

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Salud Pública de Chile





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 Instituto de Salud Pública de Chile

I.- Presentación del Instituto de Salud Pública de Chile

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

III. Funcionamiento del Instituto de Salud Pública de Chile

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 Instituto de Salud Pública de Chile

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA (1) DEL MINISTERIO DE SALUD
Catterina Ferreccio Readí, directora Instituto de Salud Pública de Chile	Ximena Aguilera Sanhueza, ministra de Salud Andrea Albagli Iruretagoyena, subsecretaria de Salud Bernardo Martorell Guerra, subsecretario de Redes Asistenciales

MISIÓN

El Instituto de Salud Pública de Chile es el organismo de referencia del Estado, que promueve y protege la salud de la población, fortaleciendo el control sanitario a través de la vigilancia, autorización, fiscalización, investigación y transferencia tecnológica; con enfoque de género, territorialidad e interculturalidad; cumpliendo ello con altos estándares de calidad, transparencia, innovación y equipo humano comprometido con el servicio público.

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



ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

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

Para el año 2024, el presupuesto del Instituto de Salud Pública de Chile correspondió a un 0,4% 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.

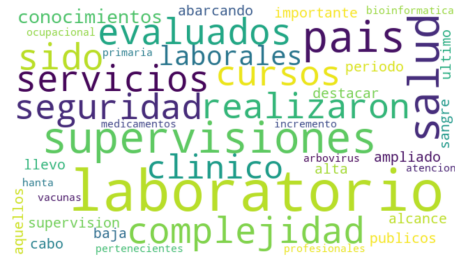
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora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

En el ISP los tiempos promedio de aprobación para productos biológicos, como los aprobados por confianza regulatoria, eran de 24 meses. Con el nuevo mecanismo de 'reliance', este plazo se redujo a 6 meses para los antecedentes incluidos en el plan piloto. En relación a las visitas inspectivas en el exterior, las mismas permiten verificar los procesos de fabricación de los productos, para asegurar la calidad, seguridad y eficacia de los mismos; considerando que ambos países concentran el mayor volumen de ingreso de medicamentos a Chile. En dichas visitas se verifican las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y las Buenas Prácticas de Laboratorio (BPL). La vigilancia de eventos adversos ofrece más seguridad a la población sobre las vacunas en uso.

Fortalecer las capacidades técnicas de organismos públicos y privados relacionados, a través de la supervisión, evaluación, capacitación, transferencia tecnológica, elaboración de documentos técnicos de referencia, producción de insumos de laboratorio, entre otros; para robustecer la capacidad, gestión y decisión del sistema de salud y de otros organismos relacionados.

NUBE DE PALABRAS

En el año 2024, se llevó a cabo la supervisión del 12% de los 353 laboratorios clínicos y servicios de sangre públicos del país. Es importante destacar que el 100% de los laboratorios de alta complejidad ya han sido evaluados. Este último período, se ha ampliado el alcance de las supervisiones, abarcando también laboratorios de baja complejidad y aquellos pertenecientes a la atención primaria.



ACCIÓN 2

Se realizaron 73 cursos a 3.631 profesionales de todo el país (11% de incremento) en: seguridad de medicamentos y vacunas, salud ocupacional, bioinformática, laboratorio clínico, arbovirus y Hanta virus, y realizar vigilancia entomológica de *Aedes aegypti* mediante ovitrampas, resistencia bacteriana, drogas de abuso, toxicología, bioequivalencia, calibración de instrumentos entre otros.

ACCIÓN 3

Se realizaron 77 supervisiones y evaluaciones a: laboratorios ambientales y laborales; centros audiométricos y proveedores de servicios de audiometría, ambientes laborales, establecimientos de radioterapia, equipos de mamografía (entre otros).

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las supervisiones desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de los procesos técnicos, de gestión y calidad, lo que se traduce en una mayor confiabilidad y precisión en los resultados obtenidos, por los laboratorios evaluados, así como la seguridad y protección a las personas que reciben este tipo de atenciones.

La capacitación y transferencia de conocimientos han sido herramientas fundamentales para difundir las capacidades técnicas (conocimientos y tecnología) en los distintos ámbitos desarrollados por el Instituto, proporcionando a los usuarios información y habilidades de valor en diversas materias de salud a través de cursos y talleres impartidos en modalidades presenciales y remotas; fortaleciendo la red de salud pública y privada del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Generar información confiable, trazable y oportuna desde nuestros laboratorios nacionales y de referencia; fortaleciendo el diagnóstico y la vigilancia de laboratorios bajo una perspectiva de riesgo, territorio, género e interculturalidad; para la toma de decisiones de la autoridad sanitaria en sus políticas de promoción, prevención, curación y rehabilitación de la población.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En el rol de Laboratorio Nacional y de Referencia, el ISP realiza análisis a distintos agentes, ya sea por vigilancia activa o emergencia, siendo así que el año 2024 se realizaron un total de 238.495 exámenes a muestras clínicas, Asimismo, se realizaron 4.558 ensayos a muestras ambientales y 2.364 exámenes de toxicología ocupacional.	

