

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2005**

**SERVICIO NACIONAL  
DE LA MUJER**

**SANTIAGO DE CHILE**



---

# Índice

<b>1. Carta del Jefe de Servicio</b>	<b>4</b>
<b>2. Identificación de la Institución</b>	<b>7</b>
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	8
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	9
• Principales Autoridades	10
• Definiciones Estratégicas	11
- Misión Institucional	11
- Objetivos Estratégicos	11
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	12
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	14
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios	15
• Recursos Humanos	17
- Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo	17
- Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo	18
- Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo	19
• Recursos Financieros	20
- Recursos Presupuestarios año 2005	20
<b>3. Resultados de la Gestión</b>	<b>21</b>
• Cuenta Pública de los Resultados	22
- Balance Global	22
- Resultados de la Gestión Financiera	26
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	32
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	39
- Informe de Programación Gubernamental	39
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	40
• Avances en Materias de Gestión	42
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	42
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	44
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	45
- Avances en otras Materias de Gestión	46
• Proyectos de Ley	47
<b>4. Desafíos 2006</b>	<b>49</b>

---

<b>5. Anexos</b> .....	<b>51</b>
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005.....	52
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño.....	55
• Anexo 3: Programación Gubernamental.....	56
• Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	59
• Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005.....	62
• Anexo 6: Transferencias Corrientes.....	64
• Anexo 7: Iniciativas de Inversión.....	66
• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	68

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo.....	17
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo.....	18
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo.....	19
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2005.....	20
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2005.....	20
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2004 – 2005.....	26
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005.....	28
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera.....	31
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005.....	44
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2005.....	52
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2005.....	55
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005.....	56
Cuadro 13: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	59
Cuadro 14: Cumplimiento PMG 2005.....	62
Cuadro 15: Cumplimiento PMG años 2002 – 2004.....	63
Cuadro 16: Transferencias Corrientes.....	64
Cuadro 17: Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2005.....	67
Cuadro 18: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	68

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato.....	17
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento.....	18
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo.....	19

---

# 1. Carta del Jefe de Servicio

CECILIA PEREZ DÍAZ

MINISTRA DIRECTORA

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

El Servicio Nacional de la Mujer – SERNAM- , cuya misión se orienta a la incorporación de la perspectiva de género en el Estado, a fin de generar condiciones de igualdad de oportunidades en la situación, y condición de las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad, resguardando de esta forma el efectivo ejercicio de sus derechos y su plena ciudadanía.

Durante el año 2005, el Servicio Nacional de la Mujer ha alcanzado destacadas metas que apuntan al propósito antes señalado. Entre ellas cabe destacar:

**En el Área Autonomía Económica y Superación de la Pobreza** se han desarrollado iniciativas que apuntan a mejorar las condiciones, el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral entre las cuales se cuentan: la implementación de un Programa especial orientado al cuidado infantil para trabajadoras y que tiene dos líneas de trabajo: a) los Centros de Cuidado Infantil para las/os hijas/os de trabajadoras temporeras que se implementan desde la III a la X región y b) el Programa de atención Infantil para trabajadoras orientados a sectores urbanos y que se implementa en 5 comunas de la región metropolitana. Ambas líneas orientan su quehacer en facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en el trabajo.

Por otra parte, a través del Programa PROMUTRAB se ejecuta un conjunto de acciones que apuntan a acciones de carácter correctivo tales como; la implementación del Programa de Habilitación Laboral para mujeres jóvenes participantes del Programa Puente del Sistema Chile Solidario, que constituye una oferta integral para el mejoramiento de la calidad de vida de estas mujeres, la implementación del Programa Pro-Empresaria, que busca mejorar los niveles de productividad y competitividad de microempresas de mujeres y que ha generado un encadenamiento con plataformas especializadas en áreas estratégicas para producir cambios cualitativos relevantes en el ámbito de la comercialización interna y externa, el marketing y el mejoramiento de productos. Con el Comité Público Privado se avanzó en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las temporeras, especial hincapié en lo relativo a la formalización del empleo. Por otra parte en la línea de políticas universales se siguió desarrollando un sistema de incentivos y de metodologías de buenas prácticas laborales para la equidad de género destinados al sector privado y se implementó con la Universidad de Chile un observatorio del empleo femenino, (SINICEF), metodología que podrá analizar anualmente los cambios de posición que experimenten las mujeres en relación al mercado laboral.

**En el Área de Mujer, Familia y Calidad de Vida**, bajo el modelo de intervención de Atención y Prevención en Violencia Intrafamiliar en las 13 regiones del país, se realizaron acciones de prevención a través del fortalecimiento de redes comunitarias. De igual modo, durante el 2005 se avanzó en la aprobación presupuestaria de ampliación en cobertura territorial de los Centros, aumentando su número de 23 a 29 para el año 2006. Por otra parte, se trabajó en el diseño de una propuesta de política en la materia a partir

---

de las exigencia de la nueva Ley de Violencia Intrafamiliar y como una forma de dar cumplimiento a las disposiciones legales se diseño un Plan de Acción que se implementará durante el próximo año.

**En el Área de Promoción y Participación Social y Política de las Mujeres,** se han desarrollado acciones orientadas a fortalecer las intervenciones en materia de ejercicio de derechos de las mujeres y de plena ciudadanía, a través de las Oficinas de Información de Reclamos y Sugerencias (OIRS).

Al mismo tiempo, se han implementado diversas Jornadas de información masiva de Derechos en terreno. En el marco de los compromisos de participación ciudadana del Gobierno de Chile y el fortalecimiento de la interlocución entre el Estado y la sociedad civil, se fortaleció el trabajo de seguimiento del Plan de Igualdad de Igualdad de Oportunidades Regional (PRIO), a través del funcionamiento mesas de mujeres a nivel nacional.

En el marco del liderazgo social y político de las mujeres se realizó un conjunto de acciones publicas, seminarios y programa de formación, especialmente en el ámbito de mujeres con representación política los que contaron con el apoyo de organizaciones internacionales.

En el ámbito del desarrollo local, se implementó un programa de información de derechos y fortalecimiento de la participación de las mujeres de organizaciones sociales a través de la postulación a fondos concursables.

**En el Área de Género en las Políticas Públicas,** se mantuvo el trabajo de asesoría y capacitación a los Servicios Públicos que elaboran Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión. Por otra parte, se realizó el seguimiento a los Compromisos de Igualdad de oportunidades contraídos por cada uno de los Servicios Públicos, cuyos resultados son entregados al país, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, por el Presidente de la Republica y los Intendentes Regionales. En este ámbito se desarrollaron actividades de continuidad para el fortalecimiento del Sistema de Equidad de Género del Programa de mejoramiento de la Gestión. Dado que se cumplían 5 años de aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010, Sernam sometió este Plan a un análisis, a fin de dar seguimiento y evaluar parcialmente los avances obtenidos tanto a nivel nacional como en regiones.

**En el Área de Reformas Legales,** se promulgó la Ley de Acoso Sexual. Esta Ley rechaza y sanciona cualquier tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales. De igual modo se promulgó la Nueva Ley de Violencia Intrafamiliar, en la cual se entregan nuevas atribuciones y obligaciones al SERNAM que obligan a la Institución a fortalecer la coordinación de políticas y acciones de prevención y de dar seguimiento a las acciones del Estado en la materia.

## **DESAFIOS 2006**

Para el año 2006 el Servicio Nacional de la Mujer se ha planteado los siguientes desafíos:

Diseñar propuestas de políticas públicas de igualdad de Oportunidades para las mujeres a través de la implementación de los siguientes Programas: Habilitación Laboral para mujeres del Sistema Chile Solidario, Seguimiento y coordinación del Plan de prevención VIF, implementación de Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Apoyo a mujeres Microempresarias.

---

Desarrollar propuestas y dar seguimiento a Reformas Legales en ámbitos relevantes para mejorar la situación jurídica de las mujeres, especialmente en materias Régimen Patrimonial del Matrimonio, agilizar y asegurar el pago del Régimen de Alimentos y acción de Discriminación.

Desarrollar acciones tendientes a facilitar el acceso al mercado de trabajo, a través de la implementación y seguimiento del Programa Piloto de Modalidades No Convencional de Cuidado Infantil.

Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, preferentemente de las mujeres temporeras, a través de la implementación de los Centros de atención de sus hijos y de la implementación y sistematización de acciones de buenas practicas laborales para la equidad entre hombres y mujeres en empresas públicas y privadas.

Desarrollar acciones de difusión, capacitación y entrega de información para el ejercicio de derechos y participación social y política de las mujeres, especialmente relativas a nuevas legislaciones promulgadas durante el año 2005, temáticas de derechos sexuales y reproductivos (VIH SIDA) y prevención de la Violencia Intrafamiliar.

Desarrollo de nuevos estudios para el soporte de las políticas públicas, especial consideración el Estudio Nacional de Prevalencia de violencia intrafamiliar.



**CECILIA PEREZ DÍAZ**  
**MINISTRA DIRECTORA**  
**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER**

---

## 2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
  - Misión Institucional
  - Objetivos Estratégicos
  - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
  - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
  - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
  - Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
  - Recursos Presupuestarios año 2005

---

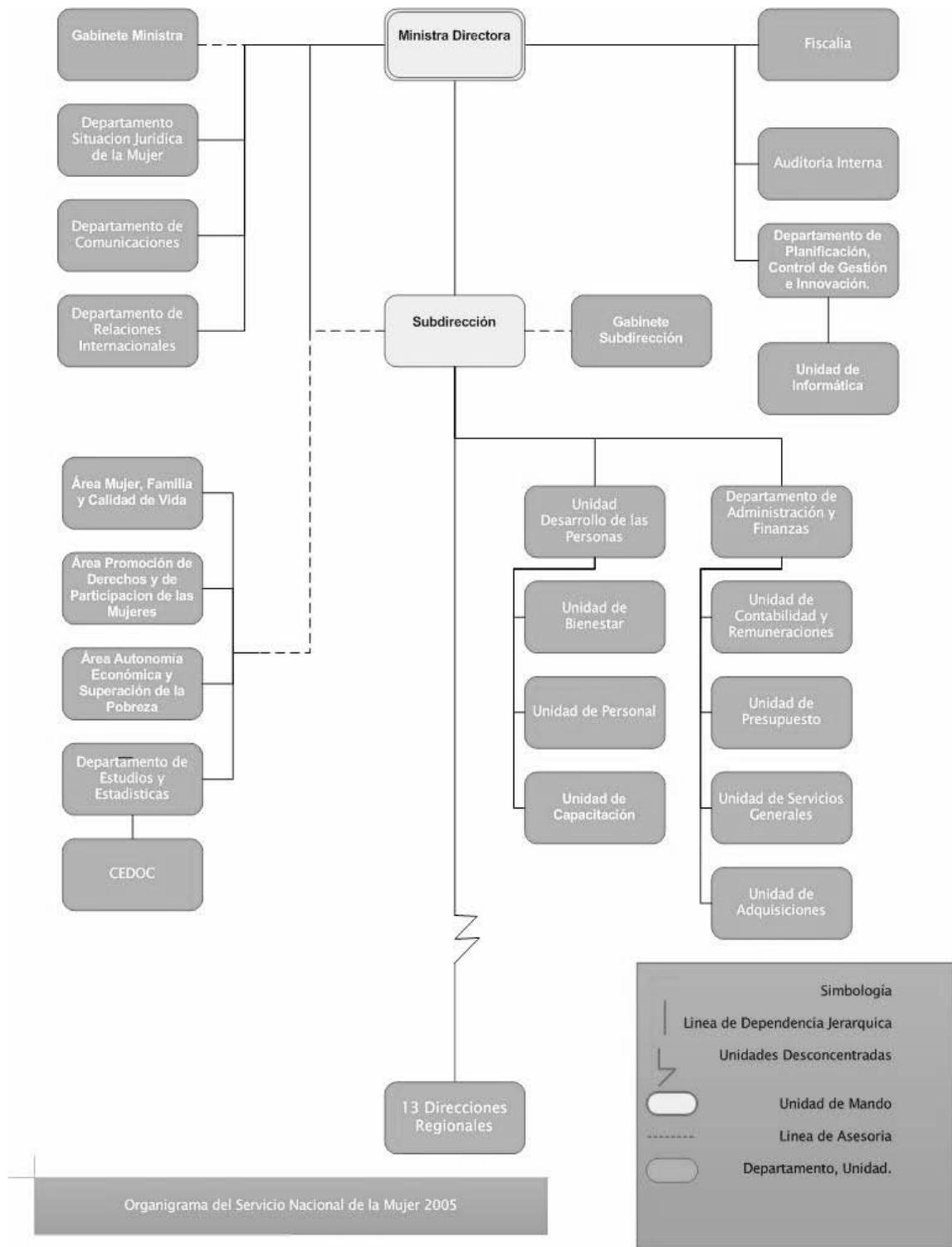
- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

Ley N°19.023, publicada en el Diario Oficial con fecha 03 de enero de 1991, que creó el Servicio Nacional de la Mujer, que establece su naturaleza, objeto, funciones, sede, Organización de su Dirección Nacional y Direcciones Regionales, patrimonio, y planta del personal.

Decreto con Fuerza de Ley N°1, del Ministerio de Planificación y Cooperación, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992, que fija la estructura y Organización interna del Servicio, así como las funciones y atribuciones propias de sus distintas jerarquías administrativas.

El Servicio Nacional de la Mujer, se rige por un marco jurídico general que además determina su accionar.

## • Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



## • Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra Directora	Cecilia Pérez Díaz
Subdirectora	Miriam Verdugo Godoy
Directora Regional I	Gabriela Hip Hidalgo
Directora Regional II	Viviana Ramírez Páez
Directora Regional III	Claudia Godoy Rojas
Directora Regional IV	Eugenia Cifuentes Lillo
Directora Regional V	Paulina Zúñiga Jara
Directora Regional VI	Dany González Alvear
Directora Regional VII	Carmen María del Picó Rubio
Directora Regional VIII	María Mack de la Cruz
Directora Regional IX	Janette Matte Casanova
Directora Regional X	Carolina Gómez Pérez
Directora Regional XI	Ximena Ordenes Neira
Directora Regional XII	Claudia Barrientos Sánchez
Directora Regional R.M.	Andrea Reyes Saldías
Fiscal	María Elena Villagrán Paredes
Jefe Dpto. de Administración y Finanzas (S)	Javier Lucero Torres
Jefa Dpto. de Planificación y Control de Gestión	Carmen Gloria Carreño Arellano
Jefa Dpto. Situación Jurídica	Patricia Silva Meléndez
Jefa Dpto. de Relaciones Internacionales	María de la Luz Silva Donoso
Jefa Dpto. de Comunicaciones	María Eugenia Zuloaga Valencia
Jefa Dpto. de Estudios y Estadísticas	María Angélica Bórquez Kessler
Jefa Area Autonomía Económica y Superación de la Pobreza	María Gloria Cancino Gatica
Jefa Area Familia y Calidad de Vida	Francisca Zaldívar Hurtado
Jefa Area Participación y Promoción de Derechos	Elizabeth Rubio Farías
Auditor Interno	Hernán Rodríguez Trucios

---

- **Definiciones Estratégicas**

- **Misión Institucional**

Diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

- **Objetivos Estratégicos**

Número	Descripción
1	Diseñar, proponer y coordinar con Ministerios y Servicios Públicos del área económica, laboral y productiva del país, propuestas, acciones, medidas y programas específicos tendientes a facilitar el acceso y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres particularmente aquellas en situación de pobreza.
2	Diseñar y promover acciones y medidas tendientes a fortalecer la participación social y política de las mujeres, facilitar el pleno ejercicio de sus derechos, fomentar su acceso a cargos de toma de decisiones y a fortalecer su liderazgo.
3	Diseñar, proponer y coordinar a nivel gubernamental una propuesta de política pública que contribuya a la erradicación de la violencia intrafamiliar en el país.
4	Diseñar y coordinar con Ministerios y Servicios Públicos del área de la Salud y educación medidas y propuestas que contribuyan al ejercicio de los derechos de las mujeres y sus familias en el ámbito de la salud sexual y reproductiva.
5	Incorporar enfoque de género en el diseño, implementación y seguimiento de Políticas Públicas y en los instrumentos de gestión gubernamental, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
6	Contribuir con la promoción de la equidad de género en la política exterior chilena a través del seguimiento de los acuerdos internacionales suscritos por el país e implementación de acuerdos de cooperación bilateral y multinacional.
7	Proponer y promover reformas legales y medidas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres superando las discriminaciones que las afectan.

- **Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos**

Número	Nombre – Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<p><u>Enfoque de género instalado en las políticas públicas</u>            Iniciativas, medidas y acciones orientadas a la transversalización del enfoque de género en el quehacer del Estado.            Servicios Públicos capacitados y asesorados en la elaboración del Sistema de Equidad de Género, en el marco del PMG.            Compromisos sectoriales de Igualdad de oportunidades coordinados y con seguimiento a través del Comité de Ministros por la Igualdad de oportunidades y Comisiones PRIO.            Mesas y comisiones sectoriales funcionando para la incorporación del enfoque de género en los sectores estratégicos tales como; Salud, Educación, Justicia, Trabajo y Economía.            Funcionarios públicos del nivel central, regional y local capacitados para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos y en la gestión gubernamental.            Estrategias comunicacionales implementadas para la visibilización de la institucionalización del enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer institucional.            Criterios de Certificación de equidad de género en los procesos y productos de las instituciones elaborados para una etapa avanzada del Sistema de Enfoque de Género (PMG).</p>	1,3,4,5,6,7
2	<p><u>Reformas legales.</u>            Proyectos de Ley y/o indicaciones elaboradas, tramitadas y con seguimiento.            Proyectos, modificación de ley elaborados por Sernam que mejoran la situación de la mujer en el Sistema Jurídico.            Proyectos de Ley con seguimiento y tramitación directa en el Congreso.            Difusión de nuevas regulaciones legales</p>	1,3,4,5,7
3	<p><u>Acceso y Mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres</u>            Programas, medidas y/o acciones tendientes a promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito del trabajo dependiente e independiente.            Comité Público y Privado coordinado e implementando medidas y/o acciones para el mejoramiento de las condiciones y el acceso de las mujeres del trabajo temporal al mercado laboral.            Medidas y/o acciones de Buenas Prácticas laborales para la compatibilizar la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en empresas públicas y privadas.            Programa de Atención a Hijas/os de Mujeres Temporeras            Programa Piloto de Cuidado Infantil no Convencional            Programa de apoyo a la habilitación laboral de mujeres participantes del Programa Puente del Sistema Chile Solidario            Programa de Apoyo a mujeres Microempresarias</p>	1,2,3,4,5,6,7

4	<p><u>Participación y Promoción de Derechos</u>  Participación, difusión y ejercicio de derechos de las mujeres.  Oficina de Información de Reclamos y Sugerencias (OIRS).  Medidas y/o acciones de información de Derechos implementadas en las temáticas de derechos sexuales y reproductivos (VIH-SIDA).  Tecnologías de información y comunicación como una herramienta para la información de derechos de las mujeres.  Medidas y /o acciones implementadas para la promoción de la formación de liderazgo y participación social y política de las mujeres.  Medidas, acciones e instrumentos para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Políticas Públicas con equidad de género, en el marco de la interlocución Estado Sociedad Civil  Medidas y/o acciones que promuevan los derechos laborales, sexuales, reproductivos y de participación de las mujeres jóvenes.</p>	1,2,3,5,6,7
5	<p><u>Política Integral de Violencia contra la mujer diseñada e implementada</u>  Diseño de acciones y medidas de prevención de la violencia intrafamiliar  Programa Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.  Capacitación en atención y prevención de VIF a funcionarios públicos de los sectores de educación, salud, poder judicial, policías y municipalidades  Redes Comunitarias de Prevención de Violencia Intrafamiliar  Propuesta de Política Pública de violencia contra la mujer en el ámbito de la familia.</p>	2,3,4,5,6,7
6	<p><u>Política Exterior de Chile en materia de género representada en instancias internacionales.</u>  Cooperación bilateral y multilateral en materia de género coordinada, gestionada y con seguimiento en conjunto con la AGCI.  Asesoría para la suscripción de compromisos internacionales por el Gobierno de Chile en materia de igualdad de género y dar seguimiento y difusión de los mismos.</p>	1,2,3,5,6,7

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	Funcionarios/as de Ministerios, Servicios públicos y municipios Funcionarios/as de Ministerios y Servicios públicos dependientes, que elaboran PMG Funcionarios/as públicos que requieren incorporar enfoque de género en su gestión Funcionarios/as de Servicios públicos y Gubernamentales del nivel local.
2	Funcionarios/as de Organismos Internacionales
3	Parlamentarios/as Cámara de Diputados y Senadores
4	Mujeres y Comunidad Mujeres trabajadoras temporeras de la agroindustria Mujeres trabajadoras dependientes e independientes Mujeres en situación de indigencia participantes del Programa Puente, en el marco del Sistema Chile Solidario. Mujeres participantes de organizaciones sociales Mujeres y familias en conflicto y afectadas por la violencia intrafamiliar Mujeres de organizaciones políticas y dirigentas gremiales y sindicales Mujeres y hombres jóvenes Mujeres rurales e indígenas
5	Empresarios/as y directivos de instancias u organismos privados
6	Hijos/as de trabajadoras temporeras
7	Hijos/as de mujeres trabajadoras dependientes urbanas

- **Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	Enfoque de género instalado en las políticas públicas	<p>Funcionarios/as de Ministerios, Servicios públicos y municipios            Funcionarios/as de Ministerios y Servicios públicos dependientes, que elaboran PMG            Funcionarios/as públicos que requieren incorporar enfoque de género en su gestión            Funcionarios/as de Servicios públicos y Gubernamentales del nivel local</p> <p>Funcionarios/as de Organismos Internacionales</p>
2	Reformas legales.	<p>Parlamentarios/as            Cámara de Diputados y Senadores</p> <p>Mujeres y Comunidad            Mujeres trabajadoras temporeras de la agroindustria            Mujeres trabajadoras dependientes e independientes            Mujeres en situación de indigencia participantes del Programa Puente, en el marco del Sistema Chile Solidario.            Mujeres participantes de organizaciones sociales            Mujeres y familias en conflicto y afectadas por la violencia Intrafamiliar            Mujeres de organizaciones políticas y dirigentas gremiales y sindicales            Mujeres y hombres jóvenes            Mujeres rurales e indígenas</p>
3	Acceso y Mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres	<p>Funcionarios/as de Organismos Internacionales</p> <p>Mujeres y Comunidad            Mujeres trabajadoras temporeras de la agroindustria            Mujeres trabajadoras dependientes e independientes            Mujeres en situación de indigencia participantes del Programa Puente, en el marco del Sistema Chile Solidario.            Mujeres participantes de organizaciones sociales            Mujeres y familias en conflicto y afectadas por la violencia intrafamiliar            Mujeres de organizaciones políticas y dirigentas gremiales y sindicales            Mujeres y hombres jóvenes            Mujeres rurales e indígenas</p> <p>Empresarios/as y directivos de instancias u organismos privados</p> <p>Hijos/as de trabajadoras temporeras</p> <p>Hijos/as de mujeres trabajadoras dependientes urbanas</p>

4	Información y Promoción de Derechos	<p>Mujeres y Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres trabajadoras temporeras de la agroindustria</li> <li>Mujeres trabajadoras dependientes e independientes</li> <li>Mujeres en situación de indigencia participantes del Programa Puente, en el marco del Sistema Chile Solidario.</li> <li>Mujeres participantes de organizaciones sociales</li> <li>Mujeres y familias en conflicto y afectadas por la violencia intrafamiliar</li> <li>Mujeres de organizaciones políticas y dirigentes gremiales y sindicales</li> <li>Mujeres y hombres jóvenes</li> <li>Mujeres rurales e indígenas</li> </ul> <p>Empresarios/as y directivos de instancias u organismos privados</p>
5	Política Integral de Violencia contra la mujer diseñada e implementada	<p>Mujeres y Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres trabajadoras temporeras de la agroindustria</li> <li>Mujeres trabajadoras dependientes e independientes</li> <li>Mujeres en situación de indigencia participantes del Programa Puente, en el marco del Sistema Chile Solidario.</li> <li>Mujeres participantes de organizaciones sociales</li> <li>Mujeres y familias en conflicto y afectadas por la violencia intrafamiliar</li> <li>Mujeres de organizaciones políticas y dirigentes gremiales y sindicales</li> <li>Mujeres y hombres jóvenes</li> <li>Mujeres rurales e indígenas</li> </ul> <p>Empresarios/as y directivos de instancias u organismos privados</p> <p>Hijos/as de trabajadoras temporeras</p>
6	Política exterior de Chile en materia de género representada en instancias internacionales.	<p>Funcionarios/as de Ministerios, Servicios públicos y municipios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Funcionarios/as de Ministerios y Servicios públicos dependientes, que elaboran PMG</li> <li>Funcionarios/as públicos que requieren incorporar enfoque de género en su gestión</li> <li>Funcionarios/as de Servicios públicos y Gubernamentales del nivel local</li> </ul>

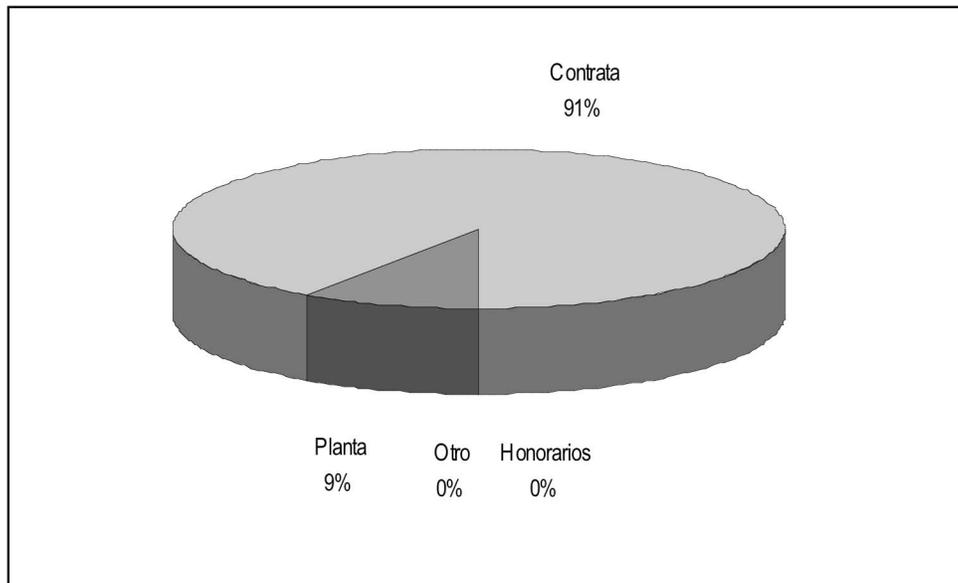
---

- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo**

<b>Cuadro 1</b>			
<b>Dotación Efectiva<sup>1</sup> año 2005</b>			
<b>por tipo de Contrato y Sexo</b>			
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Planta	24	2	26
Contrata	192	56	248
Honorarios <sup>2</sup>			
Otro			
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>58</b>	<b>274</b>

