

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Servicio Nacional del Adulto Mayor





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 del Adulto Mayor

I.- Presentación del Servicio Nacional del Adulto Mayor

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional del Adulto Mayor

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 del Adulto Mayor

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
Claudia Asmad Palomo, directora nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor	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 un envejecimiento digno, activo y saludable mediante la implementación de políticas, programas y la articulación intersectorial que fomenten la autonomía, independencia y participación de las personas mayores, reconociendo la diversidad de experiencias en torno al envejecimiento y fomentando la igualdad género en la población mayor.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

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

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

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

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 del Adulto Mayor correspondió a un 4,4% 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’.

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.

Mejorar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque gerontológico y comunitario, a través de acciones tanto preventivas como para la provisión de servicios que aborden demandas de la población mayor que viven en condiciones de dependencia y vulnerabilidad, considerando las características del territorio y la diversidad de experiencias de las personas mayores.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Se amplían en 50% los recursos para Centros Diurnos Comunitarios en el país. En 2024 se implementan 23 nuevos centros, alcanzando un total de 187 a nivel nacional. Estos dispositivos benefician a 13.117 personas mayores con dependencia leve o moderada, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población.

Se avanza en un modelo de vivienda tutelada que promueve cuidados comunitarios, integración y autonomía de las personas mayores. Ofrece solución habitacional y plan psicosocial, facilitando redes de apoyo. En 2024 operan 59 dispositivos que benefician a 1.082 mayores autovalentes. Se sumó un profesional de la salud, conformando duplas sociosanitarias en cada condominio.

La implementación de programas de cuidado dirigidos a personas mayores en situación de dependencia y vulnerabilidad ha contribuido al bienestar físico, social y mental de este grupo, mediante iniciativas con enfoque gerontológico, comunitario y de género. Estas acciones responden integralmente a la creciente demanda de cuidados derivada del envejecimiento poblacional y a la necesidad de avanzar hacia una organización social de los cuidados basada en equidad, inclusión y justicia social. En conjunto, aportan a sentar las bases de un Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, que reconoce el cuidado como un derecho, promueve la corresponsabilidad y garantiza una vejez digna. Asimismo, se han desarrollado considerando la diversidad y heterogeneidad de las vejezes, reconociendo diferencias culturales, territoriales e identitarias, lo que permite brindar una atención más inclusiva, pertinente y respetuosa de las trayectorias de vida de las personas mayores.

Fomentar la autonomía y participación equitativa en mujeres y hombres mayores, a través de la promoción de espacios de encuentro, opinión y toma de decisiones, impulsando el derecho a la ciudad, al territorio y al deber cívico, así como a la promoción y fortalecimiento de sus organizaciones.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms in Spanish related to digital inclusion and social participation. The most prominent words are 'participación', 'personas mayores', 'talleres', 'social', 'digital', 'autonomía', 'comunas', 'mayores', 'promueve', 'ninos', 'fondo', 'iniciativa', 'navegacion', 'pais', 'segura', 'inclusion', 'privadas', 'instituciones', 'adulto', 'realizan', 'implementaron', 'tramites', 'smartphone', 'brecha', 'experiencia', 'organizaciones', 'fortalecer', 'publicas', 'redes uso', 'disminuir', 'inclusivo', 'abordan', 'fraudes', 'integración', 'lenguaje', and 'envejecimiento'.

Fondo Nacional del Adulto Mayor. En 2024 el fondo concursable en su componente autogestionado, que busca para fomentar y desarrollar capacidades de autogestión, autonomía e independencia de organizaciones de adultos mayores, destinó más 4.407 millones de pesos para financiar 4.418 proyectos asociados a 332 comunas. Generando un incremento del 22% respecto de los recursos asignados en 2023.

El programa Voluntariado País de Mayores promueve la integración social y las relaciones intergeneracionales, mediante la transmisión de experiencia y apoyo escolar de personas mayores a niños en riesgo educativo. En 2024, la Subsecretaría de la Niñez y SENAMA reactivaron la iniciativa, logrando que 404 mayores apoyaran a 680 niños en 98 comunas del país.

