

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Subsecretaría de Servicios Sociales





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 Subsecretaría de Servicios Sociales

I.- Presentación de la Subsecretaría de Servicios Sociales

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

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Servicios Sociales

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 Subsecretaría de Servicios Sociales

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Javiera Toro Cáceres, ministra de Desarrollo Social y Familia Francisca Gallegos Jara, subsecretaria de Servicios Sociales	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
Ejecutar e implementar las políticas, planes y programas sociales del Ministerio, integrando una oferta global, articulando los programas sociales con los organismos e instituciones públicas y privadas, con el fin de brindar protección social a las personas y grupos vulnerables, promoviendo su integración y desarrollo social en el tiempo, con un enfoque transversal de derechos, universalización, inclusión, equidad y cohesión social.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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)	
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 Subsecretaría de Servicios Sociales correspondió a un 32,4% 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 Subsecretaría de Servicios Sociales

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	
Aumentar la gestión intersectorial de la política social a través de la coordinación de políticas, planes y programas que ejecutan las diferentes reparticiones del Estado.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante el período, se ha fortalecido la coordinación intersectorial del Subsistema Seguridades y Oportunidades con la incorporación de nuevas glosas de acceso preferente para cuatro programas implementados por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género: Mujer y Trabajo; Abeja Emprende; Mujer Emprende; y Mujer Participación Política y Social.	
ACCIÓN 2	
Adicionalmente, se añadió una glosa de acceso preferente a la oferta de educación preescolar provista por la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Con esto se refuerza la importancia que tiene para el desarrollo de las personas, el acceso en los primeros años de vida a la educación preescolar.	
ACCIÓN 3	
Finalmente, se inició un proceso de análisis de los protocolos de coordinación vigentes para la oferta pública con acceso preferente para el Subsistema Seguridades y Oportunidades, para identificar e implementar mejoras operativas en la implementación de los programas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones se insertan en la implementación y mejora continua del Subsistema Seguridades y Oportunidades el cual tiene por objetivo promover que las familias y personas accedan a mejores condiciones de vida, a través de la superación de condiciones de pobreza extrema y vulnerabilidades sociales que les afecten, así como garantizar el ejercicio de sus derechos a lo largo de todo el ciclo vital.	
El Subsistema Seguridades y Oportunidades, regido por la Ley 20.595, brinda apoyo integral y continuo a las personas y hogares más vulnerables, a través de acciones coordinadas de acompañamiento, acceso a servicios y el otorgamiento de prestaciones sociales.	

Avanzar en mejorar los niveles de bienestar de las personas a través de un Sistema Intersectorial de Protección Social, que oriente su oferta programática hacia una perspectiva de derechos, justicia, género, cohesión social y desde una perspectiva territorial y comunitaria.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

El programa Vínculos atendió a 32.668 personas en 2024, mediante una ejecución en 317 comunas a nivel nacional: Consideró para ello una transferencia de \$10.441.893. Con ello, 13.559 personas mayores firmaron su plan de intervención para participar del primer año de acompañamiento psicosocial. La adhesión al programa Vínculos, alcanza un 94% a lo largo de los 24 meses de intervención.

- Ingreso Mínimo Garantizado: 602.453 con M\$58.424.836.
- Subsidio a la calefacción: 34.554 con M\$3.454.400.
- Bono Base: 104.478 personas favorecidas con M\$36.117.107.
- Bono Asistencia Escolar: 79.512 beneficiarios con M\$8.530.720.
- Bono Logro Escolar: 223.356 estudiantes beneficiados con M\$15.076.594.
- Control Niño Sano: 28.614 niños atendidos con M\$2.114.508.
- Bono Protección: 1

El Sistema Intersectorial de Protección Social (Ley 20.379), es un modelo de gestión constituido por las acciones y prestaciones sociales ejecutadas y coordinadas por distintos organismos del Estado, destinadas a la población nacional más vulnerable socioeconómicamente y que requieran de una acción concertada de dichos organismos para acceder a mejores condiciones de vida.

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia tiene a su cargo la administración, coordinación, supervisión y evaluación de la implementación del Sistema. Este es el marco que justifica las acciones indicadas en el entendido de entregar prestaciones o beneficios sociales específicos que han sido creados por ley.

Mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen y reciben acciones de cuidado a través del diseño e implementación de un Sistema Nacional Integral de Cuidados con una perspectiva intercultural, territorial, interseccional y feminista.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms related to social care and support. The most prominent words are 'apoyo' (support) and 'personas' (people), both in large, bold, dark blue letters. Other significant words include 'cuidado' (care) in a large, bold, dark blue font at the bottom, and 'sistema' (system) in a large, bold, dark blue font in the middle. Smaller words in various colors (green, yellow, orange, red, blue) include 'especializados' (specialized), 'convenio' (agreement), 'hogares' (homes), 'nacional' (national), 'local', 'domiciliarios' (home-based), 'suscripción' (subscription), 'comunitarios' (community), 'dependencia' (dependence), 'experimentado' (experienced), 'red' (network), 'aumentado' (increased), 'práctico' (practical), 'derogado' (revoked), 'sociedad' (society), 'cobertura' (coverage), 'ayudandoles' (helping them), 'centros' (centers), 'cuidadoras' (caregivers), 'inversión' (investment), 'social' (social), 'servicios' (services), 'sostenibilidad' (sustainability), 'reconoce' (recognizes), 'familia' (family), 'comunales' (communal), 'programa' (program), 'asistentes' (assistants), 'relevan' (relevant), 'cerrar' (close), 'reducir' (reduce), 'abrir' (open), 'ofrece' (offers), 'sobrecarga' (overload), 'crea' (creates), and 'creatividad' (creativity).

