

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Servicio Nacional de Discapacidad





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 Discapacidad

I.- Presentación del Servicio Nacional de Discapacidad

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Discapacidad

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 Discapacidad

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Karen Astorga Villagra, directora nacional (s) Daniel Canelo Jelvez, subdirector Nacional (s)	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 la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, velando por el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través del diseño y ejecución de políticas, planes y programas que contribuyan a mejorar su calidad de vida, en el marco de estrategias de desarrollo innovador, intersectorial y territorial.

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	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 Discapacidad correspondió a un 3,0% 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’.

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.

Incorporar un enfoque transversal de inclusión de las personas con discapacidad en la oferta pública y privada, a través del trabajo técnico, intersectorial y territorial

NUBE DE PALABRAS

Senadis asumió la presidencia del Consejo Intergubernamental del Programa Iberoamericano de Discapacidad (PID), instancia integrada por 12 países, que busca la inclusión efectiva de personas con discapacidad, a través del diseño y aplicación de políticas que garanticen sus derechos. Con ocasión de esta instancia, se está trabajando en la creación de una tarjeta iberoamericana de discapacidad.

Implementación de la Ley de Autismo (Ley N° 21.545). Se publicó la Guía de diagnóstico y apoyos tempranos en el espectro autista, financiada por SENADIS, a través del Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos. La guía fue convertida en un curso de Academia Senadis, logrando 27.343 personas inscritas y 3.988 personas certificadas a la fecha.

A través de diversos programas que están enfocados en el trabajo en el territorio y en el intersector, SENADIS busca contribuir a disminuir las barreras que deben enfrentar a diario las personas con discapacidad.

En ese sentido, se torna relevante aperturar la presencia del Servicio en diferentes espacios de trabajos, tanto a nivel nacional como internacional, de modo tal de visibilizar el conocimiento y expertiz generado a los diferentes actores estatales, internacional y de la sociedad civil. La presidencia del Consejo Intergubernamental se releva como un hito de reconocimiento a la labor de Chile, a través de SENADIS, respecto a los aportes generados en materia de discapacidad, traducándose a su vez en una gran responsabilidad para continuar avanzando en diversos temas de cooperación tales como estudios, promoción de derechos, entre otros.

Fomentar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Se publicó la Ley N°21.690 que refuerza la normativa de inclusión laboral para personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Entre sus principales modificaciones, la ley, aumenta la cuota de contratación del 1% al 2%, medida que entrará en vigencia una vez que el cumplimiento de la cuota del 1% alcance, al menos el 80% del sector público y privado.

El programa de Participación Inclusiva Territorial financió 16 Escuelas de Gestión Social y Territorial que abordaron temáticas de enfoque de derechos humanos, convención, entre otras, abarcando todas las regiones del país, beneficiando a más de 326 personas con discapacidad, pertenecientes a 206 organizaciones de la sociedad civil. El financiamiento total de este programa ascendió a M\$342.139.

Para fomentar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad es necesario disminuir barreras conductuales y aumentar la información y conocimiento en torno a los derechos humanos y el enfoque de género. Para aquello, SENADIS intencionó las acciones descritas para la promoción de derechos y participación activa de las personas con discapacidad y sus organizaciones.

Cabe destacar que durante el año 2024 fue necesario conformar y articular los Consejos de la Sociedad Civil en las 16 regiones del país, sumando un total de 197 consejeros y consejeras quienes participaron en actividades de capacitaciones vinculadas a la oferta programática del Servicio, los objetivos de desarrollo sostenible y calidad en la atención usuaria. También se actualizó el Reglamento que regula el funcionamiento de éstos COSOC.

Por último, queda de manifiesto la permanente necesidad desde la Sociedad Civil de demandar instancias informativas y participativas lideradas desde SENADIS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incrementar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante el financiamiento de proyectos para la modificación de contextos institucionales que favorezcan su inclusión social.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

El Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos benefició a 75 proyectos presentados por entidades sin fines de lucro a nivel nacional. Los proyectos adjudicados a organizaciones de la sociedad civil contribuyeron a disminuir las barreras de participación a las que se enfrentan las personas con discapacidad permitiendo el desarrollo deportivo, cultural, entre otros. El financiamiento fue de M\$1.714.517.



