

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE SALUD
Superintendencia 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 de la Superintendencia de Salud

I.- Presentación de la Superintendencia de Salud

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

III. Funcionamiento de la Superintendencia 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 de la Superintendencia de Salud

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE SALUD
Victor Torres Jeldes, superintendente de Salud. Jorge Dip Calderón, fiscal	Ximena Aguilera Sanhueza, ministra de Salud Andrea Albagli Iruretagoyena, subsecretaria de Salud Bernardo Martorell Guerra, subsecretario de Redes Asistenciales

MISIÓN
Velar, proteger y promover el cumplimiento igualitario de los derechos de las personas en salud con oportunidad, eficiencia y equidad a través de la supervigilancia y control de las instituciones que son parte del sistema de salud.

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 de la Superintendencia de Salud 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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Superintendencia de Salud

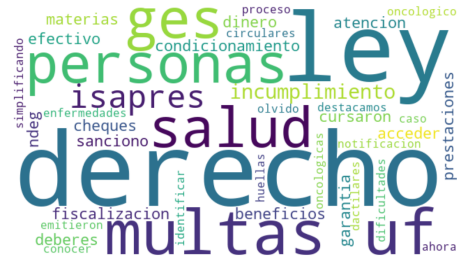
Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la oportunidad de respuesta de los requerimientos realizados por las personas en razón de la protección de sus derechos y sin discriminación alguna mediante la optimización de procesos y así contar con personas más protegidas, más conscientes de sus derechos, más dispuestos a ejercerlos y más responsables de sus obligaciones.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
La Superintendencia trabajó para aplicar la Ley Corta de Isapres y cumplir los fallos de la Corte Suprema, protegiendo a los afiliados y afiliadas asegurando la sostenibilidad del sistema de salud y brindando continuidad a sus atenciones de salud. Esta fue una reforma clave para garantizar el acceso a la salud de los afiliados/as.	
ACCIÓN 2	
Una mejor experiencia de atención para las personas: Implementamos estándares de calidad de servicio usuario en la Superintendencia de Salud, porque queremos que las personas se sientan en un espacio de respeto, escucha y bien atendido/a cuando necesite nuestra ayuda a nivel nacional.	
ACCIÓN 3	
Más poder para proteger tus derechos en salud: Trabajamos en nuevas herramientas para defender los derechos de las personas, más poder para fiscalizar, sancionar y proteger, para con más atribuciones, las personas tengan acceso oportuno y seguro. (Proyecto de Ley).	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Se establecieron instrucciones para adaptar los contratos de salud a la tabla única de factores, definir el mecanismo de restitución de montos cobrados en exceso, realizar ajustes a la cotización legal y determinar los parámetros técnicos para planes de pago. La normativa impactó 701.517 contratos y contempló la devolución de 1,2 billones de pesos.	
Se resolvieron 230.535 reclamos contra aseguradoras y prestadores de salud, 39% de aumento. El tiempo promedio de respuesta contra aseguradoras fue de 158 días hábiles, la meta 180 días hábiles. Se trabajó en textos aclaratorios para entregar información sin tecnicismos y más simple, el 70% de los encuestados señaló que el resumen explica con palabras claras y entendibles, antes era 20%.	
El proyecto de ley otorga potestades regulatorias y perfecciona potestades fiscalizadoras de la Intendencia de Prestadores y perfecciona potestades sancionatorias de ambas Intendencias.	

Resguardar el correcto funcionamiento del sistema de salud mediante la ejecución de procesos eficientes de regulación, fiscalización y sanción con una mirada preventiva y correctiva, para proteger los derechos en salud de las personas, eliminando las diferencias evitables debido a su género y contra toda forma de discriminación.

NUBE DE PALABRAS

Se emitieron 39 Circulares, destacamos: Derecho al olvido oncológico simplificando el proceso de notificación para conocer los derechos y beneficios en caso de enfermedades oncológicas (Nº/469). Las personas con dificultades para identificar sus huellas dactilares ahora pueden acceder a los servicios de salud sin problemas, para acreditar su identidad a través de sistemas biométricos. (Nº/476).



ACCIÓN 2

Se realizaron 3.528 fiscalizaciones, 46% correspondió a materias sobre acreditación, 22% Ley 20.584 Derechos y deberes de las personas, 17% GES y 15% otras materias. Se inició fiscalización preventiva, verificando si el cálculo de excesos y excedentes de cotizaciones se ajusta a la normativa por la aplicación del fallo la Tabla Única de Factores, a mayo 2025 presenta un 25% de avance.

ACCIÓN 3

Se cursaron 244 multas UF 64.070: A Isapres 15 multas UF 5.950 sobre GES, Beneficios, Reclamos, Indicadores legales. A Prestadores privados 168 multas UF 57.501 sobre ley de condicionamiento de la atención de salud por cheques o dinero en efectivo, Ley 20.584 Derechos y deberes de las personas y GES. A Entidades acreditadoras se cursaron 13 multas UF 190 y a los Agentes de Ventas 28 multas UF 429.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Con relación a la fiscalización a prestaciones psiquiátricas y psicológicas, se reliquidaron por las Isapres Colmena, Cruz Blanca y Nueva Masvida, montos por \$307.593.941 a favor de las personas afiliadas. En el derecho de acceder al GES se instruyó implementar un plan de acción que permitió disminuir el incumplimiento de garantía de oportunidad, se sancionó a tres Isapres por incumplimiento de esta garantía.

