

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE SALUD
Fondo Nacional de Salud





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación del Fondo Nacional de Salud

I.- Presentación del Fondo Nacional de Salud

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

III. Funcionamiento del Fondo Nacional de Salud

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación del Fondo Nacional de Salud

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE SALUD
Camilo Alejandro Cid Pedraza, director nacional	Ximena Aguilera Sanhueza, ministra de Salud Andrea Albagli Iruretagoyena, subsecretaria de Salud Bernardo Martorell Guerra, subsecretario de Redes Asistenciales

MISIÓN
Somos el Fondo Nacional de Salud que reúne, gestiona y distribuye con equidad y eficiencia los recursos para el financiamiento del régimen general de prestaciones, garantizando el acceso, la oportunidad, calidad y protección financiera a todas las personas beneficiarias, avanzando hacia la conformación del Fondo Universal de Salud, con participación de la ciudadanía y las personas que trabajan en la institución.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Fondo Nacional de Salud correspondió a un 86,9% del total del Ministerio de Salud.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

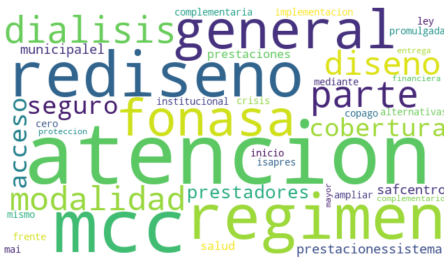
Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del Fondo Nacional de Salud

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Otorgar acceso universal, oportunidad y calidad a las prestaciones de salud de nuestros beneficiarios, rediseñando el Régimen General de Prestaciones de acuerdo a las necesidades de salud de la población, en concordancia con los objetivos sanitarios.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

Rediseño del Régimen General de Prestaciones.



ACCIÓN 2

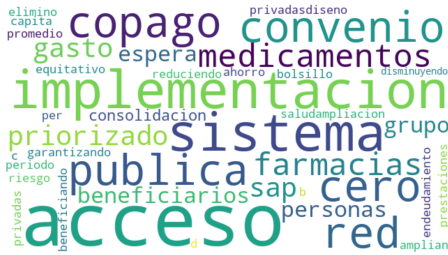
Sistema de Atención Fonasa (SAF).

ACCIÓN 3

Centro de Diálisis Municipal.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El Rediseño del Régimen General de Prestaciones de Salud parte en 2022 con la implementación de Copago Cero en la Modalidad de Atención Institucional (MAI). Ese mismo año, y frente a la crisis de las Isapres, se inició el diseño de la Modalidad de Cobertura Complementaria (MCC), Ley promulgada en 2024, para ampliar alternativas de acceso mediante un seguro complementario que entrega mayor protección financiera y acceso a prestadores privados en convenio. El diseño se basó en: Nuevo Arancel MCC, Póliza MCC, Red de Prestadores y Licitación del Seguro. Por su parte, se implementó el Sistema de Atención Fonasa (SAF) para asegurar consultas, exámenes y procedimientos a 18.752 familias afectadas por los incendios en Valparaíso. También se amplió la cobertura de la Enfermedad Renal Crónica GES, apoyando el funcionamiento de 7 centros de diálisis municipales, incluido uno en Rapa Nui, mejorando la calidad de vida de pacientes con atención integral y cercana, incluyendo el servicio de traslado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la protección financiera de las personas beneficiarias de Fonasa, que acceden al Régimen General de Prestaciones, aumentando los recursos disponibles y fomentando la gestión financiera eficiente del Fondo.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementación y consolidación del Copago Cero en la Red Pública de Salud.	
ACCIÓN 2	
Ampliación del Convenio de Acceso a Medicamentos con Farmacias Privadas.	
ACCIÓN 3	
Diseño e implementación del Sistema de Acceso Priorizado (SAP).	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La implementación del Copago Cero en la red pública eliminó el gasto de bolsillo de los beneficiarios de los grupos B, C y D, garantizando un acceso equitativo a las prestaciones y reduciendo el riesgo de endeudamiento, beneficiando, en el periodo a 1.737.000 personas, con un ahorro per cápita promedio de \$169.211. Además, se amplían los convenios de acceso a medicamentos con farmacias privadas, disminuyendo significativamente el gasto en fármacos, en especial con enfermedades crónicas, con más de 2,8 millones de unidades vendidas, 60% más que el año 2023. Por último, se diseña el SAP Sistema de Acceso Priorizado, para la gestión eficiente de tiempos de espera sanitario, priorizando acceso y protección financiera para la realización de intervenciones sanitarias priorizadas por Minsal. Para el 2025 se espera atender a 4.000 personas a través de este sistema, donde los beneficiarios deberán pagar un deducible cuyo monto será diferenciado por grupo de acuerdo con el tramo de ingreso.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar la asignación eficiente y equitativa de los recursos, para otorgar atención oportuna y de calidad a las personas, orientado por los objetivos sanitarios, potenciando el desarrollo de redes integradas de servicios de salud con lógica territorial y basados en la atención primaria.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Normalización del Presupuesto de Fonasa para financiamiento de las atenciones en salud.	
ACCIÓN 2	
Consolidación Mecanismo de Pago GRD Grupos Relacionados por Diagnóstico.	
ACCIÓN 3	
Compra estratégica de prestaciones a privados.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Fonasa impulsó la asignación eficiente y equitativa de los recursos a través de la normalización del presupuesto de Fonasa del Programa GRD, que aumenta en un 7,2% permitiendo financiar 1.085.763 egresos hospitalarios, representando el 38% de las transferencias a los Servicios de Salud, a 76 Hospitales de alta y mediana complejidad, garantizando cobertura de costos, eficiencia y calidad a través de metas e indicadores de gestión. Además, la Atención Primaria de Salud, aumentó en un 5,1% su presupuesto. Con más de 21% en atenciones preventivas y de morbilidad, acercando la atención a la comunidad. Además, se fortaleció la compra estratégica a privados, que se incrementó en 42,2%, posibilitando la reducción de listas de espera y la atención de urgencias vitales. Estas medidas, complementarias entre sí, aseguraron acceso oportuno, continuidad asistencial y mejor uso de los recursos, cumpliendo el objetivo estratégico de otorgar atención de calidad con enfoque territorial y solidario.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

