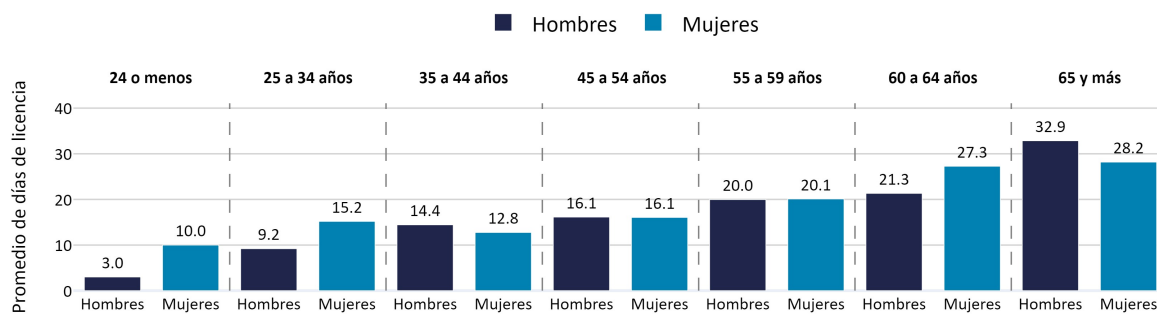
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 561.370 y M\$ 516.297 respectivamente.

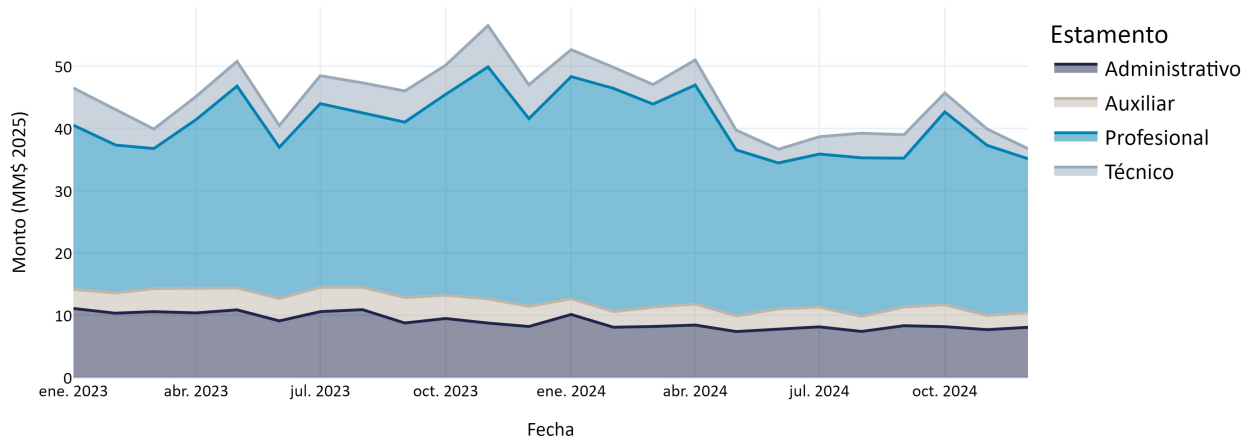
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	5,2%	6,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,3%	3,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,9%	2,0%

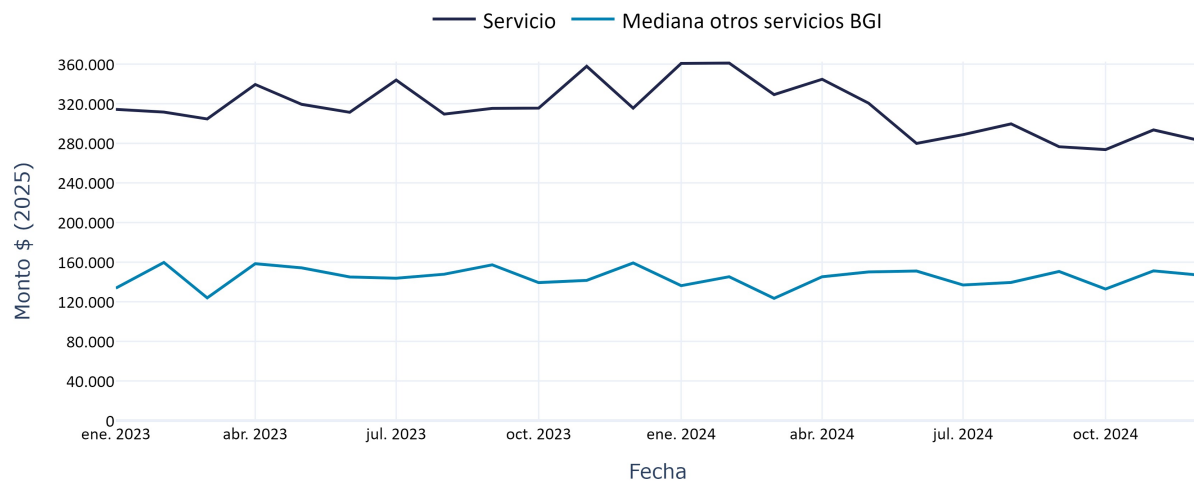
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	36 horas	33 horas
Promedio pagado por trabajador	\$321.702	\$309.345
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	23%	24%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	9%	10%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	15,4%	14,7%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