Sobre el derecho en el otorgamiento de prestaciones de salud se fiscalizó por ley Mila que garantiza el derecho a acompañamiento y por ley Dominga que establece un estándar especial a madres y padres que han sufrido la pérdida gestacional o perinatal de un hijo o hija.

Incremento de 80% en las multas cursadas por incumplimiento a la ley de condicionamiento de la atención de salud por cheques o dinero en efectivo. Se sancionó por incumplimiento indicador de liquidez, clara señal a la industria, ya que su finalidad es salvaguardar la solvencia financiera de las isapres

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir a la mejora en los niveles de calidad y seguridad asistencial a través de la Acreditación de Prestadores institucionales de Salud y el registro de prestadores individuales de salud legalmente habilitados, para resguardar los derechos de las personas y contra toda forma de discriminación, donde la atención centrada en el paciente sea el eje conductor y articulador del quehacer asistencial.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

Evaluación para asegurar calidad: La Acreditación es un proceso periódico de evaluación al cual se someten los prestadores institucionales para verificar el cumplimiento de un conjunto de estándares de calidad fijados y normados por el Ministerio de Salud para otorgar las Garantías Explícitas en Salud (AUGE-GES) desde el nivel primario al nivel terciario.



ACCIÓN 2

Referente en buenas prácticas de aseguramiento: Obtención del Sello de Calidad "Reconocimiento entre pares" de International Consortium On Quality in Substance Use Disorders Treatment. Esto confirma que la Superintendencia supervisa rigurosamente los estándares de calidad de los servicios de tratamiento de los trastornos por uso de sustancias, haciendo que estas instituciones sean más confiables.

ACCIÓN 3

Registro nacional de Prestadores Individuales de Salud (RNPI): Contiene información de todos los profesionales de la salud legalmente habilitados para ejercer su profesión. Sirve para que las personas verifiquen la certificación y especialización de los profesionales de salud que lo atienden. Al 31 de diciembre de 2024 se registraron 909.911 prestadores individuales de salud.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se registran 874 prestadores institucionales acreditados (562 Prestador privado / 312 Prestador público). Se emitieron normas a las Entidades Acreditadoras para precisar y mejorar los procedimientos de evaluación. Se entregó apoyo a los CESFAM, para aseguramos de que los centros de salud respeten los derechos y brinden una atención de calidad y segura.

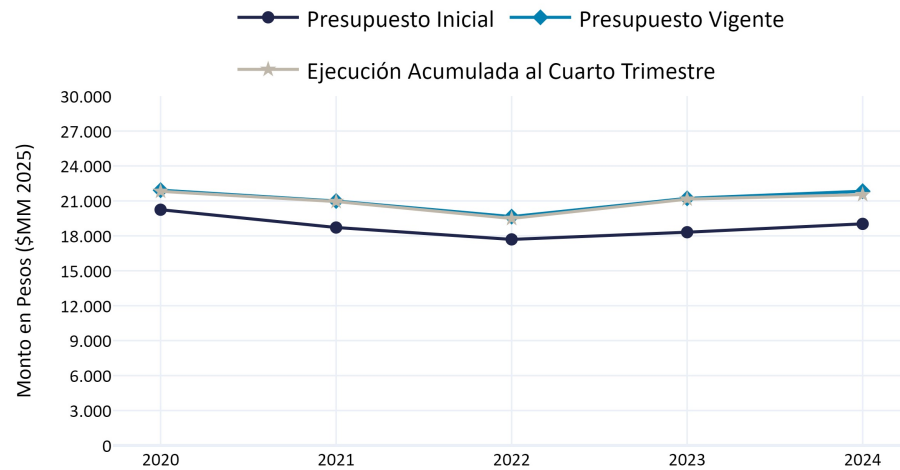
Se realizó el 13° Encuentro Nacional de Calidad en salud con énfasis en desafíos y estrategias que garanticen calidad en las atenciones de salud. Con una convocatoria de más de 1.400 personas, entre prestadores institucionales públicos y privados, de atención abierta y cerrada del país.

Ampliación de especialidades en RNPI, el Decreto Supremo N°30, 17 agosto 2024 incorporó 10 nuevas especialidades, incluyendo Enfermería Oncológica, esto permite reconocer oficialmente estas especialidades a quienes posean las certificaciones correspondientes. Más de 1.3 millones de certificados de inscripción en registro fueron solicitados el 2024.