- **Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato**



---

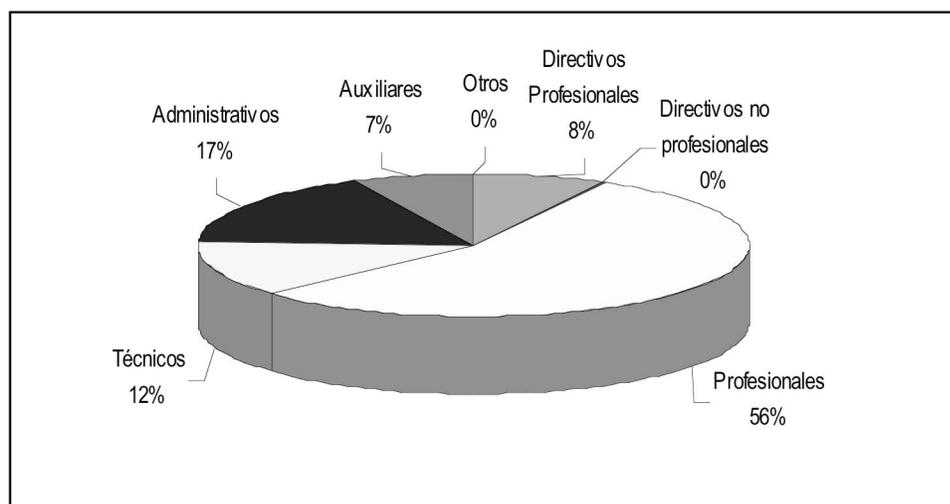
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- **Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo**

Cuadro 2 Dotación Efectiva <sup>3</sup> año 2005 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales <sup>4</sup>	21		21
Directivos no Profesionales <sup>5</sup>	1		1
Profesionales <sup>6</sup>	121	30	151
Técnicos <sup>7</sup>	29	5	34
Administrativos	44	3	47
Auxiliares		20	20
Otros <sup>8</sup>			
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>58</b>	<b>274</b>

• **Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento**



3 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 En este estamento, considerar al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

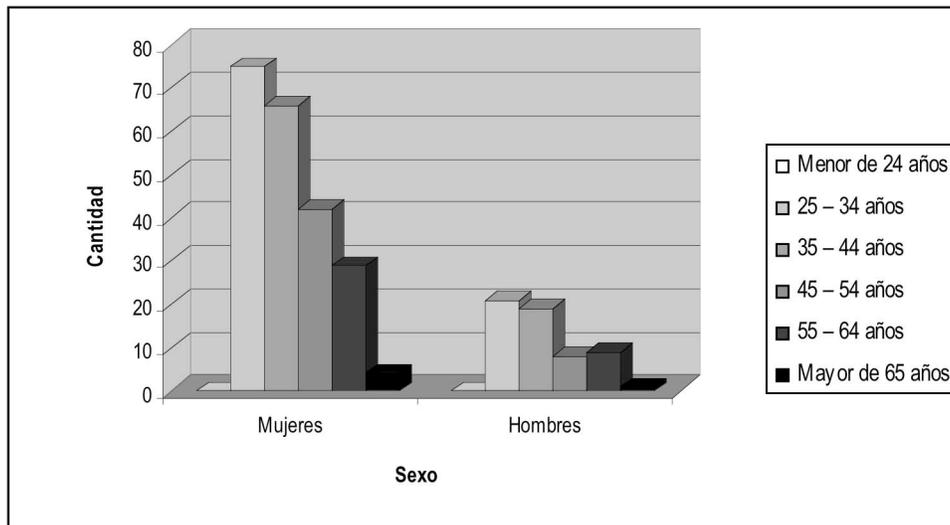
7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- **Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo**

Cuadro 3 Dotación Efectiva <sup>9</sup> año 2005 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años			
25 – 34 años	75	21	96
35 – 44 años	66	19	85
45 – 54 años	42	8	50
55 – 64 años	29	9	38
Mayor de 65 años	4	1	5
TOTAL	216	58	274

• **Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo**



9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

---

- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2005 (\*Consolidado Programas 01 y 05)**

<b>Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos<sup>10</sup> año 2005</b>	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	12.984.620
Endeudamiento <sup>11</sup>	-
Otros Ingresos <sup>12</sup>	747.944
<b>TOTAL</b>	<b>13.732.564</b>

<b>Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados<sup>10</sup> año 2005</b>	
Descripción	Monto M\$
Corriente <sup>13</sup>	12.613.520
De Capital <sup>14</sup>	22.401
Otros Gastos <sup>15</sup>	1.096.643
<b>TOTAL</b>	<b>13.732.564</b>

---

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2005.

11 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

12 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

15 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

---

---

### 3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
  - Balance Global
  - Resultados de la Gestión Financiera
  - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
  - Informe de Programación Gubernamental
  - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión
  - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
  - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
  - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
  - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley

---

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

1. En el Área Autonomía Económica y Superación de la Pobreza de las mujeres en el mercado del Trabajo Dependiente e Independiente, se lograron los siguientes resultados:

Consolidación del trabajo con familias de extrema pobreza, en el marco del Programa Chile Solidario, a través de la implementación de Talleres de habilitación laboral a 541 mujeres jóvenes entre 15 y 29 años, preferentemente jefas de familia, en siete regiones del país (II, V, R.M., VI, VIII, IX, X) y de Jornadas de información en las 13 regiones del país, alcanzando una cobertura de 3.049 mujeres. Con el objeto de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres participantes de la línea de habilitación laboral y sus familias, Sernam se articuló con otras instituciones públicas, para la obtención de cupos en Programas tales como; Programa de Inserción laboral de Fosis, Competencias Laborales de Prodemu, Nivelación de Estudios de Mineduc, Dibam de Mineduc y Profocap de CONAF.

Se entregaron 3.500 materiales de apoyo para el fortalecimiento de pequeños negocios a mujeres participantes de talleres y jornadas de información.

Se contribuyó al mejoramiento de la capacidad económica de 1.140 mujeres microempresarias mayoritariamente pobres, económicamente activas participantes del Programa Pro-Empresaria, a través de la implementación de diferentes estrategias de comercialización.

211 centros implementados en 99 comunas de las regiones IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y RM. Se atendieron en los centros mencionados aproximadamente 13.000 niños/as entre 2 y 12 años, hijos /as de mujeres trabajadoras temporeras.

Se capacitaron en gestión con enfoque de género a 965 funcionarias/os municipales y monitoras/es que participan directamente en la implementación de los Centros de Atención a Hijas/os de Mujeres Temporeras.

Se diseñó y se inició la puesta en marcha, en conjunto con otros actores del sector público y privado, el Programa de Cuidado Infantil de Modalidades No Convencionales, en las comunas de Cerro Navia, Buin, Paine y Peñalolen, logrando durante el pasado año la acreditación de 24 agentes educativas.

Se realizó el III Concurso Nacional de Buenas Prácticas laborales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la participación de 48 empresas en las 13 regiones del país y se elaboró un documento y video que sistematiza las experiencias logradas durante los años 2003 y 2004.

---

2. En el Área Mujer, Familia y Calidad de Vida se lograron los siguientes resultados:

Se consolidaron los sistemas de atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la implementación de 23 Centros en las 13 regiones del país, logrando una cobertura total en atención directa de 5.455 mujeres, bajo las modalidades de atención directa y especializada, orientación en prevención de VIF y atención grupal.

Se fortaleció la prevención de la violencia intrafamiliar mediante el desarrollo de acciones que contaron con la participación de la sociedad civil y de organismos públicos y privados, entre las cuales se cuentan acciones comunicacionales, de difusión de la temática VIF a través de materiales de información y capacitación a funcionarias/os públicos, alcanzando una cobertura total de 102.821 personas.

Se consolidó y fortaleció el trabajo de 339 Redes comunitarias de prevención de la violencia intrafamiliar en 80 comunas de las 13 regiones del país, con la participación activa de organismos públicos y la sociedad civil.

Se elaboró una propuesta de política pública de prevención de la violencia intrafamiliar en coordinación con otras instituciones del Estado con el objeto de avanzar hacia una política pública.

Se promovió en las 13 regiones del país el ejercicio de derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva de las mujeres y jóvenes en el espacio local, en coordinación con los Ministerios de Salud y CONASIDA y con la participación activa de la sociedad civil, especialmente en el ámbito local, a través de la difusión en prevención de VIH-SIDA y el apoyo a las iniciativas de la sociedad civil. En este contexto, se realizó en coordinación con Conasida, Ciprés y Flacso una Jornada de Trabajo para conocer las experiencias de prevención en VIH-SIDA para mujeres, contando con la participación de 37 personas y representantes de organizaciones sociales y académicas. Se firmó un acuerdo marco con el Minsal para la prevención intersectorial del VIH/SIDA/ETS en mujeres. En el ámbito de la difusión se distribuyeron 39.700 materiales escritos de difusión y 64 videos. Se realizó en coordinación con Minsal y Conasida un Seminario sobre VIH/SIDA en mujeres con la participación de 250 personas. Se integraron las Direcciones Regionales de Sernam a las Campañas nacionales de Prevención de VIH-SIDA en mujeres y se implementaron 11 proyectos de prevención focalizados en mujeres en Planes Regionales.

4. En el Área Promoción y Derechos de las Mujeres se lograron los siguientes resultados:

Se promovieron los derechos laborales, sexuales y reproductivos y de participación social y política de 42.549 mujeres jóvenes, de los quintiles II y III, de las 13 regiones del país, a través de 421 actividades.

Se desarrollaron 117 actividades de Formación de Liderazgo enfocados a líderes gremiales, sindicales y políticas a objeto de reforzar su participación social y política alcanzando una cobertura de 4.390 mujeres.

Se fortaleció la interlocución entre el Estado y la sociedad civil a través de implementación de 226 actividades y coordinaciones a nivel nacional tales como: Seminarios, Diálogos Ciudadanos, Jornadas de difusión, Jornadas de seguimientos al PRIO, Talleres de información de derechos y cabildos, logrando una cobertura de 5.885 participantes.

Se entregó información de derechos a través de la OIRS en las 13 regiones del país en diferentes modalidades a 39.079 personas, 33.642 mujeres y 5.437 hombres.

---

Se ejecutaron 248 Proyectos concursables desarrollados por organizaciones de mujeres para la difusión de derechos.

Se realizaron 3 Programas Radiales de frecuencia mensual y cobertura nacional que contó con la participación activa de la Sra. Ministra de Sernam y una Campaña de difusión de los Derechos de las Mujeres que contó con la realización de seis Ferias Ciudadanas en las que se llevaron a cabo Diálogos Ciudadanos con la participación de 6.000 mujeres.

En el ámbito de la incorporación de la equidad de género en la gestión pública, se lograron los siguientes resultados:

Se consolidó el Sistema de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG a través de la asesoría y capacitación a 172 servicios públicos.

Se consolidó el funcionamiento del Comité de Ministros y las Comisiones Regionales de seguimiento de los Compromisos de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Durante el pasado año Sernam realizó una evaluación al año 2005, a nivel nacional, del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010, que contó con la participación de Servicios Públicos y mujeres de la sociedad civil organizadas y no organizadas.

Se realizó seguimiento a los Compromisos de Igualdad de Oportunidades del Comité de Ministros y de los Gobiernos Regionales para la elaboración de la Cuenta Pública que en el marco del 8 de Marzo el Presidente de la República y los Intendentes de las 13 regiones presentan ante el país.

En el ámbito de las Reformas Legales se lograron los siguientes resultados:

Durante el año 2005 se promulgaron de las siguientes Reformas legales que mejoran la situación jurídica de la mujer y sus familias:

Ley N°20.005, tipifica y sanciona el Acoso Sexual, reconoce y castiga el comportamiento de acoso sexual en el trabajo como vulneración de la dignidad de trabajadores/as, establece como causal de despido sin derecho a indemnización. Incorpora prohibición de acoso en distintos estatutos de funcionarios públicos.

Ley N°20.030, modificación a las Normas para demandar la Paternidad y facilita los trámites judiciales, Unifica el procedimiento para reclamar paternidad y se presume paternidad en caso de negativa a realizarse el examen de ADN.

Ley N°20.047, establece Permiso Paternal en el Código del Trabajo, otorga derecho irrenunciable de cuatro días de permisos en caso de nacimiento de un hijo/a, sin deducción de remuneraciones, a los trabajadores padres que podrá ser empleado dentro del primer mes de nacido. Se les reconoce a los padres adoptantes se les otorga desde la sentencia definitiva.

Ley N°20.066, Nueva Ley de violencia intrafamiliar. Consagra un conjunto de obligaciones estatales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar; fija normas para los sistema de justicia de familia y familia, amplía las atribuciones de la policía y jueces, fortalece los mecanismos de protección a las víctimas y amplía las atribuciones del Servicio Nacional de la Mujer.

6. En el ámbito de las Relaciones Internacionales se lograron los siguientes resultados:

Se realizó seguimiento al cumplimiento de los compromisos en materia de equidad de género, a través de información periódica dirigida organismos multilaterales. En los últimos dos años, los hitos más importantes

---

son: la participación del país en la IX Conferencia Regional para la mujer de América Latina y el Caribe, y en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, en ambas instancias se evaluaron y reafirmaron los compromisos a diez años de la Conferencia Beijing. Asimismo, en este período se han establecido las metas correspondientes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular las relativas al objetivo de igualdad entre los sexos y autonomía de la mujer, los que serán objeto de revisión y evaluación en Naciones Unidas.

Se realizó la difusión del Informe de Chile sobre Beijing+10 a través de 13 Video Conferencias con las Direcciones Regionales de Sernam.

