

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
Servicio Nacional de la Mujer





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 la Mujer

I.- Presentación del Servicio Nacional de la Mujer

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de la Mujer

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 la Mujer

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO
Priscilla Carrasco Pizarro, directora nacional Felipe Diaz Rain, subdirector	Antonia Orellana, ministra de la Mujer y Equidad de Género Claudia Donaire Gaete, subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género

MISIÓN

Fortalecer el ejercicio pleno de los derechos y la autonomía de la diversidad de mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas para la Igualdad formal y sustantiva, considerando los enfoques de: género, territorial e interseccional.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

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

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.

Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.

Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.

Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

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

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	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 del Servicio Nacional de la Mujer correspondió a un 83,6% del total del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

(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'.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar los niveles de autonomía política de la diversidad de mujeres y organizaciones de mujeres y su fortalecimiento Institucional con Enfoque de Género e Interseccionalidad.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Sensibilización de mujeres sobre la trayectoria de lideresas y la superación de las brechas de género en espacios de toma de decisión para aumentar sus niveles de incidencia. Durante el 2024 se realizaron 214 actividades de sensibilización del programa mujer y participación política en 220 comunas, con la participación de 4.867 mujeres.



ACCIÓN 2

Escuelas regionales de líderes políticas y sociales, en modalidad online, dirigidas a mujeres participantes de organizaciones comunitarias, políticas y sociales o interesadas en participar, aplicando metodologías de transferencia de competencias en diferentes ámbitos de la participación de las mujeres, tales como comunicación efectiva y liderazgo incidente, egresaron 951 mujeres.

ACCIÓN 3

Implementación Fondo de la Equidad de Género, instancia concursable que el 2024 financió 23 proyectos que abordaron brechas de género asociadas al fortalecimiento interno de las organizaciones y de redes de asociatividad por un total de 92 millones de pesos en 15 regiones del país. El fondo es publicado en el portal de SEGEGOB de fondos públicos concursables.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las actividades de sensibilización, las escuelas regionales de Líderes Políticas y Sociales y el Fondo de Equidad de Género han permitido llegar a mujeres interesadas en desarrollar competencias para el liderazgo, y conocer los diversos factores que afectan la participación de las mujeres en los espacios de la toma de decisión.

A las escuelas de participación postularon más de 3.000 mujeres, y al Fondo de Equidad de Género se presentaron cerca de 300 propuestas de personas naturales y jurídicas.

Asimismo, el programa mujer, participación política y social fue reformulado en la conformación y organización de sus componentes, abordando la transferencia metodológica de competencias y habilidades en las mujeres participantes a través de un modelo con trayectoria secuencial y anual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos, de la diversidad de mujeres y jóvenes, mediante la implementación de Programas con Enfoque de Género e interseccionalidad.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

En talleres de sexualidad y maternidad participaron: 4.558 jóvenes de 14 a 19 años, 4.815 mujeres de 20 y más; y 187 embarazadas y madres adolescentes de 14 años y más.



ACCIÓN 2

Jornadas de Salud Sexual y Reproductiva desde un enfoque de género y derechos para 4.932 personas de 14 años y más.

ACCIÓN 3

Atenciones Personalizadas en sexualidad, maternidad, paternidad y derechos para 2.428 personas de 14 años y más de las cuales 325 fueron derivadas y 284 fueron atendidas en la red de servicios.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

En total de 9.561 personas de 14 años y más participaron en talleres, 8.950 egresaron y 8.928 egresaron con una nota superior a 5, es decir, 99,75% de las participantes egresadas del Programa Mujeres, derechos sexuales y reproductivos.

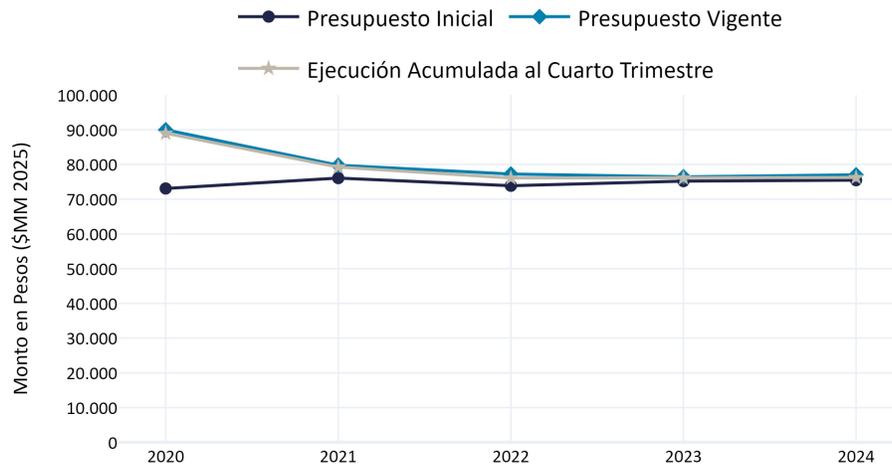
Mediante transferencia de competencias, el desarrollo de guía de intervención para expertas y la coordinación intersectorial con actores públicos y privados, como Gendarmería, ministerios de Salud y Desarrollo social, entre otros, fueron fundamentales para avanzar en el propósito.