Al cierre de 2024, se suscribieron 26 convenios para abrir Centros Comunitarios en 11 regiones del país, con capacidad para atender a 2.190 personas cuidadoras. De ellos, 7 Centros fueron inaugurados durante 2024. La meta a 2025 es contar con 70 centros comunitarios en convenio y 100 centros en convenio en 2026.

En el ámbito legislativo, se ha impulsado el proyecto de Ley que reconoce el derecho al cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (Boletín N°16908-31), acompañado de un Plan de Acción que contempla 100 compromisos estatales orientados a la formalización y sostenibilidad del sistema.

El Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados constituye una estrategia transformadora, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la cual reconoce el derecho al cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, valorándolo como una labor esencial para el bienestar de las personas, el funcionamiento de la economía y la sostenibilidad de la vida en sociedad. El sistema promueve una nueva organización social de los cuidados, basada en la corresponsabilidad social y de género, que implica redistribuir estas tareas entre el Estado, el sector privado, las comunidades y las familias. Esta redistribución se concreta mediante una red pública de servicios, programas y prestaciones, orientada a evitar que los cuidados continúen recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, contribuyendo así a una sociedad más equitativa e inclusiva.

Transitar desde la identificación individual hacia la identificación de necesidades sociales incorporando la dimensión territorial y comunitaria, a través de la mejora de la implementación, gestión, administración, y supervisión de los instrumentos de caracterización socioeconómica a cargo de la Subsecretaría.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Optimizar el procesamiento de los datos, mediante la implementación de procesos automáticos dentro de la metodología aplicada, que permitan agilizar y reducir los tiempos en la generación y actualización de las áreas de densidad e intersección de los indicadores que generan las APAS.

Difusión y capacitaciones que promueven el uso, manejo e interpretación de la información geoespacial, disponible en el servicio de mapas ovisor territorial APAS, junto con sus herramientas de análisis, dirigido a funcionarios de instituciones vinculadas a la gestión y desarrollo local.

Las acciones se desarrollan para optimizar la caracterización de territorios mediante integración de indicadores de interés representados por las APAS, para orientar la toma de decisiones en asignación de recursos y beneficios hacia las personas y familias que más lo necesitan.

Las georreferenciación, incrementa el número de comunas, dado el criterio establecido de un mínimo del 75% de georreferenciación de hogares por comuna.

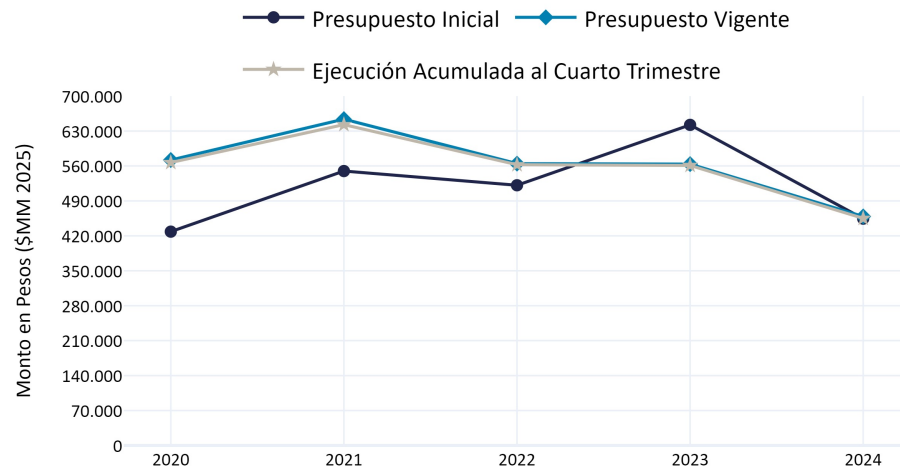
El procesamiento de datos permite optimizar procedimientos automáticos y reducir tiempos de ejecución, haciendo más eficiente el manejo y actualización de la información, implementados sobre funciones y herramientas geoespaciales de Sistemas de Información Geográfica (SIG).

Se ha promovido el instrumento APAS integrado al visor territorial, mediante la elaboración de material de difusión y realización de capacitaciones en herramientas que faciliten el análisis orientado a la identificación y caracterización de áreas priorizadas en el marco de la acción social.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Servicios Sociales

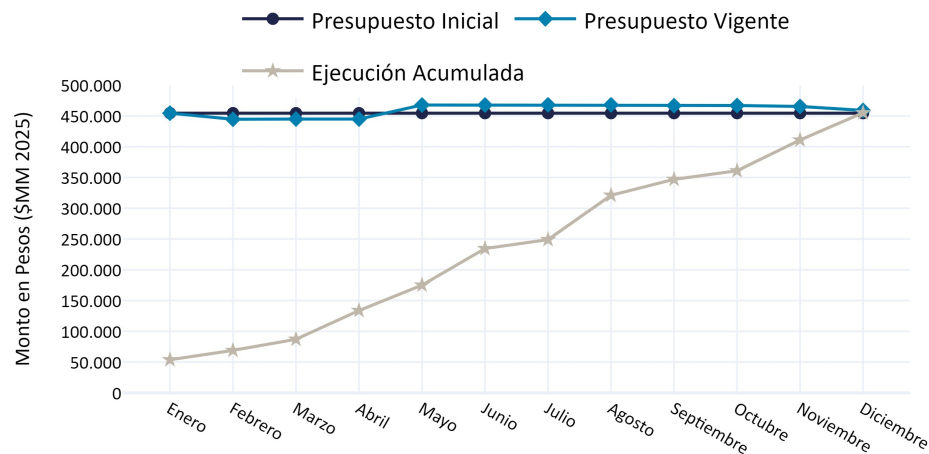
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

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.