ACCIÓN 2

El programa de Apoyo a Instituciones Educativas financió 20 organizaciones sin fines de lucro que ejecutaron proyectos del área de educación inclusiva, beneficiando a 543 personas con discapacidad por un monto de M\$453.500; el programa de Atención Temprana financió 8 entidades ejecutoras que administran 213 jardines infantiles, beneficiando a 1.289 niños con discapacidad por un monto de M\$995.309.

ACCIÓN 3

La Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) es una oferta multiprogramática, que tiene como objetivo fomentar el desarrollo local inclusivo a nivel comunal desde una perspectiva integral, para promover, reorientar y profundizar las políticas inclusivas de desarrollo municipal. Se beneficiaron a 30 municipios a lo largo del país, por un monto de M\$2.130.030.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Avanzar a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es un permanente desafío de SENADIS. El financiamiento de proyectos a través de modalidades concursales dirigidos a para las personas, organizaciones de y para personas con discapacidad e instituciones públicas y privadas, son prioridad, considerando propuestas que intervengan condiciones de contexto que permitan y visibilicen la inclusión de personas con discapacidad. Generar participación social en los distintos contexto de forma inclusiva contribuye al desarrollo tanto de las personas con discapacidad como sin discapacidad.

SENADIS articula su oferta programática orientada a las personas con discapacidad y su entorno, a través de iniciativas que mejoran su bienestar, conforme los objetivos definidos por cada programa social del Servicio.

Durante el año 2024, se financiaron entre todas las acciones señaladas un total de 133 proyectos, por un monto de M\$4.885.206.

Generar y actualizar información cuantitativa y cualitativa sobre discapacidad para caracterizar y analizar la realidad social de las personas con discapacidad e identificar sus necesidades sociales, con el fin de diseñar y/o actualizar políticas, planes y programas para la inclusión social de las personas con discapacidad.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

En el marco del CENSO 2024, SENADIS desempeñó un rol fundamental en la incorporación de la variable de discapacidad dentro del cuestionario nacional, en estrecha coordinación con el INE, a fin de garantizar que Chile cuente con información actualizada y representativa sobre la población con discapacidad, en línea con los estándares internacionales promovidos por el Grupo de Washington.

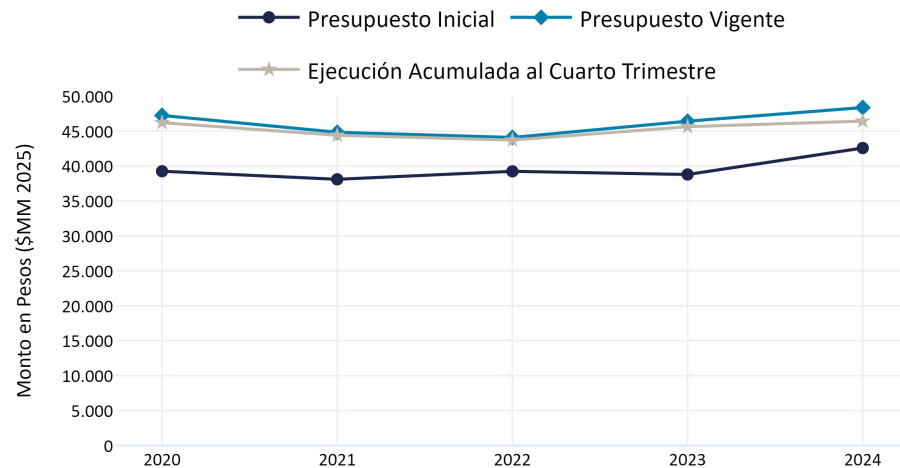
SENADIS abrió una línea específica dentro del FONAPI, destinada a la investigación y estudios en el ámbito de la discapacidad. Se adjudicaron 5 proyectos a universidades y fundaciones que abordaron temáticas clave para la inclusión, como la caracterización, educación y uso del espacio público por parte de niños, niñas y adolescentes con autismo, entre otros. El financiamiento fue de M\$140.961.

La permanente demanda de información tanto desde el sector público, sector privado y la Sociedad Civil, han empujado a SENADIS a mantener mayor presencia en la discusión del diseño de políticas, planes, programas y leyes, aportando en la construcción de diversos instrumentos de recolección de datos, incorporando y garantizando la presencia de la variable discapacidad en múltiples espacios de generación de conocimiento.