Se aprobó un nuevo diseño programático que apunta de manera más eficaz al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

Funcionamiento del Servicio Nacional de la Mujer

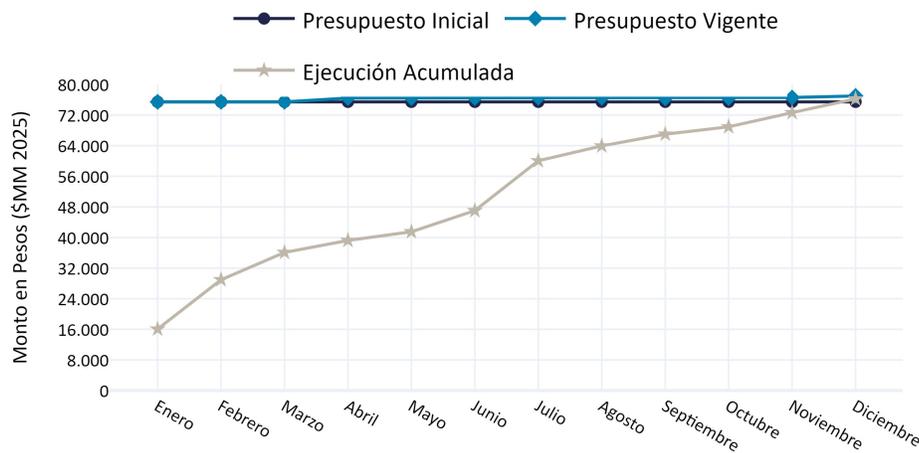
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



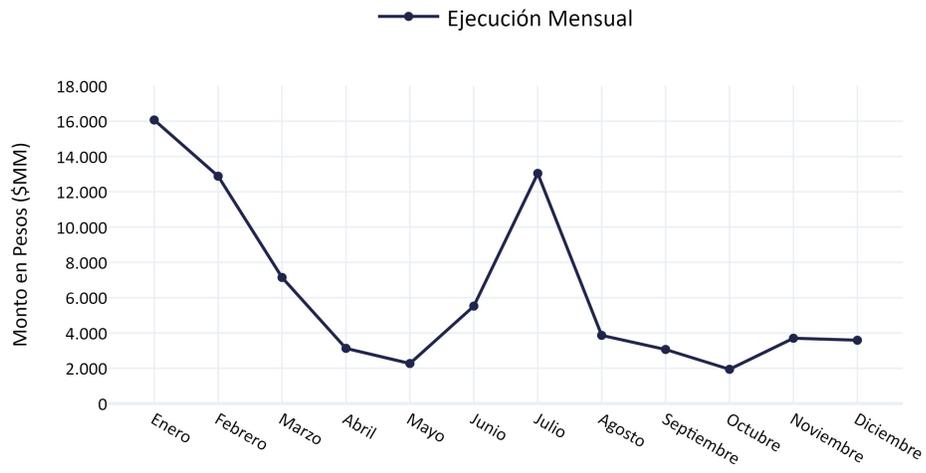
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

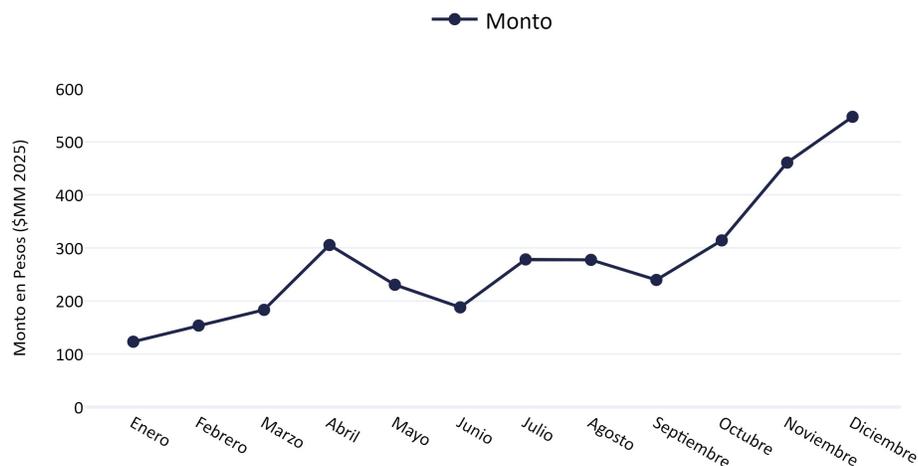
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