- **Resultado de la Gestión Financiera (\*Consolidado Programas 01 y 05)**

<b>Cuadro 6</b>			
<b>Ingresos y Gastos años 2004 - 2005</b>			
Denominación	Monto Año 2004 M\$ <sup>16</sup>	Monto Año 2005 M\$	Notas
<b>• INGRESOS</b>	<b>11.624.302</b>	<b>13.731.739</b>	
<b>INGRESOS DE OPERACIÓN</b>	102		
TRANSFERENCIAS	288.855	367.378	
<b>OTROS INGRESOS</b>	88.748	82.279	
<b>APORTE FISCAL</b>	10.998.772	12.984.620	
<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>	247.825	298.287	
<b>• GASTOS</b>	<b>11.624.302</b>	<b>13.731.739</b>	
<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	3.342.736	3.549.950	
<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	1.312.930	1.366.060	
<b>PRESTACIONES PREVISIONALES</b>		16.341	
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	6.558.205	7.681.172	
<b>INTEGROS AL FISCO</b>	6		
<b>ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	17.636	15.330	
<b>INVERSIÓN FINANCIERA</b>	14.051	22.401	
<b>SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA</b>	71.331		
<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	307.407	1.081.311	

<sup>16</sup> La cifras están indicadas en M\$ del año 2005. Factor de actualización es de 1,030594 para expresar pesos del año 2004 a pesos del año 2005.

---

**En el Cuadro N°6 se analizan algunos puntos relevantes respecto de los Ingresos y los Gastos.**

Ingresos:

La variación porcentual del presupuesto Sernam entre los años 2004 y 2005 fue de un 18,18%, la cual se produce principalmente por la incorporación del Programa 05, Cuidado Infantil. La variación implicó que el Aporte Fiscal aumentara en M\$ 1.985.848, de los cuales el 82,95% representa solo el incremento por parte del Programa 05.

Es relevante explicar que el incremento en los Ingresos por Transferencias de un año, fue de 27,18% y corresponden a recursos para el Programa Chile Solidario.

Gastos.

El aumento de los gastos en personal se explica por el Decreto N° 116, de reclasificación de gastos de transferencias corrientes.

La variación de M\$ 1.103.701, se produjo por las Transferencias corrientes incorporadas para el Programa de Cuidado Infantil para Trabajadoras y los Centros de Atención de Hijos de Trabajadoras Temporeras y por las Transferencias al Gobierno Central (Junta Nacional de Jardines Infantiles, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y Instituto Nacional del Deporte).

Por ultimo, el porcentaje de ejecución efectiva del presupuesto final alcanzó el año 2005 un 99,9%, superior al monto alcanzado en el año 2004, que fue de un 97%.

**Cuadro 7**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>17</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>18</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados <sup>19</sup> (M\$)	Diferencia <sup>20</sup> (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>13.198.767</b>	<b>13.744.214</b>	<b>13.731.739</b>	<b>11.650</b>	
05			Transferencias Corrientes	367.378	367.378	367.378	-	
08			Otros Ingresos Corrientes	48.929	93.929	82.279	11.650	
09			Aporte Fiscal	12.772.460	12.984.620	12.984.620	-	
15			Saldo Inicial de Caja	10.000	298.287	298.287	-	
			<b>GASTOS</b>	<b>13.198.767</b>	<b>13.744.214</b>	<b>13.731.739</b>	<b>11.650</b>	
21			Gastos de Personal	3.197.699	3.603.644	3.550.775	52.869	
22			Bienes y Servicios de Consumo	1.339.666	1.421.739	1.366.060	55.679	
23			Prestaciones de Seguridad Social	-	16.341	16.341	-	
24			Transferencias Corrientes	8.624.742	8.660.610	7.681.172	979.438	
	01		Transferencias al Sector Privado	7.947.142	7.990.890	7.011.453	979.437	
		025	PRODEMU	4.310.032	4.310.032	4.310.032	-	
		028	Fundación de la Familia	1.143.987	1.143.987	1.143.987	-	
		603	Sistema de Información de Derechos...	69.360	71.080	64.433	6.647	
		604	Igualdad de Oportunidades	30.600	24.018	23.437	581	
		606	Centros de Atención VIF	846.600	959.203	917.998	41.205	
		607	Programa Jurídico de la Mujer	20.400	14.430	9.841	4.589	
		611	Programa Promutrab	341.700	278.869	222.331	56.538	
		612	Derechos de Mujeres, Ámbito Familiar	61.200	88.476	82.904	5.572	
		615	Programa Cuidado Infantil para trabajadoras	878.220	847.650	18.671	828.979	
		616	Centros Atención Hijos (as) Trab. Temporeras	91.222	95.042	78.236	16.806	
		618	DDHH de las Mujeres y Participación	133.421	130.043	119.794	10.249	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2005

19 Ingresos y Gastos Devengados: incluye los gastos no pagados el 2005.

20 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

**Cuadro 7**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>17</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>18</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados <sup>19</sup> (M\$)	Diferencia <sup>20</sup> (M\$)	Notas
		619	Gestión Integrada	20.400	28.060	19.789	8.271	
	02		Transferencias al Sector Central	677.600	669.720	669.719	1	
		001	Junta Nacional de Jardines Infantiles	161.325	161.325	161.325	-	
		002	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	389.795	383.002	383.002	-	
		003	Instituto Nacional de Deportes	126.480	125.393	125.392	1	
29			Adquisición de Activos No financieros	13.260	16.479	15.330	1.149	
	03		Vehículos	10.200	10.200	9.884	316	
	04		Mobiliario y Otros		3.219	2.839	380	
	06		Equipos Informáticos	3.060	3.060	2.607	453	
31			Iniciativas de Inversión	20.400	22.401	22.401	-	
	01		Estudios Básicos	20.400	22.401	22.401	-	
34			Servicio de la Deuda	2.000	2.000		2.000	
35			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	1.080.485	- 1.079.485	

El incremento respecto de los ingresos en el Presupuesto final durante el año 2005, se debe a lo siguiente:

1.- **Otros Ingresos:** aumento en 92%, producto de la recuperación de licencias medicas, las cuales fueron utilizadas en el incremento de las Glosas de Gasto de personal, en suplencias y reemplazos, horas extraordinarias y viáticos en el territorio nacional.

2.- **Aporte Fiscal:** se explica por la incorporación de Decretos de Reajuste, Aguinaldo y Bonos, Bono Institucional.

3.- **Saldo Inicial de Caja:** que se ve reflejado en el presupuesto vía el Decreto N° 368 y N° 564.

El incremento respecto de los ingresos en el Presupuesto final durante el año 2005, se debe a lo siguiente:

1.- **Gastos en Personal:** obedece a la reclasificación de gastos desde Transferencias Corrientes, al incremento para Reajuste, Aguinaldo y Bonos y Bono Institucional por cumplimiento de PMG.

2.- **Bienes y Servicios de Consumo:** obedece a la reclasificación de gastos desde Transferencias Corrientes, tanto del Programa 01 como del Programa 05.

---

**3.- Prestaciones de Seguridad Social:** obedece al pago de Prestaciones previsionales por incentivo al retiro de cuatro funcionarias del Servicio, que se enmarca en la Ley de Nuevo Trato Laboral.

La diferencia entre presupuesto final con los gastos devengados de los Programas de Transferencias Corrientes que a continuación se detallan se explican por lo siguiente:

**24.01.611 Promutrab:** la diferencia se explica por que a finales de año vino a incrementarse el presupuesto de este Programa a través de Decretos N° 1228 y N° 1524, y las actividades quedaron en estado de compromisos a través de Resoluciones Exentas y Hojas de Ruta, las cuales se incorporaran al Saldo Inicial de Caja año 2006.

**24.01.615 Cuidado Infantil para Trabajadoras:** efectiva del Programa 24.01.615 Cuidado Infantil para Trabajadoras, definido como Línea Urbana dentro del Programa 05 y cuya implementación no fue como se esperaba debido a todo el periodo que tomó la coordinación entre los distintos actores involucrados y a la necesidad de tener a las cuidadoras capacitadas y los comunicentros (guarderías) implementadas para su funcionamiento.

**Cuadro 8**  
**Indicadores de Gestión Financiera**

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>21</sup>			Avance <sup>22</sup> 2005/ 2004	Notas
			2003	2004	2005		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[ N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes <sup>23</sup> / N° total de decretos modificatorios]*100	%	25,24	50,00	50,00	100,00	
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 ) / Dotación efectiva <sup>24</sup> ]	M\$	17089,28	17172,79	18102,03	105,41	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 24 <sup>25</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 )]*100	%	36,66	31,06	31,58	101,67	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión <sup>26</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	1,18	0,30	0,45	150,00	

Los Indicadores de Gestión Financiera permiten obtener las siguientes conclusiones:

- 1.- El Servicio mantuvo una Disciplina Fiscal respecto al tratamiento del presupuesto inicial en coherencia con las Leyes y Decretos de DIPRES.
- 2.- Producto del Decreto N° 116, se incrementó el Presupuesto para gastos de Operación en desmedro de las transferencias corrientes, lo que produce un incremento en el gasto del Subtítulo Personal.
- 3.- Para la construcción del Porcentaje del gasto del Subtítulo 24 sobre el gasto de operación, se tuvo que extraer de las transferencias los montos correspondientes al Prodemu y Fundación del la Familia, dado que la estructura del presupuesto del año 2004 no las incluía y al hacer la comparación el indicador no reflejaría el avance efectivo.
- 4.- A pesar de que comparativamente el gasto de operación entre los años 2004 y 2005 se incrementó, esto no influyó en que el indicador de avance 2005/2004 tuviera un mejor resultado respecto del año anterior.

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,041394 para 2003 a 2005 y de 1,030594 para 2004 a 2005.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

23 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

24 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

25 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

26 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

---

## - **Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos**

El Servicio Nacional de la Mujer, a partir del año 2002, inició un proceso de redefinición de sus Definiciones Estratégicas con el objetivo de dar una mayor sustentabilidad al quehacer institucional y fortalecer el compromiso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, los compromisos vinculados a los productos estratégicos definidos para este período han sido cumplidos a cabalidad y se orientan a contribuir al mejoramiento de la posición y condición de las mujeres y sus familias, a través de la implementación de medidas y/o acciones en todos los ámbitos de la sociedad chilena.

### **Enfoque de Género instalado en las Políticas Públicas y Sociales**

En el ámbito de la incorporación del enfoque de género en el quehacer del Estado, Sernam ha tenido durante el Gobierno del Presidente Lagos un avance cualitativo en su intervención. A partir del año 2000, como un factor relevante se menciona, la promulgación del Instructivo Presidencial 015, que crea el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, orientado a institucionalizar la incorporación del enfoque de género en el Estado. Por otra parte, en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión, se establece el Sistema de Género como un instrumento que mide los avances a nivel gubernamental en esta materia.

A la fecha, se ha consolidado el Sistema de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG, a través de la asesoría y capacitación a 172 servicios públicos, cuyo resultado se refleja en la incorporación del enfoque de género en al menos un producto relevante, lo cual ha incidido en el mejoramiento de la oferta pública que disponen las mujeres. Durante el año 2004, el 100% de los servicios públicos y Ministerios incorporan equidad y/o perspectiva de género en al menos un producto estratégico.

Se ha fortalecido el Comité de Ministros y de los Gobiernos Regionales con el objeto de incorporar en su gestión Compromisos de Igualdad de Oportunidades. Cada año se elaboran 13 Cuentas Públicas, que en el marco del 8 de Marzo, dan cuenta al país de los avances obtenidos respecto de los compromisos adquiridos. Durante el año 2005, el indicador elaborado para medir los logros en materia de cumplimiento de los compromisos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres suscritos por los Ministerios que conforman el Comité de Ministros, alcanzó un 180% de avance.

Asimismo, durante el pasado año, Sernam realizó una evaluación de los primeros cinco años a nivel nacional, del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010, que contó con la participación de sectores, tales como: salud, economía y energía, Mideplan, agricultura, Interior, educación, trabajo y previsión social, justicia y mujeres de la sociedad civil organizadas y no organizadas.

---

## Reformas Legales

Por la acción directa de SERNAM, durante el período del Gobierno del Presidente Lagos, se ha logrado la aprobación de importantes Leyes, que en muchos casos ni siquiera hubiese existido la idea de legislar en materias que estaban invisibilizadas para los legisladores/as . El aporte técnico del Servicio Nacional de la Mujer ha permitido en reiteradas ocasiones mejorar proyectos en su fase de tramitación al incorporar el enfoque de género, a través de estudios, opiniones o estadísticas no consideradas originalmente en dichos proyectos.

En ese aspecto, Sernam ha logrado la modificación y promulgación de Leyes orientadas a mejorar la posición y condición de las mujeres en el ámbito legal. Producto de este trabajo, al año 2004, se han promulgado las siguientes Leyes emblemáticas:

Ley de Adopción, N° 19.670, publicada el 15 de abril del 2000, que extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad.

Modificación a la Ley N° 18.962 orgánica constitucional de enseñanza, por la Ley N° 19.688, publicada el 5 de agosto del 2000, que dice relación con el derecho de las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales.

Ley N° 19.711, publicada el 18 de enero de 2001, que regula el derecho a visita a los hijos sometidos a tuición de uno de los padres, cambiando el concepto de ser “ padre visita” en la vida de los hijos e hijas al derecho y deber a mantener una relación directa y regular con ellos.

Modificación a la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, Ley N° 19.741, publicada el 24 de julio de 2001.

Nueva Ley de Matrimonio Civil, Ley N° 19.947, publicada en el diario oficial el 17 de mayo de 2004.

Creación de los Tribunales de Familia, ley 19.968 publicada en el diario oficial el 30 de agosto de 2004.

Promulgación de la Ley de Acoso Sexual N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005 que sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral.

Promulgación de la Ley N° 20.030, modificación a las Normas para demandar la Paternidad y facilita los trámites judiciales, Unifica el procedimiento para reclamar paternidad y se presume paternidad en caso de negativa a realizarse el examen de ADN.

Promulgación de la Ley N° 20.047 establece Permiso Paternal en el Código del Trabajo, otorga derecho irrenunciable de cuatro días de permisos en caso de nacimiento de un hijo/a , sin deducción de remuneraciones, a los trabajadores padres que podrá ser empleado dentro del primer mes de nacido. Se les reconoce a los padres adoptantes se les otorga desde la sentencia definitiva.