Funcionamiento del Servicio Nacional de Discapacidad

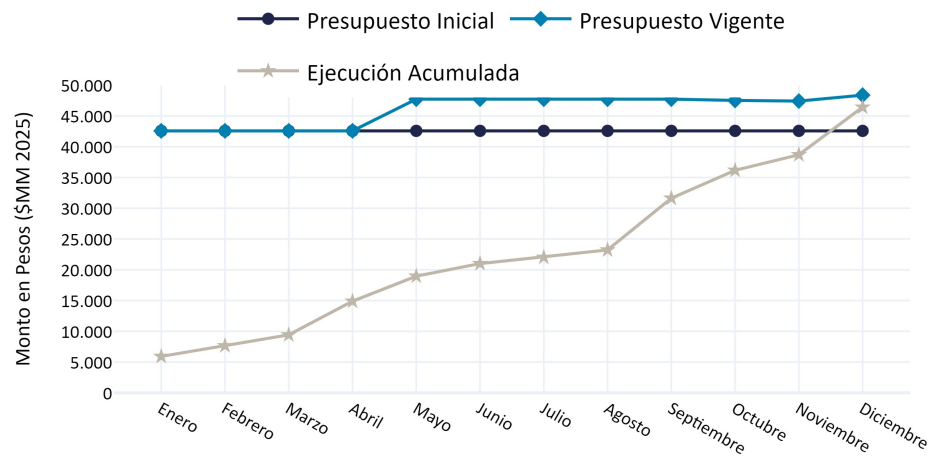
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



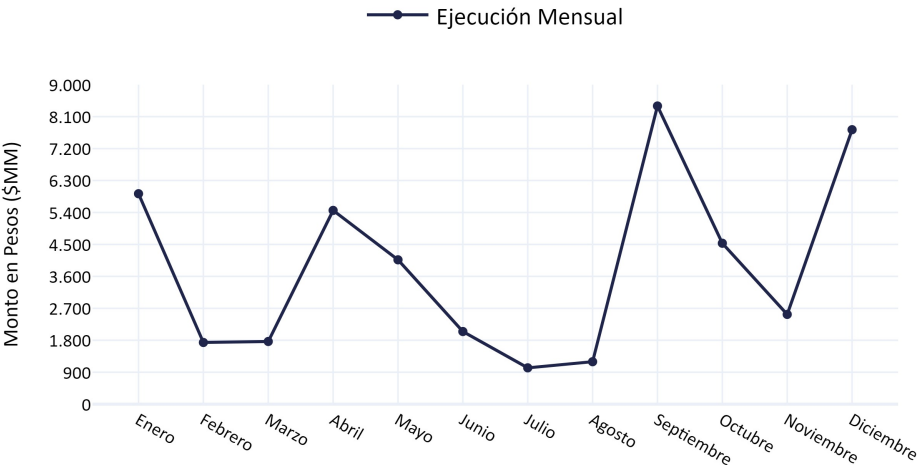
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

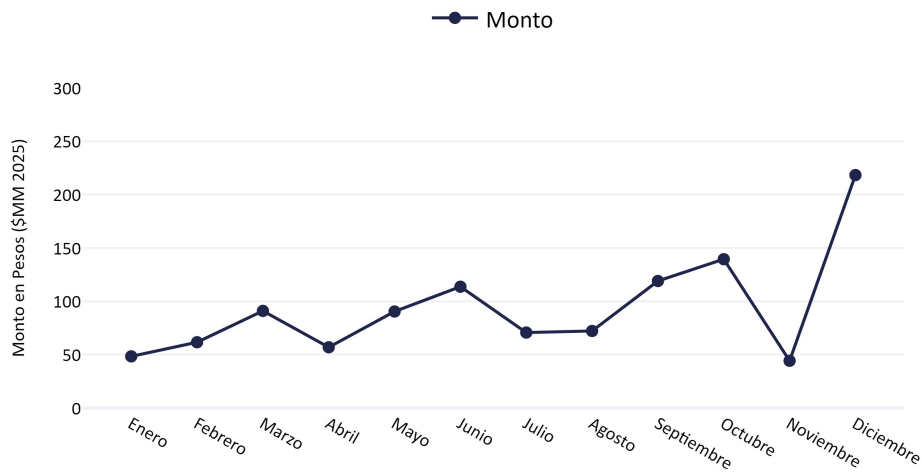
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