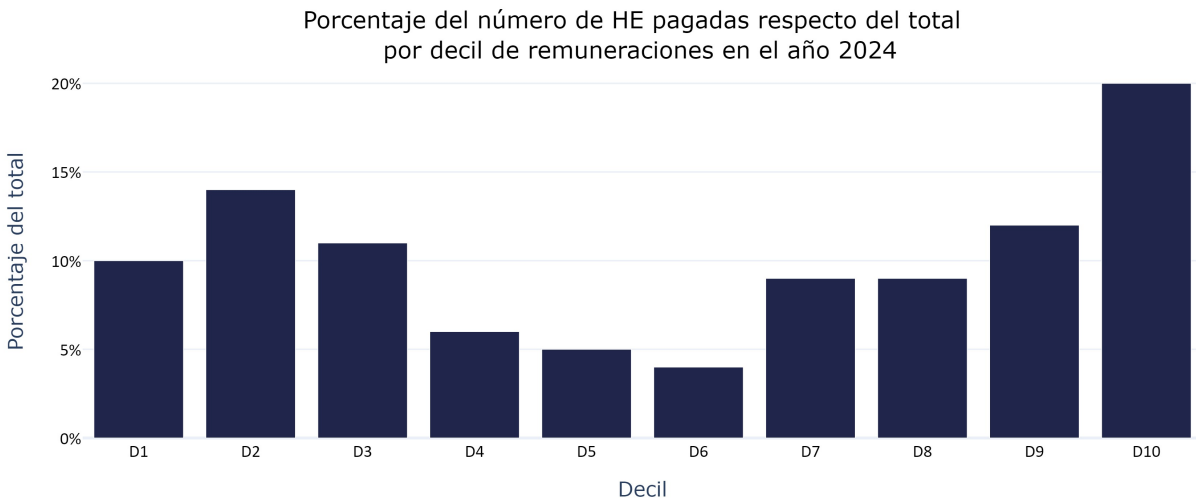
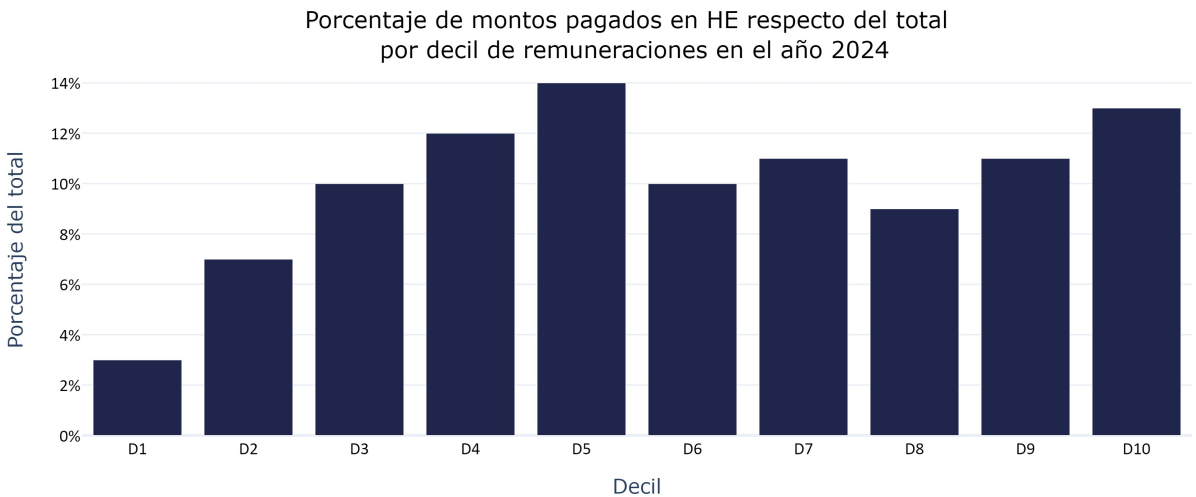
Comparación con otros servicios públicos



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 20% de las HE pagadas y recibe el 13% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 10% de las HE pagadas y recibe el 3% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de Menores

