

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE
CARABINEROS DE CHILE

Abril 2016
Dirección: Veintiuno de Mayo 592, Santiago
Fono: 2 2951 7500
Página web: Dipreca.cl

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Presentación Cuenta Pública | 3 |
| 2. Resumen Ejecutivo Servicio | 5 |
| 3. Resultados de la Gestión año 2015..... | 7 |
| 4. Desafíos para el año 2016 | 13 |
| 5. Anexos | 15 |
| Anexo 1: Identificación de la Institución..... | 16 |
| Anexo 2: Recursos Humanos..... | 21 |
| Anexo 3: Recursos Financieros..... | 30 |
| Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015..... | 36 |
| Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015 | 38 |
| Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 42 |
| Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización /desconcentración en 2015..... | 43 |
| Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional | 45 |
| Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015..... | 45 |
| Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales | 46 |

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración de la Presidenta de la República en materias laborales y de previsión social y parte de su misión consiste en contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos.

Está conformado por 7.880 funcionarias(os) planta y contrata, distribuidos en: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2015 fue de M\$ 6.808.191.843.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 34.792 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Eximir a más de 300 mil pensionados del pago de cotizaciones de salud y ampliar el derecho a la asignación por muerte a todos los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias y el derecho de la cuota mortuoria, a mayores de 65 años que cumplan requisitos.
- 3) Apoyar administrativa y técnicamente a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, lo que permitió entregar a la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet, un conjunto de propuestas para introducir cambios que permitan mejorar el Sistema.
- 4) Ampliar la cobertura de las fiscalizaciones de terreno a 52.520 empresas, con un total de 124.565 fiscalizaciones.
- 5) Otorgar capacitación a más de 130 mil jóvenes, mujeres y personas con discapacidad y, además, mejorar las condiciones de acceso al trabajo de 670.678 personas.
- 6) Asistir económicamente a 177.886 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoratícios, alcanzando una cifra total de \$ 35.715.439.000.-
- 7) Responder más de 29 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 8) Entregar un total de M\$ 51.272.226.- en prestaciones médicas y económicas a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que hayan sufrido algún accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional.
- 9) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 201 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).

- 10) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.294.520 aportes, equivalentes a M\$131.780.000.-
- 11) Prestar atenciones a la comunidad, a través de la Red de Salud abierta con la que cuenta CAPREDENA en sus 4 establecimientos, acreditados en las normas de calidad que establece la Superintendencia de Salud.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.200.971 atenciones por un monto total de M\$ 86.208.000.-

Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

Los logros más relevantes en el año 2015 de DIPRECA fueron:

- a) Incrementó los recursos destinados al financiamiento en salud, alcanzando los M\$ 86.208.000.- que permitieron financiar un total de 7.200.971 prestaciones de salud.
- b) Otorgó préstamos asistenciales por un monto de M\$ 11.828.000.- correspondiente a más de 20.000 transacciones.
- c) Amplió del alcance de la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001.
- d) Disminuyó el tiempo de tramitación de los procesos de primer pago de montepío.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2015, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.



XIMENA RINCÓN GONZALEZ
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a través de la Subsecretaría del Interior, y en lo presupuestario, dado su carácter previsional, por medio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su misión es entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros 260 mil beneficiarios(as) de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA, distribuidos a lo largo del país.

Sus objetivos se orientan por una parte a mejorar la calidad de los servicios que entrega mediante mejoras en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de optimizar los procesos internos, incorporando para ello tecnologías de información que permitan la gestión del servicio y los canales de los beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente para así incrementar el nivel de satisfacción de ellos.

En lo previsional, le corresponde el pago de pensiones y otros beneficios dispuestos en la normativa vigente; respecto a salud, debe entregar a los/as beneficiarios/as asistencia médica en el ámbito de la medicina curativa y preventiva, además de administrar eficientemente los fondos para el financiamiento de la atención en salud y finalmente en el ámbito asistencial, entregar beneficios de orden financiero, junto con atención en materias jurídicas y sociales que afecten a los beneficiarios.

Se organiza por Unidades de Negocio, las que enfocan su trabajo y recursos en cada uno de los productos estratégicos entregados, además de otras Unidades que atienden aspectos relevantes y/o estratégicos de la Institución, contribuyendo con ello al cumplimiento de los objetivos.

Además de la Sede Central, actualmente DIPRECA cuenta con una red de 14 Oficinas Regionales a lo largo del país, ubicadas en Arica y Parinacota, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Viña del Mar, Rancagua, Talca, Concepción, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas, además de los más de 200 Centros de Atención Presencial habilitados en convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red Chile Atiende, que permiten ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares del país, entregando algunos servicios de DIPRECA a nivel nacional.