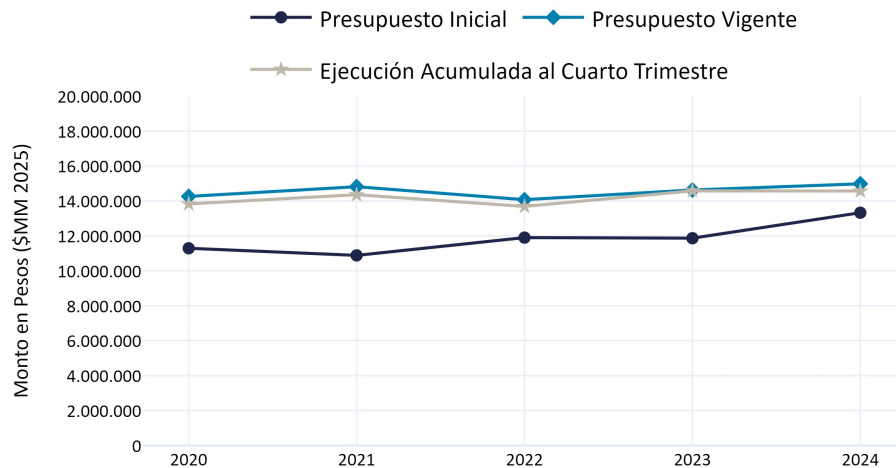
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Fondo Nacional de Salud

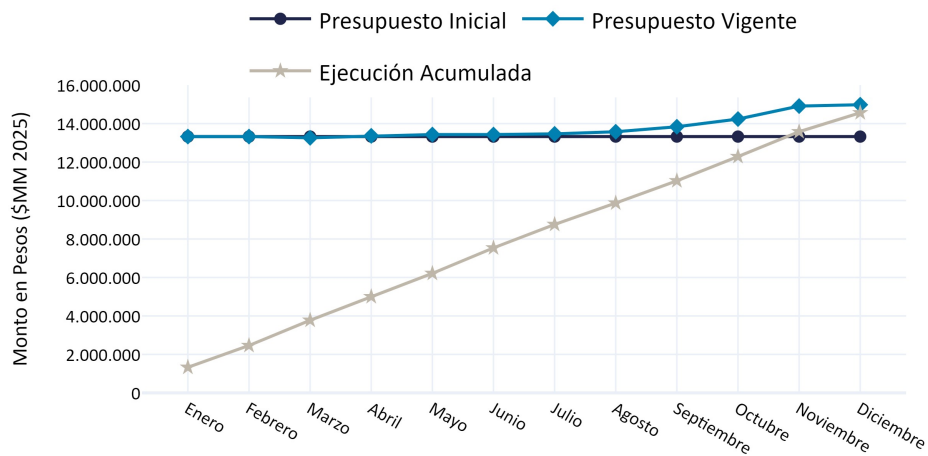
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



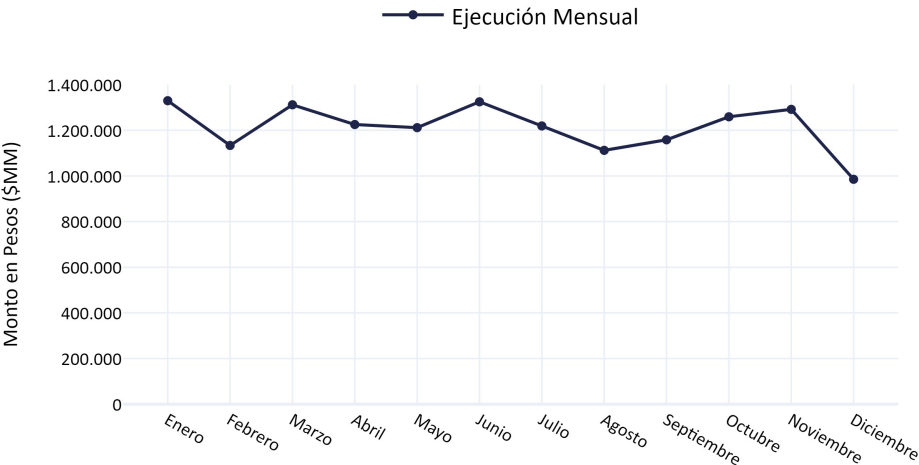
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