ACCIÓN 2
En cuanto al Programa de Trasplante, siempre en coordinación con los centros de trasplantes, en el año 2024, se alcanzó un máximo histórico de 701 órganos sólidos provistos para 675 pacientes trasplantados, dicha cifra significa un 10% más de pacientes trasplantados respecto del 2023, manteniendo un crecimiento sostenido desde el año 2021.

ACCIÓN 3
En relación al apoyo al Programa Nacional de Prevención y Control del VIH/SIDA de MINSAL, el año 2024 el ISP confirmó 4.327 nuevos casos en 9.078 muestras analizadas. Determinando que la mayor incidencia fue en personas entre 20 - 40 años de edad y en la región de Tarapacá; con una razón de 5 hombres por 1 mujer. Asimismo, otorgó 15 registros sanitarios a ensayos/rápidos para auto testeo de VIH.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La vigilancia de enfermedades transmisibles y no transmisibles, permite a las autoridades, tomar mejores decisiones frente a brotes de enfermedades o cambios en la incidencia de determinados factores en la salud de la población. Por otra parte, los ensayos en materias ambientales también brindan información ante eventos ambientales en el país, como fenómenos asociados a cambios climáticos como 'Marea Roja'. En lo que se refiere a los exámenes de toxicología, éstos permiten realizar una vigilancia sobre los agentes químicos nocivos presentes en los ambientes de trabajo como: ácidos sulfúrico, clorhídrico y nítrico; como también anhídrido sulfuroso y el formaldehído. Finalmente los ensayos a productos como los medicamentos y otros, permiten evaluar la calidad de los mismos, como parte del control sanitario que el ISP realiza.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la gestión del conocimiento, investigación aplicada e innovación, en el ámbito de nuestra competencia; a través de la generación de información, cooperación, participación, alianzas estratégicas interinstitucionales e internacionales (con enfoque de género y territorialidad); para la toma de decisiones del sistema de salud y otros organismos.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

En el año 2024 se realizaron las XVII Jornadas Científicas, acto que contó con la presencia del representante de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Chile, Dr. Giovanni Escalante.

Las Jornadas contaron con 210 trabajos de investigación, 50 conferencias, mesas redondas y exposición de 192 póster con resultados de investigación.



ACCIÓN 2

Para fortalecer y mejorar la vigilancia sanitaria en el país y apoyar al MINSAL en la toma de decisiones, se creó el Departamento de Vigilancia Sanitaria e Investigación, cuyo objetivo es estandarizar e integrar los sistemas de información que se generan en las diferentes áreas del ISP: vigilancia de medicamentos, drogas ilícitas, vacunas, dispositivos médicos, cosméticos, zoonosis y otros.

ACCIÓN 3

Se puso en marcha la iniciativa denominada 'ISP en Terreno'. A través de la cual, las distintas áreas técnicas del Instituto comparten la información sobre las funciones, alcance e importancia de nuestra labor a las autoridades locales, comunidad científica, ciudadanía. Se realizó una primera actividad en Antofagasta, luego Rancagua y se encuentra en proceso la visita a Valparaíso para el 2025.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

En el marco de las funciones asignadas el ISP tiene la responsabilidad de promover y efectuar trabajos de investigación aplicada, por lo cual cada dos años organiza las Jornadas Científicas, las que permiten dar a conocer e impulsar parte de los trabajos de investigación que se realizan en el país.

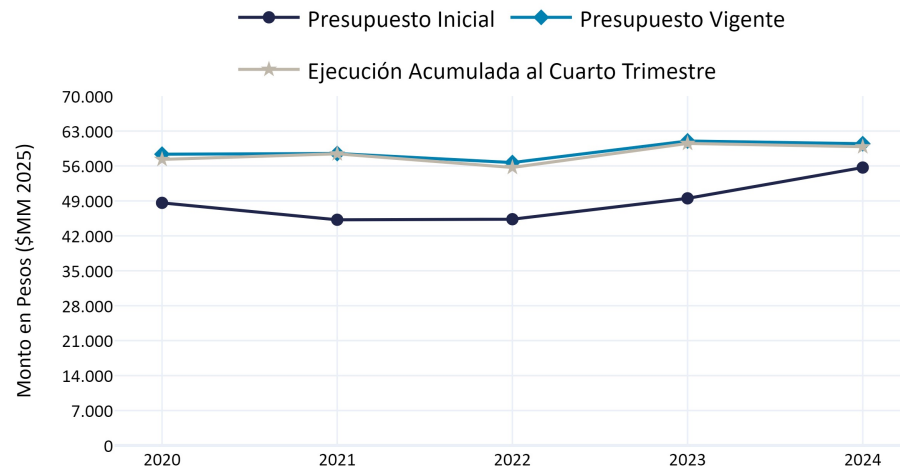
Por otra parte la creación de un departamento que concentra las funciones de vigilancia sanitaria y de investigación, permite una sinergia importante entre la producción de información y su uso para proyectos de investigación propios del ISP o de alianzas con otras instituciones, como las universidades.

Finalmente con la iniciativa 'ISP en terreno', el ISP se acerca a las regiones y a distintos actores de relevancia en ellas, permitiendo generar acciones de cooperación con los involucrados y sus necesidades, como también posicionar al ISP en Chile.