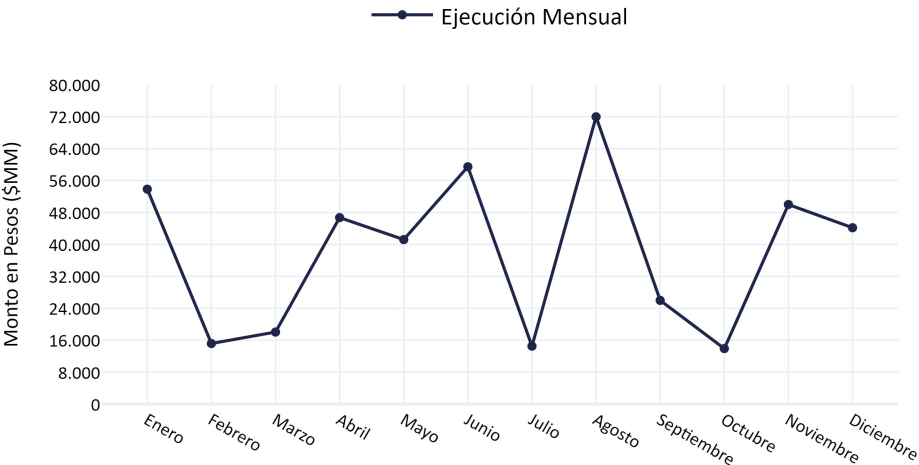
Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿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.

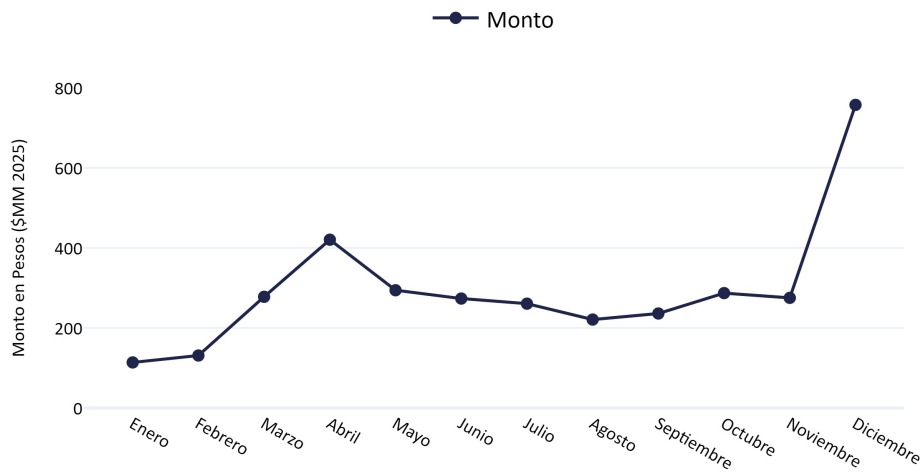
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

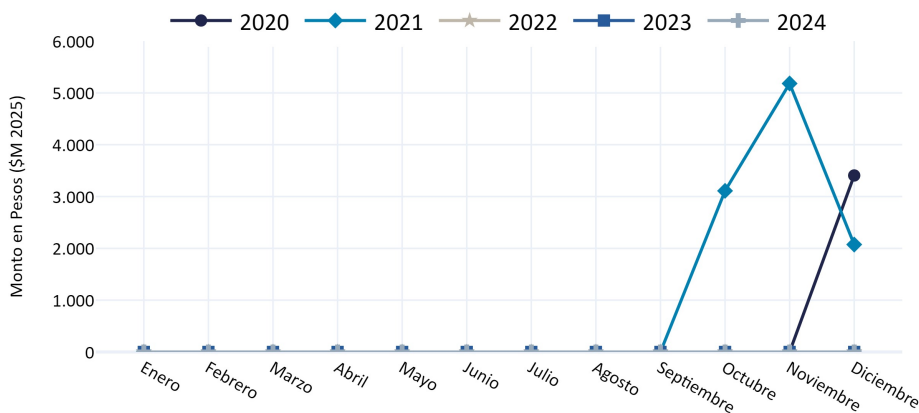
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