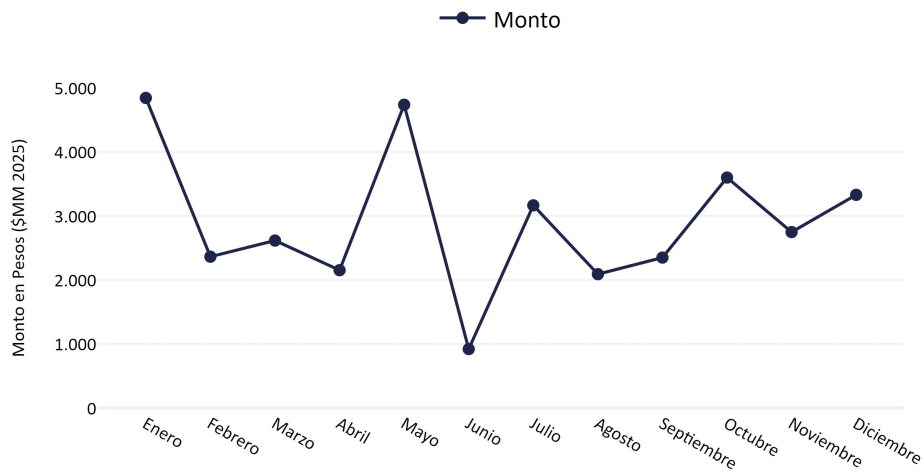
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



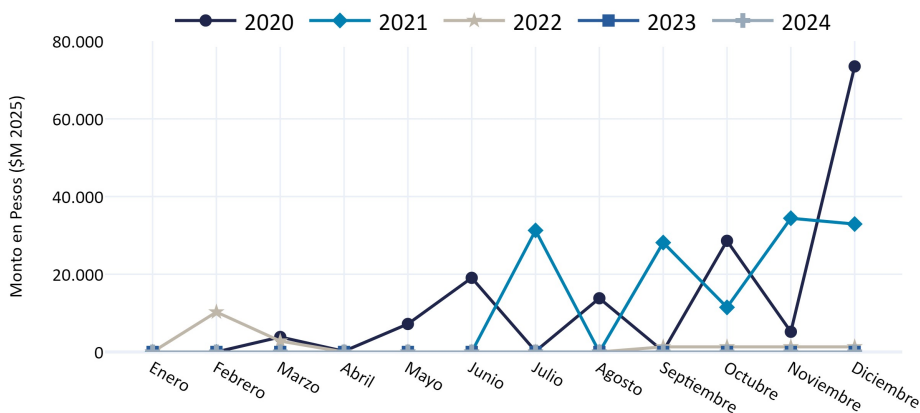
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Fondo Nacional de Salud, ejecutó el 9,5% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

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

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

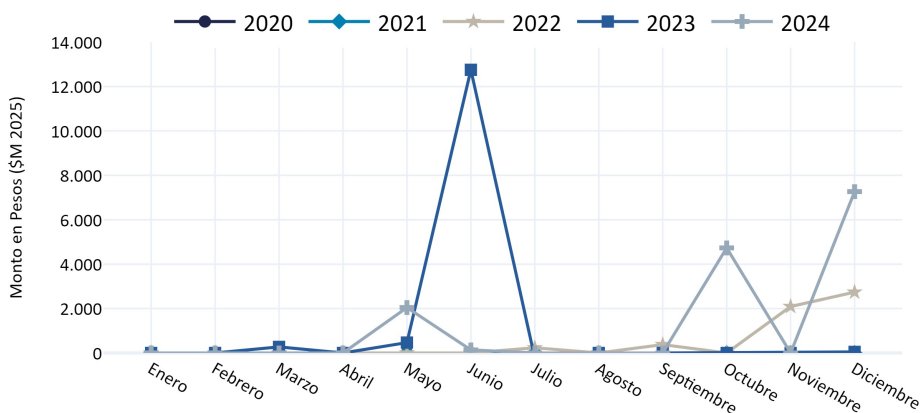
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



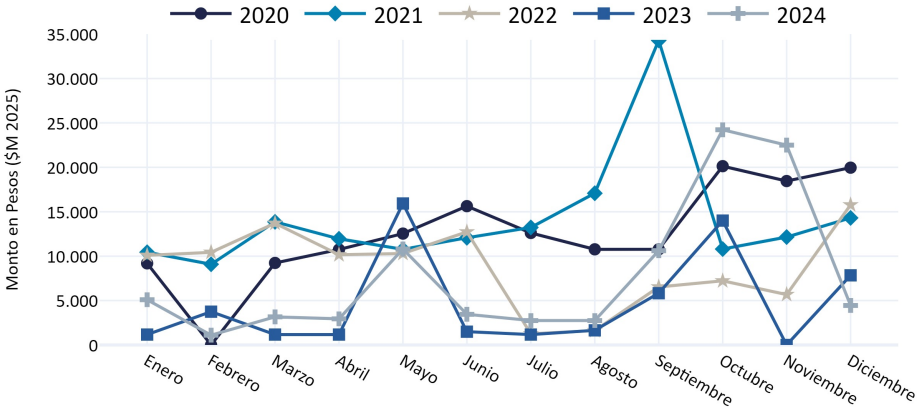
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