Funcionamiento del Instituto de Salud Pública de Chile

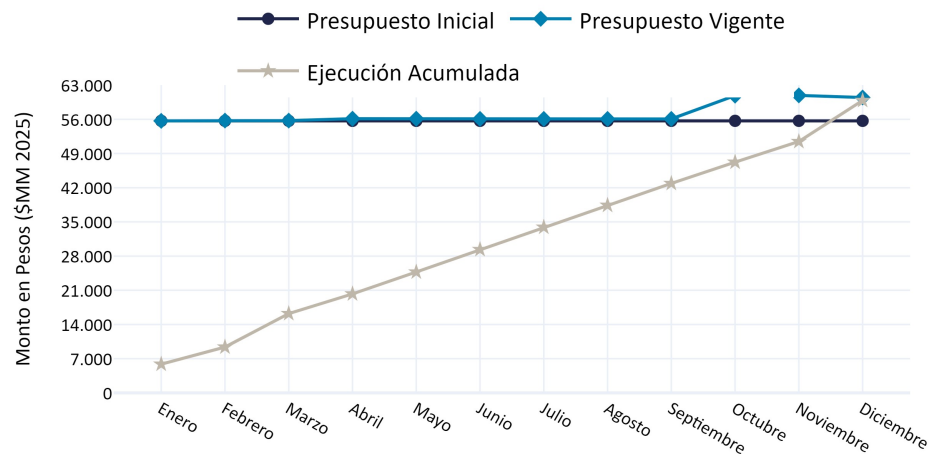
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



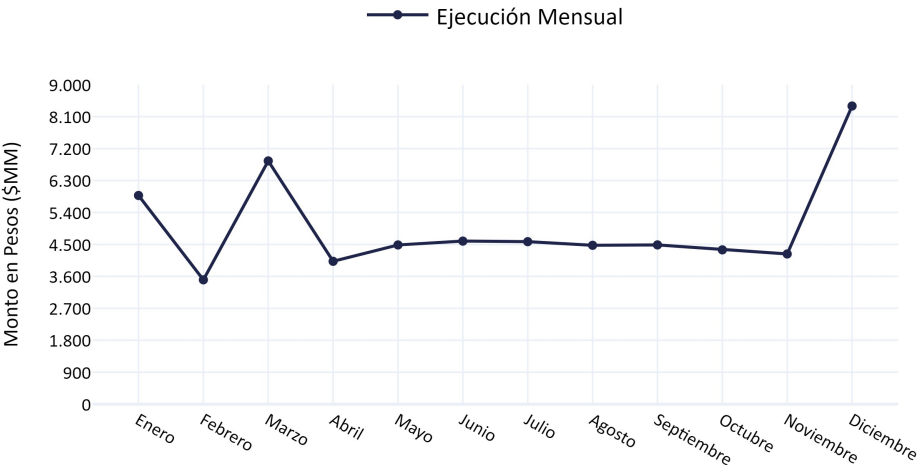
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

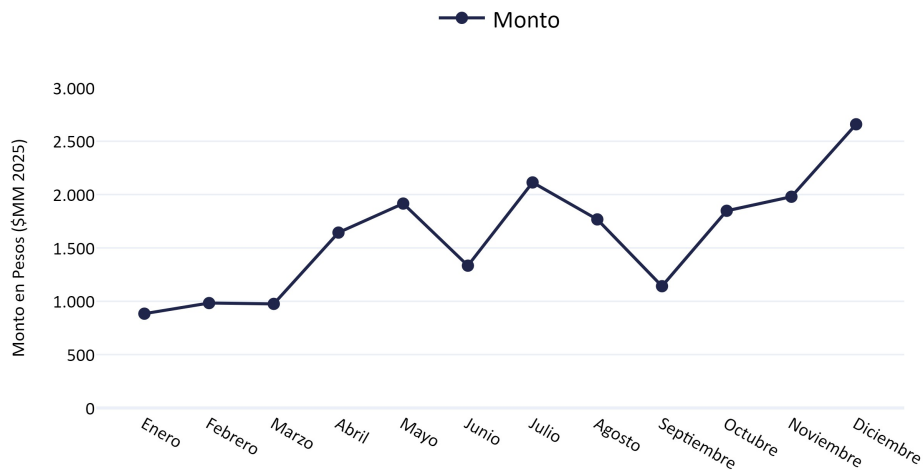
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

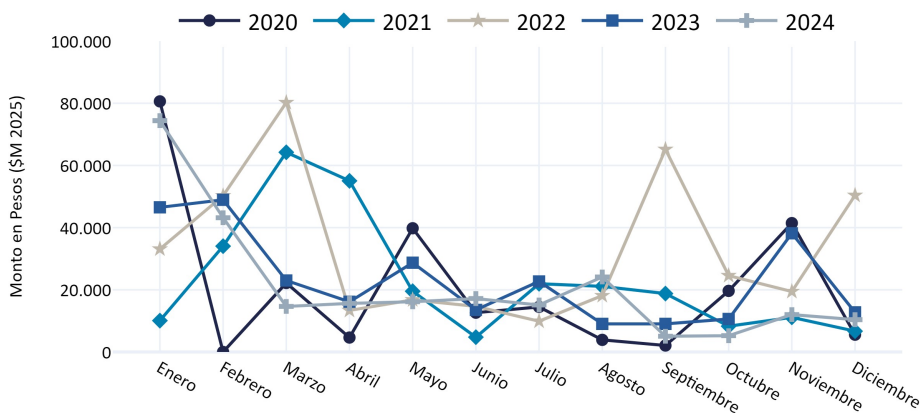
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