Funcionamiento de la Superintendencia de Salud

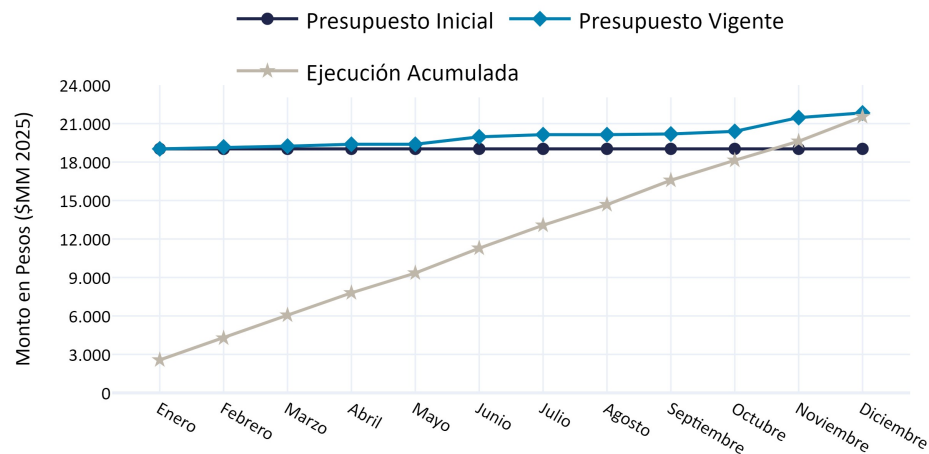
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



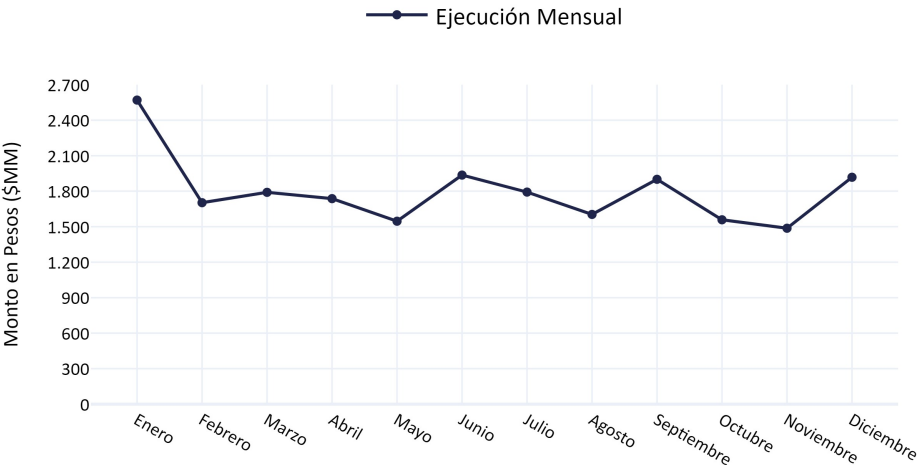
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

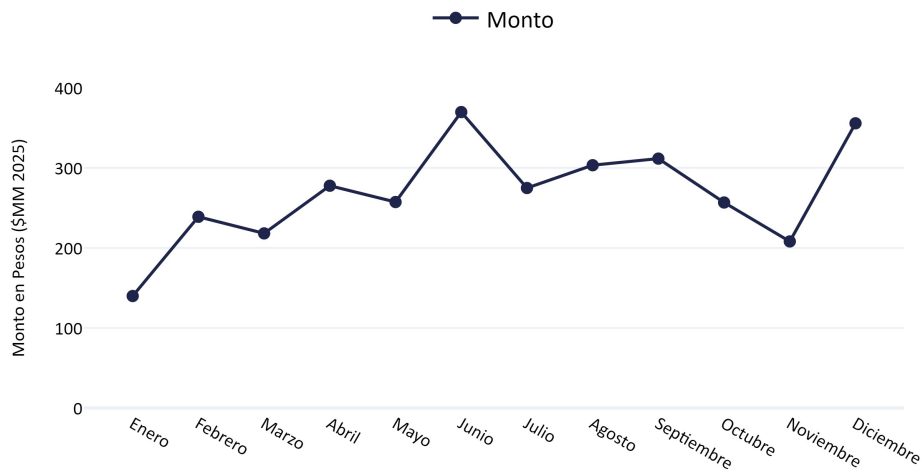
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

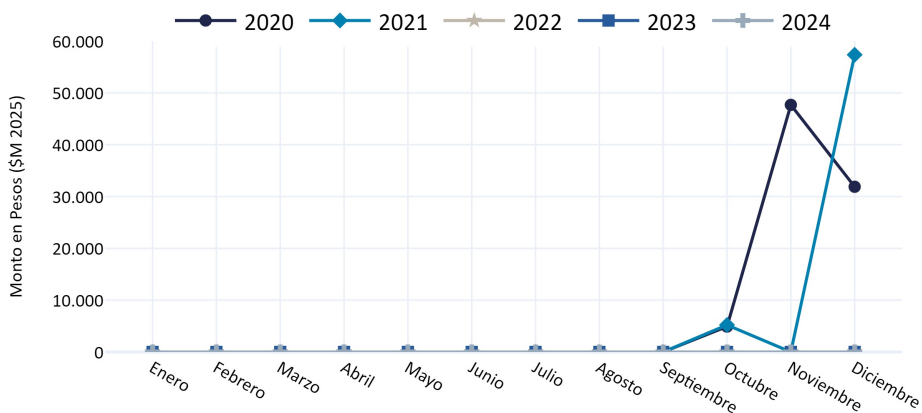
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