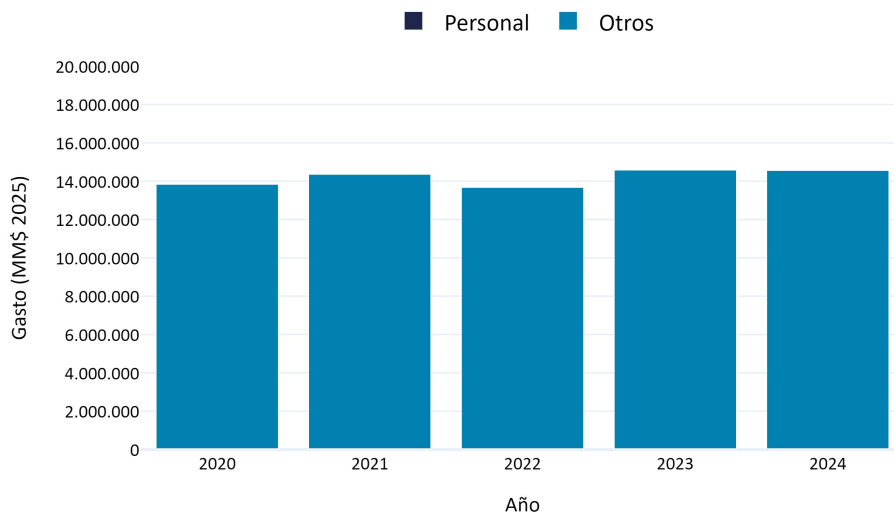


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Fondo Nacional de Salud

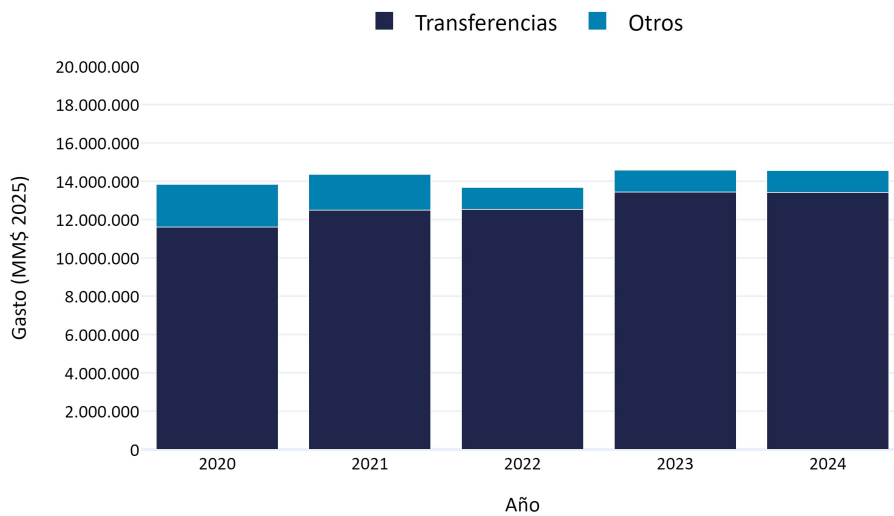


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Fondo Nacional de Salud



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

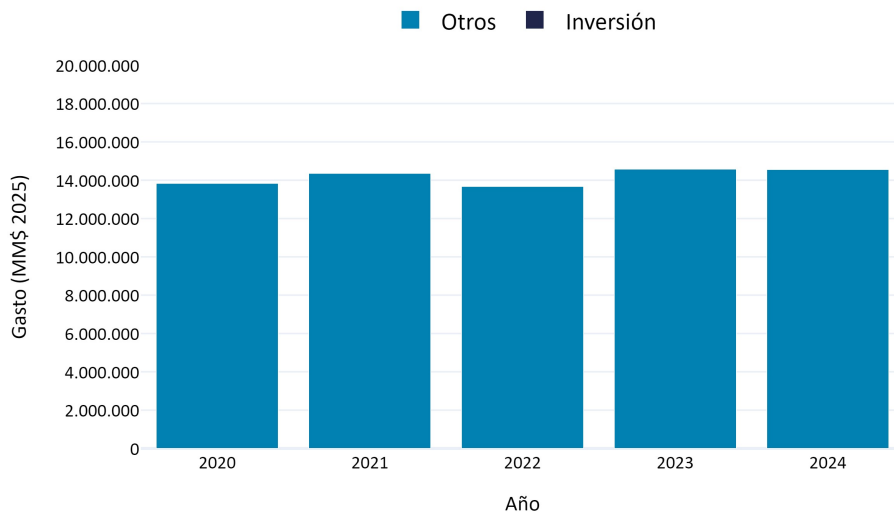
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Fondo Nacional de Salud