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	351	29.47%	417	40.72%	768
Auxiliares	78	6.55%	68	6.64%	146
Directivos	5	0.42%	2	0.2%	7
Profesionales	629	52.81%	456	44.53%	1085
Técnicos	128	10.75%	81	7.91%	209
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	1191	100%	1024	100%	2215

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	33.33%	6	12%	32
Auxiliares	8	10.26%	6	12%	14
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	36	46.15%	33	66%	69
Técnicos	8	10.26%	5	10%	13
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	78	100%	50	100%	128

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	162	149	108
(b) Total de ingresos a la contrata año t	193	183	132
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	83.94%	81.42%	81.82%

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	145	123	90
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	162	149	108
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	89.51%	82.55%	83.33%

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	254	454	806
(b) Total dotación efectiva año t	2682	2810	2215
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9.47%	16.16%	36.39%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	3	2	7
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	106	81	87
Otros retiros voluntarios año t	109	125	74
Funcionarios retirados por otras causales año t	36	246	638
Total de ceses o retiros	254	454	806

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	197	183	152
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	254	454	806
Porcentaje de recuperación (a/b)	77.56%	40.31%	18.86%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	10	7	7
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1927	2475	1836
(b) Total Dotación Efectiva año t	2682	2810	2215
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	71.85%	88.08%	82.89%

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)	1578	1825	1017
(b) Total de participantes capacitados año t	1927	10199	4679
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0.82%	0.18%	0.22%

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	122	171	77
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.82%	0.58%	1.3%

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	2682	2810	2215
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	2154	2224	1784
Lista 2	54	44	41
Lista 3	0	5	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	2208	2273	1827
(b) Total Dotación Efectiva año t	2682	2810	2215
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.33%	80.89%	82.48%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		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	0	19	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	193	183	132
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	10.38%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	19	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	56	45	19
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	42.22%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	45	19	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	56	45	19
Porcentaje (a/b)	80.36%	42.22%	5.26%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Menores

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Conformar una Comisión de Verdad, Justicia y Reparación para aquellas víctimas NNA de violaciones de sus derechos que hayan pasado por la custodia del Estado y entornos institucionales.	En implementación
Fin al modelo SENAME	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Menores

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)
21.00	64.00	4.00	100.00	2312100.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Menores

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.	Capacitación "Herramientas para la prevención de la violencia contra las mujeres con enfoque de género y masculinidades". Proporcionó conocimientos prácticos y teóricos que ayudarán a diseñar e implementar intervenciones adecuadas y a promover cambios culturales necesarios para prevenir la violencia, con la finalidad de aplicar lo aprendido para generar un impacto real y sostenible en el tiempo.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Desarrollo e implementación operativa de la "Política para el abordaje de la diversidad sexual en centros de Sename", mediante protocolos para guiar a los equipos a cómo llevar a cabo una intervención que garantice en todo momento los derechos de esta población de jóvenes, siendo una instancia provechosa que permitió actualizar conocimientos y analizar mejoras en el quehacer profesional.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración de estudio de caracterización con enfoque de género de mujeres atendidas en centros de administración directa y programas colaboradores de Sename, donde la información producida en este estudio confirma de vinculación entre el dato de salud mental y el de vulneraciones previas.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Actualización del Procedimiento de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS) y Puesta en marcha de Herramienta WEB para la denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual en el Servicio Nacional de Menores	Plataforma que tiene por objetivo facilitar a los funcionarios/as de SENAME el ingreso de una denuncia por violencia laboral, acoso laboral o sexual desde cualquier dispositivo digital. La implementación de la plataforma digital VALS es pionera en los Servicios Públicos.
Difusión de los procedimientos que promueven ambientes libres de violencia y estereotipos de género: 1. Política institucional de buen trato. 2. Difusión de la digitalización del procedimiento para denuncias de maltrato y/o acoso laboral y/o sexual (MALS). 3. Difusión de capacitaciones en temas de género. 4. Difusión del diagnóstico de género hecho por la Universidad de Chile.	Tiene como objetivo lograr promover ambientes libres de violencia y estereotipos de género y llegar a la mayor cantidad de funcionarios y funcionarias. Se logró transmitir contenidos que promovían ambientes libres de violencia y estereotipos de género con el fin de llegar a la mayor cantidad de funcionarios y funcionarias.
Elaboración de documento: Recomendaciones técnicas para la transversalización de perspectiva de Equidad de Género en Programas de la Red SENAME.	Tiene por objetivo rescatar y poner a disposición de los programas ejecutados por Organismos Colaboradores de SENAME, de medidas y sanciones relativas a las Ley N° 20.084, elaborando recomendaciones para complementar Orientaciones Técnicas desde la perspectiva de género en el tratamiento y atención de jóvenes en conflicto con la ley penal.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Nacional de Menores

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