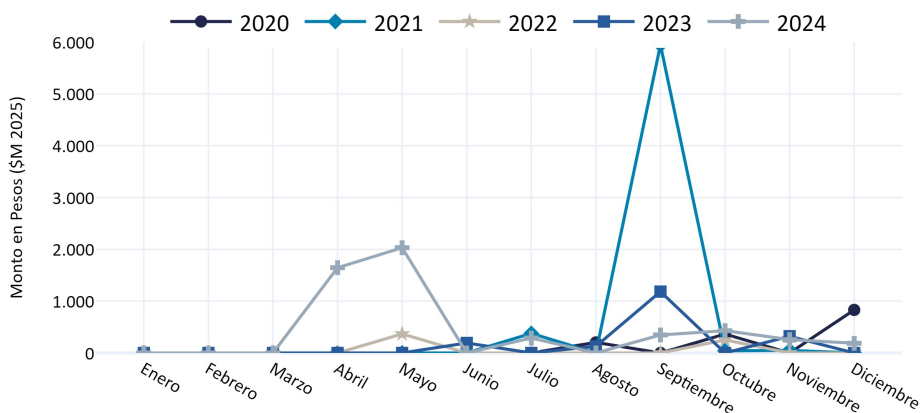


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

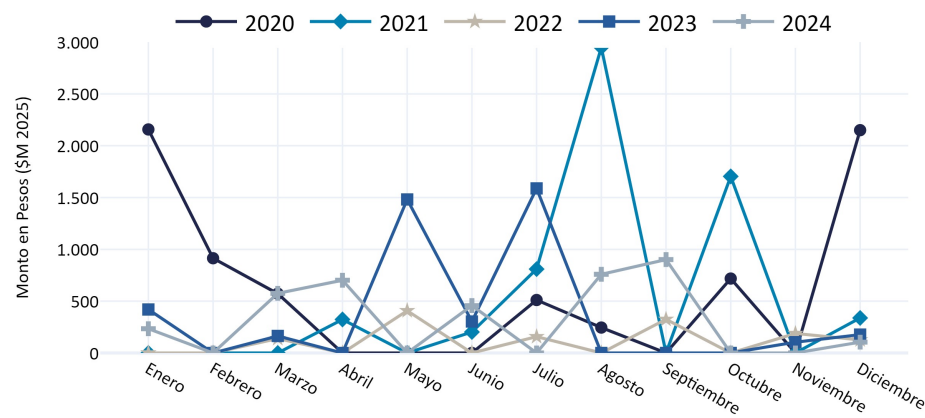
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