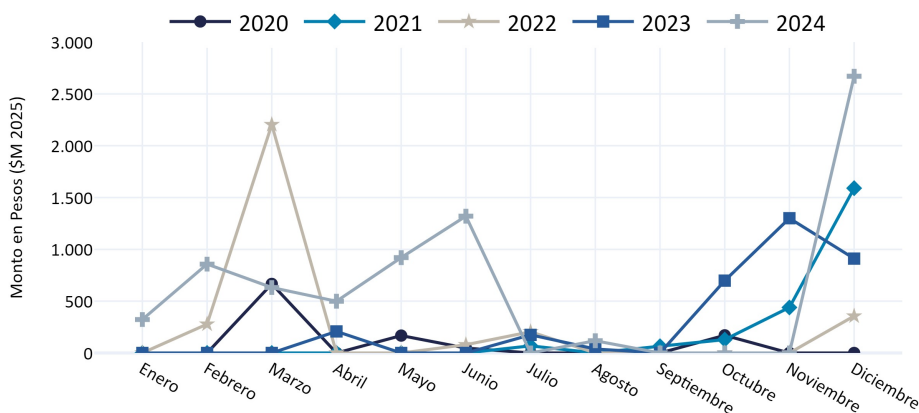


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

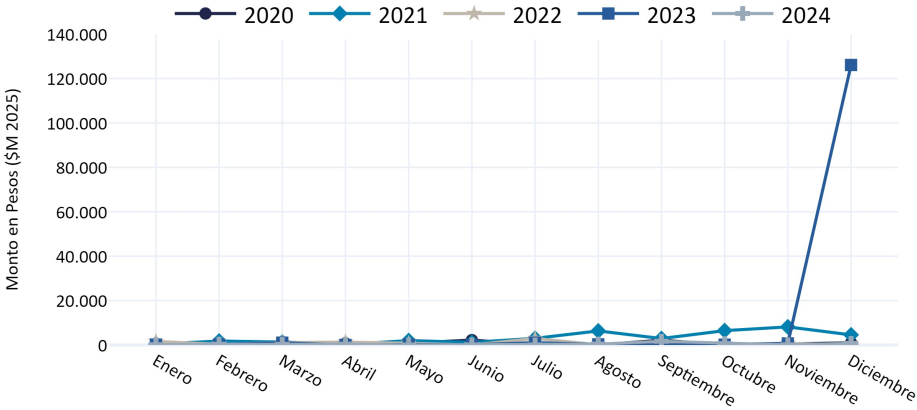
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