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

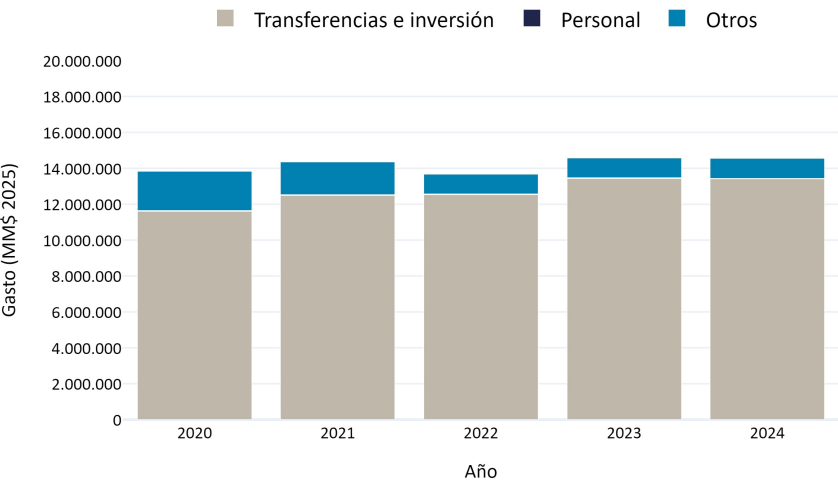
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

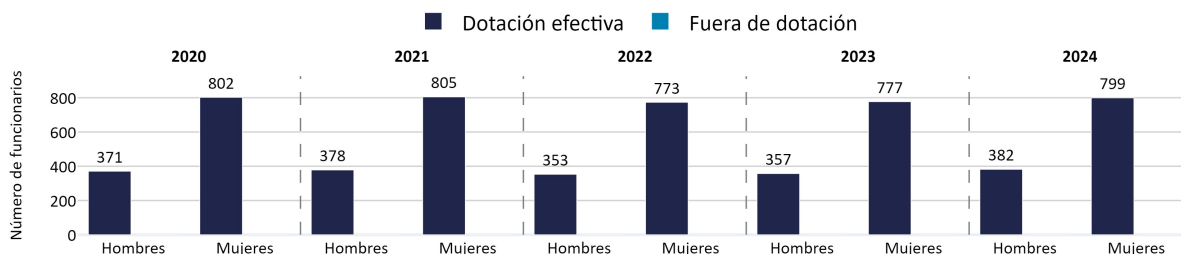
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Fondo Nacional de Salud



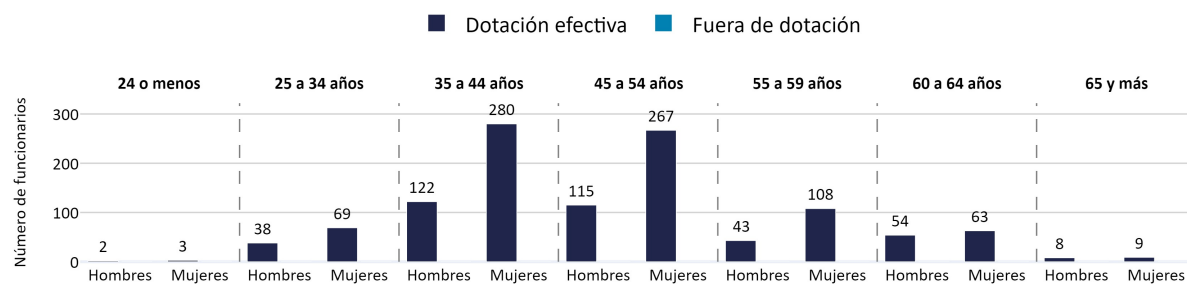
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



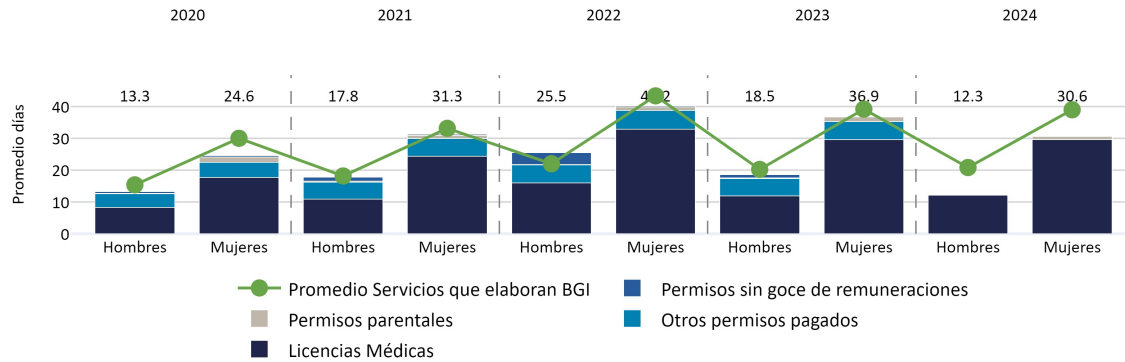
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