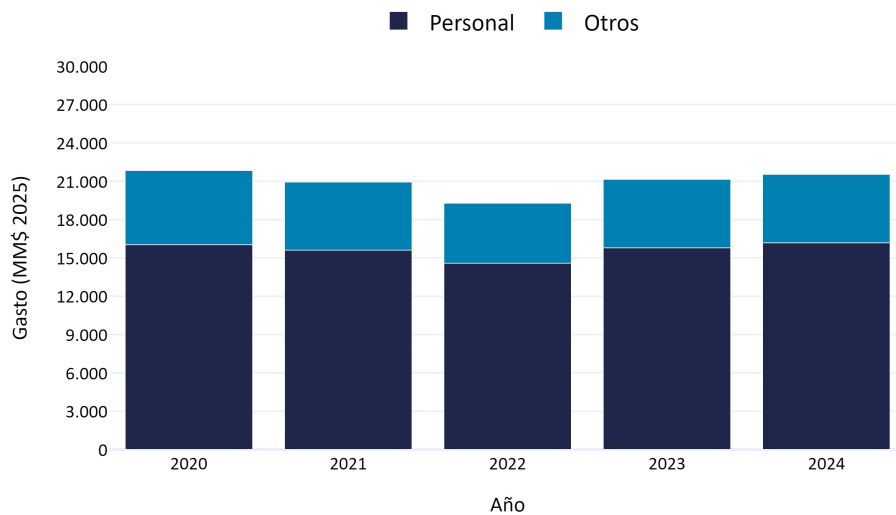


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Salud

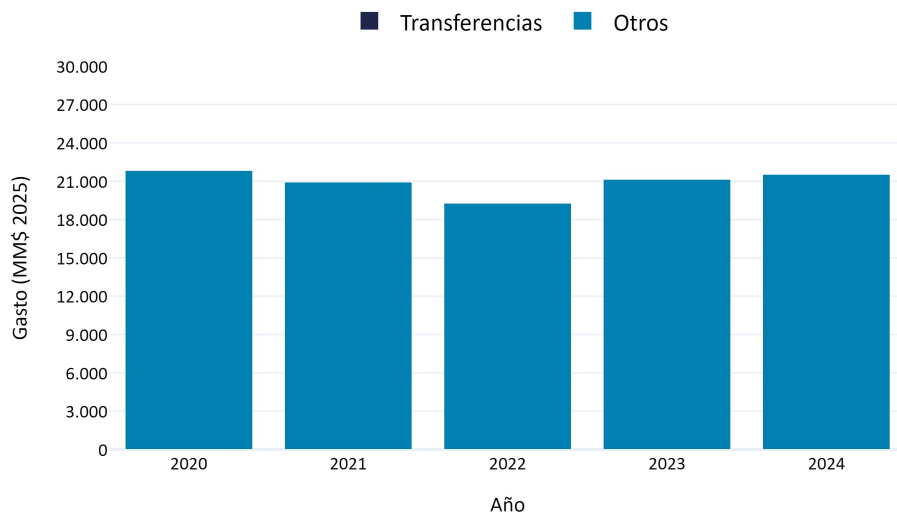


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

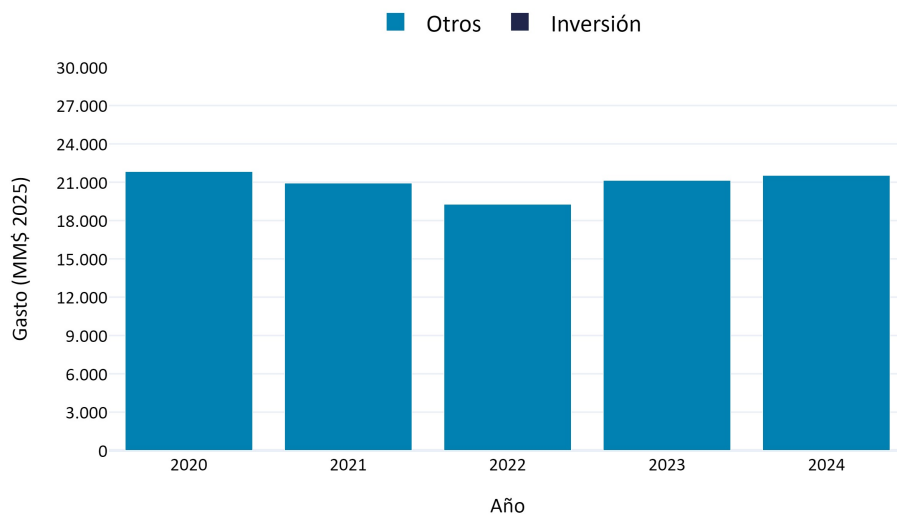
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de la Superintendencia 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.

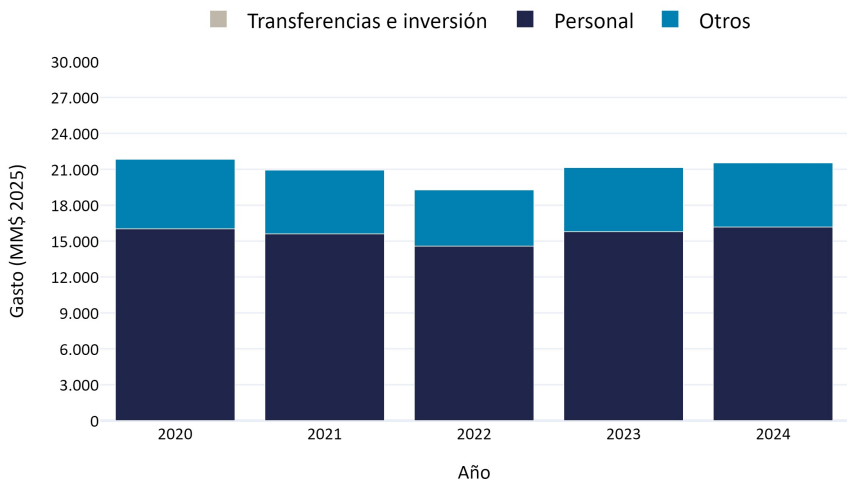
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

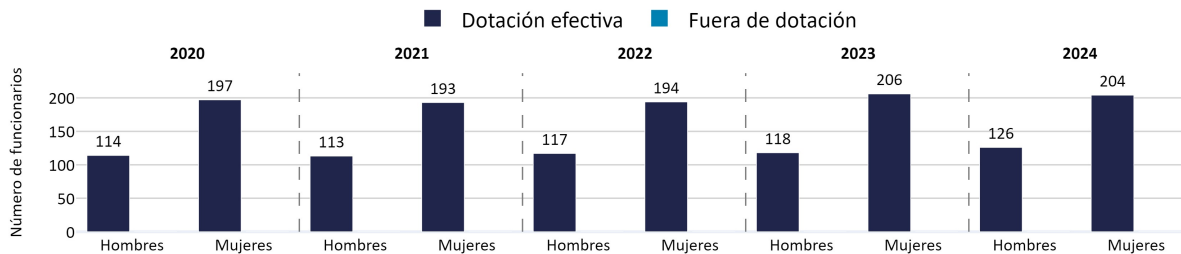
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Salud