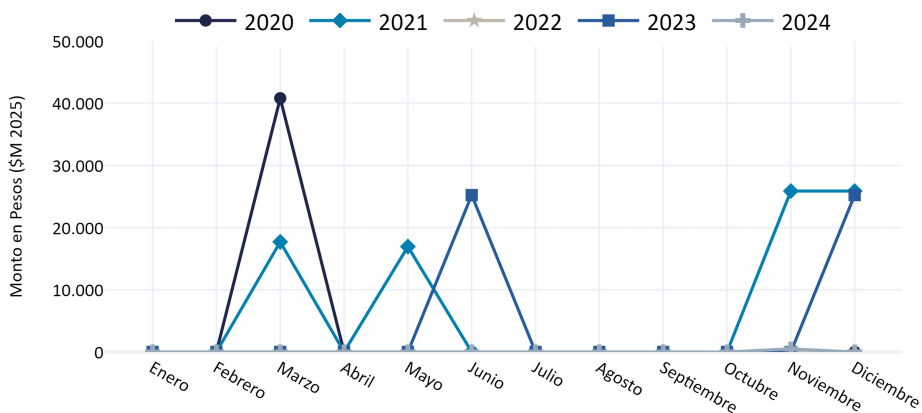
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Nacional de Discapacidad, ejecutó el 19,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con mayor ejecución en este mes.

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

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

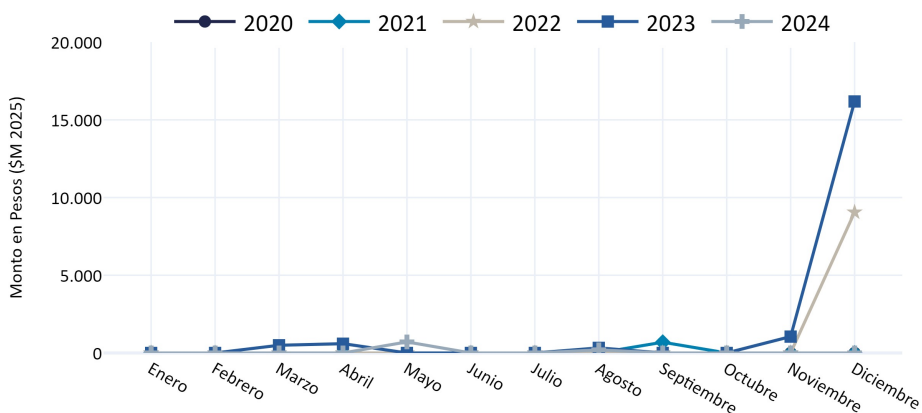
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



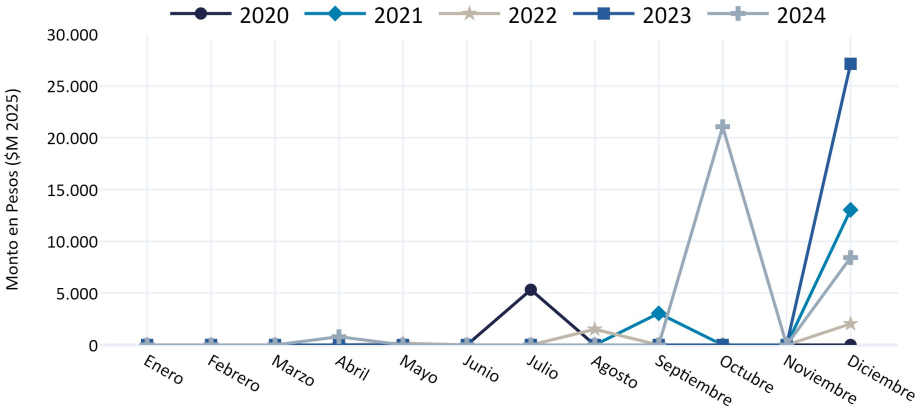
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