Promulgación de la Ley N° 20.066 Nueva Ley de violencia intrafamiliar. Consagra un conjunto de obligaciones estatales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.

El indicador de desempeño definido por la Institución para medir los logros en materia de Reformas Legales sobrepaso la meta proyectada alcanzando un 150% de avance.

---

## Acceso y mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres

El Servicio Nacional de la Mujer, en su constante preocupación por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres, ha definido la autonomía económica de ellas como un ámbito relevante de intervención. En ese sentido, se han desarrollado acciones y/o medidas tendientes a facilitar el acceso y permanencia de las mujeres al mercado laboral. Como un ejemplo concreto de aquello, se menciona el fortalecimiento del Comité Público-Privado, instancia que en su interior funcionan cinco Comisiones abocadas a mejorar las condiciones laborales de las mujeres temporeras. En ese marco, durante el período 2001-2005, se ha logrado implementar, en coordinación con JUNJI, INTEGRA, IND, JUNAEB. Y MUNICIPALIDADES, 622 Centros de Atención a hijas/os de mujeres temporeras en 100 comunas de las regiones IV-V-VI-VII-VIII-IX-X y R.M., logrando una cobertura de 26.811 mujeres y 53.822 niñas/os. Durante el año 2004 se alcanzó el 100% de la cobertura proyectada.

Otra iniciativa relevante, ha sido el acceso a modalidad de libre elección de FONASA que con sólo 60 días de capitalización individual continuas o discontinuas, con un tipo de contrato por días, estas trabajadoras y sus cargas, permanecen en el Sistema de Libre Elección por un año. El número de mujeres inscritas en esta modalidad hasta el año 2004, alcanzó a 115.520 mujeres temporeras. Esta cifra refleja una formalización de contratos en el sector de las temporeras agrícolas. Por otra parte, se realizó la modificación del Decreto 594 (año 2003), que incorpora normas especiales para actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto.

Sernam en su constante búsqueda por promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha desarrollado medidas y/o acciones de buenas prácticas laborales orientadas a compatibilizar la vida familiar y laboral de mujeres y hombres insertos en el trabajo dependiente. Para ello se han generado instancias de coordinación con empresas privadas dispuestas a fortalecer la calidad del empleo. Durante los años 2003 y 2005 se han realizado concurso público de buenas prácticas laborales, en los cuales han participado activamente alrededor de 108 empresas a nivel nacional.

En el marco del Programa Chile Solidario, Sernam ha participado activamente en la Comisión de Trabajo coordinada por Mideplan, logrando aumentar entre el año 2003 y 2005 en un 100% los acuerdos alcanzados en esta materia. Durante el año 2004, 1400 mujeres jóvenes entre 15 y 29 años, preferentemente jefas de familia, de 46 comunas de nueve regiones del país, accedieron a la línea de habilitación laboral implementada por Sernam. El año 2005 se realizaron talleres de habilitación laboral a 541 mujeres jóvenes en siete regiones del país. (II, V, R.M., VI, VIII, IX, X) y Jornadas de información en las 13 regiones del país, alcanzando una cobertura de 3.049 mujeres.

Con el objetivo de incrementar los niveles de productividad, competitividad y comercialización de mujeres microempresarias pobres del primer y segundo quintil de ingresos, económicamente activas de las regiones I, III, IV, V, VII, VIII, X, XI y R.M, Sernam desarrolla desde el año 2003 al 2005, el Programa de Apoyo a Microempresarias, cuyo fin ha sido proporcionar a 1.520 mujeres herramientas en los ámbitos de gestión y comercialización para el desarrollo de iniciativas productivas.

Por último cabe destacar, que Sernam con el objeto de contribuir a la inserción de las mujeres al mercado laboral, desarrolló en el año 2004, en conjunto con otros actores públicos, una propuesta de Programa Piloto de Cuidado Infantil de Modalidades no Convencionales, que durante el año 2005 inició la etapa de

---

instalación en las comunas de Cerro Navia, Buin, Paine y Peñalolen. El no logro del indicador de desempeño definido se debe a que el Programa de Atención Infantil para trabajadoras (PAIT) basa su sustentabilidad de funcionamiento en una definición programática de gestión local, por lo que el mecanismo de acceso de la demanda (mujeres trabajadoras) y la oferta (mujeres cuidadoras) es a través del municipio. Las municipalidades han presentado dificultades en adaptarse a los requerimientos del programa, específicamente en la aplicación de ficha CAS (servicio externalizado en algunos casos) y en la entrega del certificado de salud compatible con la función de las Agentes educativas (salud municipal), lo que no ha permitido la entrega de los subsidios a mujeres trabajadoras y por ende la atención de los niños/as.

---

## Información y Promoción de Derechos

Entre el período 2000-2005, Sernam ha contribuido a fomentar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, entregando información de derechos aproximadamente a tres millones y medio de personas, a través de jornadas masivas en terreno, de espacios formativos, programas radiales, campañas comunicacionales, nuevas tecnologías y atención a usuarias/os, a través de las Oficinas de Información y Reclamos. Durante el año 2005 se atendieron a través de las OIRS a nivel nacional un total de 39.079 personas (33.642 mujeres y 5.437 hombres).

Otras de las líneas de acción relevantes en este ámbito es la formación en liderazgo y la participación social y política de las mujeres. Durante los años 2004 y 2005 se capacitaron 5.623 mujeres líderes gremiales, sindicales y políticas.

Como una forma de fortalecer la interlocución entre el Estado y la sociedad civil, se han realizado a nivel nacional durante los años 2004 y 2005, diálogos ciudadanos para el seguimiento de compromisos sectoriales del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, que contaron con la participación de 8.343 mujeres representantes de organizaciones sociales, políticas, gremiales.

Se promovieron los derechos laborales, sexuales y reproductivos y de participación social y política de 42.549 mujeres jóvenes, de los quintiles II y III, de las 13 regiones del país, a través de 421 actividades.

En el ámbito de la salud sexual y reproductiva, durante el período de implementación del Plan Piloto de Sexualidad Responsable, en 16 comunas del país, Sernam capacitó 48.544 personas (adolescentes, jóvenes, profesores, funcionarios públicos de los Ministerios de salud y Educación).

Durante el año 2004, en el marco del programa de difusión de derechos familiares y de sexualidad, se capacitaron 1.954 funcionarios de 50 comunas de las 13 regiones del país y 5.604 mujeres de 50 comunas de las 13 regiones del país accedieron a talleres de capacitación. El año 2005 se promovió en las 13 regiones del país el ejercicio de derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva de las mujeres y jóvenes en el espacio local, en coordinación con el Ministerio de Salud, CONASIDA y la sociedad civil, especialmente en el ámbito local.

Se firmó un acuerdo marco con el Minsal para la prevención intersectorial del VIH/SIDA/ETS en mujeres. En el ámbito de la difusión se distribuyeron 39.700 materiales escritos de difusión y 64 videos.

---

## **Política Integral de Violencia contra la mujer diseñada e implementada**

Con el objetivo de contribuir a abordar en forma integral situaciones vinculadas a la violencia intrafamiliar, a la violencia de género las iniciativas desarrolladas tienen por finalidad brindar atención integral a las mujeres que viven violencia y a desarrollar estrategias preventivas y de capacitación que promuevan la deslegitimación de la violencia como forma de resolución de conflictos al interior de la familia y en la sociedad.

Desde el año 2000, el Servicio Nacional de la Mujer implementa en las 13 regiones del país, 23 Centros de Atención a víctimas de violencia intrafamiliar. En el periodo 2000-2004 participaron en acciones de atención y prevención 48.569 personas.

Durante los años 2004-2005 se atendieron en forma directa 11.097 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

El año 2005 se fortaleció el seguimiento y monitoreo de las mujeres egresadas y que desertan de la atención brindada por los Centros VIF. Respecto del egreso se sobrepasó la meta proyectada alcanzando un 116%. En el caso de la deserción de las mujeres hubo un mayor número de deserciones respecto de lo proyectado. La meta propuesta era de 920 mujeres y 1.087 mujeres no continuaron con la atención otorgada.

Otro de los elementos relevantes del trabajo en este ámbito, ha sido la constitución durante el 2004, de 219 redes comunitarias de prevención, en 23 comunas de las 13 regiones del país, con la participación activa de 4.129 personas de organismos públicos y de la sociedad civil. El año 2005 se consolidó y fortaleció en coordinación con otros sectores y la sociedad civil, 339 redes comunitarias de prevención de la violencia intrafamiliar en las 13 regiones del país.

Respecto de los indicadores definidos en este ámbito, se alcanzó un 100% en relación a la meta proyectada en materia de deserción y un 142% en materia de egreso de las mujeres atendidas directamente en Centros de Atención y prevención de la Violencia Intrafamiliar.

---

## **Política Exterior de Chile en materia de género representada en instancias internacionales**

En el ámbito internacional, el país ha sido representado, por intermedio de SERNAM, en diversas instancias internacionales y regionales en que se han suscrito compromisos en materia de equidad de género.

En los últimos dos años, los hitos más importantes son: la participación del país en la IX Conferencia Regional para la mujer de América Latina y el Caribe, y en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, en ambas instancias se evaluaron y reafirmaron los compromisos a diez años de la Conferencia Beijing. También es de destacar la participación en las reuniones evaluativas y conmemorativas de los diez años de la Conferencia de El Cairo, realizadas durante el 2004. Asimismo, en este período se han establecido las metas correspondientes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular las relativas al objetivo de igualdad entre los sexos y autonomía de la mujer, los que serán objeto de revisión y evaluación en Naciones Unidas.

---

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

Los compromisos más relevantes definidos por la institución durante el año 2005 alcanzaron los siguientes:

Evaluación del Plan 2000 - 2010 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2005 con la participación de las 13 regiones del país.

Presentación y difusión ante la sociedad civil del Informe de Chile sobre Seguimiento de Beijing + 10 e Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio en Materia de Género.

Tramitación y promulgación de la Ley de Acoso Sexual.

Implementación de 211 Centros Formativos y recreativos para el cuidado y atención de hijas/os de trabajadoras/es temporeras/os, en 8 regiones del país, focalizados en 90 comunas alcanzando una cobertura de 13.000 niñas/os.

Funcionamiento de la Oficina de Información Reclamos y Sugerencias en las 13 regiones del país, otorgando información y promoción derechos a 30.000 mujeres.

Puesta en marcha y difusión de Estrategia de prevención de VIH-SIDA en mujeres, coordinada intersectorialmente y articulada con la Sociedad Civil.

Ejecución de Campañas nacionales publicitaria de difusión e información de derechos de las mujeres.

Puesta en marcha de un Programa no convencional de cuidado infantil en la Región Metropolitana.

Implementación de 23 Centro de Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar implementados en las 13 regiones del país, con una cobertura anual en atención de 5.455 mujeres, y en prevención de 102.821 personas.

---

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones<sup>27</sup> Evaluadas<sup>28</sup>**

Programa: Centros de Atención Integral y Prevención de la Violencia Intrafamiliar  
Ministerio: MINISTERIO DE PLANIFICACION Y COOPERACION  
Servicio: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER  
Año evaluación: 2003

En el marco de la evaluación Gubernamental año 2003, Sernam ha desarrollado un proceso de cumplimiento de los compromisos establecidos. Al mes de diciembre del 2005 se presentan los siguientes avances:

Validación de un nuevo modelo de intervención a nivel nacional, el que considera dos componentes fundamentales: Atención de Mujeres que viven Violencia y Prevención Comunitaria. En la línea de atención de mujeres, la meta anual fue de 4.600 mujeres y se logró un cumplimiento de 5.455. Respecto a la medición de los indicadores de Egreso y Deserción, incorporados en el SIG y formulario H, podemos decir que logramos un Egreso de 2667 mujeres, aproximadamente el 50% y 1.087 deserciones de mujeres en atención, lo que equivale al 20%. Además se realizó la primera etapa (Enero–Junio) de la Sistematización de los resultados de las intervenciones, a través del análisis de las Pautas de Ingreso, Egreso y Seguimiento de las Usuaris de los Centros de la Mujer año 2005.

En cuanto a las metas de la validación del nuevo modelo, los Centros continúan desarrollando una estrategia preventiva y participativa de construcción y fortalecimiento de redes comunitarias, en función de que en el territorio local se genere o ratifique un compromiso frente a la erradicación de la violencia, cabe destacar la asesoría a 339 Redes, en las 13 regiones. Para el año 2006, la focalización territorial de los Centros estará presente en 88 comunas del país.

En relación a la realización de acciones socioeducativas (talleres de prevención y capacitación) la meta en talleres de prevención fue de 18.400 participantes y se alcanzó una cobertura de 29.850 participantes jóvenes de ambos sexos y mujeres de distintas edades en temas como Resolución No Violenta de Conflictos y Prevención de la Violencia contra la Mujer. En talleres de Capacitación la meta comprometida anual fue de 8.050 integrantes capacitados y se alcanzó una cobertura de 12.858 integrantes de organizaciones comunitarias, instituciones públicas y privadas, redes sociales y/o comunitarias, para la intervención de la problemática y formación de monitores en Género y Violencia.

En relación a la implementación de una estrategia comunicacional, se logró un sobre cumplimiento de un 276% acciones comunicacionales (programas radiales, programas T.V., entrevistas en prensa escrita, etc.). En Actividades de información y sensibilización (charlas, Vídeo foros, diálogos y plazas ciudadanas, cartillas informativas, etc.) la meta comprometida anual fue de 23.000 participantes y se logró una cobertura de 27.447 participantes, donde además se distribuyeron

---

27 Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

28 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco de la Evaluación de Programas que dirige la Dirección de Presupuestos.

---

184.809 materiales de difusión, en alianza permanente con el conjunto de las instituciones y organizaciones de la comunidad.

En cuanto al Convenio Bisectorial con Sename, éste sigue vigente y a la fecha se han derivado 318 niñas/os desde nuestros Centros de Atención.

El Programa se vincula al Producto Estratégico Política Integral de Violencia contra la mujer diseñada e implementada, al Subproducto Diseño de acciones y medidas de prevención de la violencia intrafamiliar y al Producto Especifico Programa Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.

Programa: Relaciones Familiares  
Ministerio: MINISTERIO DE PLANIFICACION Y COOPERACION  
Servicio: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER  
Institución: FUNDACIÓN DE LA FAMILIA  
Año evaluación: 2003

Programa: Relaciones Familiares  
Ministerio: MINISTERIO DE PLANIFICACION Y COOPERACION  
Servicio: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER  
Institución: FUNDACIÓN DE LA FAMILIA  
Año evaluación: 2003

En virtud de los resultados que arrojó la evaluación realizada al Programa de Relaciones Familiares por parte de la Dirección de Presupuesto, la Fundación de la Familia ha continuado con el proceso de cumplimiento de las recomendaciones recibidas, para lo cual, al 2005, se han alcanzado los siguientes resultados:

Se incorporaron los criterios de asignación presupuestaria y cálculo de indicadores de porcentaje al diseño presupuestario 2006.

Aplicación de criterios de asignación presupuestaria de la Casa Central y Centros de familia en función de esta estructura presupuestaria.

Supervisión de 30 Talleres en terreno, correspondientes a 15 Centros Familiares.

Elaboración de Informe con principales problemas detectados y sus respectivas recomendaciones para la ejecución 2006.

Aplicación de pauta de evaluación a monitores.

Elaboración de planificación y coberturas diferenciadas por Centro Familiar.

Este Programa se vincula al Producto estratégico Política Nacional de Prevención de Violencia Intrafamiliar que forma parte de las definiciones estratégicas del Servicio Nacional de la Mujer.

---

- **Avances en Materias de Gestión**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

AREA MEJORAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS:

**Sistema Capacitación:** Etapa IV. El Comité Bipartito elaboró el informe correspondiente al Plan Anual de Capacitación 2006, incluyendo las recomendaciones derivadas del Informe de Evaluación, cuyos resultados fueron difundidos a todo el Servicio. Cabe destacar que se cumplió con el Plan de Capacitación logrando capacitar un total de 296 funcionarias/os.

**Higiene y Seguridad Ambiental:** Etapa IV del Sistema, cumpliendo con un óptimo funcionamiento del Comité Paritario, el cual elaboró el Informe de Evaluación correspondiente al año anterior, difundiendo el Plan Anual a todo el Servicio.

**Evaluación de Desempeño:** Etapa IV. Se cumplió con todos los plazos establecidos en el calendario de calificaciones, concluyendo el proceso en el plazo legal. Al mismo tiempo se dio cumplimiento al Programa de Seguimiento de recomendaciones, favoreciendo los resultados del proceso.

AREA CALIDAD DE ATENCIÓN A USUARIOS:

**OIRS:** Etapa VI. Se desarrolló el Modelo de atención a usuaria en concordancia a los requisitos establecidos por SEGEOB, así también se fortalecieron los sistemas de información, optimizando los registros, seguimiento y evaluación de la atención en todo el país.

**Gobierno Electrónico:** Etapa III. Se cuenta con diagnóstico actualizado abordando las principales áreas de gestión, lo que permitió implementar el Programa de Trabajo, contando con una cartera de 12 proyectos implementados durante el 2005, permitiendo mejorar la entrega de productos de gestión interna y fortalecer canales tecnológicos de participación ciudadana.

AREA PLANIFICACIÓN, CONTROL DE GESTIÓN, GESTIÓN TERRITORIAL:

**Planificación/ Control de Gestión:** Etapa VI. El Servicio desarrolla plenamente el Sistema de Indicadores de Gestión (SIG), fortaleciendo sus procesos de planificación, seguimiento y monitoreo de la gestión. Se cumple con las condiciones básicas para iniciar el proceso de Marco Avanzado que incorpora medición ISO.

**Auditoria:** Etapa IV. El principal avance fue la creación de una matriz de riesgo institucional favoreciendo el proceso de toma de decisiones.

**Territorial Integrada:** Etapa II. Se actualizó diagnóstico de acuerdo a la provisión de los Productos Estratégicos del Servicio, elaborando un Plan de Trabajo que incorporan la coordinación en las regiones con los Servicios Públicos, favoreciendo la entrega de productos a las mujeres mediante el fortalecimiento de redes institucionales.

---

## AREA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA:

**Chilecompra:** Etapa VI. Se aplica el Programa de Seguimiento diseñado en la etapa anterior incorporando los compromisos asumidos en base a informes de resultado. Se implementó el Plan Anual de compras que incorporó a todas las regiones y nivel central, favoreciendo el ordenamiento estratégico de la gestión.

**Administrativo Financiero Contable:** Etapa VI. Pleno funcionamiento del SIGFE en los procesos contables del Servicio. Envío oportuno de información contable de acuerdo a los requerimientos establecidos por DIPRES y Contraloría General de la Republica.

## AREA ENFOQUE DE GÉNERO

**Enfoque de Género:** Etapa IV. Se dio cumplimiento al Plan Anual definido para el año 2005, alcanzando importantes resultados en materia de implementación y difusión de las temáticas que aborda el Sernam en el marco de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tales como Reformas Legales, Capacitación a funcionarios/as Públicos, Información y Promoción de Derechos, Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Derechos sexuales y reproductivos, Prevención VIH SIDA.

## - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Del total de Centros de Responsabilidad (22) el 90% (20) logró alcanzar el 100% las metas comprometidas en los tiempos esperados.

Un aspecto positivo que fortaleció los logros fue la incorporación de las metas colectivas en la Planificación anual diseñada por cada equipo.

Se plantea como futuro desafío que las metas den cuenta de los principales indicadores de gestión establecidos por el Servicio en los instrumentos gubernamentales de Control de Gestión, tales como el SIG, Programación Gubernamental y PMG, de manera de evitar información repetitiva y dar coherencia a la planificación institucional.

Cuadro 9 Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
Dirección	11	100%	4%
Subdirección	13	100%	4%
Dpto. de Administración y Finanzas	34	100%	4%
Fiscalía	8	100%	4%
Área Autonomía Económica y Superación de la Pobreza	7	100%	4%
Dpto. de Estudios y Estadísticas	8	100%	4%
Area Promoción de Derechos y Participación de la Mujer	11	100%	4%
Area Mujer, familia y Calidad de Vida	10	40%	0%
Dirección Regional de Tarapacá	12	98%	4%
Dirección Regional de Antofagasta	10	100%	4%
Dirección Regional de Atacama	11	100%	4%
Dirección Regional de Coquimbo	11	100%	4%
Dirección Regional de Valparaíso	12	100%	4%
Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	12	100%	4%
Dirección Regional del Maule	12	100%	4%
Dirección Regional del Bio Blo	13	100%	4%
Dirección Regional de la Araucanía	14	100%	4%
Dirección Regional Los Lagos	13	100%	4%
Dirección Regional de Aysén	11	100%	4%
Dirección Regional de Magallanes	9	100%	4%
Dirección Regional Metropolitana	20	100%	4%
Dpto. Comunicaciones	7	100%	4%

Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo	269	97%	3.8%
--	-----	-----	------

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El Servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

---

## - **Avances en otras Materias de Gestión**

### **Implementación de un sistema de gestión de calidad basado en las normas ISO 9001:2000**

A partir del 2005 se implementó un Sistema de Gestión de Calidad basado en las Normas ISO 9001:2000. Ello surgió por la necesidad de efectuar un reordenamiento interno en materia de procedimientos, además de considerar que la implementación del PMG, a partir del 2006, se encamina hacia la preparación de la certificación externa, mediante las Normas ISO del Sistema de Planificación y Control de Gestión y Sistema OIRS.

El proceso contempló un período de 10 meses (Junio 2005-Marzo 2006), en el cual se desarrolló un ciclo de capacitaciones dirigidas al personal que conforma el Equipo de Calidad (equipo interno que lidera la implementación), así como cursos dirigidos a funcionarios/as de áreas claves de gestión institucional que no están en dicho equipo. Los principales productos obtenidos son:

Dos manuales: de Calidad y de Procedimientos, en formato digital a disposición del personal, a través de la Intranet Institucional.

Capacidad técnica instalada, mediante las capacitaciones, para asegurar el funcionamiento y continuidad del sistema a partir del término de la consultoría.

### **Coordinación de Departamentos del nivel central y Direcciones Regionales**

Se realizaron reuniones periódicas de coordinación con el conjunto de los jefes de Unidades del Nivel Central, con el fin de agilizar procesos tanto internos como externos. En el caso de Direcciones Regionales se aplicó un instrumento controlado vía informes tanto escritos como verbales para obtener información relevantes para la gestión político – técnica institucional.

### **Redefinición estratégica del Área de recursos humanos**

Se efectuó un diagnóstico de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos, con el objetivo de redefinir estratégicamente su gestión basada en una estructura de funcionamiento coherente y con un enfoque de gestión moderna. Producto de ello se adoptaron las siguientes medidas:

1.- Cambio de dependencia jerárquica, desligándola del Departamento de Administración y Finanzas, para pasar a depender directamente de Subdirección.

2.- Cambio de nombre de “Unidad de Recursos Humanos” a “Unidad de Desarrollo de las Personas”.

3.- Mejoramiento del clima laboral. Desde Subdirección se elaboró un plan estratégico destinado a ello, que incluyó, entre otros, lo siguiente:

Comunicaciones internas: instauración de canales de comunicaciones tales como; un newsletter nacional, boletines mensuales, diarios murales con información permanente de interés para el personal y contenidos en Intranet.

Elaboración y aplicación de un Manual de Procedimientos para evitar el Maltrato Laboral, lo que se implementó en septiembre del 2005 a nivel nacional.

Con estas medidas iniciales se logró potenciar a la Unidad enfocando su quehacer hacia una gestión de tipo estratégica, centrada en el desarrollo de las personas.

---

## • **Proyectos de Ley**

### **Boletín 1707-18. Establece nuevo régimen económico del matrimonio**

Descripción: Establece la comunidad de gananciales como régimen legal de bienes del matrimonio, otorgando igual condición jurídica a ambos cónyuges. El actual régimen legal de sociedad conyugal se conserva como alternativo, facultándose que su administración sea asumida por cualquiera de los cónyuges.

Iniciado por moción parlamentaria en septiembre de 1995. El Ejecutivo presentó Indicación en el año 2003.

Estado de Tramitación: Segundo Trámite Constitucional. Para Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado.

### **Boletín 3815 -07. Establece Medidas contra la discriminación**

Descripción: Define medidas que asume el Estado para prevenir y sancionar los actos discriminatorios; establece un mecanismo judicial de reclamación y sanciona, penal y administrativamente determinadas conductas discriminatorias.

Iniciado por mensaje del Ejecutivo presentado en marzo del 2005.

Estado de Tramitación: Segundo Trámite Constitucional. Para ser informado por la Comisión de Derechos Humanos y Ciudadanía del Senado.

Beneficiarias /os: Todas las Chilenas y Chilenos.

### **Boletín 3619-18. Introduce normas tendientes a asegurar el pago de las pensiones alimenticias.**

Descripción: Introduce normas de procedimiento para agilizar y asegurar el cobro de pensiones alimenticias. Sanciona infraccionalmente determinadas conductas de obstrucción.

Iniciada por mociones parlamentarias presentadas en octubre del 2000 y 2002, y julio de 2004.

Estado de Tramitación: Segundo trámite constitucional. En tabla para ser informado por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado.

Beneficiarios: El año 2004 se ingresaron 180.000 demandas de alimentos de alimentos. El 98% de quienes demandan alimentos son mujeres.

### **Boletín 3592-18. Modifica Normas sobre Patria Potestad**

Descripción: Consagrar un régimen de administración conjunta por el padre y la madre respecto de los bienes de sus hijos comunes.

Iniciada por moción parlamentaria, presentada en julio de 2004.

Estado de Tramitación: Segundo trámite constitucional. Para ser informada en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado.

Beneficiarias /os: Todas las Chilenas y Chilenos.

---

### **Boletín 1309-13. Flexibilización del Permiso Maternal**

Descripción: Conceder a las trabajadoras el derecho de traspasar tres de las seis semanas del prenatal al postnatal.

Iniciada por moción parlamentaria en agosto de 1994. Indicación del Ejecutivo presentada en octubre de 2001.

Estado de Tramitación: Segundo tramite constitucional, aprobado en general por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado. Enviado para Informe Comisión Salud del Senado.

Beneficiarias: Todas las trabajadoras embarazadas. Durante el año 2001 hubo 58.327 mujeres cotizantes con subsidio maternal. (SERNAM-TRABAJO).

Los Proyectos: Derecho de alimentar y derecho sala cuna, Boletín 1758-13, iniciado por moción parlamentaria en octubre de 1995 y Ampliación beneficio sala cuna, Boletín 2030-13, iniciado por moción parlamentaria en mayo de 1997, fueron acumulados a otras iniciativas legales del Gobierno y que se encuentran sin actual tramitación.

### **Leyes Promulgadas:**

**LEY N°20.005. TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL, Publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2005.**

Reconoce y castiga el comportamiento de acoso sexual en el trabajo como vulneración de la dignidad de trabajadores/as, establece como causal de despido sin derecho a indemnización. Incorpora prohibición de acoso en distintos estatutos de funcionarios públicos.

**LEY N°20.030. MODIFICACIÓN A LAS NORMAS PARA DEMANDAR LA PATERNIDAD Y FACILITA LOS TRÁMITES JUDICIALES, Publicada en el Diario Oficial el 5 de julio de 2005.**

Unifica el procedimiento para reclamar paternidad y se presume paternidad en caso de negativa a realizarse el examen de ADN.

**LEY N°20.047 ESTABLECE PERMISO PATERNAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO,. Publicada en el Diario Oficial el 02 de septiembre de 2005.**

Otorga derecho irrenunciable de cuatro días de permisos en caso de nacimiento de un hijo/a, sin deducción de remuneraciones, a los trabajadores padres que podrá ser empleado dentro del primer mes de nacido. Se les reconoce a los padres adoptantes se les otorga desde la sentencia definitiva.

**Ley N°20.066 NUEVA LEY DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. Publicada en el Diario Oficial el 7 de octubre de 2005.**

Consagra un conjunto de obligaciones estatales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar; fija normas para los sistema de justicia de familia y familia, amplía las atribuciones de la policía y jueces, fortalece los mecanismos de protección a las víctimas y amplía las atribuciones del Sernam.

---

## 4. Desafíos 2006

Para el año 2006 el Servicio Nacional de la Mujer se ha planteado los siguientes desafíos:

1. Con el objetivo de contribuir a la autonomía económica y la superación de la pobreza de las mujeres en el mercado del trabajo dependiente e independiente se proponen los siguientes desafíos:

Fortalecer el trabajo realizado con mujeres participantes del Sistema Chile Solidario, a través de la implementación de 40 talleres, que contarán con la participación de 1.500 mujeres y la habilitación laboral directa de 560 mujeres. Por otra parte, se coordinarán acciones y medidas con instituciones vinculadas al tema trabajo para el apoyo de encadenamiento productivo con perspectiva de género de las mujeres habilitadas laboralmente durante el pasado año.

Desarrollar estrategias de comercialización para mujeres microempresarias en las trece regiones del país, en especial coordinación con Chile Emprende.

Implementar 200 centros de atención a hijos/as de mujeres temporeras, en nueve regiones del país, con una cobertura de 15.000 niñas/os.

Capacitar en gestión con enfoque de género, a 872 funcionarios/as municipales que participan directamente en la implementación de los Centros de Atención a Hijos/as de Mujeres Temporeras.

Implementar, en conjunto con otros actores, el Programa de Cuidado Infantil de Modalidades No Convencionales, en 5 comunas de la Región Metropolitana, orientado a favorecer el acceso y permanencia de mujeres en el mercado laboral, logrando la acreditación de 200 agentes educativos, y la instalación de 130 comunicentros y alcanzando un cobertura de 1.600 niñas/os.

Realizar el IV Concurso Nacional de Buenas Prácticas laborales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la participación de 40 empresas en las 13 regiones del país e implementar una estrategia de difusión de buenas prácticas laborales en empresas e instituciones públicas y privadas orientadas a compatibilizar la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.

2. Con el objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias se proponen los siguientes desafíos:

Consolidar los sistemas de atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la implementación de 29 Centros, en las 13 regiones del país, logrando una cobertura de atención directa de 6.000 mujeres.

Fortalecer la prevención de la violencia intrafamiliar mediante el desarrollo de acciones que cuenten con la participación de la sociedad civil y de organismos públicos y privados, alcanzando una cobertura de 25.000 personas.

Consolidar y fortalecer el funcionamiento de 120 redes sociales de prevención de la violencia intrafamiliar con la participación activa de organismos públicos y de la sociedad civil.

Seguimiento y coordinación del Plan de prevención VIF, implementación de Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar en coordinación con otras instituciones del Estado.

Realizar estudios en la temática de prevención de la violencia intrafamiliar con el objetivo de fortalecer la intervención pública en esta materia.

Promover en las 13 regiones del país el ejercicio de derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva de las mujeres, en coordinación con el Ministerio de Salud y CONASIDA y con la participación

---

activa de la sociedad civil, especialmente en el ámbito local, a través de la difusión en prevención de VIH-SIDA y el apoyo a las iniciativas de la sociedad civil.

3. Con el objetivo de promover la participación social y política de las mujeres para su acceso a cargos de decisión y liderazgo y su pleno ejercicio de derechos, se proponen los siguientes desafíos:

Promover los derechos laborales, sexuales y reproductivos y de participación social y política de 72.624 mujeres jóvenes, de los quintiles II y III, de las 13 regiones del país.

Desarrollar Programas de Formación de Liderazgo enfocados a personas líderes gremiales, sindicales y políticas a objeto de reforzar su participación social y política.

Fortalecer la interlocución entre el Estado y la sociedad civil a través de 13 diálogos ciudadanos para el seguimiento de compromisos sectoriales del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, personas representantes de organizaciones sociales, políticas, gremiales y autoridades del sector público.

Fortalecer los sistemas de información y promoción de derechos para la atención de 35.000 personas directamente a través de la OIRS, desagregadas por sexo en 30.000 mujeres y 5.000 hombres.

Desarrollar estrategias comunicacionales para la visibilización de la institucionalización del enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer institucional, a través de un evento central de conmemoración del “Día Internacional de la Mujer”, premiación a aquellos medios que han promovido la temática mujer y conmemoración del Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres”.

4. Con el objetivo de contribuir en el desarrollo e incorporación de la equidad de género en la gestión pública, se proponen los siguientes desafíos:

Consolidar el Sistema de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG, a través de la asesoría y capacitación a 172 servicios públicos que lo implementan.

Consolidar el funcionamiento del Comité de Ministros y las Comisiones Regionales de seguimiento de los Compromisos de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Realizar seguimiento a los compromisos de igualdad de oportunidades del Comité de Ministros y de los Gobiernos Regionales para informar al país sobre los resultados obtenidos y entregarlos a través de la Cuenta Pública del Presidente de la República y de los 13 Intendentes.

5.- Con el objetivo de contribuir a la promoción de la equidad de género en la política exterior chilena, se proponen los siguientes desafíos:

Asesorar al Gobierno de Chile para la suscripción de compromisos internacionales en materia de igualdad de género y dar seguimiento y difusión de los mismos.

Representar al Gobierno de Chile en Foros multilaterales, internacionales y regionales sobre género con el objetivo de avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Con el objetivo de eliminar las discriminaciones de las mujeres en los cuerpos legales se proponen los siguientes desafíos:

- Apoyar, gestionar y realizar seguimiento a proyectos de ley en tramitación en el Congreso: Nuevo régimen económico del matrimonio, Medidas contra la discriminación, Normas tendientes a asegurar el pago de las pensiones alimenticias, Normas sobre Patria Potestad y Flexibilización del Permiso Maternal.

---

## 5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005
- Anexo 6: Transferencias Corrientes
- Anexo 7: Iniciativas de Inversión
- Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2005**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2005										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2005	Cumple SI/NO <sup>29</sup>	% Cumplimiento <sup>30</sup>	Notas
				2003	2004	2005				
Enfoque de género instalado en las políticas públicas y sociales.	Porcentaje de Servicios Públicos y Ministerios que incorporan equidad y/o perspectiva de género en su gestión  Enfoque de Género: No	(N° de ministerios, servicios públicos que incorporan equidad y/o perspectiva de género en su gestión/N° total de ministerios de servicios públicos que establecen compromisos de equidad de género)*100	%	NC	0	94	50	Si	188,00	1
Acceso y Mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres	Porcentaje de mujeres trabajadoras temporeras que acceden y permanecen en el trabajo a través de la implementación de centros de Cuidado Infantil para hijos/as de trabajadoras temporeras.  Enfoque de Género: No	(N° de mujeres trabajadoras temporeras que mejoran su acceso y mantención en el trabajo/N° total de mujeres que acceden a los Centros de cuidado infantil implementados por Sernam.)*100	%	NC	0	131	80	Si	164,00	2
Información y Promoción de Derechos	Tasa de variación anual del número de personas que acceden a los mecanismos de información de derechos  Enfoque de Género: No	(N° de personas que acceden a os m.i. de derechos dependientes del Sernam t/N° de personas que acceden a os m.i. de derechos dependientes del Sernam t-1)*100	%	73,8	0,0	125,0	124,5	Si	100,00	
Reformas legales.	Porcentaje de proyectos de Ley presentados por Sernam, que modifican la situación de la mujer en el sistema jurídico y que se transforman en ley de la Republica  Enfoque de Género: No	(N° de proyectos de Ley que se transforman en ley de la republica/N° total de proyectos de ley presentados por Sernam)*100	%	NC	0	100	67	Si	150,00	3

29 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

30 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2005**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2005	Cumple SI/NO <sup>29</sup>	% Cumplimiento <sup>30</sup>	Notas
				2003	2004	2005				
Programas para promover la Igualdad de Oportunidades	% de mujeres del Programa para habilitación laboral que implementa Sernam, en el marco del Sistema Chile Solidario, que acceden a las líneas de acción programadas.  Enfoque de Género: No	(N° de Mujeres que acceden a las líneas implementadas por Sernam/N° total de mujeres que acceden al Programa)*100		NC	0	50	50	Si	100,00	
Programas para promover la Igualdad de Oportunidades	Porcentaje de mujeres que egresan de la atención entregada por los Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar  Enfoque de Género: No	(N° de mujeres atendidas en los Centros VIF que egresan de la atención/N° total de mujeres atendidas en los centros VIF)*100	%	NM	0	71	50	Si	142,00	4
Programas para promover la Igualdad de Oportunidades	Porcentaje de mujeres que desertan de la intervención entregada por los Centros de Atención y prevención de la VIF  Enfoque de Género: No	(N° de mujeres que desertan de la atención entregada por los Centros VIF/N° total de mujeres atendidas en los Centros VIF)*100	%	NM	0	20	20	Si	100,00	
Programas para promover la Igualdad de Oportunidades	N° de hijos/as de mujeres trabajadoras que acceden al Programa Piloto de Cuidado Infantil implementado en la R.M  Enfoque de Género: No	(N° de hijos de mujeres trabajadoras que acceden al Programa/N° total de la cobertura proyectada)*100	%	NC	0	0	75	No	0	5
Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:								85%		
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:								15%		
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:								100%		

**Notas:**

1.- El sobrecumplimiento de este indicador se debe en primer término al fortalecimiento de los acuerdos alcanzados en el marco del Comité de Ministros presidido por la Sra. Ministra de Sernam, y en segundo término, a la aplicación de Sistema de Género por los Servicios Públicos, cuyos compromisos adquiridos superaron las metas proyectadas.

---

2.- El sobrecumplimiento de este indicador se debe a que aumentó la cobertura programada originalmente de los niñas y niños beneficiarios de los Centros de Atención y a su vez se contabilizaron las mujeres temporeras que accedieron a los jardines estacionales que implementan autónomamente JUNJI e INTEGRA, en el marco de la Comisión de Cuidado Infantil del Comité Público Privado.

3.- El sobrecumplimiento de este indicador obedece a una efectiva coordinación de Sernam con la agenda legislativa de Gobierno que permitió aprobar tres proyectos legislativos programados superando la meta establecida originalmente.

4.- El sobrecumplimiento se debe a que la intervención de los Centros ha sido, durante el año 2205, más eficaz de acuerdo a los lineamientos y bases técnicas definidas en el modelo de intervención. Esto quiere decir que las mujeres atendidas han permanecido entre tres y cuatro meses disminuyendo significativamente el proceso de egreso privilegiado la intervención grupal por sobre la individual.

5.- El Programa de Atención infantil para trabajadoras (PAIT) basa su sustentabilidad de funcionamiento en una definición programática de gestión local, por lo que el mecanismo de acceso de la demanda (mujeres trabajadoras) y la oferta (mujeres cuidadoras) es a través del municipio. Las municipalidades han presentado dificultades en adaptarse a los requerimientos del programa, específicamente en la aplicación de ficha CAS (servicio externalizado en algunos casos) y en la entrega del certificado de salud compatible de la salud compatibles con la función de las Agentes educativas (salud municipal). Lo que no ha permitido la entrega de los subsidios a mujeres trabajadoras y por ende la atención de los niños/as.

## • Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 11 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2005								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance <sup>31</sup> 2005/ 2004	Notas
				2003	2004	2005		
Información y Promoción de Derechos.  Producto Especifico: Oficina de Información de Reclamos y Sugerencias (OIRS).	Porcentaje de usuarias/os que evalúan satisfactoriamente la atención brindada en las OIRS de las 13 regiones del país a través de la aplicación de encuesta de opinión.  Calidad / Producto	$(N^{\circ} \text{ de usuarias/os que evalúan satisfactoriamente la atención brindada por las OIRS } / N^{\circ} \text{ total de usuarios y usuarias que responden la encuesta de opinión aplicada}) * 100$	%	100%	100%	100%	100%	
Política Integral de violencia contra la mujer diseñada e implementada.  Producto específico: Programa Centros de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	Porcentaje del grado de satisfacción de usuarios de atención y capacitación de los Centros  Calidad/ Producto	$(N^{\circ} \text{ de usuarios que evalúan satisfactoriamente la atención y capacitación del Centro } / N^{\circ} \text{ total de usuarios de atención y capacitación encuestados}) * 100$	%	100%	108%	100%	103%	

31 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

## • Anexo 3: Programación Gubernamental

Cuadro 12 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005			
Objetivo <sup>32</sup>	Producto <sup>33</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación <sup>34</sup>
Enfoque de Género en las Políticas Públicas y Sociales	Plan 2000 - 2010 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres evaluado al 2005 con la participación de las 13 regiones del país	Enfoque de Género en las Políticas Públicas y Sociales	1° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>
Enfoque de Género en las Políticas Públicas y Sociales	Informe de Chile sobre Seguimiento de Beijing + 10 e Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio en Materia de Género, analizados y difundidos con la sociedad civil	Enfoque de Género en las Políticas Públicas y Sociales	1° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>
Acceso y Mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres	200 Centros Formativos y recreativos para el cuidado y atención de hijas/os de trabajadoras/es temporeras/os implementados en 8 regiones del país, focalizados en 90 comunas y atendiendo a 12.500 niñas/os.	Acceso y Mejoramiento de Condiciones de Trabajo para las Mujeres	1° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>

32 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

33 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

34 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005**

<b>Objetivo<sup>32</sup></b>	<b>Producto<sup>33</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula</b>	<b>Evaluación<sup>34</sup></b>
Información y Promoción de Derechos	Oficina de Información Reclamos y Sugerencias funcionando en las 13 regiones del país, para otorgar información y promover derechos a 30.000 mujeres	Información y Promoción de Derechos	<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>
Información y Promoción de Derechos	Puesta en marcha y difusión de Estrategia de prevención de VIH-SIDA en mujeres, coordinada intersectorialmente y articulada con la Soc. Civil.	Información y Promoción de Derechos	<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>
Información y Promoción de Derechos	18 programas radiales de media hora, de frecuencia mensual con cobertura nacional y con participación activa de la Ministra de SERNAM, implementados.	Información y Promoción de Derechos	<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>INCUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>
Información y Promoción de Derechos	Campaña nacional publicitaria de difusión e información de derechos de las mujeres, desarrollada.	Información y Promoción de Derechos	<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>INCUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005**

<b>Objetivo<sup>32</sup></b>	<b>Producto<sup>33</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula</b>	<b>Evaluación<sup>34</sup></b>
Programas para Promover la Igualdad de Oportunidades	Programa de modalidades no convencionales de cuidado infantil, instalado en R.M., con 200 mujeres cuidadoras certificadas	Programas para Promover la Igualdad de Oportunidades	<u>1° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2° Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>  <u>3° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4° Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>
Programas para Promover la Igualdad de Oportunidades	23 Centro de Prevención y Atención de Violencia Intrafamiliar implementados en las 13 regiones del país, con una cobertura anual en atención de 4.600 mujeres, y en prevención de 18.400 personas.	Programas para Promover la Igualdad de Oportunidades	<u>1° Trimestre:</u> <b>ALTO</b>  <u>2° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4° Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>

• **Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas<sup>35</sup>**  
 (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005)

**Programa/Institución: Programa de Relaciones Familiares**  
**(Ex Programa de Información y Orientación en Asuntos Familiares) Fundación de la Familia**  
**Año Evaluación: 2003**  
**Fecha del Informe: Marzo 2006**

<b>Cuadro 13</b>	
<b>Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas</b>	
<b>Compromiso</b>	<b>Cumplimiento</b>
Operacionalizar el concepto "sensibilización".  - Implementar modelo operacional del programa	Está pendiente la definición de asignación presupuestaria para realizar la implementación del modelo propuesto por el estudio. Esta decisión está sujeta a las prioridades que defina la autoridad institucional para el año 2006, en este ámbito.
Cuantificar los indicadores de desempeño del programa incluidos en la Matriz de Marco Lógico	<p>Fueron cuantificados algunos de los indicadores contenidos en la matriz de marco lógico. Los principales indicadores cuantificados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de cobertura de la población potencial;</li> <li>- % de gasto administrativo en relación al gasto total;</li> <li>- % de ejecución presupuestaria;</li> <li>- costo promedio por persona atendida.</li> </ul> <p>Está pendiente lo referido a indicadores de operacionalización del concepto de sensibilización, por los motivos expuestos anteriormente.</p> <p>El cumplimiento de este compromiso se vincula a la factibilidad de culminar el proceso de operacionalización del concepto de sensibilización, referido a la definición de prioridades en el ámbito de investigación y estudios.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Matriz de Marco Lógico con indicadores cuantificados.</p>

35 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Sistema de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

**Cuadro 13**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
<p>Seguimiento y evaluación de las derivaciones.            Implementar el sistema de seguimiento de los usuarios que son derivados a las distintas instituciones.</p>	<p>Se desarrolló un sistema informático de seguimiento de las atenciones. Se envió copia del manual y fichas de dicho sistema.</p> <p>Dado que en el funcionamiento de prueba el sistema mostró deficiencias significativas, se realizó un proceso de corrección y optimización, el que a la fecha ya fue finalizado.</p> <p>A contar del 30 de Agosto y hasta el 31 de Diciembre de 2005, se implementará el período de prueba del sistema informático en su versión corregida y optimizada. Esto se realizará en las regiones V, VI y Región Metropolitana (7 centros), para que posteriormente se implemente en la totalidad de los centros.</p> <p>Paralelamente, se lleva un seguimiento específico de los casos de derivación entre el SERNAM y SENAME.</p> <p>La marcha blanca que se implementaría en los meses de Agosto a Diciembre de 2005, por fallas y anomalías de carácter informático, se realizará en el período marzo a junio de 2006.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>            Copia del manual y fichas de sistema informático.            Resolución Exenta que aprueba Contrato con Consultores que están corrigiendo y optimizando el Sistema.</p>

**Cuadro 13**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas**

<p>Seguimiento y evaluación de las derivaciones. Elaborar informe de seguimiento que incluya la evaluación de las intervenciones.</p>	<p>Para el 2005 está incorporado como indicador de desempeño, el seguimiento del 20% de las mujeres egresadas de cada uno de los Centros. Por el momento sólo se cuenta con el N° de seguimientos a mujeres que realiza cada Centro durante el mes.</p> <p>En el mes de Septiembre de 2005, deberá estar listo el informe con los datos procesados del primer semestre. En Febrero de 2006, el informe correspondiente a los datos del segundo semestre de 2005.</p> <p>La sistematización de los resultados obtenidos a través del seguimiento a las usuarias correspondientes al primer semestre del 2005, estará disponible una vez concluido este período.</p> <p>Se realizó la primera etapa (Enero-Junio) de la sistematización de los resultados de las intervenciones del primer semestre 2005.</p> <p>Se encuentra realizada la segunda etapa (julio-diciembre) de la sistematización de los resultados de las intervenciones, correspondiente al segundo semestre 2005.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Terminos Referencia, para cotización Menor para procesamiento de Fichas. Informes Mensuales de Actividades y Acciones de los Centros.</p>
<p>Implementar un Sistema de Control de Gestión del Programa. Revisar y concordar con DIPRES la Matriz de Marco Lógico del Programa, validada institucionalmente.</p>	<p>Se revisó y ajustó la matriz de marco lógico actualizándola de acuerdo al Programa Prevención de la Violencia Intrafamiliar en Chile presentado al Sistema Nacional de Inversiones en el Presupuesto 2004.</p> <p>Actualmente se están discutiendo las observaciones formuladas por Dipres.</p> <p>Se entregó la Matriz de Marco Lógico incluyendo las observaciones que realizara Dipres en el mes de Septiembre, a la cual no hemos recibido respuesta, ni confirmación si ya está aprobada.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Matriz de Marco Lógico 2005.</p>
<p>Implementar un Sistema de Control de Gestión del Programa. Cuantificar los indicadores de desempeño del programa, incluidos en la Matriz de Marco Lógico</p>	<p>A este compromiso se le dio cumplimiento al momento de elaborar la propuesta de Matriz de Marco Lógico 2005, incorporando los indicadores de desempeño. Así también al comprometerlos en los Convenios con las Instituciones Ejecutoras de los Centros (se comprometió 50% de Egreso, 20 % de Deserción, 20% de Seguimiento).</p> <p>Una vez que Dipres nos confirme que la Matriz de Marco Lógico está aprobada, realizaremos el envío de los medios de verificación correspondientes.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Modelo de Convenio con Instituciones Ejecutoras. Matriz de Marco Lógico 2005.</p>

- **Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005**

Cuadro 14 Cumplimiento PMG 2005										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				○			MEDIANA	9%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○			MENOR	5%	✓
	Evaluación de Desempeño				○			ALTA	10%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS						○	ALTA	13%	✓
	Gobierno Electrónico			○				MEDIANA	7%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión						○	MEDIANA	8%	✓
	Auditoría Interna				○			ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial Integrada		○					MENOR	5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○	MEDIANA	6%	✓
	Administración Financiero-Contable						○	ALTA	12%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○			ALTA	13%	✓

**Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%**

---

**Cuadro 15**  
**Cumplimiento PMG años 2002 – 2004**

	2002	2003	2004
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	100%	100%

## • Anexo 6: Transferencias Corrientes<sup>36</sup>

Cuadro 16 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2005 <sup>37</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2005 <sup>38</sup> (M\$)	Gasto Devengado <sup>39</sup> (M\$)	Diferencia <sup>40</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>	<b>7.947.142</b>	<b>7.990.890</b>	<b>7.011.453</b>	<b>979.437</b>	
Gastos en Personal	-	-	-	-	
Bienes y Servicios de Consumo	-	-	-	-	
Inversión Real					
Otros	7.947.142	7.990.890	7.011.453	979.437	
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES</b>	<b>677.600</b>	<b>669.720</b>	<b>669.720</b>	<b>-</b>	
<b>PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>41</sup>	677.600	669.720	669.720	-	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>8.624.742</b>	<b>8.660.610</b>	<b>7.681.173</b>	<b>979.437</b>	

Las transferencias corrientes están representadas por las contenidas en el Programa 01 (Servicio Nacional de la Mujer) y el Programa 05 (Cuidado Infantil).

En las Transferencias al Sector Privado, el Programa 01 representa 88,20% y el Programa 05 el 11,80% del total correspondiente al Presupuesto Final. Cabe destacar que ambos Programas no consideran Gastos en Personal y Bienes y Servicios incluidos dentro de las transferencias. Esto debido a que fueron reasignados vía Decreto N° 116, que incrementó los Subtítulos 21 y 22 de ambos Programas.

Las Transferencias al Gobierno Central, reflejadas en el Presupuesto Final representan porcentualmente los recursos traspasados a:

- 1.- Junta Nacional de Jardines Infantiles (24,08%)
- 2.- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (57,18%)
- 3.- Instituto Nacional del Deporte (18,72%)

La variación positiva entre el Presupuesto Inicial y Final, se genera producto de la incorporación del Saldo Inicial de Caja, en cada uno de los Subtítulos. Mientras que la variación entre el Presupuesto Final y el Gasto Devengado constituye en parte el Saldo Final de Caja 2005 y se origina por la baja ejecución efectiva del Programa 24.01.615 Cuidado Infantil para Trabajadoras, definido como Línea Urbana dentro del Programa 05 y cuya implementación no fue como se esperaba debido a todo el periodo que tomó la

36 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

37 Corresponde al aprobado en el Congreso.

38 Corresponde al vigente al 31.12.2005.

39 Incluye los gastos no pagados el año 2005.

40 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

41 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

---

coordinación entre los distintos actores involucrados y a la necesidad de tener a las cuidadoras capacitadas y los comunicentros (guarderías) implementadas para su funcionamiento.

---

## • Anexo 7: Iniciativas de Inversión<sup>42</sup>

1. Nombre: Validación del Instrumento de Recopilación de Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Nuevo Tipo

Tipo de Iniciativa: Estudio Básico de Inversión

Objetivo: Disponer de información estadística precisa y actualizada sobre la situación de las formas clásicas de contratación así como de las diversas formas surgidas en los últimos años.

Beneficiarios: Trabajadoras y Trabajadores de la Región Metropolitana.

2. Nombre: Análisis Opinión Pública sobre Políticas de la Mujer

Tipo de Iniciativa: Estudio Básico de Inversión.

Objetivo: Recoger información respecto del juicio que tienen las mujeres acerca de los avances logrados por el Plan de Igualdad de Oportunidades y los cambios que se han producido en la acción del Gobierno a través de las medidas y acciones que se implementan desde Sernam.

Beneficiarios: Instituciones Públicas y Sociedad Civil.

---

<sup>42</sup> Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

**Cuadro 17**  
**Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2005**

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>43</sup> (1)	Ejecución Acumulada al año 2005 <sup>44</sup> (2)	% Avance al Año 2005 (3) = (2) / (1)	Presupuesto Final Año 2005 <sup>45</sup> (4)	Ejecución Año 2005 <sup>46</sup> (5)	% Ejecución Año 2005 (6) = (5) / (4)	Saldo por Ejecutar (7) = (4) - (5)	Notas
31.01.002								
Análisis Relaciones laborales del Nuevo Tipo	6.671	6.671	100%	2.001	2.001	100%	0	
Análisis de la Opinión Pública sobre política de la Mujer	20.400	20.400	100%	20.400	20.400	100%	0	

Cabe destacar que en este cuadro se refleja la Evolución Presupuestaria de las dos iniciativas de Inversión, ambas ejecutadas durante el año 2005.

La iniciativa de inversión de Análisis de Relaciones Laborales del Nuevo Tipo, mantenía un saldo pendiente 2004 por ejecutar de M\$ 2.001, en tanto que el Análisis de la Opinión Pública sobre políticas de la Mujer presentaba un saldo pendiente por ejecutar de M\$ 20.400. Ambos montos fueron ejecutados en su totalidad durante el pasado año.

43 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

44 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2005.

45 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2005.

46 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria del año 2005.

## • Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 18 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>47</sup>		Avance <sup>48</sup>	Notas
		2004	2005		
Días No Trabajados Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/ \text{Dotación Efectiva año } t$	1.26	1.67	132.53	
Rotación de Personal Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	3%	8%	266.67	
Rotación de Personal Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0	0	0	
Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0	0	0	
Retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	3%	8%	266.67	
Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de otros retiros año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0	0	0	
Razón o Tasa de rotación	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) *100$	83.33%	125%	150	

47 La información corresponde al período Junio 2003-Mayo 2004 y Enero-Diciembre 2005, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2004-Diciembre 2004 y Enero 2005-Diciembre 2005.

48 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

**Cuadro 18**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>47</sup>		Avance <sup>48</sup>	Notas
		2004	2005		
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0	0	
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	7%	4%	57	
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	80%	94%	117.50	
Porcentaje de becas <sup>49</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	14%	1%	7.14	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	9.5	13.33	140.31	
Grado de Extensión de la Jornada Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	6.59	5.43	82.39	
• Evaluación del Desempeño <sup>50</sup> Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	98%	99%	101.02	
	Lista 2 % de Funcionarios	2%	1%	50	
	Lista 3 % de Funcionarios	0		0	
	Lista 4 % de Funcionarios	0		0	

49 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

50 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.