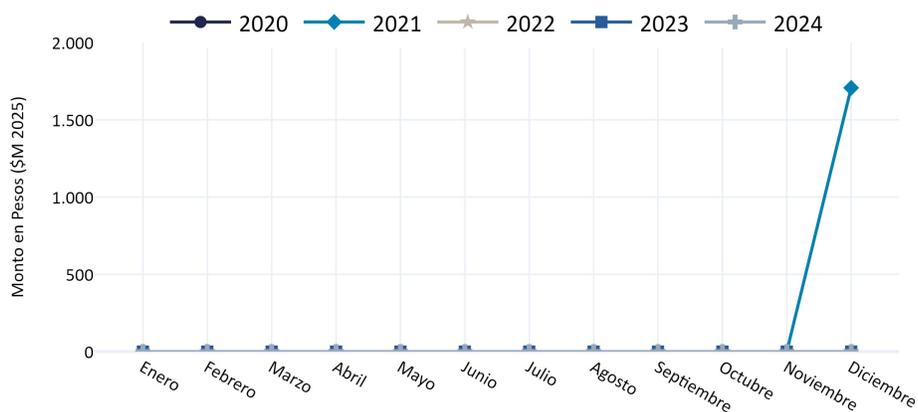
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Nacional de la Mujer, ejecutó el 16,6% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% 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

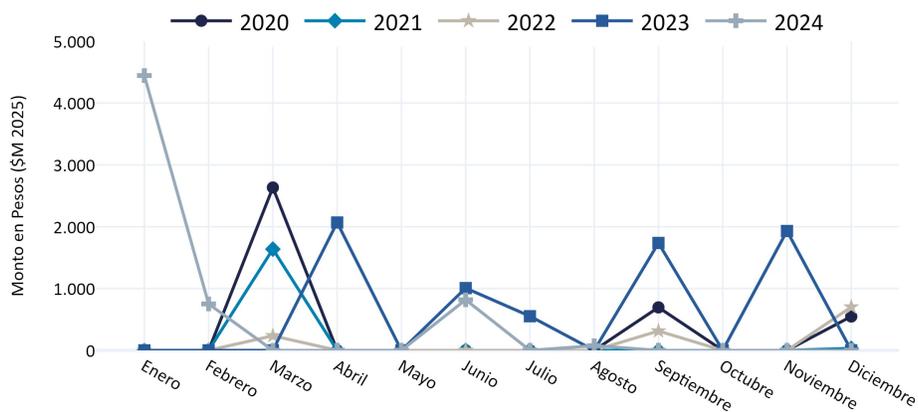
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



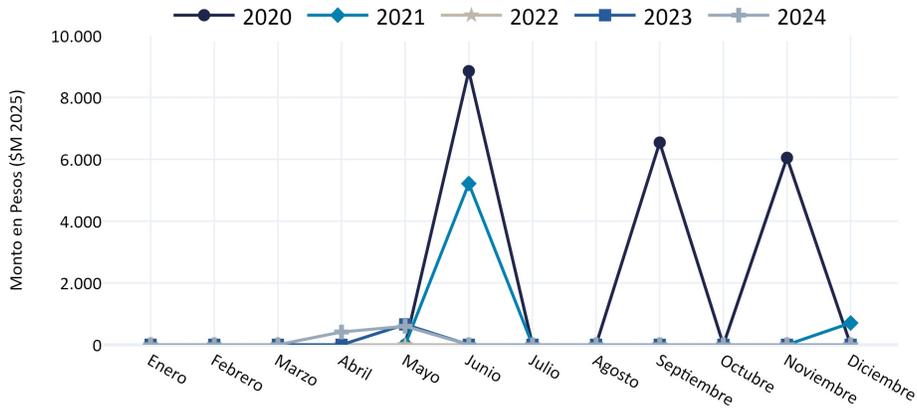
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