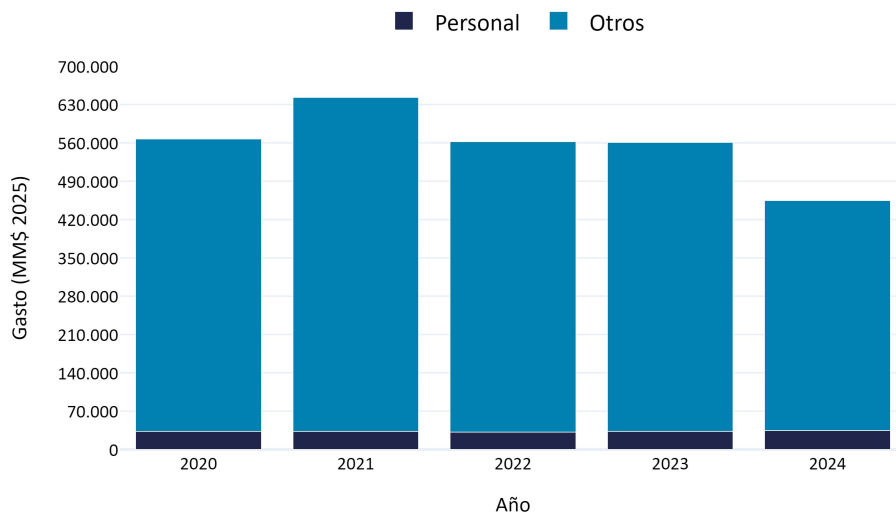


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Servicios Sociales

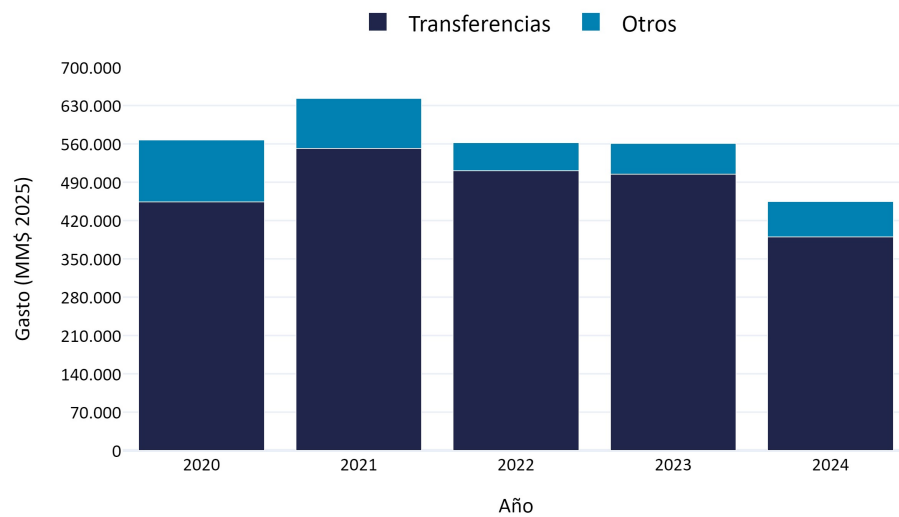


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

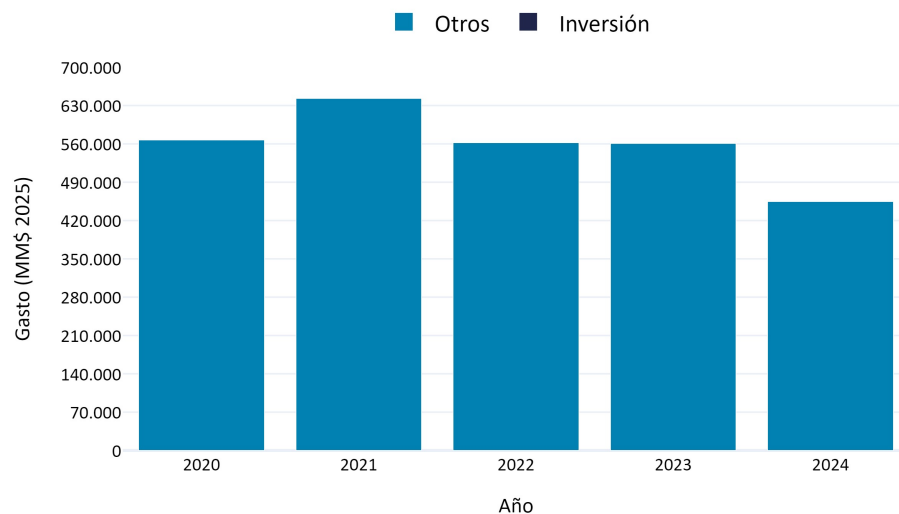
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Subsecretaría de Servicios Sociales



¿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.

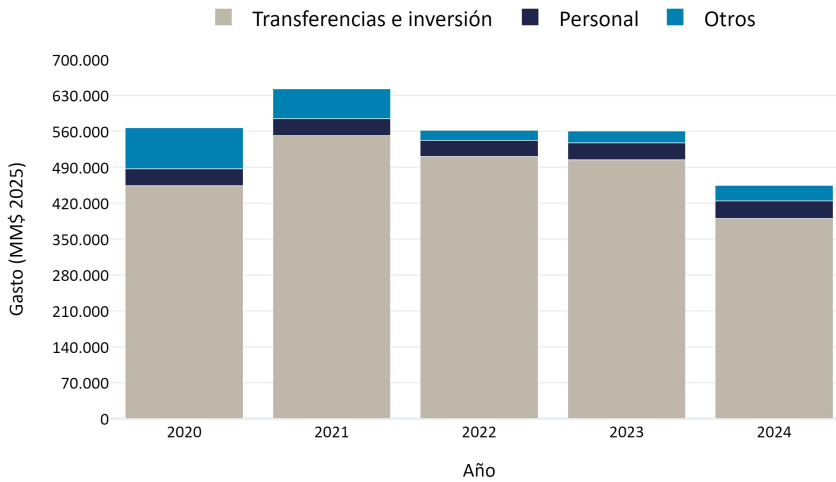
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

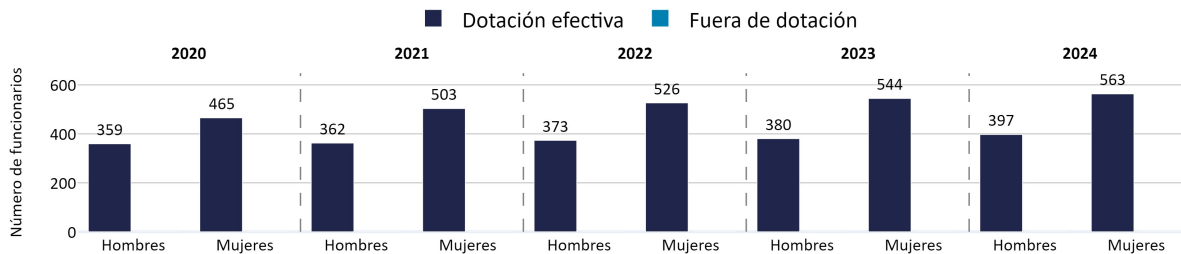
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Servicios Sociales



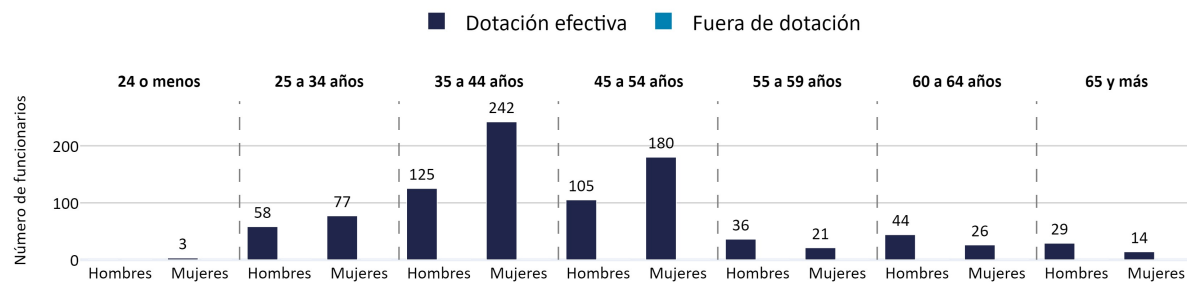
III 4.- Dotación

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



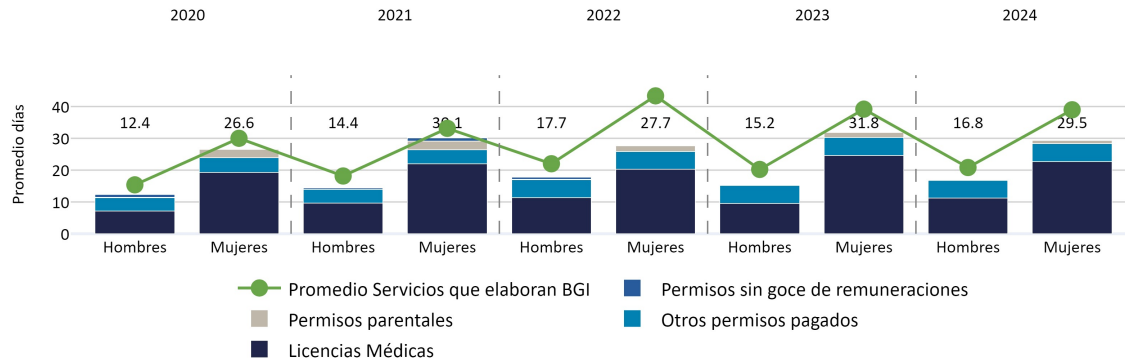
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