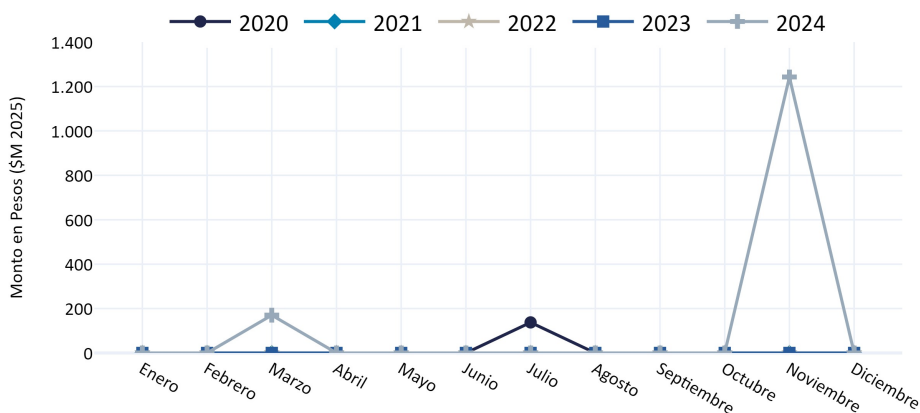


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

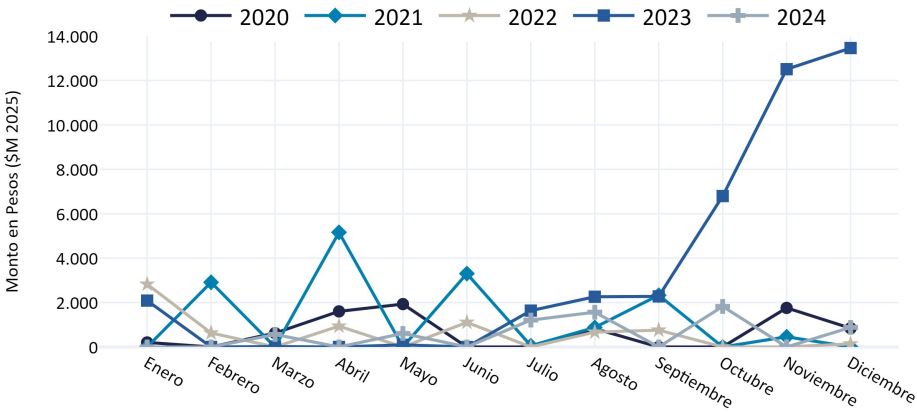
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

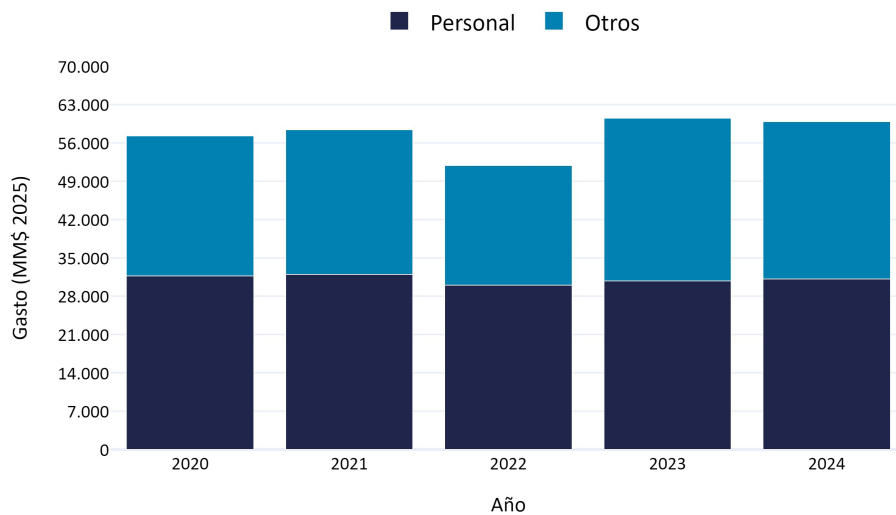


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto de Salud Pública de Chile