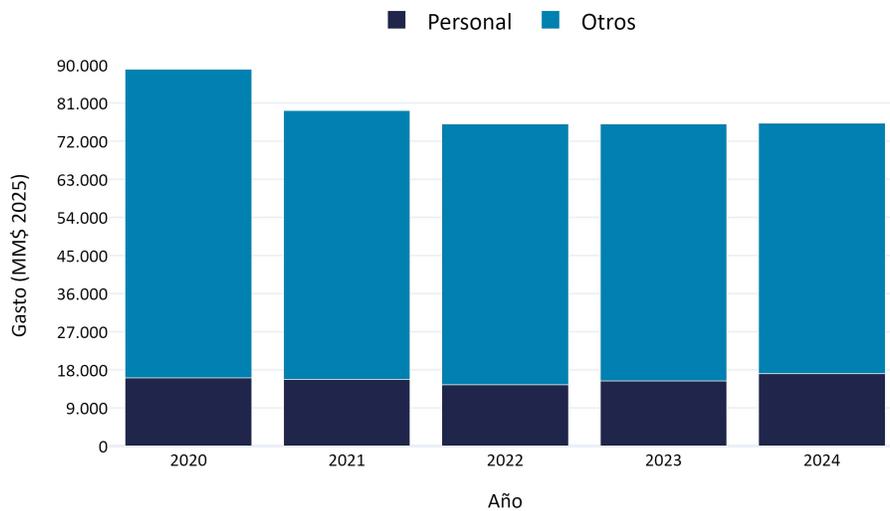


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de la Mujer

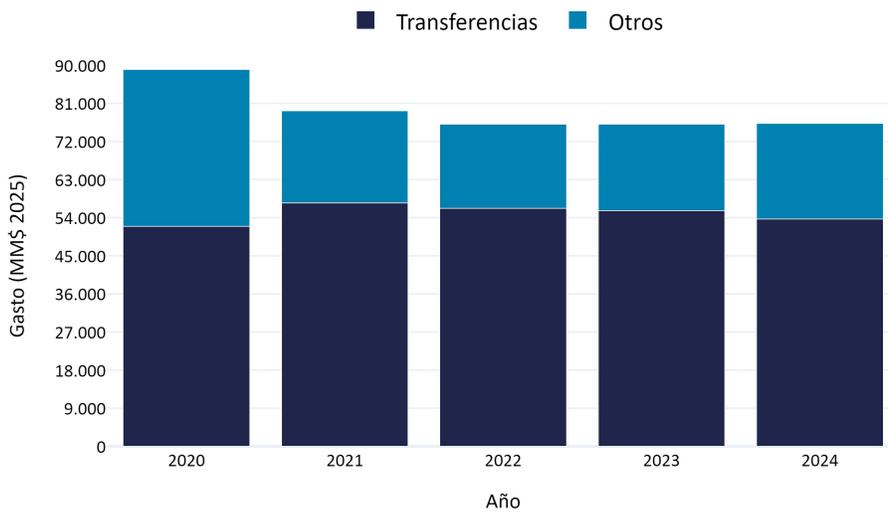


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son traspagos 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.

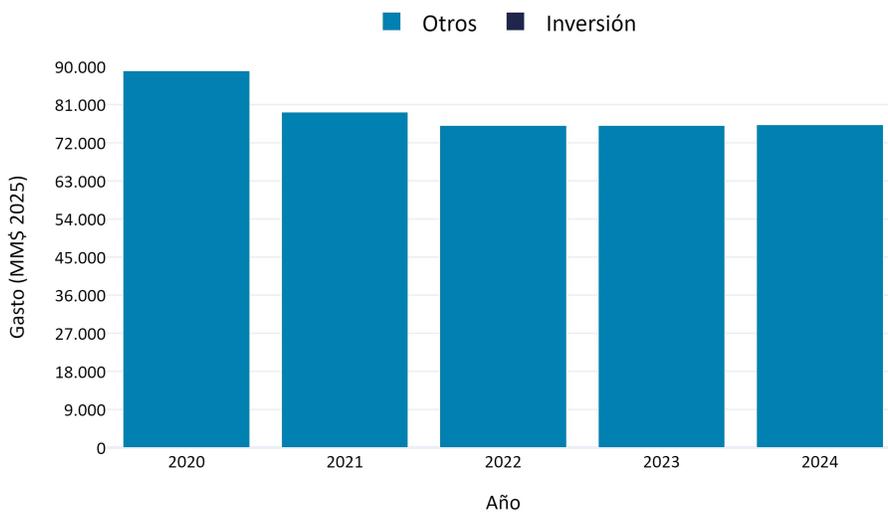
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 la Mujer



¿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.