Para dar cumplimiento a sus objetivos, DIPRECA contó durante el año 2015 con un presupuesto de MM\$668.885 y una dotación de 2.172 funcionarios (incluye a todos nuestros servicios de salud).

En el ámbito de salud, en su rol asegurador de salud, DIPRECA incrementó los recursos destinados al financiamiento de las prestaciones de salud en un 11,5%, llegando en el año 2015 a MM\$ 86.208. Lo anterior permitió financiar un total de 7.200.971 prestaciones de Salud, un 5,5% más que el año

2014 y que incluye al Hospital DIPRECA, en adelante HOSDIP, Servicio Médico y la red de prestadores del extra sistema de salud, con los que DIPRECA mantiene Convenio.

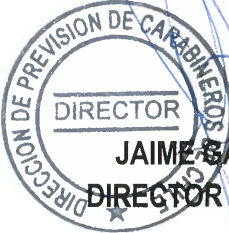
En el ámbito Previsional, el año 2015 se destacó: el pago por un total de 787.991 pensiones, que representan un aumento de un 0,8% por este concepto en comparación al año 2014; entrada en vigencia de la ley que modifica diversos aspectos previsionales de las Fuerzas Armadas, Orden y Seguridad Pública, y Gendarmería de Chile; y la optimización en los tiempos de tramitación, lo que se traduce en la disminución en un día en los procesos de primer pago de pensión normal, pensión de Montepío y solicitudes de asignación familiar en comparación al año anterior.

En el ámbito asistencial, se entregaron préstamos por un monto de MM\$ 11.828, correspondiente a un 9,9% más que el año anterior, entregando más de 20.713 préstamos.

En relación a la gestión transversal de la Institución se ha obtenido la mantención, certificación y ampliación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 de los procesos más relevantes de las áreas de Administración de Pensiones, Administración de Fondos de Salud, Asistencia Jurídica, Social y Financiera, Gestión de Recursos Humanos, Auditoría Interna y Atención Integral al(la) Beneficiario(a), en esta última incluyendo tanto la atención directa como aquellas requeridas por las Leyes N° 19.880 y 20.285 entre otras, esperándose obtener su certificación durante el 2015.

Finalmente, es importante destacar la satisfacción global de los(as) beneficiarios(as) de la Dirección de Previsión de Carabineros con respecto a la atención brindada en los espacios de atención durante el 2015 y que alcanzó un 90%, como resultado de los cambios que DIPRECA implementó para darles una mejor atención y entregarles productos y beneficios de mayor calidad.

En cuanto a los desafíos para el año 2016 se contemplan: i) Continuar con los avances en el ámbito tecnológico; ii) Recuperar el gasto de salud curativa que actualmente se utiliza en el extra sistema; iii) Mantener bajo la norma ISO 9001:2008 los procesos de DIPRECA Central; iv) Optimizar los tiempos de tramitación de los productos asociados al área Pensiones, Salud y Asistencias.



JAIME SÁTICA BARROS
DIRECTOR DE PREVISIÓN (TP)

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

Durante el año 2015, esta Dirección alcanzó un importante grado de cumplimiento de los objetivos trazados y los compromisos adquiridos con sus beneficiarios(as). Lo anterior, se refleja en los resultados de las Unidades de Negocio que se mencionan a continuación:

Área Prestadora de Salud:

El Hospital DIPRECA es el principal prestador de salud de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y su objetivo es entregar a los(as) beneficiarios(as), soluciones integrales de salud de nivel secundario y terciario, con altos estándares de calidad de servicio, además de promover la permanente eficiencia en la gestión de los recursos y la mejora e innovación en la tecnología e infraestructura con que se otorga la atención médica.

Durante el año 2015 en el HOSDIP se destaca principalmente la obtención de la autorización sanitaria y la reducción en un 30% del gasto, por concepto de derivación al extrasistema

En el ámbito administrativo, durante el año 2015 se mejoró el procedimiento interno de abastecimiento del Hospital DIPRECA, lo que representó que en promedio el HOSDIP se abasteciera en más de un 86,94% por medio de licitación y convenio marco.

Se realizó con éxito la segunda versión de la Expo Salud en el Hospital DIPRECA cuyo objetivo fue el de informar sobre los distintos servicios y especialidades que ofrece a sus beneficiarios(as). Durante la actividad, se pudo conocer el trabajo clínico y administrativo de DIPRECA como del Hospital. Además se realizaron diferentes exámenes, como toma de colesterol y presión.

En el Servicio de Medicina Preventiva propiamente tal, durante el año 2015 el examen de Medicina Preventiva se realizó a 61.086 funcionarios en servicio activo a lo largo de todo el territorio nacional, correspondiente a aproximadamente el 84% del universo total. Este examen, tiene como objetivo vigilar permanentemente el estado de salud de los(as) beneficiarios(as) en servicio activo, para así diagnosticar y tratar tempranamente enfermedades, además de dar seguimiento al paciente hasta su completa recuperación y rehabilitación.