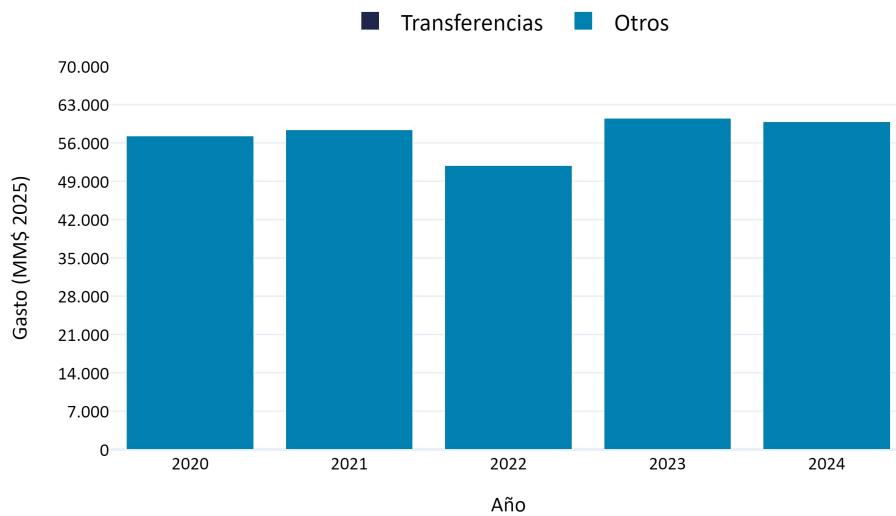


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

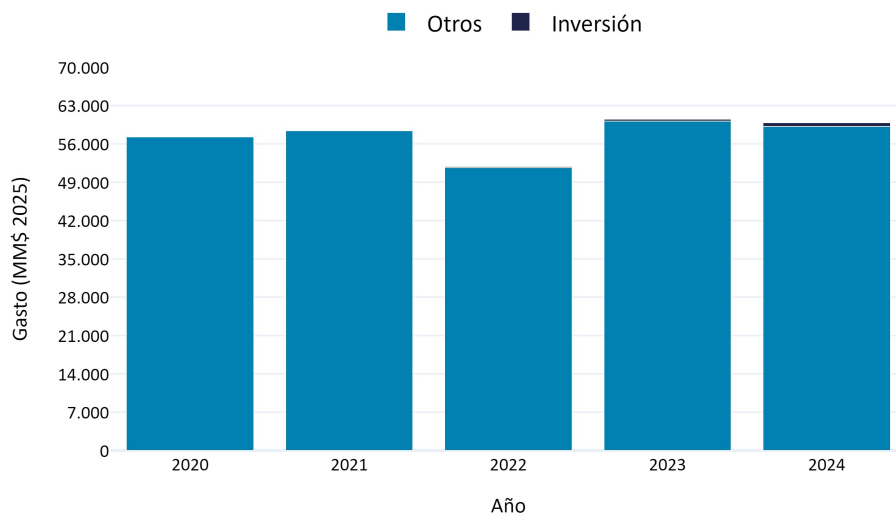
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Instituto de Salud Pública de Chile



¿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.

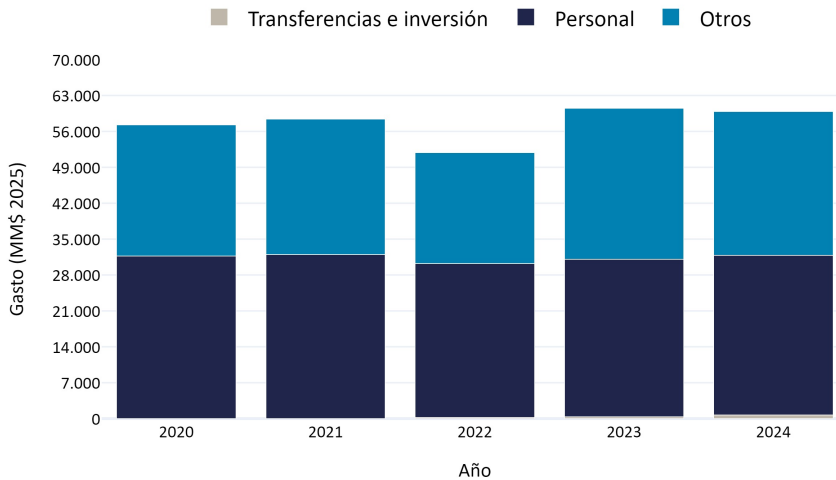
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

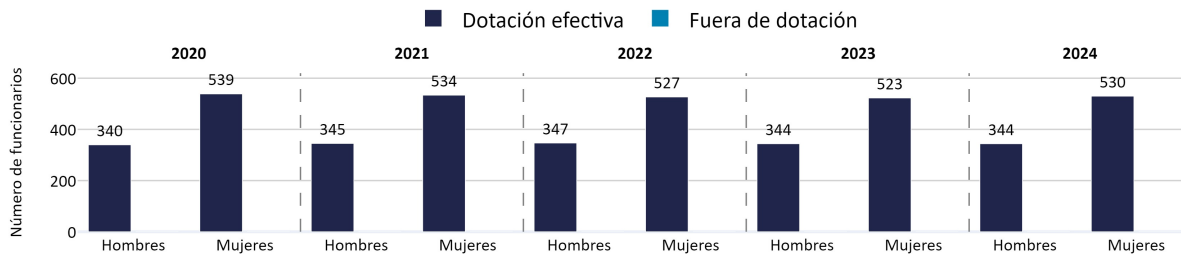
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto de Salud Pública de Chile



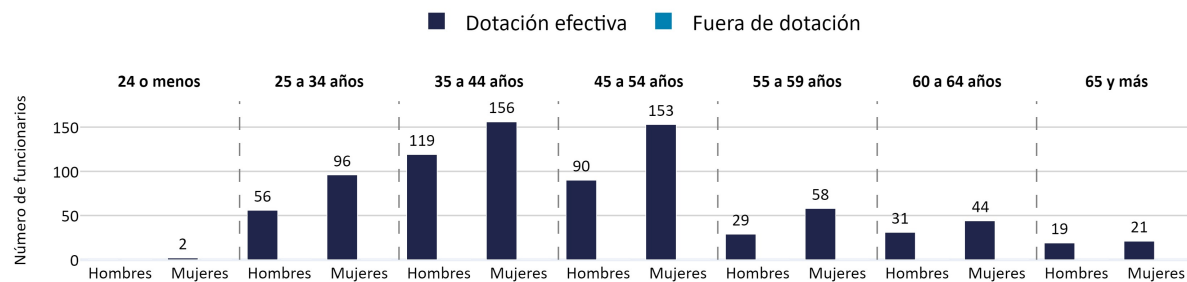
III 4.- Dotación

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



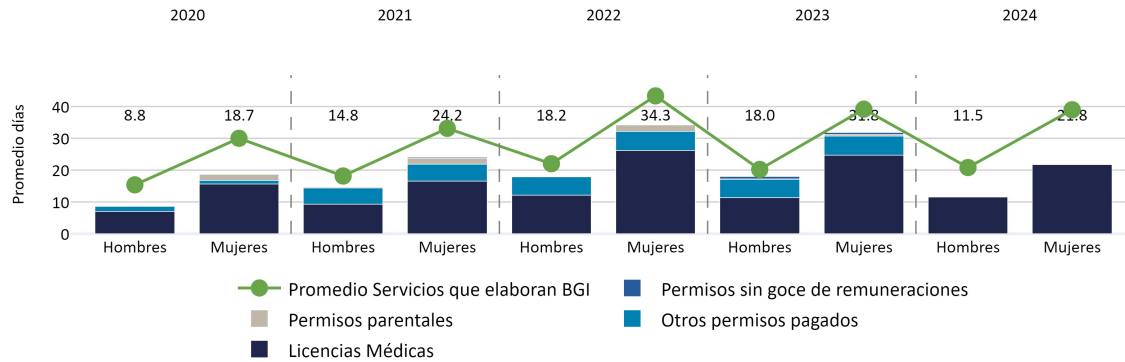
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



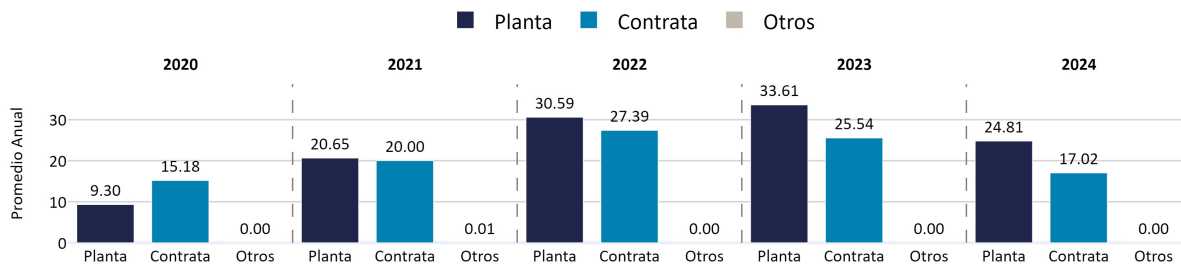
Evolución del ausentismo laboral

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.

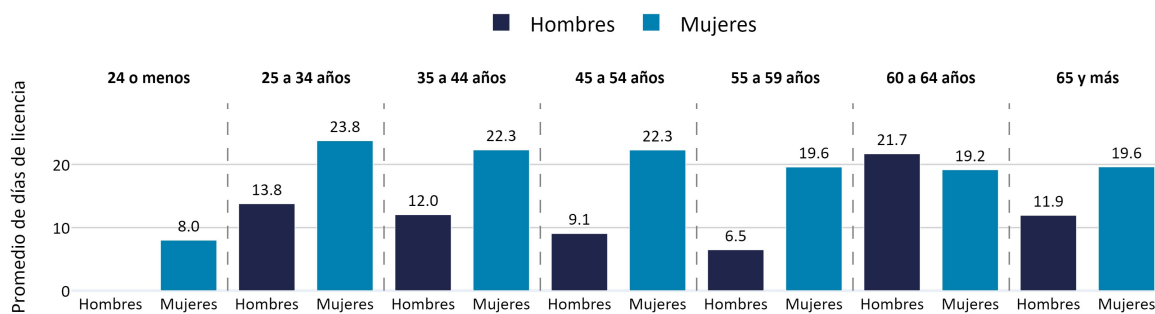
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 167.275 y M\$ 165.893 respectivamente.

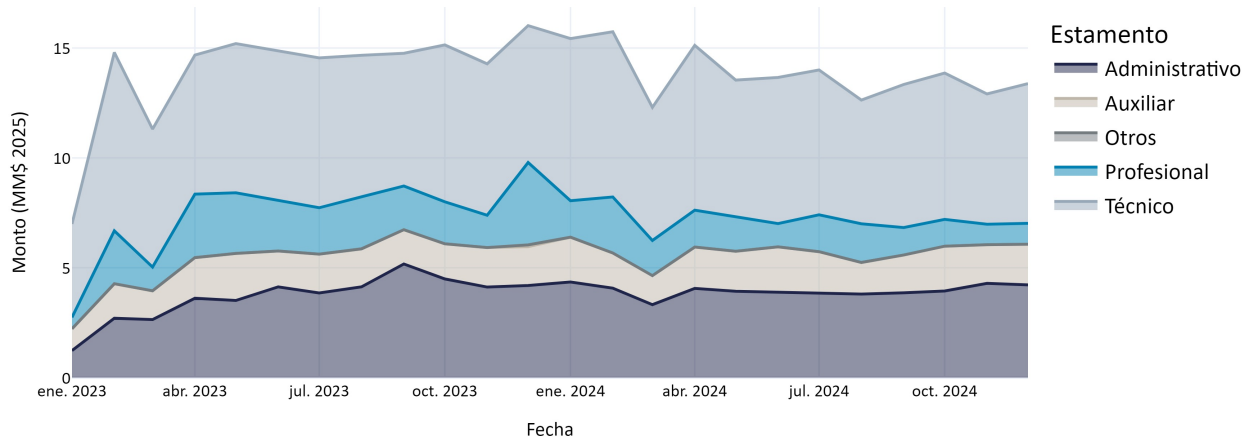
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,4%	8,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,5%	4,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,8%	1,9%

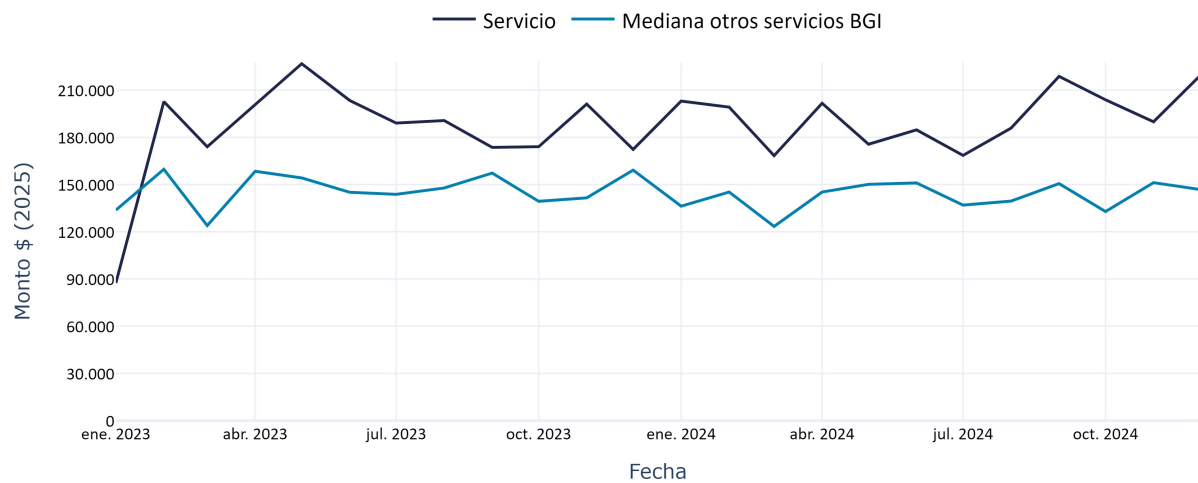
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	30 horas	32 horas
Promedio pagado por trabajador	\$181.624	\$192.228
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	42%	28%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	11,9%	14,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