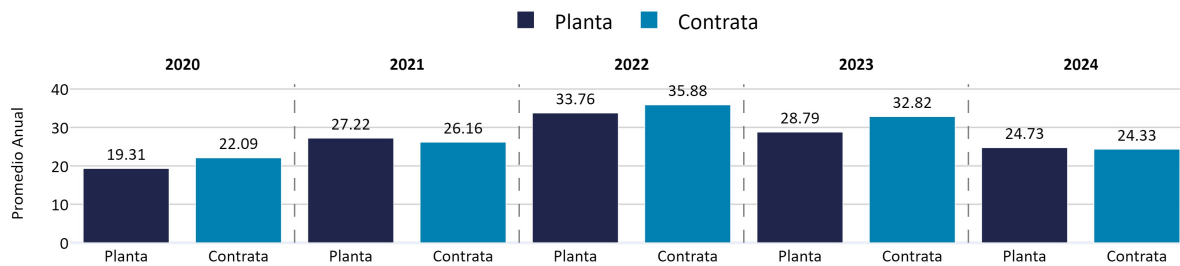
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

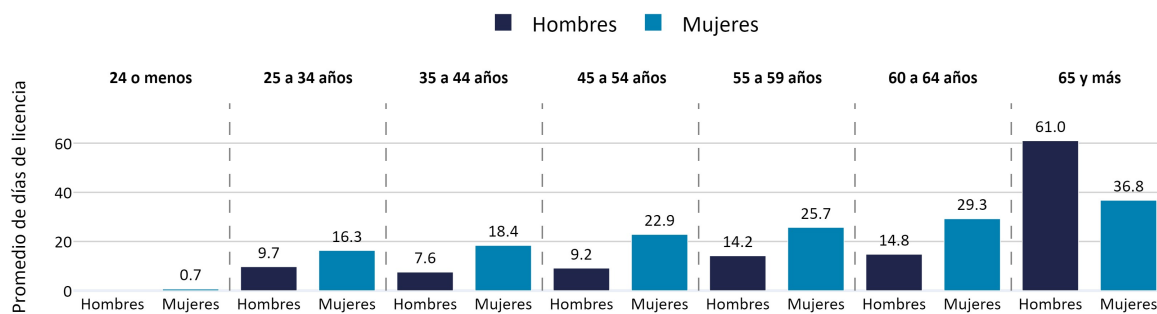
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 161.622 y M\$ 98.727 respectivamente.

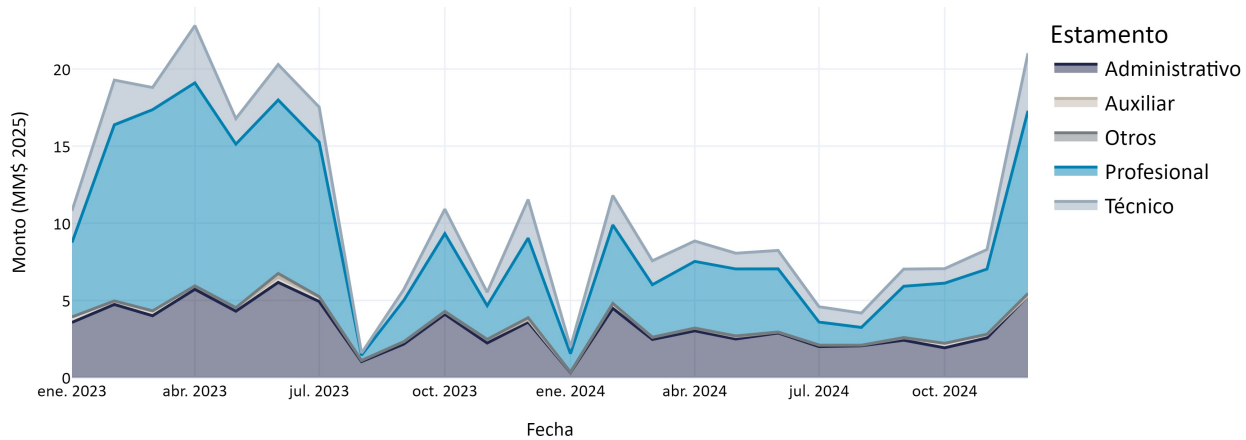
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,5%	6,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,6%	1,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,5%	0,3%