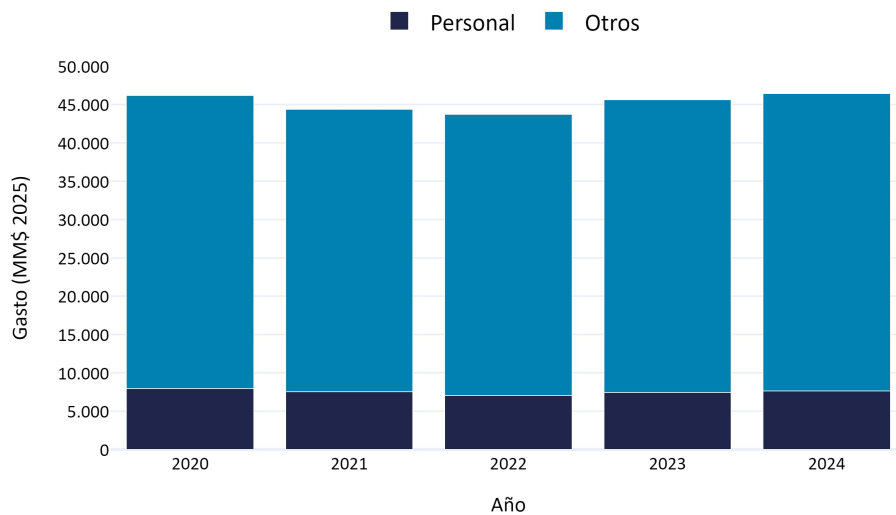


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

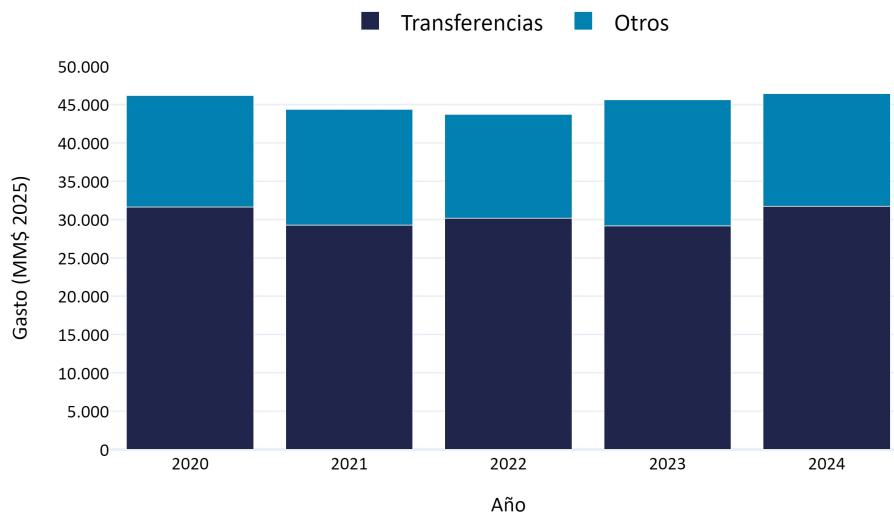


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

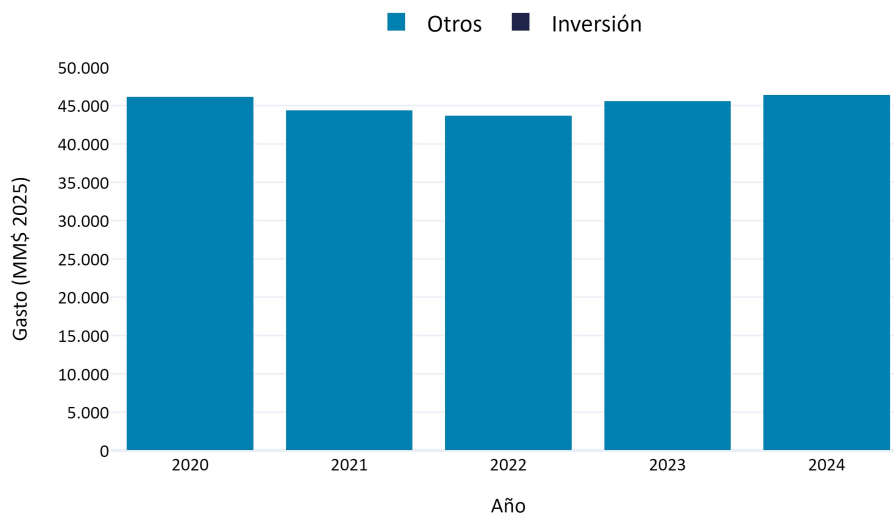
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Discapacidad



¿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.