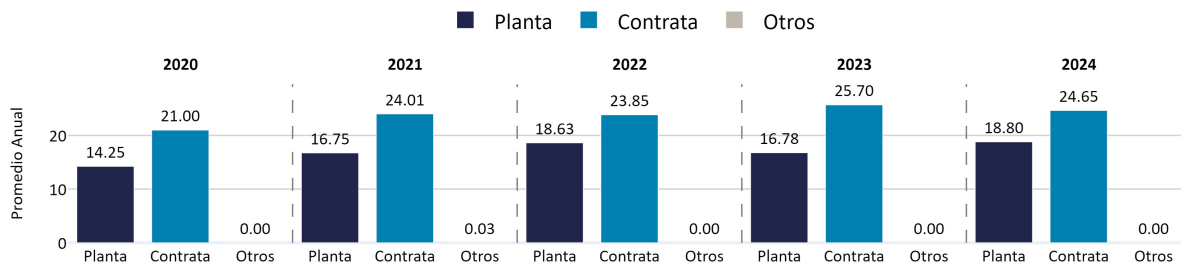
Evolución del ausentismo laboral

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.

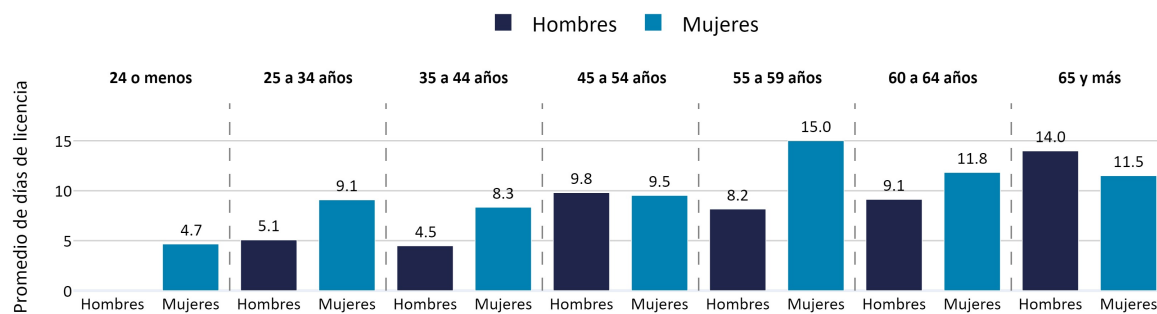
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 81.666 y M\$ 57.596 respectivamente.

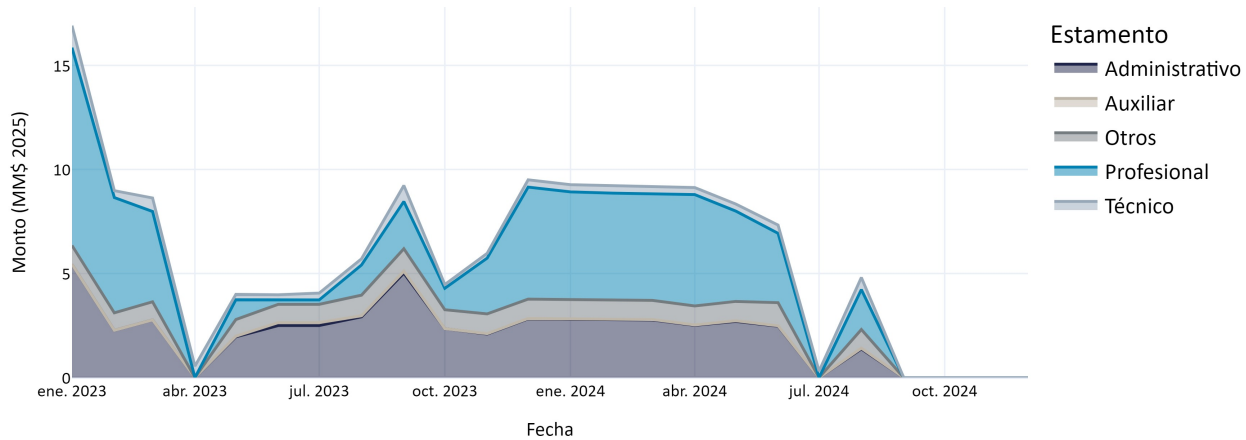
Distribución en el personal de planta y contrata