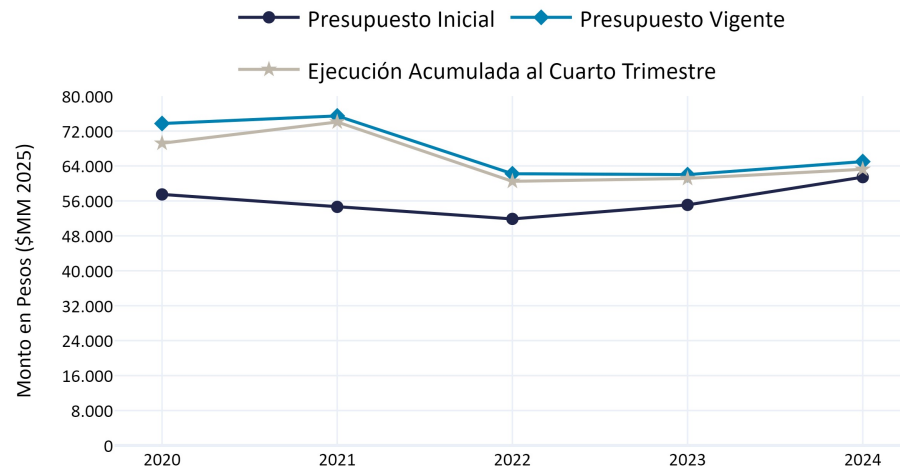
El envejecimiento poblacional plantea crecientes desafíos en integración social, participación y bienestar de las personas mayores. Su plena participación, en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad, resulta esencial para un envejecimiento digno, activo y saludable. Las acciones desarrolladas impulsan un modelo inclusivo, justo y participativo, que empodera a las personas mayores y a sus organizaciones, visibilizando su rol social y consolidando una ciudadanía activa. Asimismo, se promueve un enfoque inclusivo con equidad de género, que fomenta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión, tanto locales como territoriales, incidiendo en la mejora de su calidad de vida. En conjunto, estas iniciativas refuerzan la importancia de reconocer a las personas mayores como actores sociales fundamentales, capaces de aportar desde su experiencia a la construcción de comunidades más cohesionadas y solidarias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Contribuir a un cambio cultural en torno a las visiones de la vejez y el envejecimiento desde el curso de vida, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos, enfoque de género e interseccionalidad.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Promoción de derechos y prevención del maltrato a las personas mayores: mediante campañas, capacitaciones y el Decálogo de Buen Trato. Cada junio se conmemora el Mes del Buen Trato, destacando el Día Mundial contra el Abuso en la Vejez. Desde 2024 funcionan Triadas de Promoción de Derechos en todas las regiones, brindando asesoría, gestión de casos y apoyo directo.	
ACCIÓN 2	
El "Plan Envejecemos y nos Vinculamos desde la Diversidad" reconoce la pluralidad de vejezes y la discriminación hacia personas mayores LGBTQIA+. SENAMA incorpora género e interseccionalidad en su estrategia, impulsando sensibilización, capacitación y espacios seguros. A través de encuentros se definieron tres líneas de acción para fortalecer la inclusión y el respeto a sus derechos.	
ACCIÓN 3	
Proyecto de Ley Integral de Personas Mayores, Envejecimiento Digno, Activo y Saludable, impulsado por el gobierno con enfoque de derechos y en línea con la Convención Interamericana, amplía derechos, incorpora acceso a la justicia y mayor participación social, entre otras. En 2024 avanzó en la Comisión de Personas Mayores y Discapacidad, quedando pendiente su revisión en Comisión de Hacienda.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El eje de Promoción de Derechos busca un cambio cultural en torno a la vejez, reconociendo a las personas mayores con enfoque de derechos, género e interseccionalidad. En 2024, el Programa Buen Trato desarrolló capacitaciones, difusión y prevención del maltrato, además de brindar 18.726 atenciones legales, psicosociales y de orientación. Estas acciones fomentan ciudadanía activa, respeto y dignidad, empoderando a las personas mayores y sensibilizando a la sociedad. Las tríadas cumplen un rol clave en la atención integral y detección de vulneraciones. El proyecto de Ley Integral de las Personas Mayores, en tercer trámite, se sustenta en la Convención Interamericana, incorpora 15 derechos específicos, descentraliza la gestión de SENAMA y establece la promoción de derechos como principio. De aprobarse, consolidará un cambio de paradigma, reconociendo a las personas mayores como titulares plenos de derechos y participantes activos en la sociedad, libres de edadismos.	

Funcionamiento del Servicio Nacional del Adulto Mayor

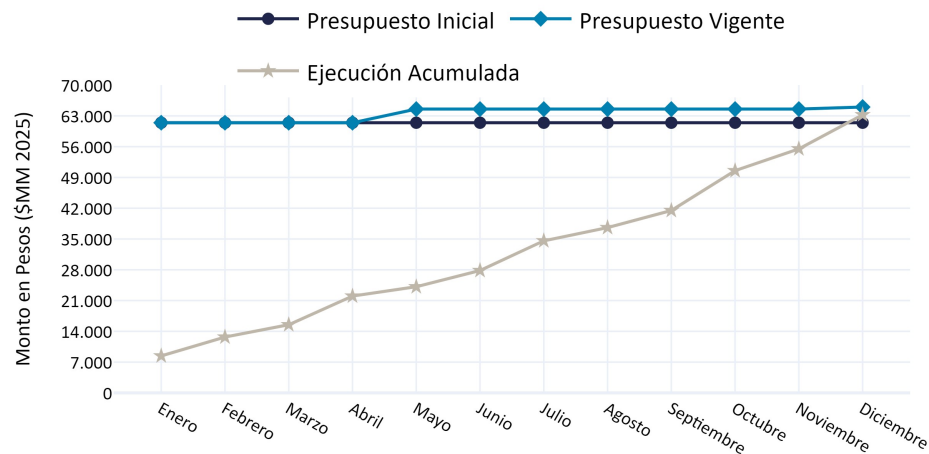
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



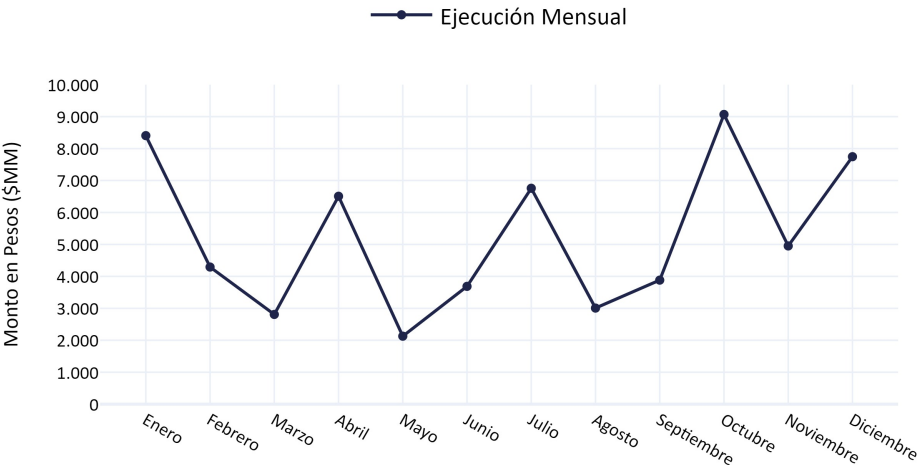
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