Respecto al servicio médico de DIPRECA (SERMED), durante el año 2015 se entregaron más de 195 mil prestaciones, equivalente a un incremento de un 35% en relación al mismo periodo del año anterior.

Área Administradora de Fondos de Salud:

En el contexto de su rol asegurador de salud, DIPRECA incrementó los recursos destinados al financiamiento de las prestaciones de salud en un 11,5%, en comparación al año 2014, llegando en el año 2015 a MM\$ 86.208 incluyendo los gastos por conceptos de concurrencia, copago y seguro de salud¹. Lo anterior permitió financiar un total 7.200.971 prestaciones de Salud, un 5,5% más que el año 2014 y que incluye al HOSDIP, convenios médicos y la red de prestadores del extra sistema de salud. En la siguiente tabla se muestra con mayor detalle lo señalado:

Tabla N°1: Número de Prestaciones de Salud y Gasto (en Miles de Pesos), por Servicio Hospitalario. Años 2014

| SERVICIOS HOSPITALARIOS | N° Beneficiarios | N° Prestaciones | APORTE DIPRECA | APORTE SEGURO | COPAGO | VALOR TOTAL |
|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Total | 5.415.750 | 7.200.971 | \$ 35.489.681 | \$26.732.566 | \$23.986.039 | \$86.208.287 |
| Hospital DIPRECA | 1.479.966 | 1.773.199 | \$8.477.031 | \$7.667.958 | \$4.729.802 | \$20.874.792 |
| Hospitales Clínicos | 130.396 | 210.362 | \$717.887 | \$705.609 | \$893.198 | \$1.229.716 |
| Hospitales FFAA y de Orden | 2.471.950 | 3.439.296 | \$12.675.897 | \$7.458.074 | \$5.977.208 | \$27.105.340 |
| Hospitales Privados | 195.435 | 280.019 | \$2.369.596 | \$2.213.315 | \$3.518.543 | \$7.979.999 |
| Hospitales SNS | 178.721 | 261.408 | \$1.139.383 | \$720.871 | \$1.051.857 | \$2.746.837 |
| Profesionales Privados | 921.766 | 1.175.283 | \$9.774.554 | \$7.729.293 | \$7.776.782 | \$24.726.972 |
| Reintegros | 37.516 | 61.404 | \$335.334 | \$237.446 | \$38.650 | \$1.544.632 |

Dentro de los logros más destacados en esta área, se puede encontrar la mantención de la certificación bajo el estándar de la norma ISO 9001:2008 del 100% de los procesos del área Administradora de Fondos de Salud correspondientes a: Registro de beneficiarios (as), Gestión de Convenios y Bonos de Atención Médica, liquidación de beneficios médicos y gestión de Seguro Complementario de Salud.

Área de Pensiones:

Durante el año 2015 el área de Pensiones contó con un presupuesto de MM\$ 546.798 lo que representa un aumento de un 7,6% en comparación con el año anterior, esto permitió pagar un total de 787.991 pensiones, lo que representa un aumento de un 0,8% por este concepto.

¹El gasto en Concurrencia: aporte DIPRECA en el financiamiento de la prestación médica.

El gasto de Seguro de Salud: aporte del Seguro de Salud en el financiamiento de la prestación médica.

El Copago: aporte que debe realizar el beneficiario que recibe la prestación de salud, para financiar la diferencia no cubierta por los aportes de la concurrencia y del seguro de salud.

Cabe recordar que a partir del 1° de junio de 2014 entró en vigencia la Ley 20.735, la que modifica diversos aspectos previsionales de las Fuerzas Armadas, Orden y Seguridad Pública, y Gendarmería de Chile, tales como: i) La eliminación del 5,95% del aporte previsional que efectúan los pensionados (as) de DIPRECA mayores de 65 años de edad; ii) La modificación de los asignatarios de montepío; iii) Se restringe, a una única vez, la re liquidación a que tienen derecho los pensionados(as); iv) La eliminación de la cotización simultánea en DIPRECA de otras calidades contractuales compatibles con su cargo.

Se concluyó el Desarrollo de nuevo Sistema de Imposiciones y se comenzó la migración de la historia impositiva de los beneficiarios, con esto se logra una mayor confiabilidad en el manejo de la información con sistemas orientados a las necesidades de los usuarios(as), permitiendo de esta manera dar soporte a la operación de los procesos de negocio de Imposiciones y llevar el registro de la vida impositiva de los más de 80 mil funcionarios en servicio activo. Además, se avanzó en el desarrollo del nuevo Sistema de Pensiones el que se encuentra en con un avance de más del 80%, éste una vez terminado, dará soporte a la operación del proceso de negocio de Pensiones por medio de un nuevo modelo informático para el cálculo y pago a los más de 65 mil pensionados (as) y montepiados (as) del sistema previsional de DIPRECA.