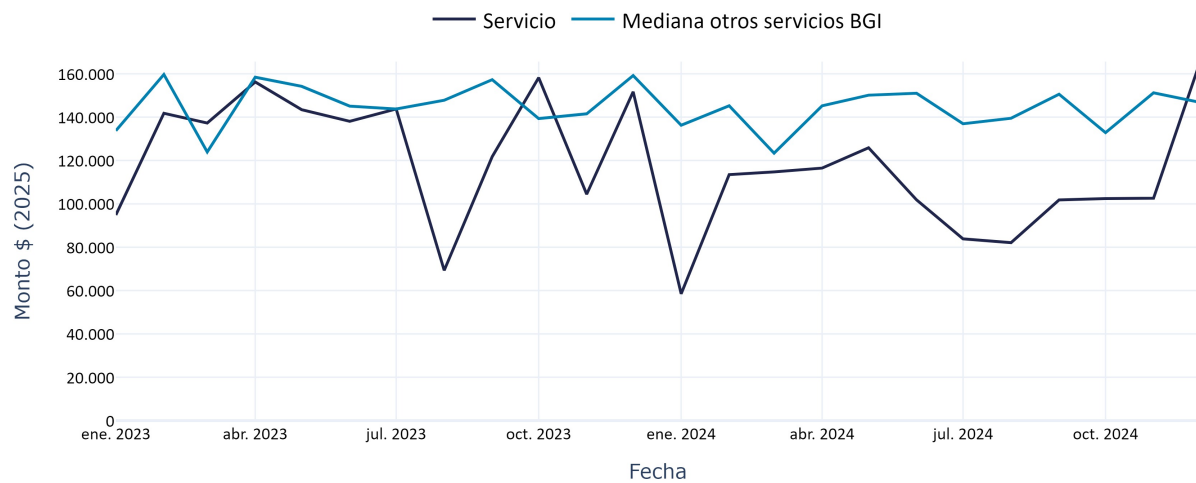
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	15 horas	13 horas
Promedio pagado por trabajador	\$136.275	\$112.574
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	17%	16%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	4%	6%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	7,9%	6,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



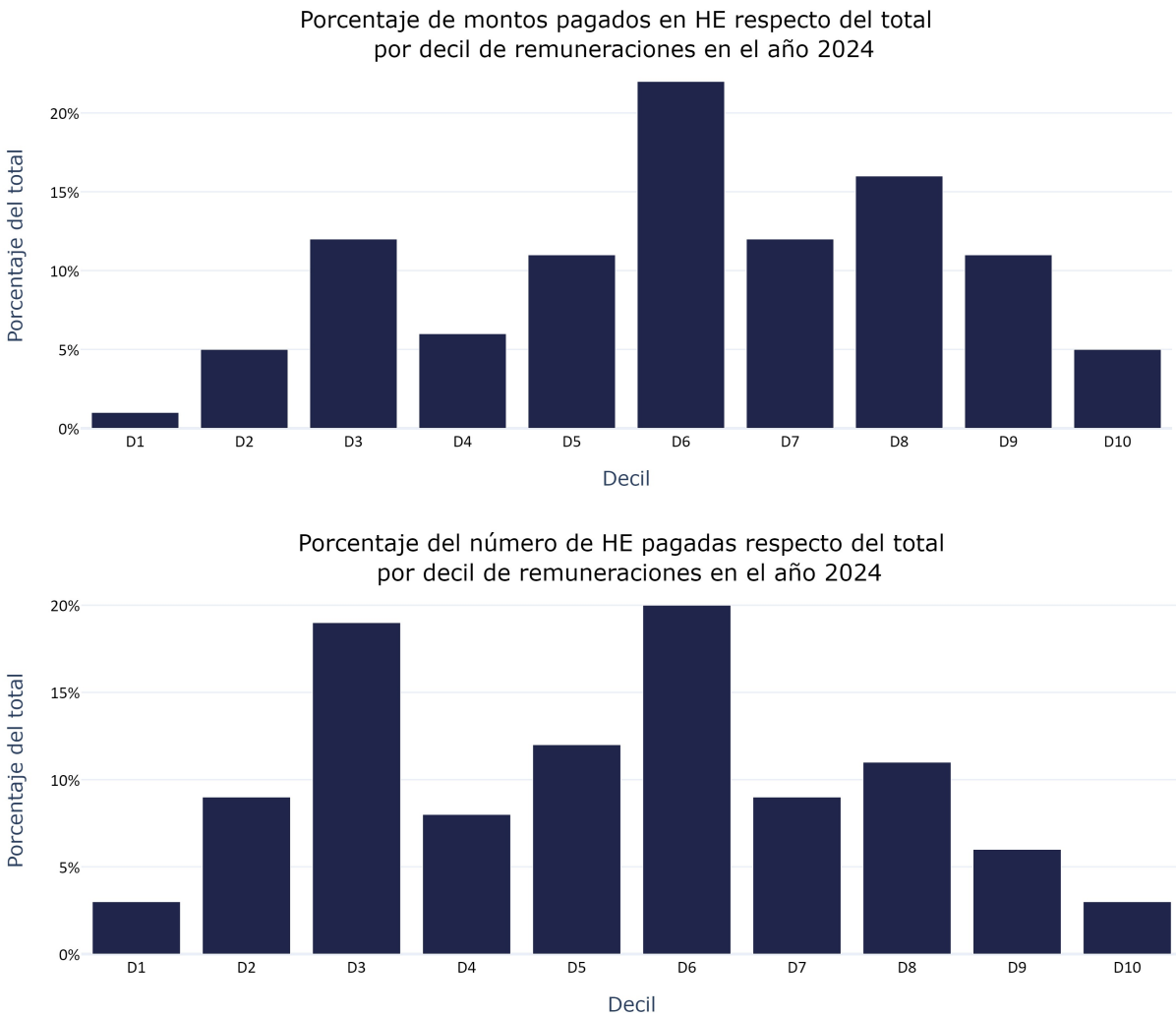
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 3% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 3% de las HE pagadas y recibe el 1% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Fondo Nacional de Salud