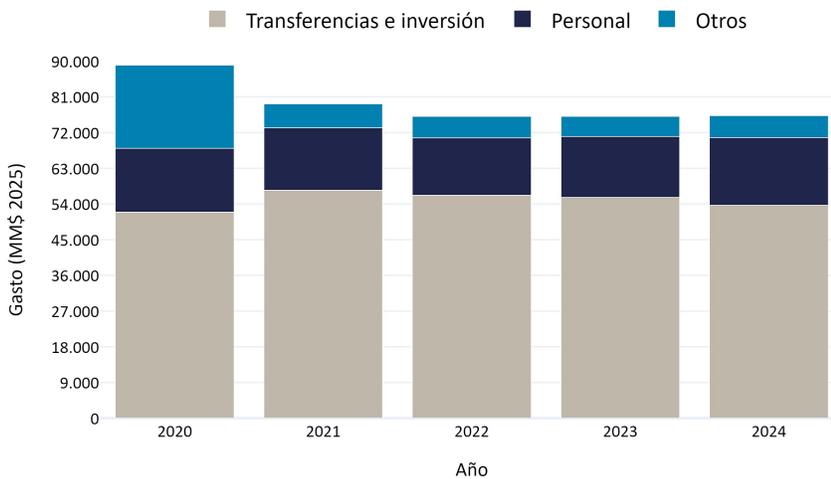
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

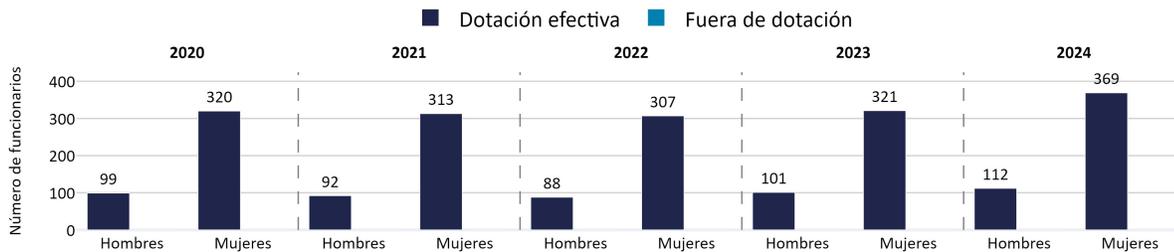
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de la Mujer



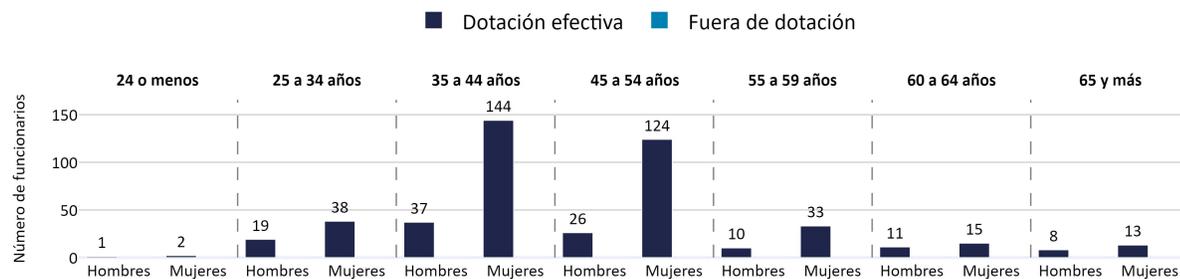
III 4.- Dotación

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



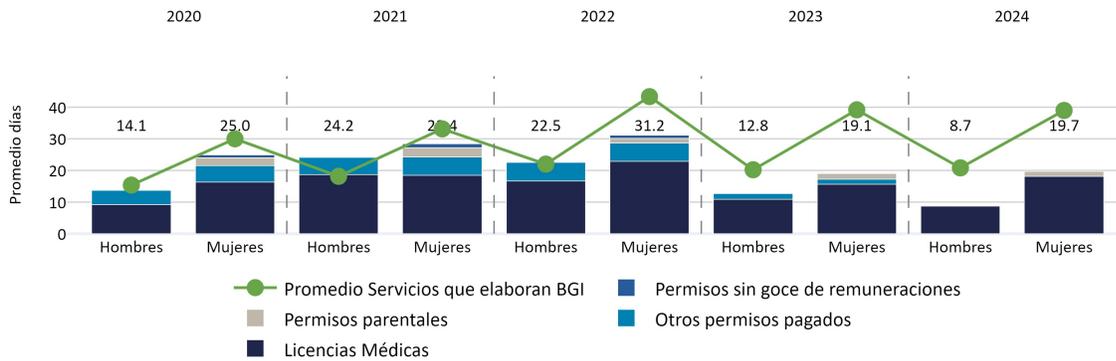
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