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

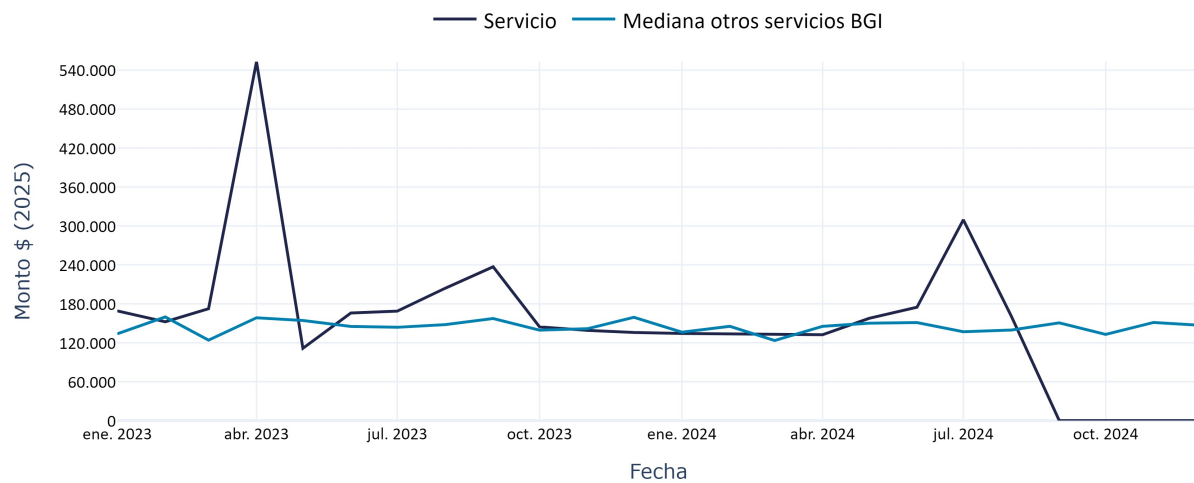
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	19 horas	17 horas
Promedio pagado por trabajador	\$162.357	\$143.276
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	6%	4%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	29%	30%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,7%	6,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



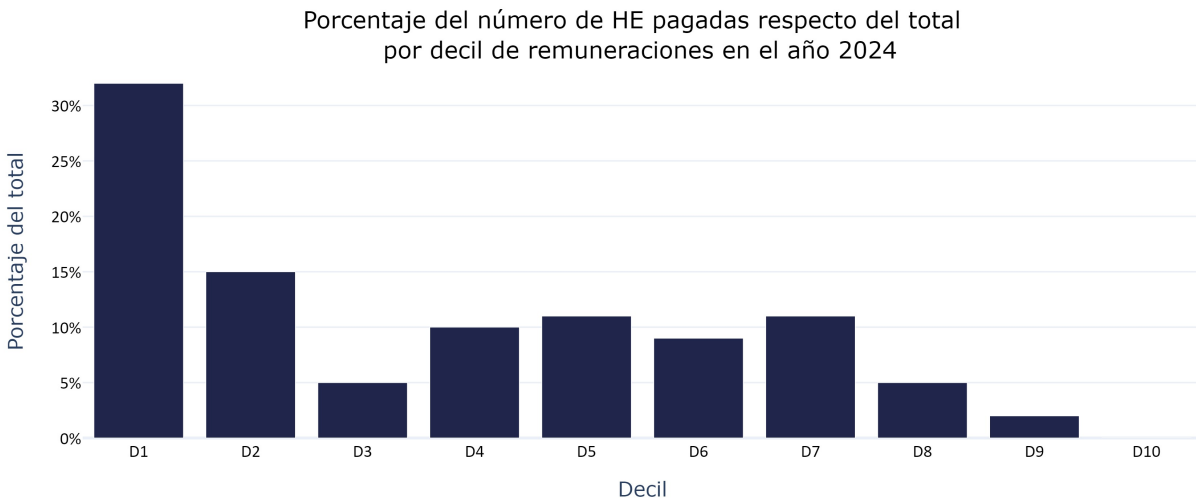
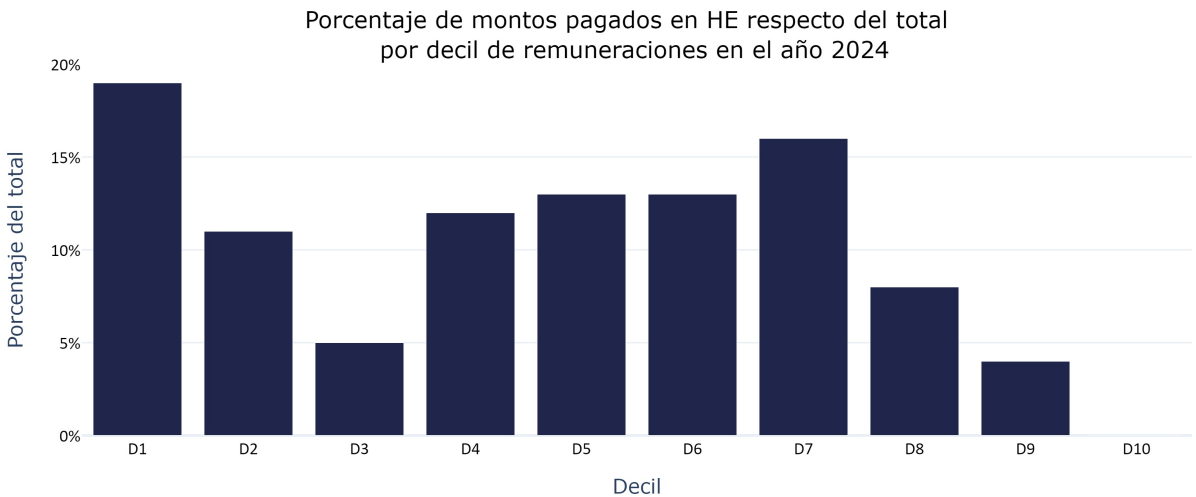
Comparación con otros servicios públicos