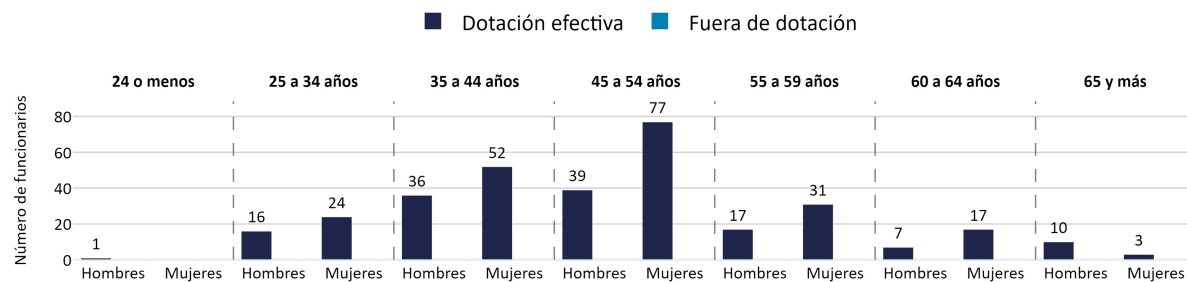
III 4.- Dotación

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



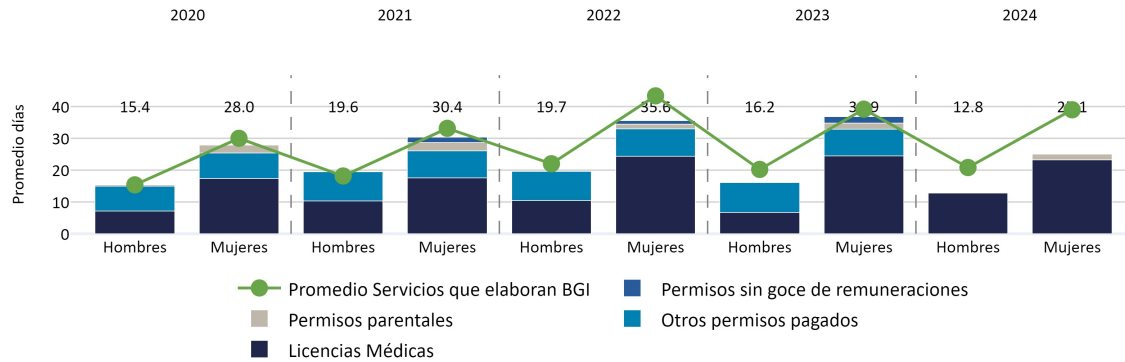
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



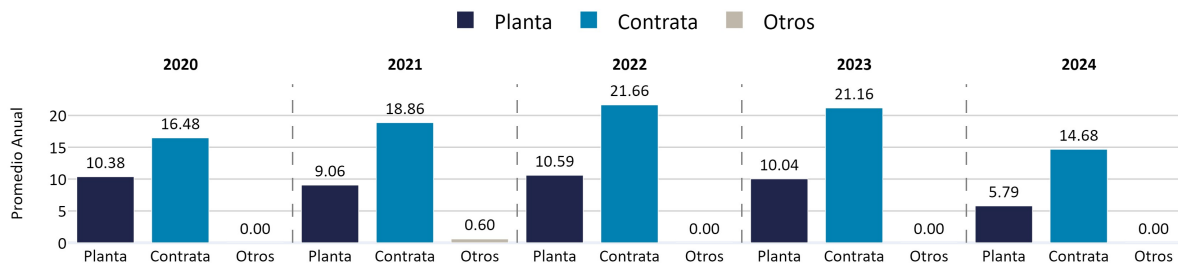
Evolución del ausentismo laboral

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.

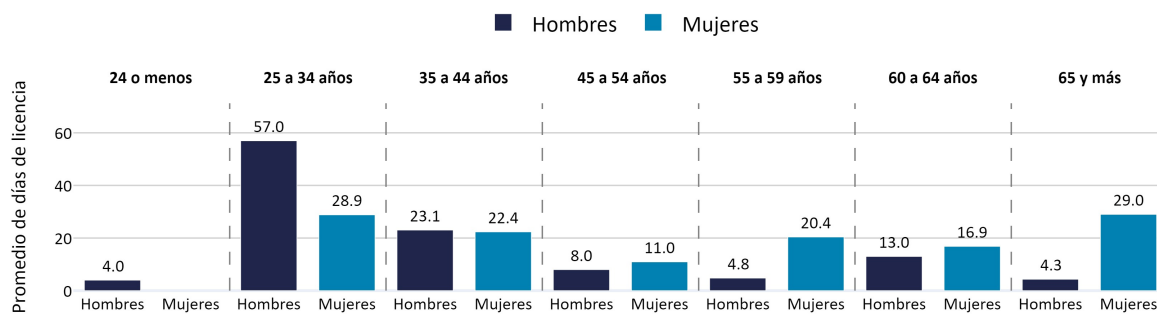
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 40.255 y M\$ 40.150 respectivamente.

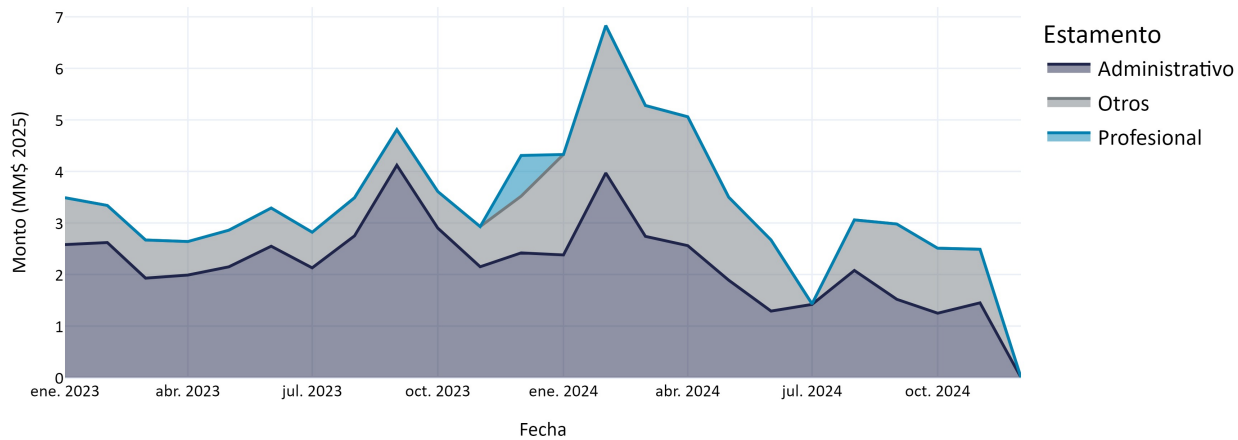
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,6%	3,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	2,8%	2,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,2%	1,8%

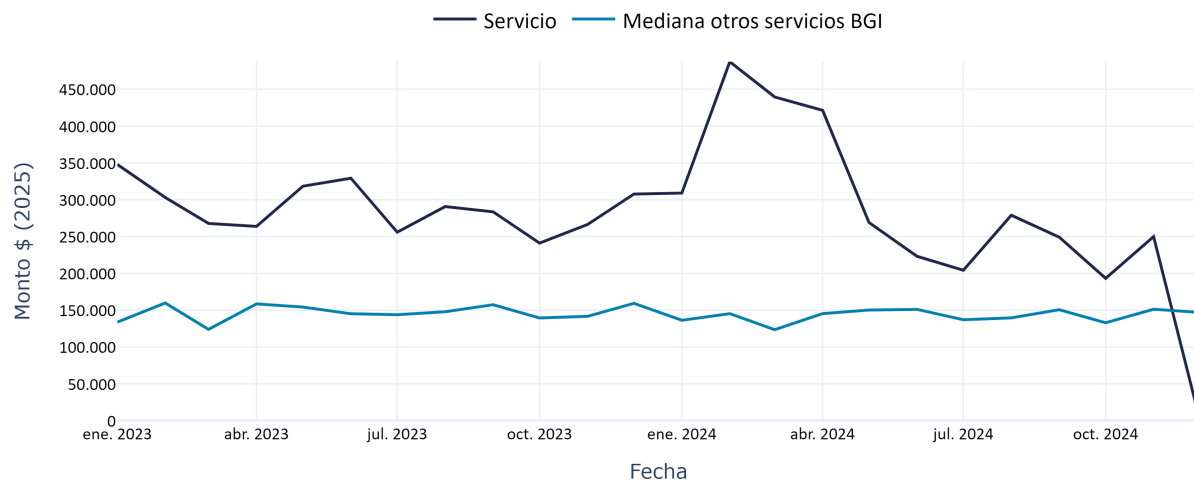
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	43 horas	43 horas
Promedio pagado por trabajador	\$287.534	\$308.844
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	2%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	95%	89%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	18,0%	17,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



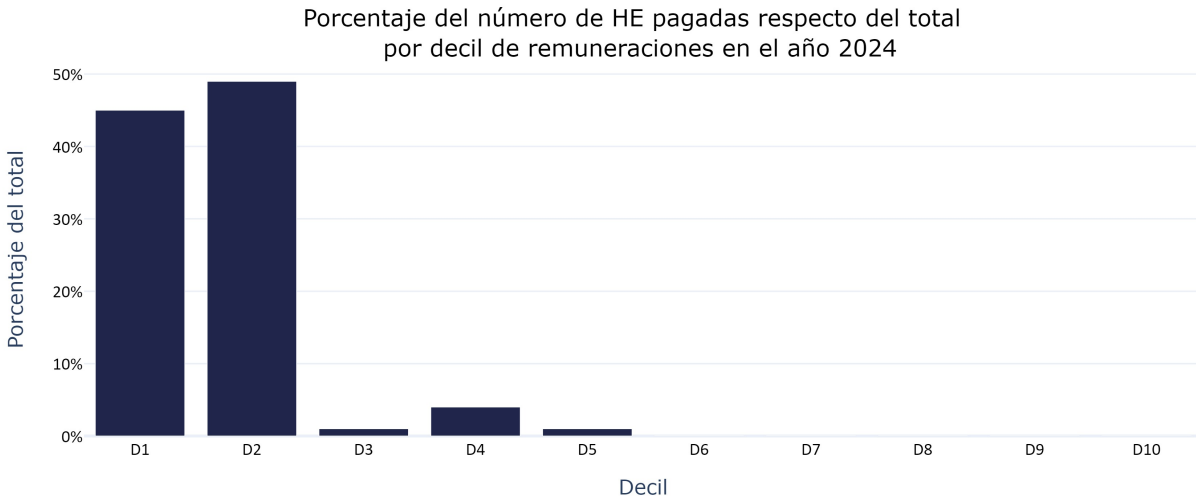
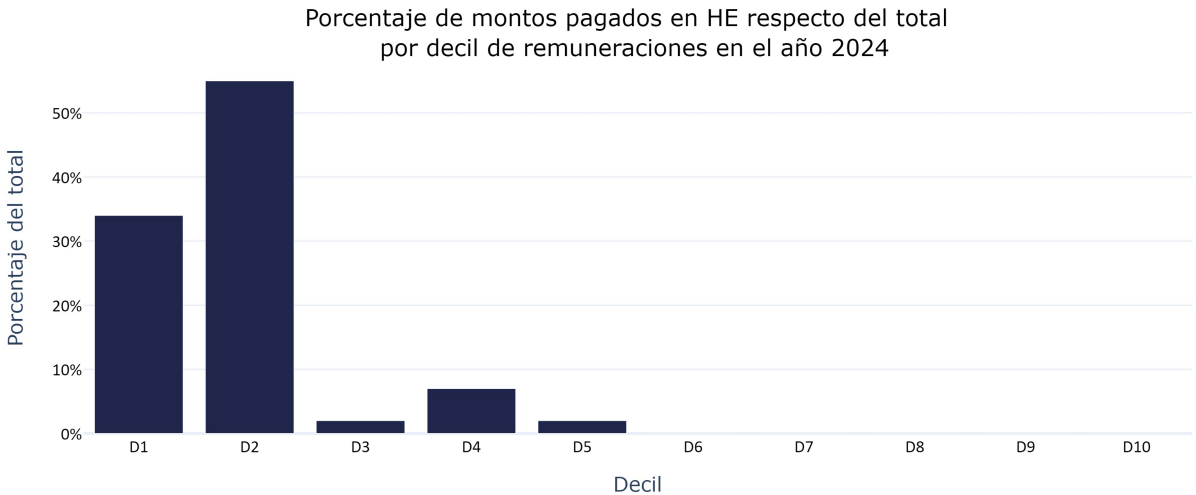
Comparación con otros servicios públicos



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 45% de las HE pagadas y recibe el 34% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Salud

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	45	22.06%	10	7.94%	55
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	5	2.45%	7	5.56%	12
Profesionales	97	47.55%	65	51.59%	162
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	57	27.94%	44	34.92%	101
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	204	100%	126	100%	330

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	20%	2	33.33%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	1	20%	2	33.33%	3
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	3	60%	2	33.33%	5
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	5	100%	6	100%	11

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	5	5	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	26	27	12
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	19.23%	18.52%	25%

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	5	5	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	5	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	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	23	14	9
(b) Total dotación efectiva año t	311	324	330
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7.4%	4.32%	2.73%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	6	5	6
Otros retiros voluntarios año t	15	5	3
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	3	0
Total de ceses o retiros	23	14	9

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	26	27	12
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	23	14	9
Porcentaje de recuperación (a/b)	113.04%	192.86%	133.33%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	25	25	24
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	177	324	330
(b) Total Dotación Efectiva año t	311	324	330
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	56.91%	100%	100%

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)	333	578	451
(b) Total de participantes capacitados año t	631	973	1285
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0.53%	0.59%	0.35%

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	2	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	17	16	26
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	11.76%	12.5%	7.69%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	311	324	330
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	274	284	284
Lista 2	1	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	275	284	284
(b) Total Dotación Efectiva año t	311	324	330
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.42%	87.65%	86.06%

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	4	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	26	27	12
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	14.81%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	100%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	100%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Salud

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Salud

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Salud

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se implementó el Plan de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual 2024 como el objetivo promover y garantizar condiciones institucionales que favorezcan una cultura de respeto a la dignidad humana y libre de todo tipo de discriminación basada en el género a través de la implementación de acciones de prevención y seguimiento en conformidad a las políticas internas relacionadas a la temática.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se aplicó una encuesta de satisfacción a usuarios/as con perspectiva de género interseccional (rango etario, sexo, género, discapacidad, calidad de cuidador/a, entre otros), con la finalidad de mejorar el producto de resolución de consultas que realizan las personas a través del canal presencial y web.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se publicó y difundió el aplicativo "Radar de precios en salud sexual y reproductiva" con datos con enfoque de género sobre salud sexual y reproductiva que presentó las diferencias de precios en las prestaciones entre prestadores institucionales privados en la plataforma alojada en el sitio web institucional.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Difusión, a través de la revista "La Super Informa", correo institucional y/o de redes sociales, de actividades conmemorativas tales como: - Día de la Mujer, Día de la eliminación de la no violencia, a cargo del Comité de Equidad de Género. - Participación de las Agencias Regionales en las mesas de equidad de género regional, en coordinación con las SEREMIS de Salud y MINMUJER.	Se difundió a través de revista, correo y redes sociales las actividades conmemorativas realizadas por el Comité de Equidad de Género y la participación de las agencias regionales en las convocatorias de salud y género realizadas por las SEREMI de Salud.
Levantamiento de información respecto de los hallazgos en las fiscalizaciones con enfoque de género que realiza la Superintendencia, en materias GES que afectan principalmente a mujeres, fiscalizaciones a Ley MILA, Ley Dominga y Ley IVE, esto con el objeto de detectar posibles sesgos de género.	Se analizaron muestras aleatorias de informes de fiscalización de Ley Mila y Ley Dominga (fiscalización corresponde al apego de prestadores a las normas técnicas respectivas) y de materia GES que afectan principalmente a mujeres. Se detectaron incumplimientos en todos los casos analizados, como también falta de desagregación por sexo de la información en casos puntuales de GES.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia 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