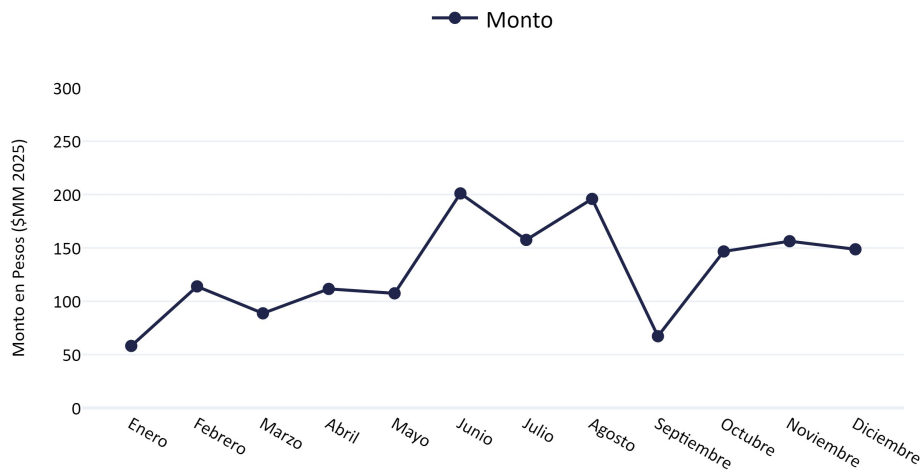
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

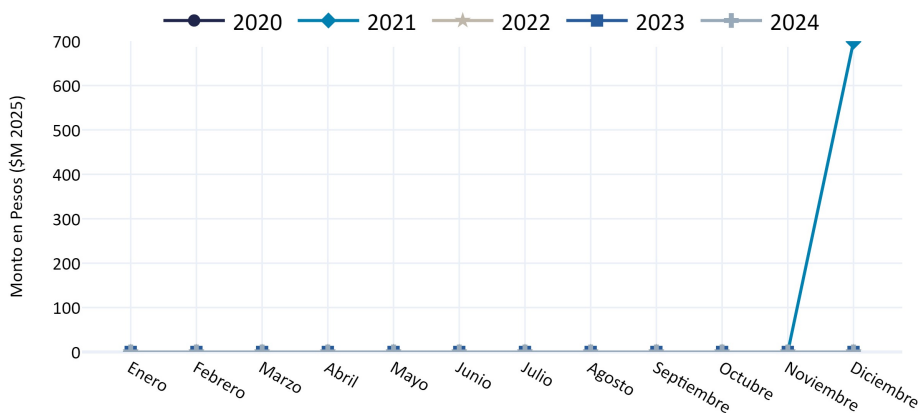
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

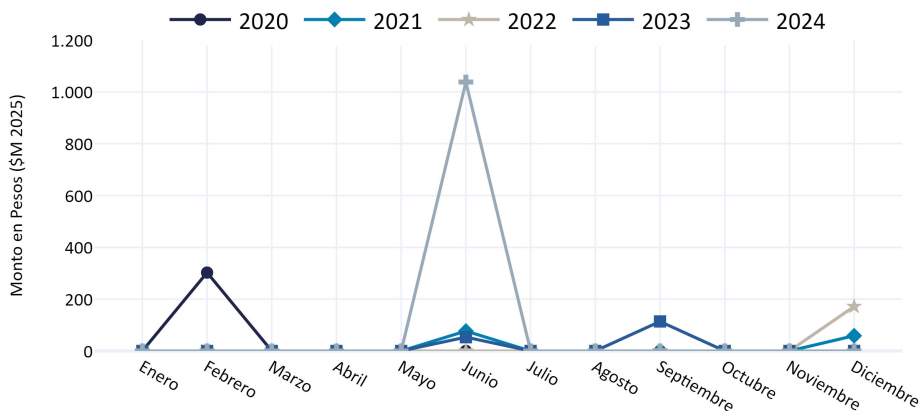


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

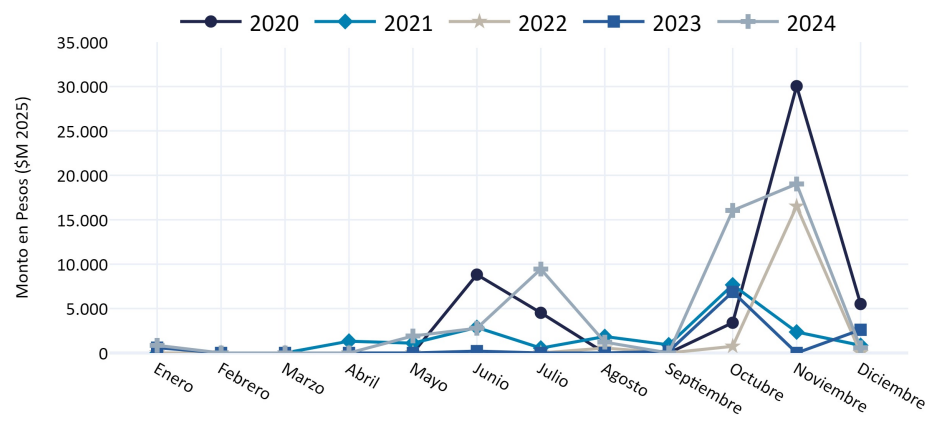
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

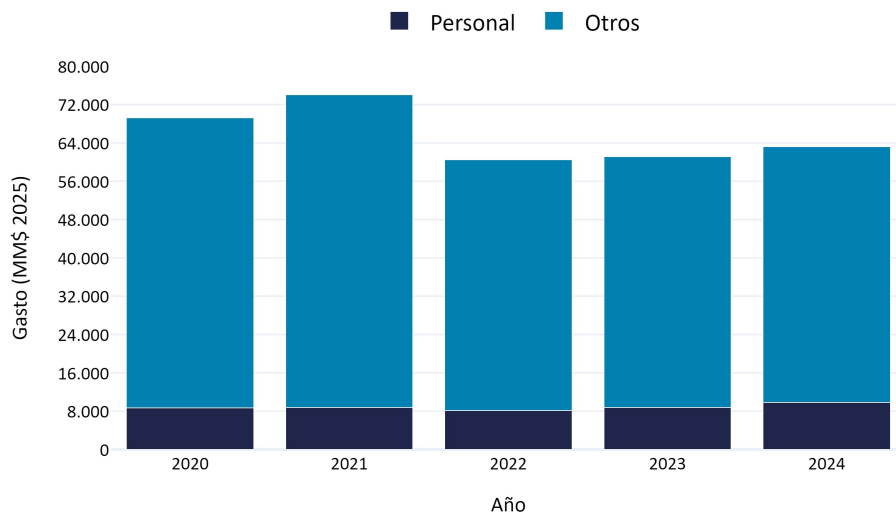


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional del Adulto Mayor

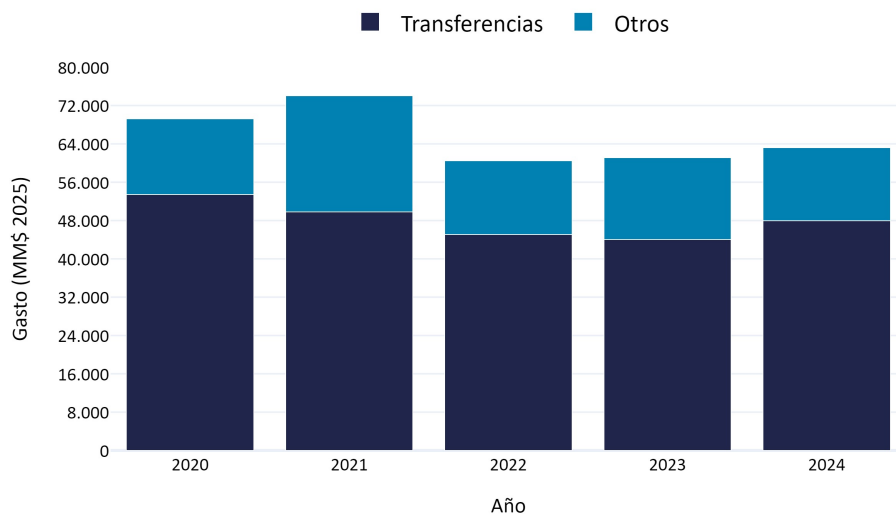


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

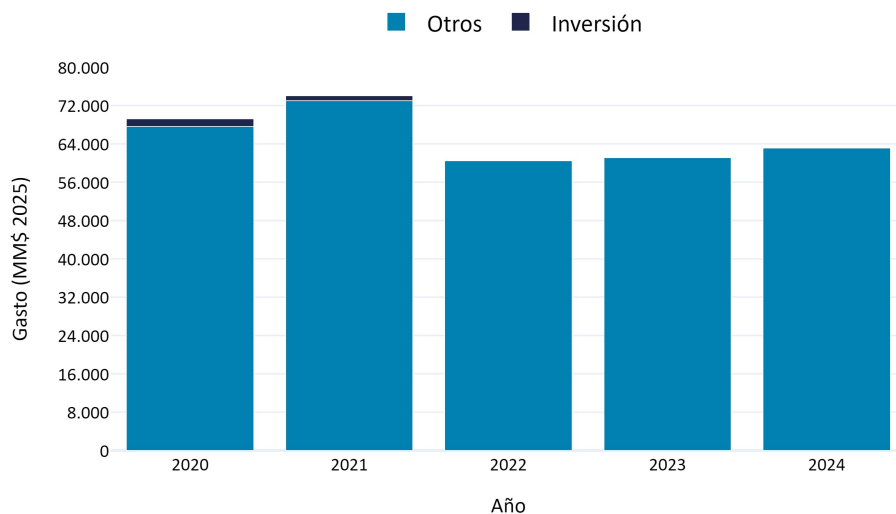
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Servicio Nacional del Adulto Mayor



¿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.

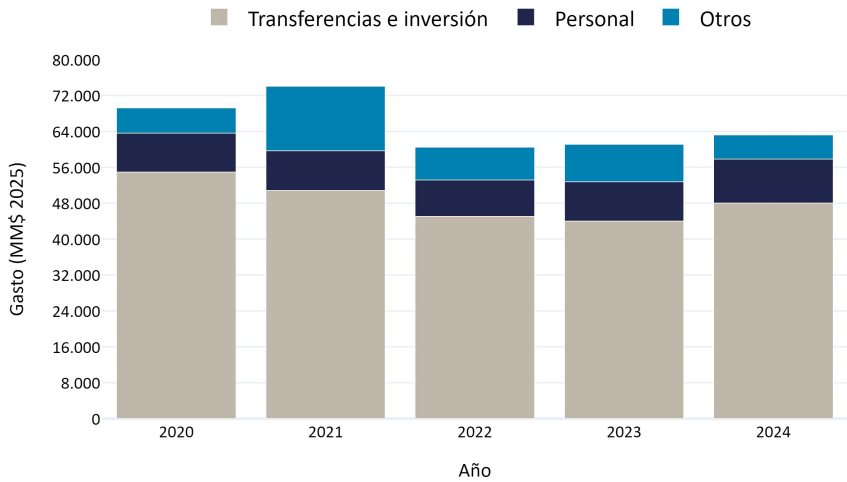
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

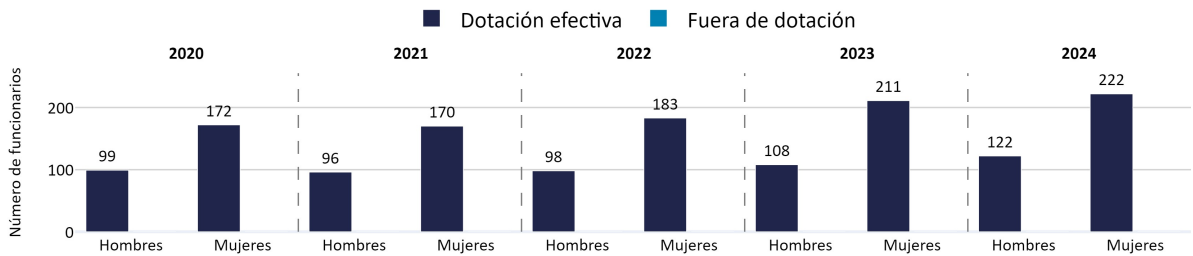
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional del Adulto Mayor



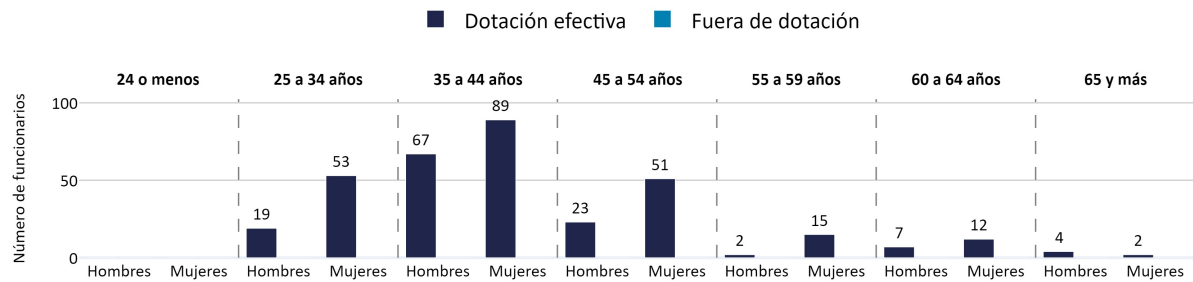
III 4.- Dotación

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



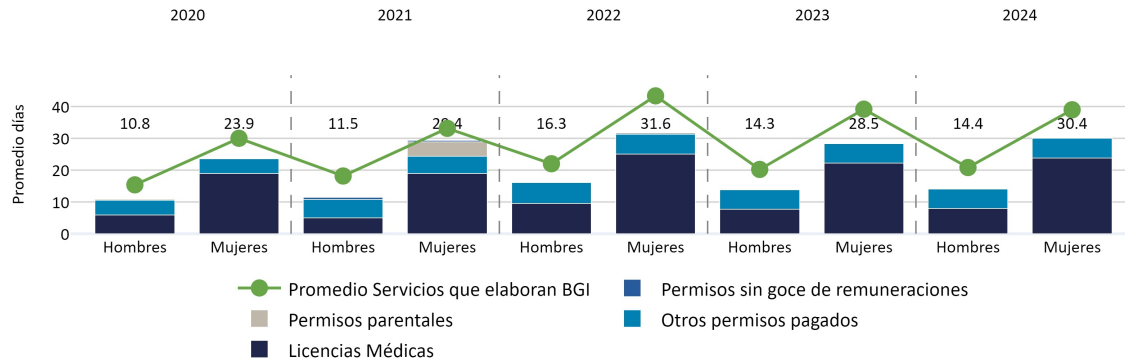
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



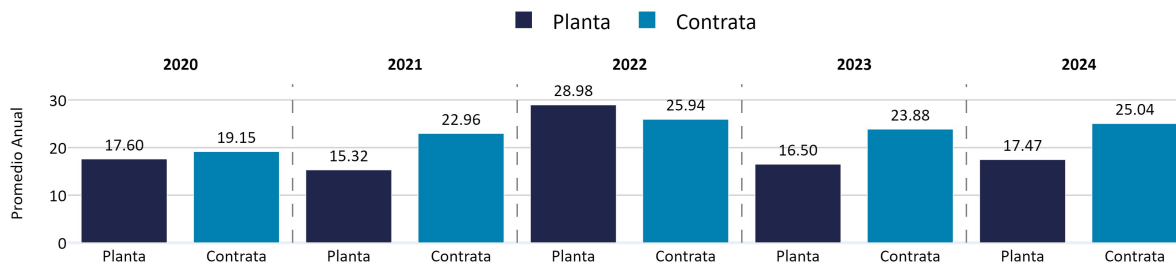
Evolución del ausentismo laboral

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.

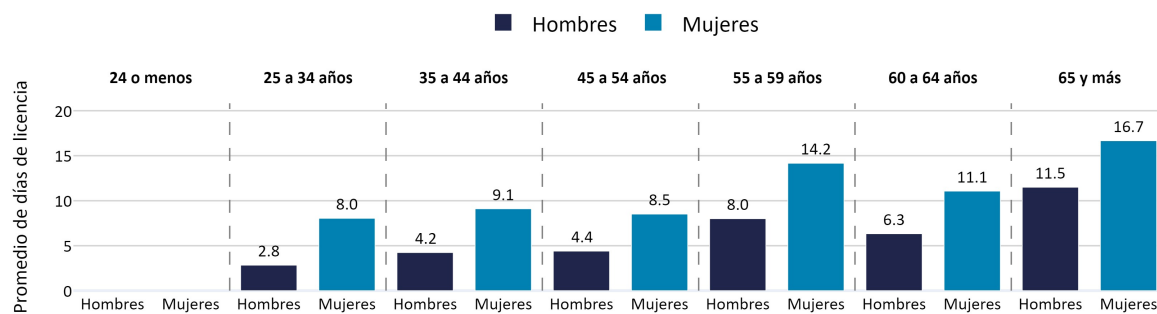
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 21.393 y M\$ 16.304 respectivamente.

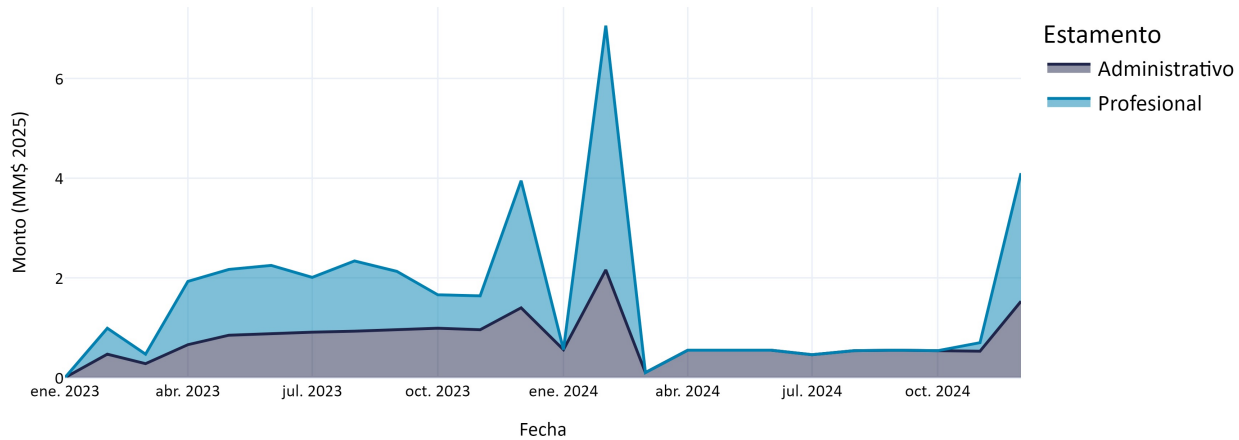
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	4,6%	2,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,7%	0,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,3%	0,3%

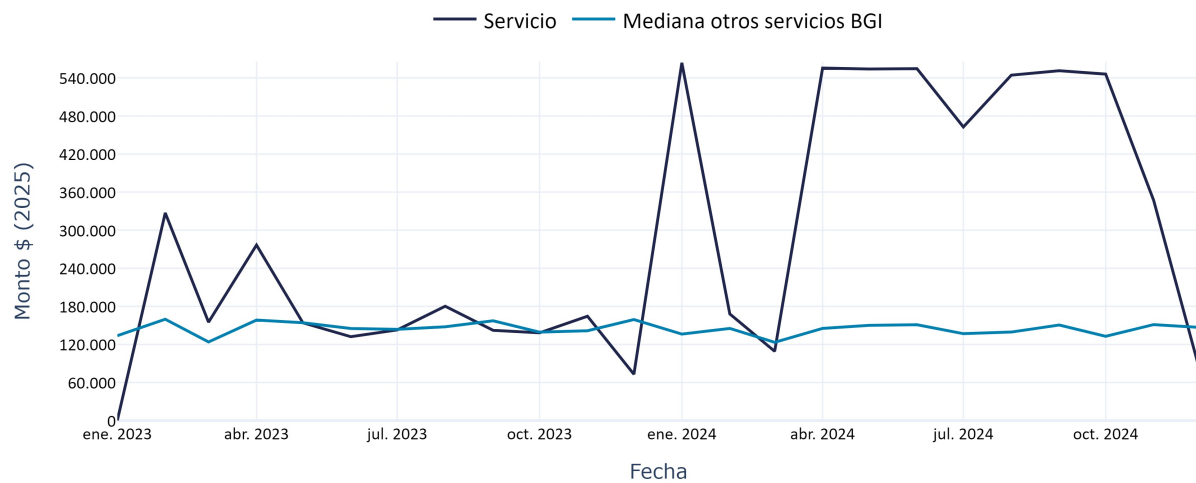
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	16 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$133.704	\$153.815
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	8%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	34%	49%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,2%	7,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



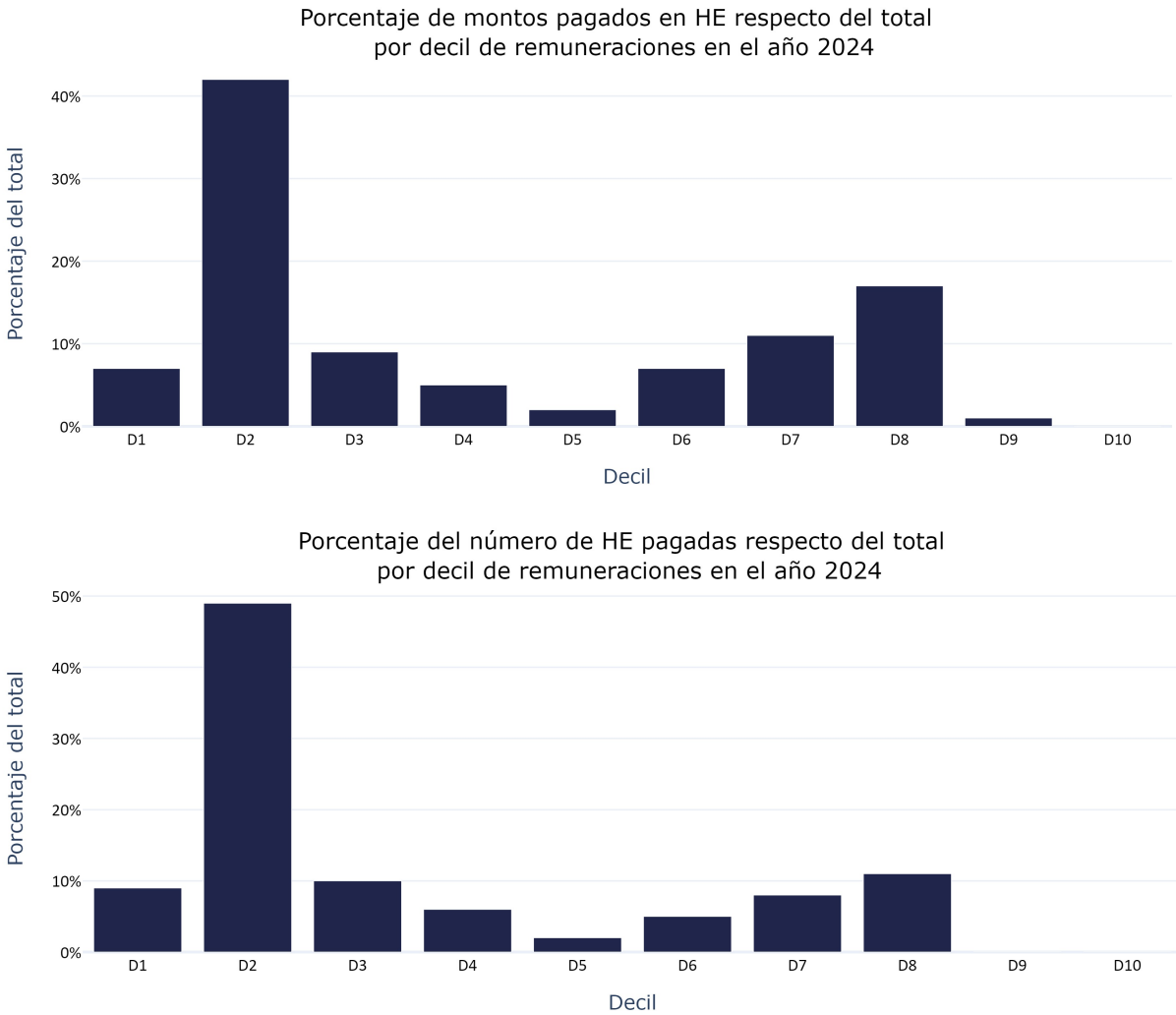
Comparación con otros servicios públicos



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 9% de las HE pagadas y recibe el 7% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional del Adulto Mayor

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	53	23.87%	20	16.39%	73
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	0.9%	1	0.82%	3
Profesionales	167	75.23%	101	82.79%	268
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	222	100%	122	100%	344

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	8.33%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	34	100%	11	91.67%	45
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	34	100%	12	100%	46

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	29	25	46
(b) Total de ingresos a la contrata año t	52	47	77
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	55.77%	53.19%	59.74%

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	27	24	37
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	29	25	46
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	93.1%	96%	80.43%

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	51	44	48
(b) Total dotación efectiva año t	281	319	344
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	18.15%	13.79%	13.95%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	3	3
Otros retiros voluntarios año t	37	35	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	13	6	33
Total de ceses o retiros	51	44	48

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	34	31	77
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	51	44	48
Porcentaje de recuperación (a/b)	66.67%	70.45%	160.42%

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	2	0	2
(b) Total Planta efectiva año t	20	22	19
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	10%	0%	10.53%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	102	157	333
(b) Total Dotación Efectiva año t	281	319	344
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	36.3%	49.22%	96.8%

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)	1804	2880	93573
(b) Total de participantes capacitados año t	127	157	333
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14.2%	18.34%	281%

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	10	10	17
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	10%	10%	5.88%

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	281	319	344
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	209	222	244
Lista 2	9	19	11
Lista 3	0	0	1
Lista 4	3	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	221	241	256
(b) Total Dotación Efectiva año t	281	319	344
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	78.65%	75.55%	74.42%

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	23	37	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	52	47	77
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	44.23%	78.72%	12.99%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	23	37	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	18	23	10
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	127.78%	160.87%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	23	37	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	18	23	10
Porcentaje (a/b)	127.78%	160.87%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional del Adulto Mayor

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumento en la cobertura de centros diurnos para personas mayores sin y con dependencia leve	Terminado
Avanzar hacia un modelo de vivienda tutelada que promueva el enfoque comunitario de cuidados y la promoción de la autonomía de las personas mayores	Terminado
Derecho de personas mayores a un asistente personal según necesidades que podrá reemplazar a quien cuida en ciertos horarios	En implementación
Impulsar aprobación de proyecto que promueve el envejecimiento positivo y que fortalece la institucionalidad del Adulto Mayo	En tramitación
Modernización de los ELEAM, mejorando su sistema de fiscalización y aumento en número.	En implementación
Plan de alfabetización digital para personas mayores sin y con dependencia leve	En implementación
Política de envejecimiento digno, activo y saludable para personas mayores sin y con dependencia leve	En tramitación
Teleasistencia para toda persona mayor	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional del Adulto Mayor

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)
5.00	56.00	5.00	100.00	332909.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Preparar el proceso de implementación de las nuevas orientaciones y protocolos del Servicio enfocados en promover el ejercicio de la sexualidad y abordar situaciones de violencia sexual, instrumentos a aplicar con personas mayores de los programas Centros Diurnos y Establecimientos de Larga Estadía de SENAMA: A raíz de la elaboración de orientaciones y protocolos para abordar el ejercicio de la sexualidad y situaciones de violencia sexual en Centros Diurnos y ELEM SENAMA, iniciativa que se constituyó en indicador PMG 2023, es que surge la presente acción, que tiene por finalidad dar continuidad a la medida 2023, desarrollando acciones que permitan una posterior implementación nacional de las orientaciones y protocolos referido. La preparación de la implementación cuenta de 3 etapas: 1) Desarrollo de un prototipo, proceso mediante el que se deberán aplicar los instrumentos referidos a un ELEM SENAMA y a un Centro Diurno por medio de un plan de acompañamiento 2) Revisión y modificación de los instrumentos a raíz del prototipo ejecutado, logrando incorporar los aprendizajes que emanen de su ejecución 3) Espacios de capacitación para equipos ELEM SENAMA y Centros Diurnos.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Incorporación del enfoque de género e Interseccionalidad en material técnico de dos de los programas de cuidados del Servicio Nacional del Adulto Mayor, programas que tienen un alcance nacional: La acción comprometida consiste en construir guías de operación para dos de los programas de cuidados que tiene el Servicio, pudiendo incluir el enfoque de género de manera transversal en los instrumentos aludidos. Esta incorporación implica desarrollar un trabajo colaborativo con los equipos ejecutores de los dispositivos y con la Subdivisión de Estudios y Transferencia Técnica, generando un producto co construido y que responda a la problemática que atienden los programas. Para integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en las guías operativas de programas de cuidados, se pretende plasmar la misma tanto en el marco conceptual y en los enfoques rectores de los dispositivos, como en sus apartados metodológicos, que se vinculan a las fases, estrategias, elaboración de diagnósticos y planes de intervención, entre otros elementos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración de un estudio para conocer el efecto que tienen las consecuencias del ejercicio de labores de cuidados informales sobre la generación de dependencia funcional de las personas que las ejercen: El estudio apuntaría a describir e identificar factores que inciden en la generación de la dependencia funcional en personas que cuidan informalmente a otras personas con este tipo de dependencia, pudiendo reconocer cómo las desigualdades que éstas han vivenciado durante su curso de vida, antes y sobre todo después de proveer servicios de cuidados, las pueden volver en sujetas y sujetos más proclives a sufrir dependencia funcional. El cuidado informal tiene consecuencias negativas sobre la salud de las personas cuidadoras: agudiza condiciones de vulnerabilidad social preexistentes y produce otras nuevas. La acumulación de estas vulnerabilidades tiene un efecto documentado sobre la prevalencia de la dependencia funcional: la reciente encuesta ENDIDE 2022, demuestra que el sexo, el nivel socioeconómico, el nivel educativo y la edad, entre otros, se asocian a una mayor prevalencia de la dependencia funcional. Con todo lo anterior, el estudio comprometido se orienta a descifrar los mecanismos que constituyen este fenómeno de reproducción de la dependencia.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género	Se elaboraron lineamientos técnicos y un mecanismo institucional para transversalizar la perspectiva de género en SENAMA, fruto del trabajo de la Mesa de Género e Interseccionalidad (2023). Socializados en 2024 a nivel nacional, entregan un marco de acción con ejes, estrategias y roles para guiar iniciativas con enfoque de género.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género	Se construyó un plan de trabajo para prevenir y abordar el acoso laboral/sexual y la violencia en el trabajo (VALS), en coherencia con la Ley 21.643 (Ley Karin) y el diagnóstico de conciliación e igualdad de género 2023. El plan incluye medidas, actividades, responsables, plazos y actores para avanzar en la temática.

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

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