Junto con lo anterior, dentro de los aspectos más relevantes de esta área en el año 2015 se encuentra la recertificación de los procesos bajo la norma ISO 9001:2008, correspondientes a: Registro de eventos de vida impositiva, Certificación de vida impositiva, Determinación de pensión de retiro y cálculo del primer pago, Determinación y cálculo de pago de pensiones normales, Descargo y pago de cuota mortuoria, Tramitación de beneficios previsionales, Tramitación de asignación familiar, Retenciones judiciales y Tramitación del bono de reconocimiento a los clientes(as) y partes interesadas de DIPRECA.

Como parte de los resultados de la optimización de los procesos que fueron recertificados, se redujo aproximadamente en un día el tiempo de tramitación de los procesos de primer pago de montepío (cargas que reciben la pensión una vez fallecido el imponente), pasando de 13 días en el 2014 como promedio a 12 días en el 2015, además se redujo el porcentaje de primer pago de pensiones tramitadas en un plazo máximo de 10 días, pasando de un 81% en el año 2014 a un 82% en este año 2015,asimismo se redujo en un día el proceso de incorporación de asignaciones familiares al sistema DIPRECA, pasando de 10 días promedio en el año 2014 a 9 días de tramitación promedio en el año 2015.

Área Asistencias:

Durante el año 2014, se mantuvo la certificación bajo la norma ISO 9001:2008 el 100% de los procesos del área, correspondientes a: Atención social al beneficiario(a), Nombramiento de representante idóneo (Artículo 49), Elaboración de informes sociales reglamentarios y facultativos, y otorgamiento de préstamos de auxilio, médicos y habitacionales otorgados a imponentes en servicio

activo y pasivo, además de los procesos de asistencia jurídica tales como control de legalidad y atención jurídica de beneficiarios (as).

En relación al producto de Asistencia Financiera, durante el año 2015 se entregaron préstamos por un monto de MM\$ 11.828 lo que representa un 9,9% más que el año anterior, entregando un total de 20.713 préstamos en el año, entre préstamos de auxilio, préstamos habitacionales y préstamos médicos.

Los préstamos de Auxilio fueron los que abarcaron mayor proporción de entrega al beneficiario(a), tanto en monto total como en cantidad, otorgando MM\$ 9.485 y 28.640 respectivamente, lo que representa un 80,2% y 58,8% respectivamente del total de la asistencia financiera brindada.

En el producto de Asistencia Social, se registraron 1.824 casos nuevos durante el año 2015, una disminución de un 2,8% respecto al año anterior, siendo el nombramiento del representante idóneo la actividad con mayor grado de participación con 639 casos, lo que representa un 60,6% del total de materias totales de Asistencia Social.

Finalmente, en relación al producto Asistencia Jurídica, se entregaron 560 atenciones, reflejando un leve aumento de un 0,18% en relación al año anterior.

Beneficiarios(as):

Durante el 2015 se realizaron más de 234 mil atenciones de beneficiarios, lo que presenta un incremento en un 1,6% en relación al año anterior en servicios y/o prestaciones entregadas. El canal que presentó una mayor concurrencia fue el de atención presencial concentrando un 96,9% de las atenciones y el que presentó un mayor aumento fueron las atenciones web, las que aumentaron en un 182%, y totalizaron en el año 2015 4.410 atenciones.

En el trabajo con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia referido a Gobierno Electrónico se actualizó el catastro de trámites, el que arrojó 50 trámites con algún nivel de digitalización (nivel 1), 1 en digitalización avanzada (nivel 3) y 11 en completamente digitalizados (nivel 4). Lo anterior contrasta con lo expuesto a finales del año 2014, en el cual el catastro indicaba 38 con algún nivel de digitalización, 1 en digitalización avanzada y 7 completamente digitalizados.

Con el objetivo de analizar, gestionar y responder los requerimientos vinculados al servicio de los beneficiarios, se dio inicio al Sistema de Gestión en las Relaciones con los Usuarios, el que una vez concluido permitirá la integración de todos los Sistemas actuales vinculados al usuario interno y externo, estableciendo flujos de trabajo transversales y unificando registros de información estadísticos para un servicio eficiente y oportuno del beneficiario. Este Sistema se encuentra licitado y se han sorteado las etapas iniciales como lo son: análisis y diseño del proyecto, diseño de casos de prueba, desarrollo base, configuración del portal entre otras.

Pensando en facilitar la accesibilidad a los beneficiarios y entregar una atención más expedita, se implementaron Espacios de Autoatención en las oficinas regionales que presentan una mayor demanda, siendo estas Concepción, