

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE SALUD
Central de Abastecimientos del S.N.S.S.





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 de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

I.- Presentación de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

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

III. Funcionamiento de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

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 de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE SALUD
Jaime Espina Ampuero, Director Víctor Barberis Castex, Jefe Departamento Finanzas, Administración y Servicio Interno	Ximena Aguilera Sanhueza, ministra de Salud Andrea Albagli Iruretagoyena, subsecretaria de Salud Bernardo Martorell Guerra, subsecretario de Redes Asistenciales

MISIÓN
Proveer de medicamentos, alimentos, insumos, dispositivos médicos y equipamiento al sistema de Salud, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento de excelencia, eficiente, oportuno y de calidad, con perspectiva de género y pertinencia territorial, contribuyendo a mejorar la salud de todas las personas que habitan en Chile.

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 No Cambio climático 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 de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S. correspondió a un 0,1% 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’.

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.

Abastecer de manera continua al sistema de salud, a través de una eficiente oferta de productos, mejorando el acceso a medicamentos, insumos, dispositivos médicos y alimentos de acuerdo a las políticas sanitarias emanadas del Ministerio de Salud, en favor del bienestar de la población.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud visualization of the text. The words are arranged in a circular pattern, with 'anterior' and 'aumentó' being the largest and most prominent. Other visible words include 'millones', 'pesos', 'intermediación', 'programas', 'logística', 'fuerza', 'tiempo', 'reumatoid', 'proceso', 'comparación', 'avance', 'productos', 'medicamento', 'interoperabilidad', 'cumplimiento', 'ministeriales', 'tratamientos', 'artritis', 'costo', 'suministro', 'resultado', 'trastorno', 'cancer', 'ricarte', 'adicionales', 'otro', 'total', 'crecimiento', 'equivalente', 'volumen', 'línea', and 'operación'. The colors are primarily shades of purple, blue, and green.

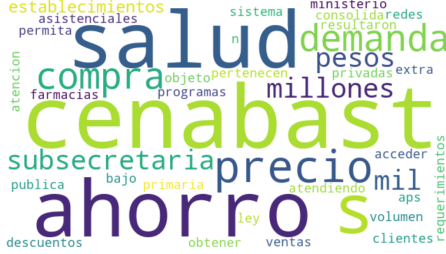
Cenabast suministró tratamientos de alto costo a través de la Ley Ricarte Soto, siendo el de Artritis Reumatoide el más costoso. El medicamento Trastuzumab, para el cáncer de mama, representó el mayor gasto individual con más de \$26 mil millones de pesos. A su vez, las importaciones aumentaron un 28,1% respecto a 2023, marcando el primer aumento significativo desde la pandemia de COVID-19.

Avance en la interoperabilidad: Un hito clave de 2024 fue el avance en el proyecto de interoperabilidad logística de medicamentos, cuyo objetivo es conocer el stock en tiempo real en los hospitales del país para optimizar el abastecimiento y reducir los tiempos de espera. Como parte de esta iniciativa, se firmó un acuerdo con el Hospital Clínico Magallanes.

Los resultados antes mencionados se explican por mejoras en los procesos internos, que van desde una más eficiente oferta de productos para nuestros clientes hasta un mejor proceso de compras y servicio post venta, que redundan en una adecuada logística que asegura la distribución de productos, su calidad y cumplimiento normativo.

Lo anterior se complementa con el acercamiento permanente de la institución con los usuarios, que incluye encuentros a nivel nacional y la aplicación periódica de encuestas de satisfacción.

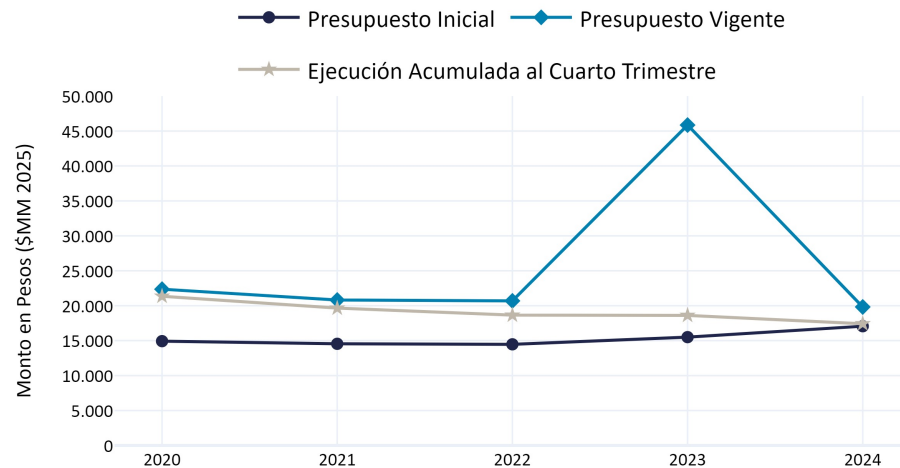
Todo lo anterior da como resultado un cumplimiento anual de 93,53% en Intermediación y 96,2% en Programas Ministeriales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Obtener mejores precios y productos de mejor calidad, mediante la optimización de los procesos de compra, a fin de generar ahorros al Sistema Público de Salud en beneficio de todas las personas que habitan en Chile.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Cenabast consolida la demanda de los clientes que pertenecen al S.N.S.S., Atención Primaria de Salud (APS) y extra-sistema, con el objeto de obtener un volumen de compra que permita acceder a descuentos en el precio, atendiendo a los requerimientos de los Programas del Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública).	
ACCIÓN 2	
En 2024, las ventas a farmacias privadas bajo la Ley Cenabast resultaron en un ahorro de más de \$26.8 mil millones de pesos, lo que representa una reducción del 49% en el costo para los consumidores en comparación con los precios del mercado.	
ACCIÓN 3	
El ahorro total para el Estado a partir de las compras de Cenabast fue de más de \$642 mil millones de pesos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El adquirir productos a través de economías de escalas aprovechando la concentración de la demanda, trae consigo precios más convenientes para todos los establecimientos de salud intermedian a través de Cenabast, generando un ahorro considerable que posibilita la redistribución de recursos en beneficio de la gestión de los establecimientos. Así, en el año 2024 Cenabast generó un ahorro de MM\$ 642.220	

Funcionamiento de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

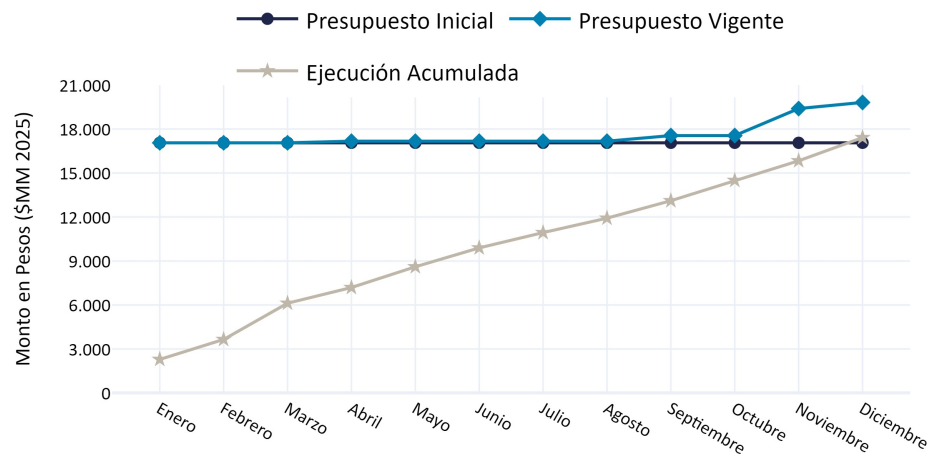
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



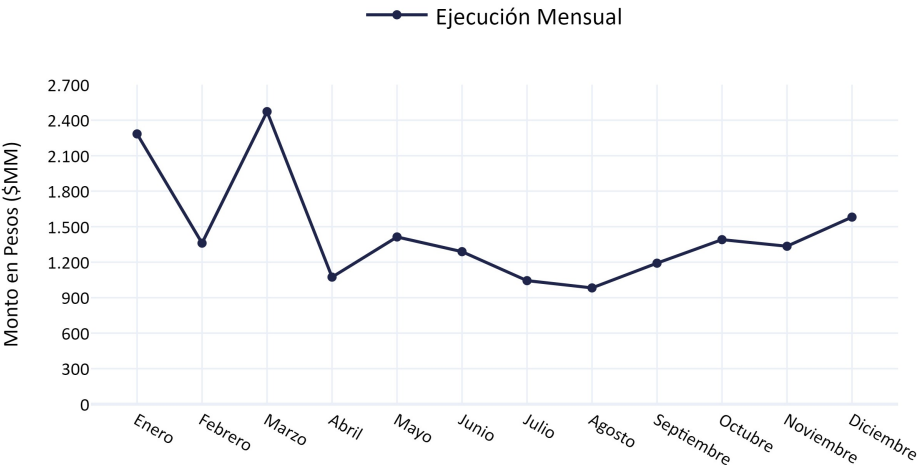
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

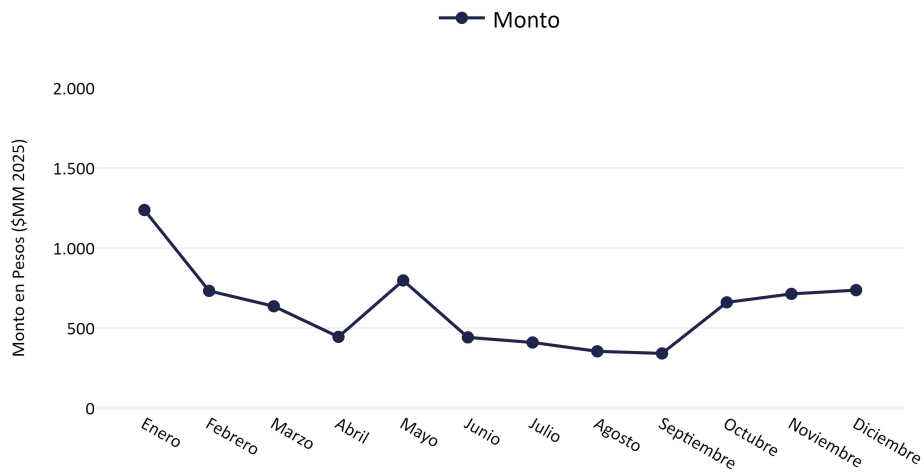
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

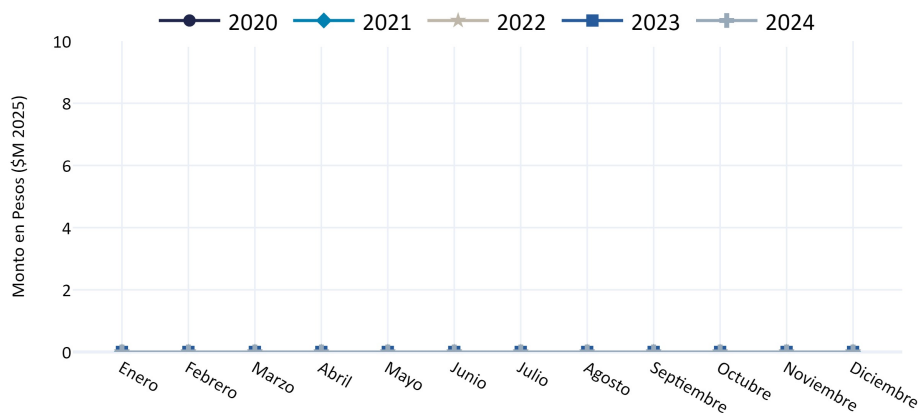
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

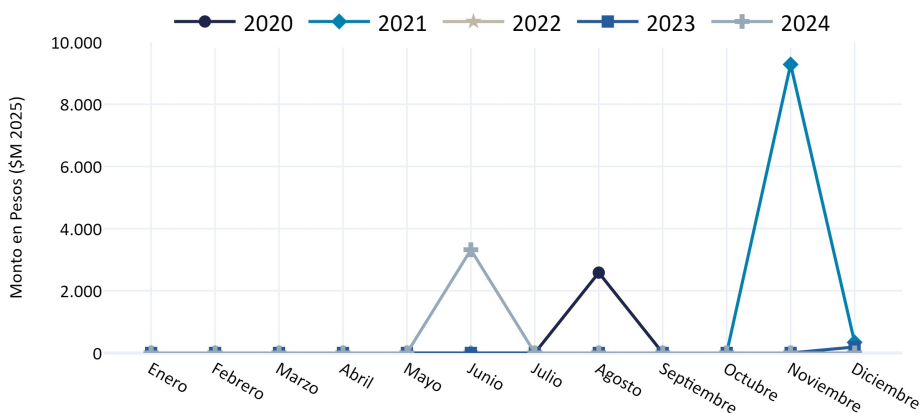


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

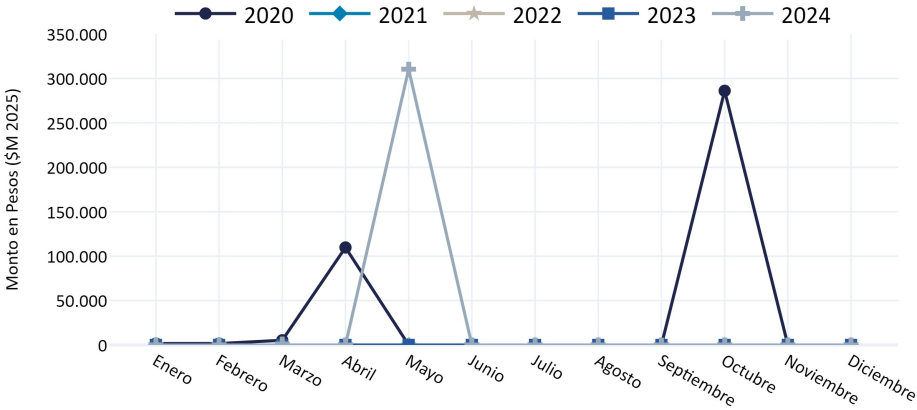
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

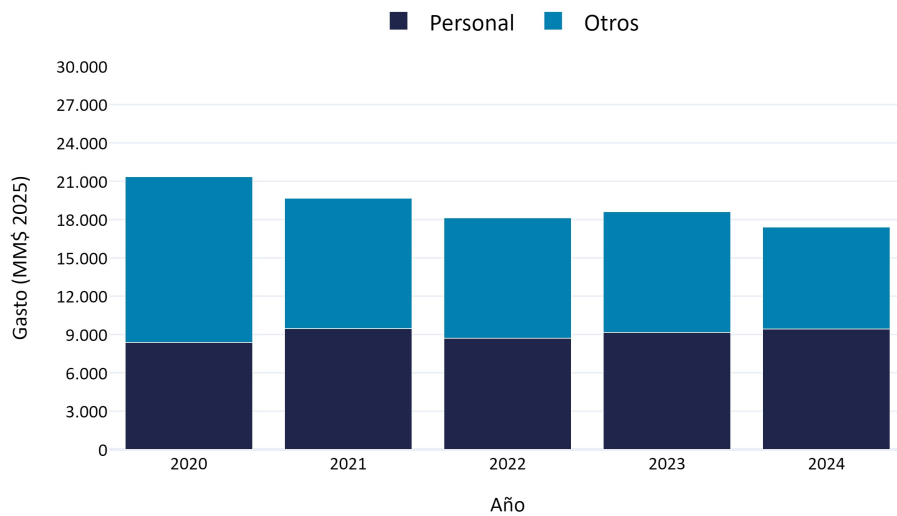


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

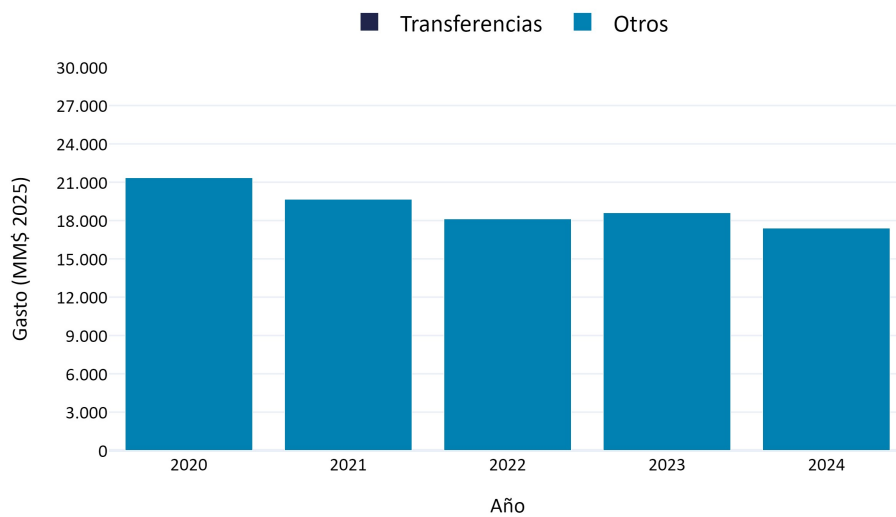


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



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

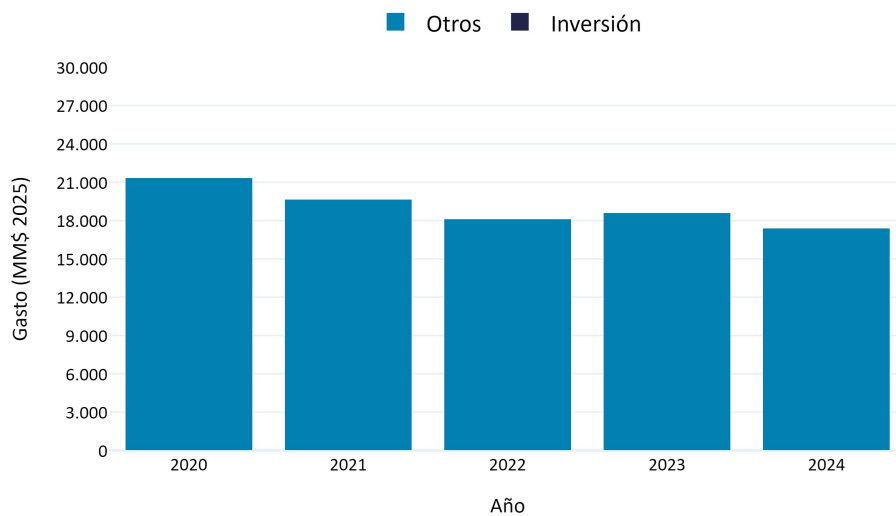
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.



¿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.

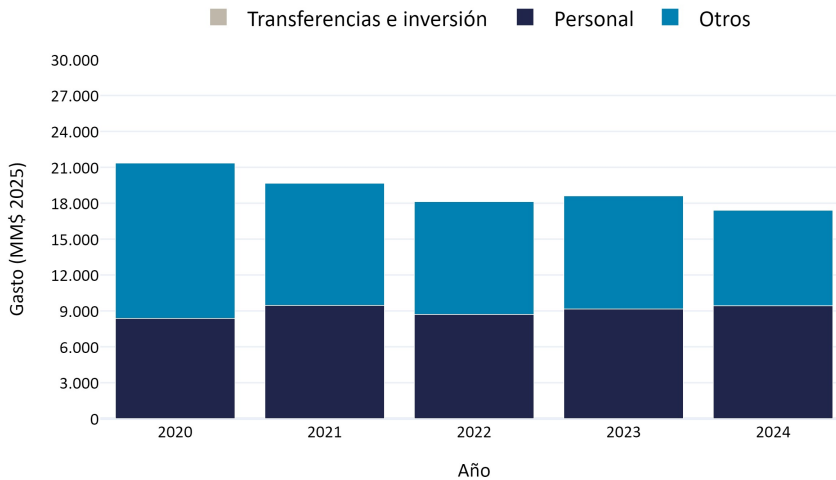
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

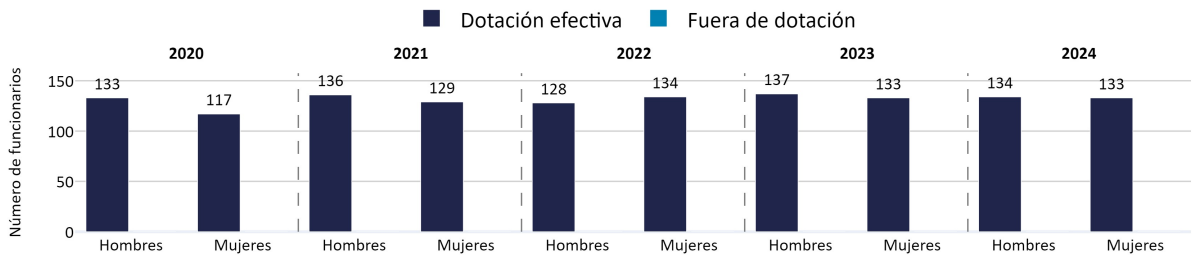
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.



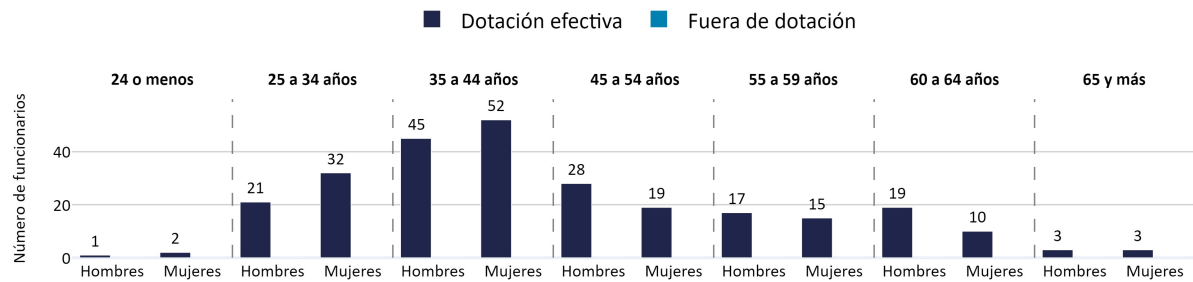
III 4.- Dotación

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



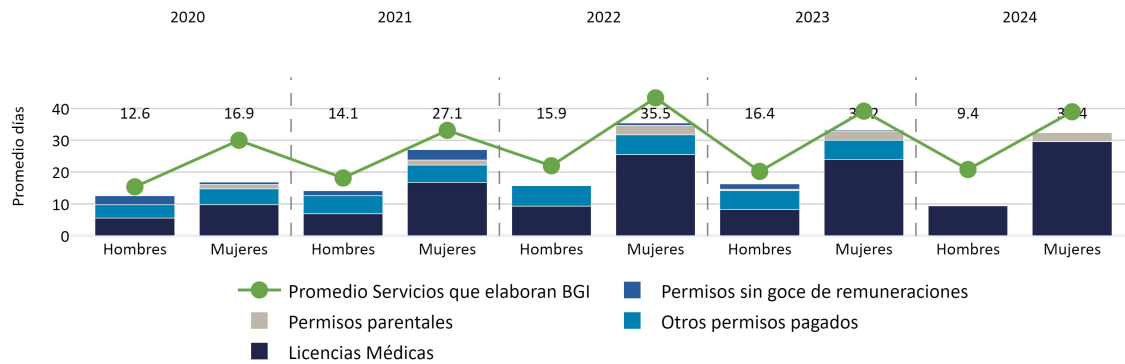
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



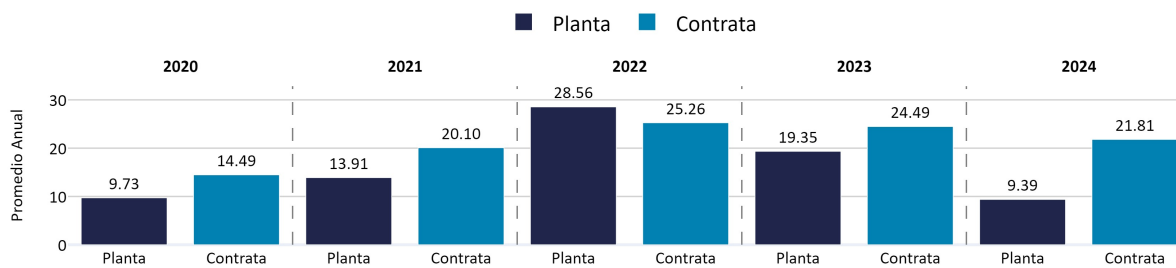
Evolución del ausentismo laboral

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.

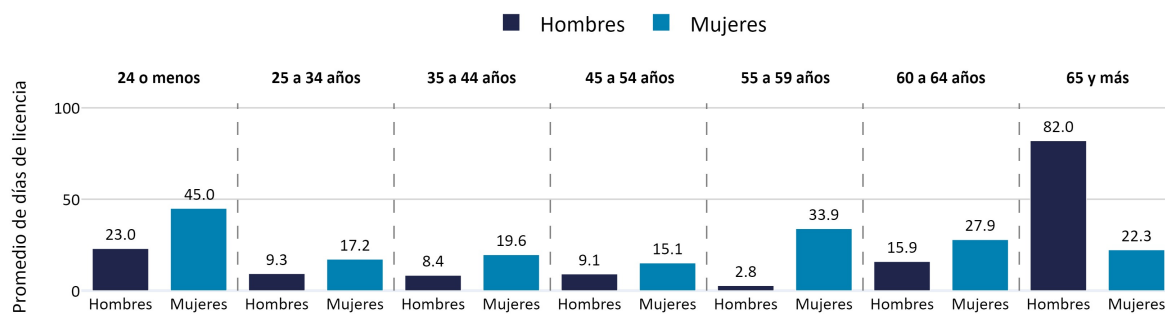
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 58.384 y M\$ 53.960 respectivamente.

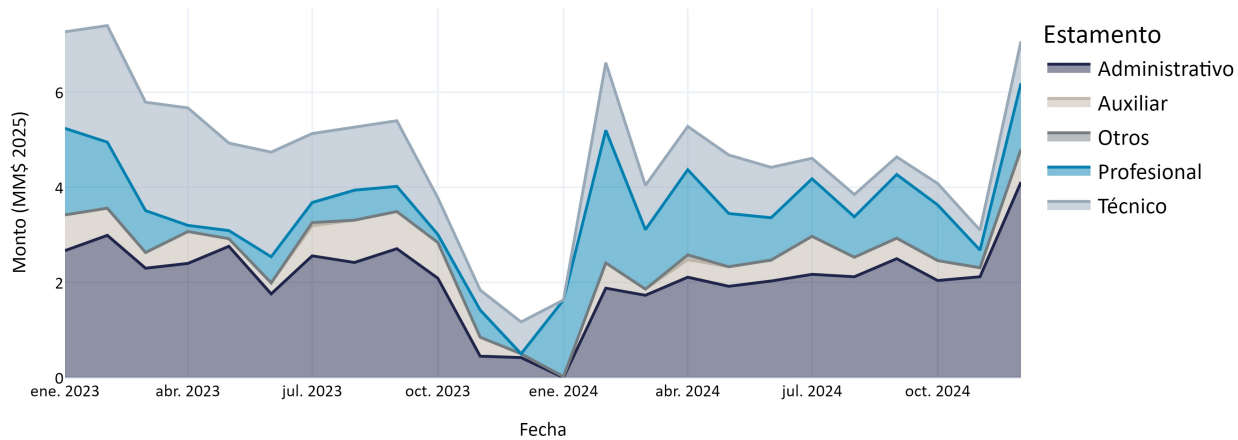
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,7%	8,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	5,5%	4,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,9%	1,8%

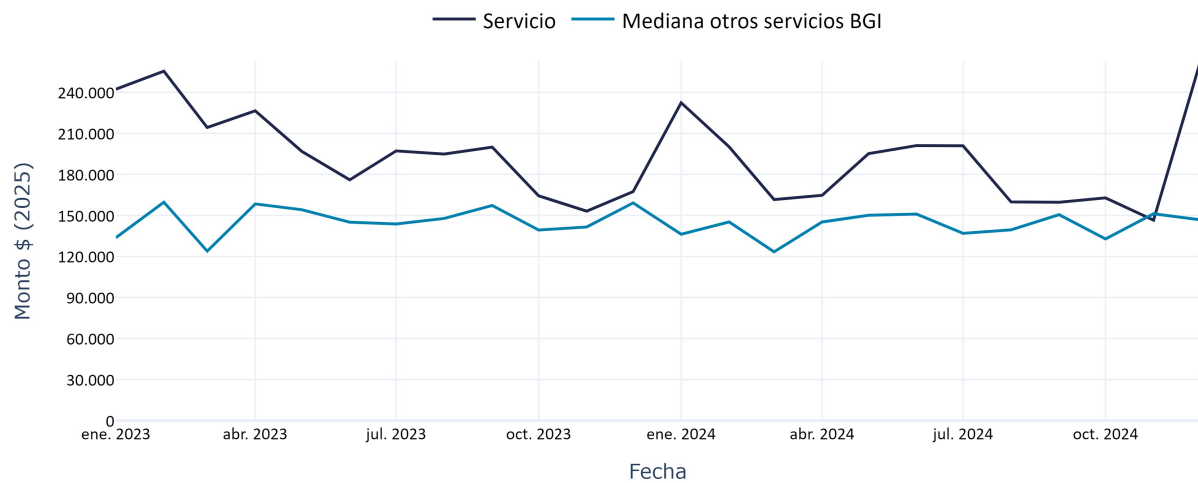
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	30 horas	26 horas
Promedio pagado por trabajador	\$204.854	\$184.793
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	6%	7%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	61%	58%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	14,0%	11,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



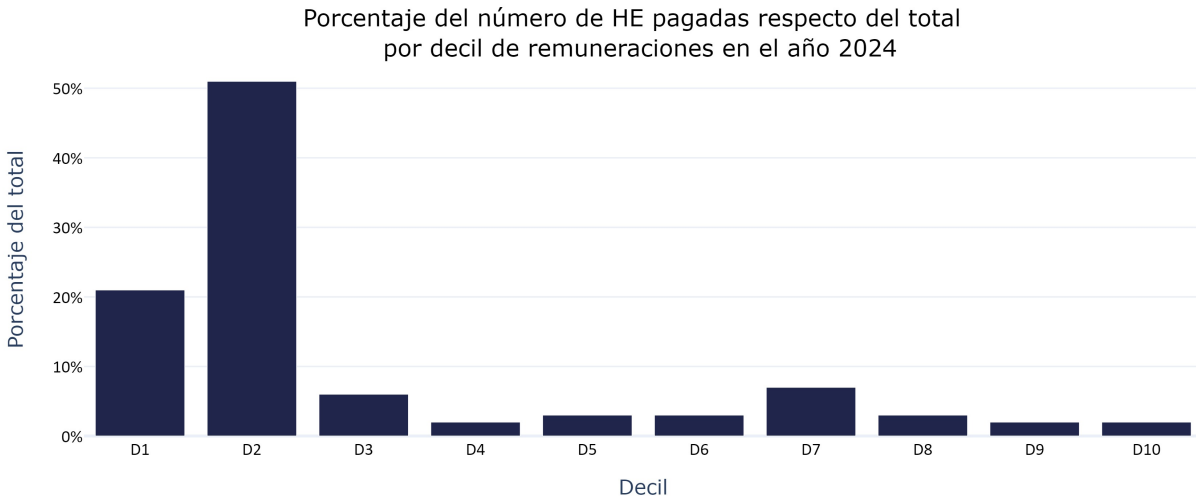
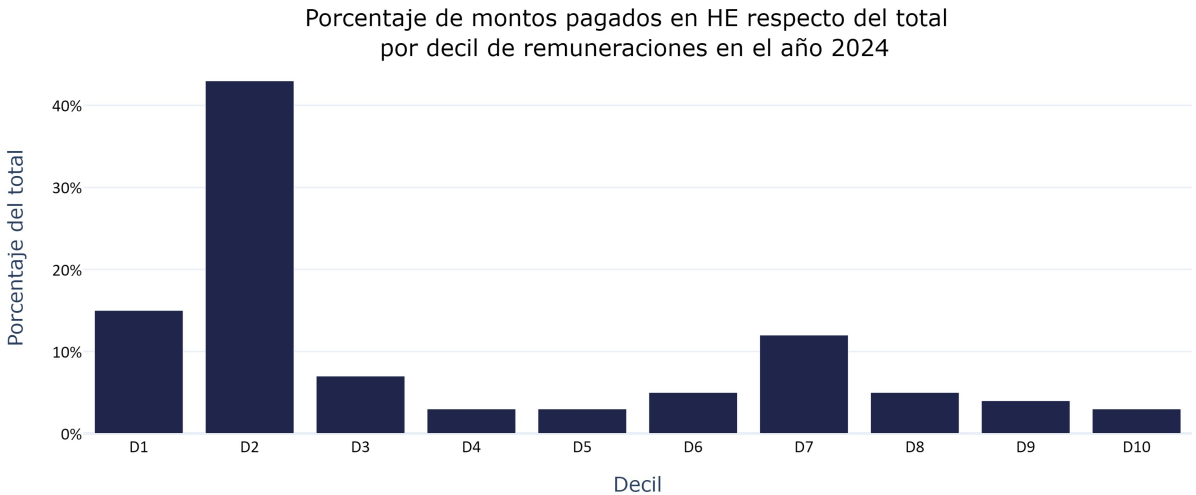
Comparación con otros servicios públicos



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 2% de las HE pagadas y recibe el 3% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 21% de las HE pagadas y recibe el 15% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	5	3.76%	16	11.94%	21
Auxiliares	0	0%	4	2.99%	4
Directivos	5	3.76%	7	5.22%	12
Profesionales	112	84.21%	99	73.88%	211
Técnicos	11	8.27%	8	5.97%	19
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	133	100%	134	100%	267

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	2	100%	2	66.67%	4
Técnicos	0	0%	1	33.33%	1
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	2	100%	3	100%	5

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	33	18	18
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	21	20
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	85.71%	90%

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	33	18	16
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	33	18	18
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	88.89%

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	44	17	34
(b) Total dotación efectiva año t	262	270	267
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	16.79%	6.3%	12.73%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	9	4	3
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	2
Otros retiros voluntarios año t	24	10	29
Funcionarios retirados por otras causales año t	11	3	0
Total de ceses o retiros	44	17	34

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	33	22	16
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	44	17	34
Porcentaje de recuperación (a/b)	75%	129.41%	47.06%

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	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	25	24	23
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	12%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	186	232	263
(b) Total Dotación Efectiva año t	262	270	267
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	70.99%	85.93%	98.5%

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)	2208	2473	2336
(b) Total de participantes capacitados año t	186	788	1280
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	11.87%	3.14%	1.82%

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	2	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	52	53	90
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3.85%	3.77%	2.22%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	7	8	8
(b) Total Dotación Efectiva año t	262	270	267
Porcentaje de becados (a/b)	2.67%	2.96%	3%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	220	238	228
Lista 2	0	0	2
Lista 3	0	0	2
Lista 4	0	3	0
(a) Total de funcionarios evaluados	220	241	232
(b) Total Dotación Efectiva año t	262	270	267
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	83.97%	89.26%	86.89%

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	21	20
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Fortalecer la Central Nacional de Abastecimiento de Medicamentos (Cenabast), centralizando las compras públicas de fármacos a nivel nacional.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

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	49.00	6.00	100.00	842638.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Revisión de planes, procedimientos y políticas comprometidos (ciclo de vida laboral, prevención y tratamiento del maltrato y/o acoso y códigos de ética). Los criterios orientadores para el análisis fueron: a) Lenguaje no sexista. b) No uso de estereotipos de género. c) Representación equilibrada entre sexos. Se evidencian importantes avances en la integración de la perspectiva de género.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Ejecución de acciones de información a usuarias y usuarios sobre anticoncepción femenina contenida en la Ley Cenabast. - Creación un banner informativo en www.remediosmasbaratos.cl para la búsqueda anticoncepción femenina bajo la ley Cenabast. - Noticias distribuidas a la ciudadanía mediante las RRSS de Cenabast. - Difusión de información a las farmacias adheridas y en proceso de adhesión.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración de un Informe para visibilizar, con perspectiva de género, los datos de compra y distribución de los programas enfocados a las mujeres en el país. Como resultado, se dispuso en el sección "Observatorio" de la web institucional, botones de acceso público a la información de compras y distribución de la Ley N°21.030 (IVE) y el Programa de Salud Sexual y Reproductiva.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Dentro del Programa de Trabajo Género 2024, CENABAST comprometió la medida ¿Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género?. Dicho compromiso, a su vez, se traduce en la siguiente iniciativa: Análisis de las bases de licitación a fin de identificar la posible existencia de sesgos de género.	Se evidenció que existe la posibilidad de ser revisado para eliminar sesgos de género (tales como el uso del genérico masculino en el lenguaje, el no uso de la Directiva N° 20 de ChileCompra, diversidades sexo genéricas sin representación) y promover la equidad en los procesos de licitación.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Central de Abastecimientos del S.N.S.S.

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