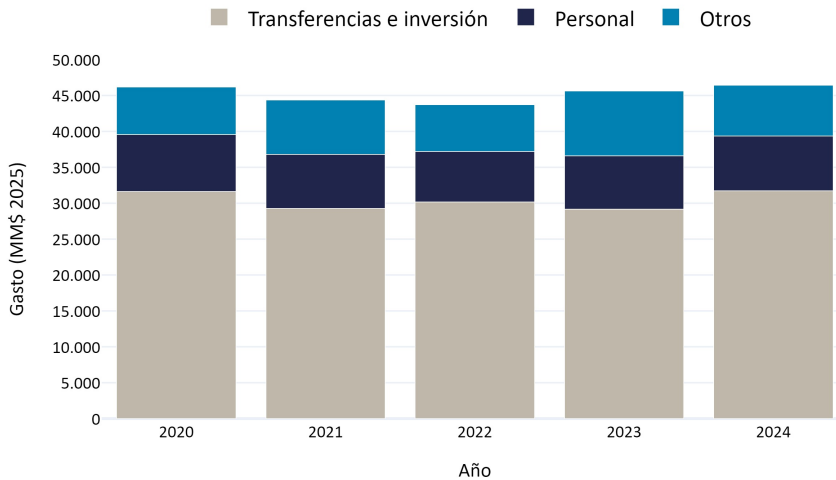
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

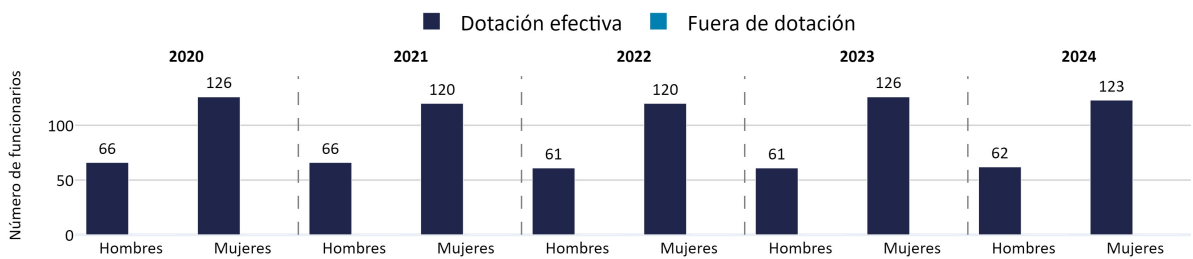
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Discapacidad



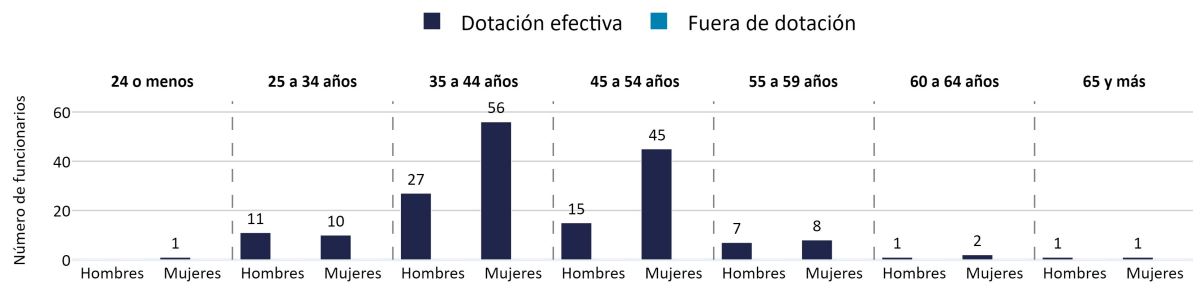
III 4.- Dotación

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



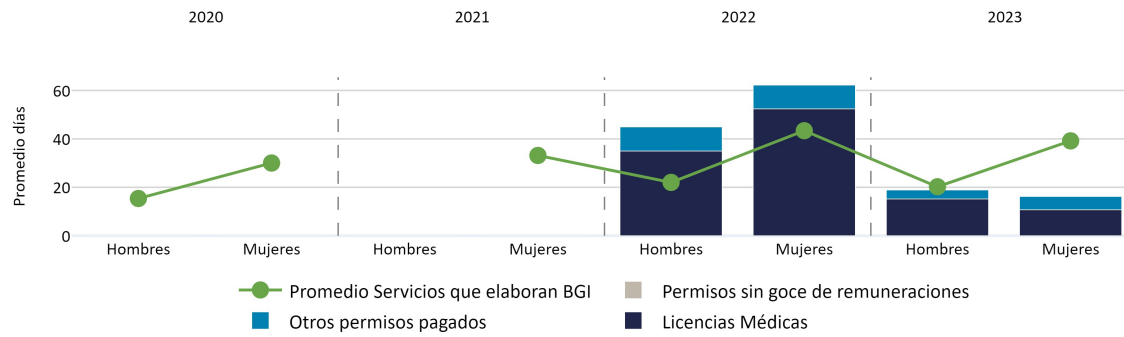
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



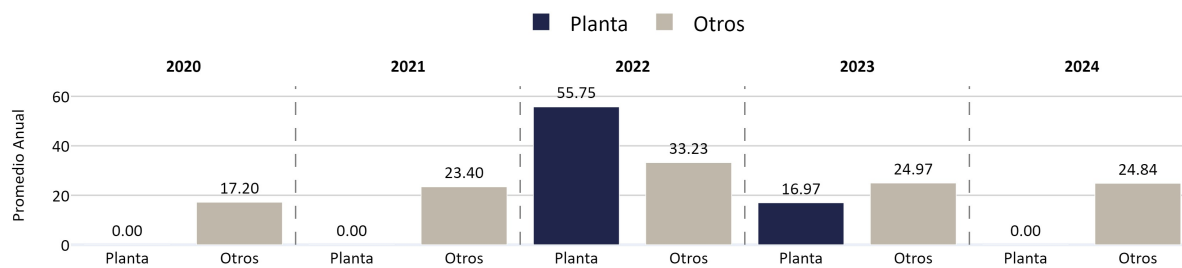
Evolución del ausentismo laboral

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



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 del Servicio Nacional de Discapacidad

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	26	21.14%	2	3.23%	28
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	17	13.82%	11	17.74%	28
Profesionales	71	57.72%	46	74.19%	117
Técnicos	9	7.32%	3	4.84%	12
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	123	100%	62	100%	185

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	5	71.43%	4	100%	9
Técnicos	2	28.57%	0	0%	2
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	7	100%	4	100%	11

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	NaN%	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	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	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	32	32	27
(b) Total dotación efectiva año t	181	187	185
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	17.68%	17.11%	14.59%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	1
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	3
Otros retiros voluntarios año t	6	5	8
Funcionarios retirados por otras causales año t	25	26	15
Total de ceses o retiros	32	32	27

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	19	34	20
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	32	32	27
Porcentaje de recuperación (a/b)	59.38%	106.25%	74.07%

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	8	17	0
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	NaN%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	119	140	138
(b) Total Dotación Efectiva año t	181	187	185
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	65.75%	74.87%	74.59%

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)	3869	4062	4823
(b) Total de participantes capacitados año t	215	250	436
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	18%	16.25%	11.06%

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	32	29	34
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.12%	3.45%	2.94%

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	181	187	185
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	142	144	135
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	142	144	135
(b) Total Dotación Efectiva año t	181	187	185
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	78.45%	77.01%	72.97%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Discapacidad

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Avanzar en la cobertura de ayudas técnicas	En implementación
Creación del Sistema Nacional de Ayudas Técnicas (AATT)	En diseño
Modernizar la actual institucionalidad en discapacidad para dotarla de mayor relevancia y capacidad de coordinación	No iniciado
Reconocimiento de los derechos lingüísticos y culturales de las personas sordas a través de la materialización de la Ley 21.303 y promoviendo el acceso a información y actividades a través de la lengua de señas chilena	Terminado

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

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)
8.00	23.00	3.00	100.00	332071.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Diseñar y ejecutar plan comunicacional interno que difunda el Protocolo de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, actualizado durante el año 2023.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Elaborar y ejecutar Plan de capacitación para los programas Modelos Residenciales para adultos con discapacidad y Tránsito a la vida independiente, dirigido a personas con discapacidad beneficiarias y a sus equipos de intervención en contenidos asociados al ejercicio de sus Derechos Sexuales y Reproductivos, incluyendo contenidos sobre Maternidad y Paternidad inclusiva.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Elaboración de una Guía para la incorporación del enfoque de género en Bases y Orientaciones Técnicas de los programas de Senadis.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Actualizar la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de SENADIS con perspectiva de género.	Al incorporar la perspectiva de género en la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, se fomenta un compromiso transversal del Servicio en la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y el desarrollo de acciones inclusivas y equitativas.

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

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