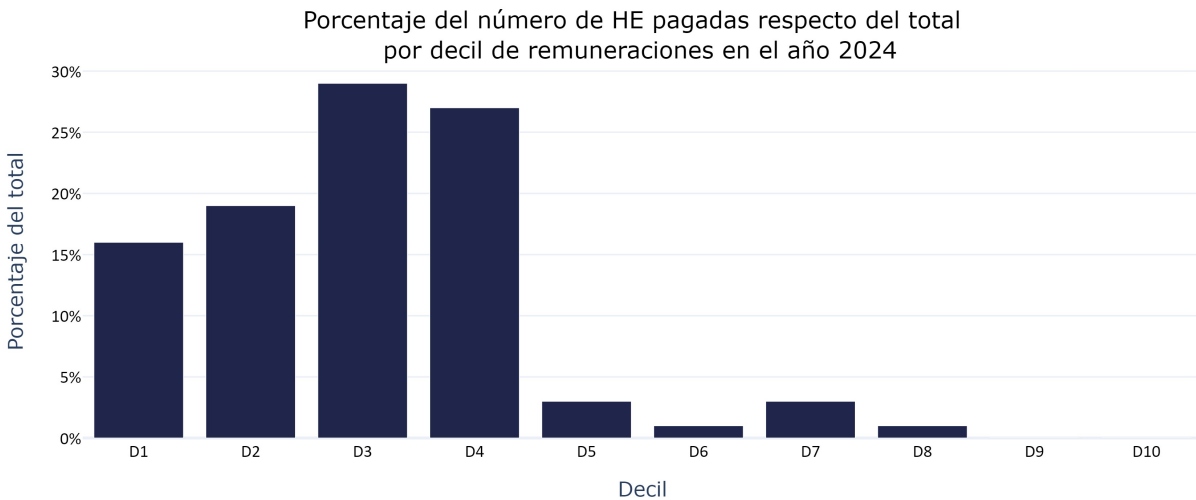
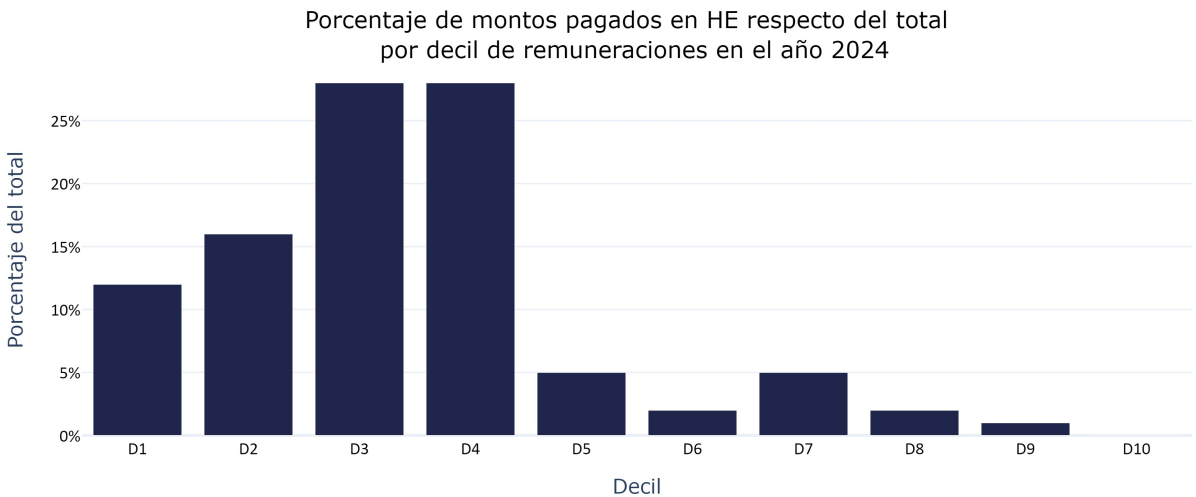
Comparación con otros servicios públicos



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

Distribución dentro de la dotación

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



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 16% de las HE pagadas y recibe el 12% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto de Salud Pública de Chile

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	83	15.66%	31	9.01%	114
Auxiliares	7	1.32%	28	8.14%	35
Directivos	9	1.7%	5	1.45%	14
Profesionales	302	56.98%	235	68.31%	537
Técnicos	129	24.34%	45	13.08%	174
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	530	100%	344	100%	874

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	14.29%	1	7.69%	5
Auxiliares	0	0%	1	7.69%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	19	67.86%	11	84.62%	30
Técnicos	5	17.86%	0	0%	5
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	28	100%	13	100%	41

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	19	43	23
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	44	27
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	55.88%	97.73%	85.19%

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	18	43	23
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	19	43	23
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	94.74%	100%	100%

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	38	56	25
(b) Total dotación efectiva año t	874	867	874
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.35%	6.46%	2.86%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	3	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	14	18	0
Otros retiros voluntarios año t	20	27	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	4	8	7
Total de ceses o retiros	38	56	25

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	34	43	23
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	38	56	25
Porcentaje de recuperación (a/b)	89.47%	76.79%	92%

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	3	15	15
(b) Total Planta efectiva año t	84	70	73
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	3.57%	21.43%	20.55%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	541	637	562
(b) Total Dotación Efectiva año t	874	867	874
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	61.9%	73.47%	64.3%

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)	22458	17030	18718
(b) Total de participantes capacitados año t	541	1523	1235
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	41.51%	11.18%	15.16%

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	34	21	10
(b) N° de actividades de capacitación año t	43	59	77
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	79.07%	35.59%	12.99%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	40	31	29
(b) Total Dotación Efectiva año t	874	867	874
Porcentaje de becados (a/b)	4.58%	3.58%	3.32%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	809	804	821
Lista 2	0	2	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	809	806	824
(b) Total Dotación Efectiva año t	874	867	874
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	92.56%	92.96%	94.28%

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	3	1	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	44	27
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	8.82%	2.27%	3.7%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	1	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	3	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	37.5%	33.33%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	3	1
Porcentaje (a/b)	37.5%	33.33%	0%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto de Salud Pública de Chile

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto de Salud Pública de Chile

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)
7.00	127.00	5.00	100.00	2342606.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto de Salud Pública de Chile

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Incluir la evaluación cualitativa en el Informe de Diagnóstico de género de la gestión interna institucional realizado el año 2023, de acuerdo a la metodología de elaboración del Diagnóstico, para identificar acciones de transversalización del género en la institución que aborden las necesidades específicas de hombres, mujeres y personas de la diversidad y disidencias sexo genéricas que trabajan en la institución.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Revisión y actualización de procedimiento/s o Guía/s sobre Normas gráficas institucionales, que permitan avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las acciones comunicacionales, respecto a procesos internos institucionales, para orientar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista y/o comunicaciones libres de estereotipos de género.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Generar acciones para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en Programas de fiscalización y/o control de calidad de productos farmacéuticos, priorizando el control de aquellos de importancia para la salud reproductiva y sexual de mujeres y diversidad sexo genérica
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Disponer información desagregada por sexo a partir de las bases de datos disponibles en la institución.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto de Salud Pública de Chile

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