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	339	42.43%	109	28.53%	448
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	12	1.5%	18	4.71%	30
Profesionales	409	51.19%	227	59.42%	636
Técnicos	39	4.88%	28	7.33%	67
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	799	100%	382	100%	1181

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	12	63.16%	4	36.36%	16
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	7	36.84%	7	63.64%	14
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	19	100%	11	100%	30

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	11	24	73
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	27	89
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	64.71%	88.89%	82.02%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	11	22	70
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	11	24	73
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	91.67%	95.89%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	99	138	134
(b) Total dotación efectiva año t	1126	1134	1181
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.79%	12.17%	11.35%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	39	26	28
Otros retiros voluntarios año t	34	24	28
Funcionarios retirados por otras causales año t	26	88	78
Total de ceses o retiros	99	138	134

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	17	27	89
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	99	138	134
Porcentaje de recuperación (a/b)	17.17%	19.57%	66.42%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	11	22	61
(b) Total Planta efectiva año t	561	543	472
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	1.96%	4.05%	12.92%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1089	1075	1135
(b) Total Dotación Efectiva año t	1126	1134	1181
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	96.71%	94.8%	96.1%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	33035	34132	79709
(b) Total de participantes capacitados año t	3419	3665	9543
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	9.66%	9.31%	8.35%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	5	5	5
(b) N° de actividades de capacitación año t	169	201	97
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.96%	2.49%	5.15%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	11	24	13
(b) Total Dotación Efectiva año t	1126	1134	1181
Porcentaje de becados (a/b)	0.98%	2.12%	1.1%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	1012	1002	993
Lista 2	3	7	1
Lista 3	1	1	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	1016	1010	995
(b) Total Dotación Efectiva año t	1126	1134	1181
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	90.23%	89.07%	84.25%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	2	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	27	89
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	5.88%	7.41%	2.25%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	2	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	33.33%	100%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	2	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	2
Porcentaje (a/b)	100%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Fondo Nacional de Salud

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar cobertura total a los costos de la enfermedad por ISAPRE y FONASA	Terminado
Ampliar cobertura total de las licencias de las personas enfermas y sus contactos.	Terminado
Ampliar gradualmente la cobertura de los medicamentos, mejorando el arsenal, cobertura y acceso en la red de salud pública, incluyendo y entregando gratuidad para la totalidad de fármacos cubiertos por el FUS.	Terminado
Aumentar progresivamente el gasto público en salud hasta llegar al promedio OCDE.	En implementación
Crear un Fondo Universal de Salud, que actuará como un administrador único de los recursos, a través de la universalización de la cobertura de FONASA a todas las personas que residan en el país	No iniciado
Crear un plan amplio de beneficios denominado Régimen General de Cobertura en Salud, administrado por el FUS.	En implementación
Disminuir el copago en el sistema de salud para las personas en los tramos C y D de Fonasa,	Terminado
Reformar la institucionalidad del FUS para dotarla de una administración y estructura organizacional con alta capacidad técnica, que enfoque su actuar en el uso eficiente de los recursos y en potenciar el desarrollo de la red pública de salud. Para una mejor eficiencia de recursos, se centralizarán las compras públicas en salud.	En implementación
Terminar con los copagos hospitalarios para pacientes oncológicos del sector público.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Fondo Nacional de Salud

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
5.00	232.00	3.00	100.00	1392044.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Fondo Nacional de Salud

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se Elaboró material técnico que oriente el uso de un lenguaje no sexista y el buen trato en esta materia en sucursales de Fonasa.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se Diseñó Protocolo para la conformación de COSOC Nacional, asegurando presencia de mujeres LBTQ+ e integrantes de la diversidad sexo-genérica.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró un estudio respecto del uso y gasto de Licencias Médicas con enfoque de género

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Borrador de Política de Equidad de Género y Diversidad Fondo Nacional de Salud.	Se generó material que permitió realizar un diagnóstico tanto de la institución en un sentido interno (de las personas funcionarias de Fonasa) como de las personas beneficiarias, lo permitió conocer muchas de las brechas existentes en esta institución.
Capacitación a Funcionarias/os del Servicio en materia de género, nivel básico o avanzado. Curso Violencia de Género: Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres. Contribuir a disminuir la brecha que puede existir en nuestras funcionarias y funcionarios que atienden público, específicamente en sucursales y que requieren tratar problemas como la violencia de género.	Se aplicó capacitación básica (sensibilización) referida a la violencia de género, para personas de sucursales de Fonasa vía e-learning o a través de la plataforma interna del Fonasa. Con una duración de 8 horas cronológicas y orientada a personas funcionarias con un alcance mínimo del 30% (170 personas) que trabajan en sucursales a nivel nacional.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Fondo Nacional de Salud

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