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 32% de las HE pagadas y recibe el 19% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Servicios Sociales

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	63	11.19%	63	15.87%	126
Auxiliares	1	0.18%	2	0.5%	3
Directivos	16	2.84%	10	2.52%	26
Profesionales	466	82.77%	312	78.59%	778
Técnicos	17	3.02%	10	2.52%	27
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	563	100%	397	100%	960

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	10	18.18%	4	8.7%	14
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	44	80%	42	91.3%	86
Técnicos	1	1.82%	0	0%	1
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	55	100%	46	100%	101

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	19	42	45
(b) Total de ingresos a la contrata año t	131	105	53
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	14.5%	40%	84.91%

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	19	42	45
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	19	42	45
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	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	127	42	64
(b) Total dotación efectiva año t	899	924	960
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14.13%	4.55%	6.67%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	10	15	12
Otros retiros voluntarios año t	100	0	30
Funcionarios retirados por otras causales año t	16	27	21
Total de ceses o retiros	127	42	64

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	137	89	45
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	127	42	64
Porcentaje de recuperación (a/b)	107.87%	211.9%	70.31%

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	92	88	75
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	456	364	660
(b) Total Dotación Efectiva año t	899	924	960
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	50.72%	39.39%	68.75%

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)	797	15481	146520
(b) Total de participantes capacitados año t	456	839	660
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.75%	18.45%	222%

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	44	47	24
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.27%	2.13%	4.17%

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	899	924	960
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	703	752	768
Lista 2	26	20	25
Lista 3	1	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	730	772	794
(b) Total Dotación Efectiva año t	899	924	960
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	81.2%	83.55%	82.71%

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)		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	15	31	21
(b) Total de ingresos a la contrata año t	131	105	53
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	11.45%	29.52%	39.62%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	15	31	21
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	107	44	27
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	14.02%	70.45%	77.78%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	55	41	42
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	107	44	27
Porcentaje (a/b)	51.4%	93.18%	155.56%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Servicios Sociales

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Creación del Sistema Nacional de Cuidados	En implementación
Creación del Sistema Nacional de Cuidados	En tramitación
Establecer credencial para persona cuidadora, con beneficios como plan de recuperación de salud física, mental y dental	Terminado
Fortalecer la implementación del programa piloto Vivienda Primero (MIDESO-MINVU) para personas en situación de calle.	Terminado
Fortalecimiento de la Red Local de Apoyos y Cuidados	Terminado
Impulsar la integración de personas cuidadoras a una red comunitaria de cuidados y espacios de participación y decisión política.	En implementación
Mejoras al Registro Social de Hogares (RSH)	Terminado
Observatorio del Bienestar	En diseño
Reconocimiento del trabajo para las personas menores de 60 años que dedican su jornada a cuidar a una persona dependiente severa, por un valor igual al salario mínimo, imponible y contribuyente del sistema de seguridad social	En diseño
Unificar la oferta de programas sociales a cambio de ampliar su cobertura	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Servicios Sociales

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)
20.00	44.00	6.00	99.00	1340557.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Servicios Sociales

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Implementación de acciones del Plan de Prevención y Seguimiento MALS. Se realizarán tres acciones de sensibilización interna en materia de maltrato, acoso laboral y sexual y de difusión del Procedimiento de Denuncia (Rex N°0133 del 29 de junio de 2023 de la SSS). Las acciones pueden incluir boletines electrónicos, talleres, intervención en puestos de trabajo u otros, y estarán dirigidas a personas que se desempeñan en la Subsecretaría a nivel central y regional, a contrata, planta y honorarios. La acción será liderada por el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas de la División de Administración y Finanzas, con apoyo técnico de la Mesa de Género SSS. Los medios de verificación son la Resolución del Plan de Prevención y Seguimiento MALS 2024 y un informe de implementación de las acciones realizadas, incluyendo listas de asistencia.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Transferencia metodológica a equipos profesionales sobre la Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado. Se realizará una jornada de transferencia metodológica de la Guía en modalidad virtual, dirigida a los equipos de programas sociales de la Subsecretaría de Servicios Sociales de nivel nacional y regional, para coordinar y acompañar el uso de la Guía por parte de los equipos ejecutores a nivel comunal. Se espera la participación de al menos 30 profesionales de programas de nivel central y regional. La acción será liderada por la Mesa de Género SSS en coordinación con los equipos de los programas sociales de la División de Promoción y Protección Social. El medio de verificación es el informe de transferencia metodológica que incluye listas de asistencia, fotografías de la jornada y resultados de la evaluación de mejora relativa.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Diagnóstico de género y recomendaciones para actualizar los instrumentos de caracterización de personas o familias afectadas por emergencias, y su manual de aplicación. Se elaborará un informe que entregue un diagnóstico de género de la Ficha Básica de Emergencia (FIBE) y la Ficha Básica de Emergencia Hídrica (FIBEH) y el Manual de Procedimiento para su Aplicación, junto con recomendaciones para la actualización de los tres instrumentos. La elaboración del informe estará a cargo de la Unidad de Información Social en Emergencias de la División de Focalización, con apoyo técnico de la Mesa de Género SSS. El medio de verificación es el respectivo informe que incluye diagnóstico y recomendaciones.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Servicios Sociales

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