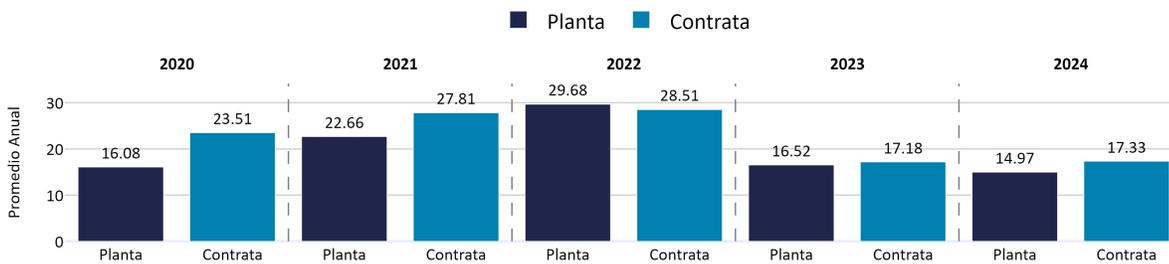
Evolución del ausentismo laboral

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.

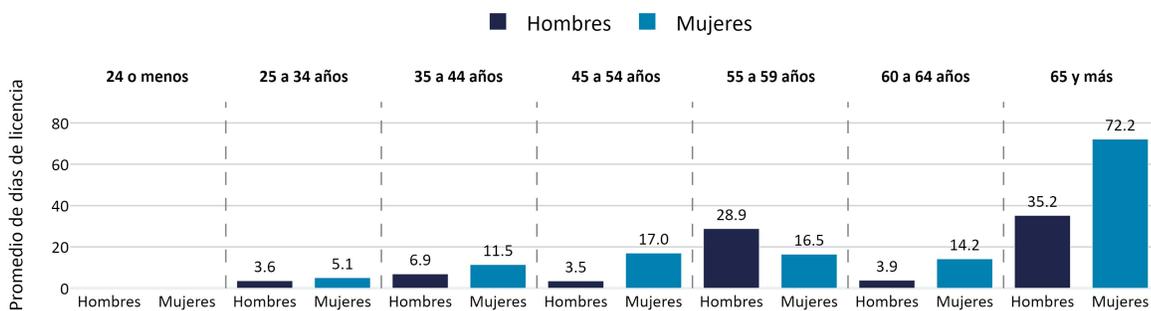
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 55.594 y M\$ 52.777 respectivamente.

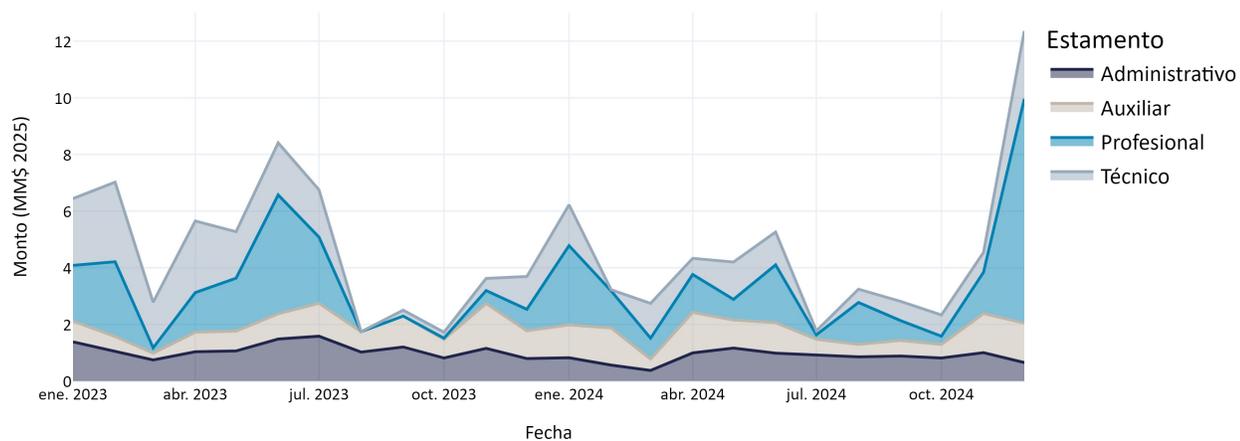
Distribución en el personal de planta y contrata

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

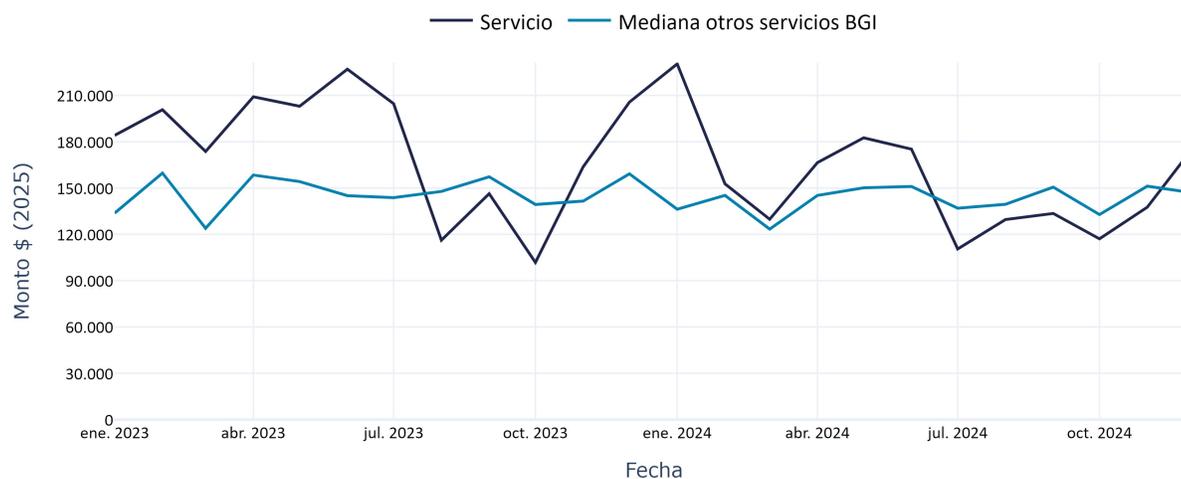
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	23 horas	20 horas
Promedio pagado por trabajador	\$186.556	\$159.447
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	14%	11%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	39%	43%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,6%	7,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

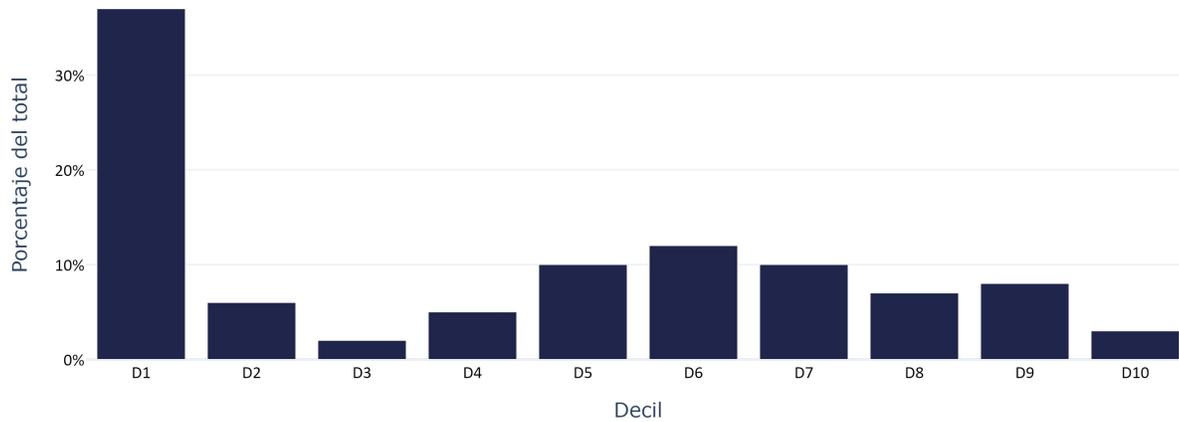


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

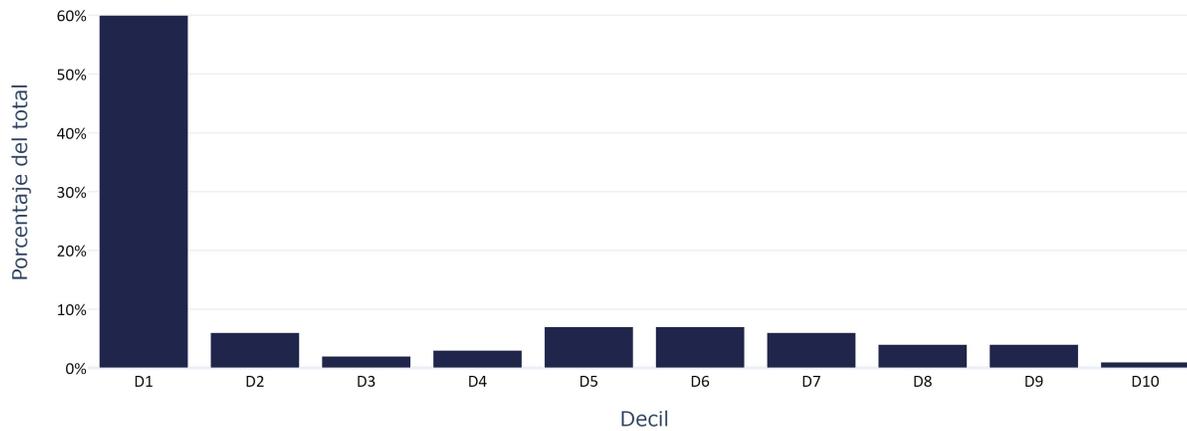
Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.

Porcentaje de montos pagados en HE respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



Porcentaje del número de HE pagadas respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2024



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 1% de las HE pagadas y recibe el 3% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 60% de las HE pagadas y recibe el 37% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de la Mujer

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	17	4.61%	5	4.46%	22
Auxiliares	7	1.9%	15	13.39%	22
Directivos	18	4.88%	2	1.79%	20
Profesionales	301	81.57%	86	76.79%	387
Técnicos	26	7.05%	4	3.57%	30
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	369	100%	112	100%	481

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	4	100%	2	50%	6
Técnicos	0	0%	2	50%	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	4	100%	4	100%	8

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	6	20	23
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	43	64
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	50%	46.51%	35.94%

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	6	20	22
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	20	23
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	95.65%

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	42	41	31
(b) Total dotación efectiva año t	395	422	481
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10.63%	9.72%	6.44%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	3	6
Otros retiros voluntarios año t	25	23	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	15	15	14
Total de ceses o retiros	42	41	31

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	15	68	68
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	42	41	31
Porcentaje de recuperación (a/b)	35.71%	165.85%	219.35%

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	125	120	121
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	315	376	406
(b) Total Dotación Efectiva año t	395	422	481
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	79.75%	89.1%	84.41%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	444150	271096	2522520
(b) Total de participantes capacitados año t	780	982	1365
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	569.42%	276.07%	1848%

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	36	39	48
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.78%	2.56%	2.08%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	10
(b) Total Dotación Efectiva año t	395	422	481
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	2.08%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	283	343	334
Lista 2	1	7	9
Lista 3	2	2	0
Lista 4	1	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	287	353	343
(b) Total Dotación Efectiva año t	395	422	481
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	72.66%	83.65%	71.31%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	14	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	12	43	64
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	50%	32.56%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	14	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	Infinity%	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 la Mujer

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Estrategia de Autonomía Económica	Terminado
Implementación de un Sistema Nacional de Cuidados	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de la Mujer

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)
23.00	20.00	6.00	98.00	609145.00

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

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	SernamEG incluyó formalmente en el organigrama la existencia de la Unidad de Género, se difundieron sus funciones y se ejecutó el plan de trabajo, fortaleciendo la transversalización del enfoque de género. Se establecieron lineamientos, coordinación intersectorial.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realizaron 32 acciones de difusión de la oferta programática con enfoque de género a usuarias y usuarios en las Direcciones Regionales, con metodología participativa, generando un espacio para la reflexión sobre brechas de género y la coordinación interinstitucional para complementar los programas y maximizar su impacto territorial.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se construyeron y aplicaron orientaciones técnicas para unificar la incorporación de enfoque de género y Derechos Humanos en la oferta programática de SernamEG.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Política y/o Procedimientos de Gestión de Personas con Perspectiva de Género.	Se realizaron acciones de difusión, capacitación y monitoreo del Plan de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en todos los centros de trabajo de SernamEG.
Capacitación Avanzada en materia de Igualdad de Género Aplicada al quehacer del Servicio a Funcionarias/os y Equipos Directivos del Servicio y Capacitación Básica en Materia de Género solo para Servicios Nuevos y Funcionarias/os que no han sido capacitadas/os.	Se realizó la capacitación en Género Avanzado, para fortalecer competencias en género, interculturalidad e interseccionalidad y mejorar la gestión programática, con la participación - aprobación de 30 funcionarias y funcionarios del SernamEG.
Acciones de Comunicación y Difusión Interna y Externa con Perspectiva de Género.	Se alineó la estrategia comunicacional y difundió la oferta programática en redes sociales de las Direcciones Regionales, con perspectiva de género, a través del traspaso de competencias especializado en comunicaciones con enfoque de género.

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

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

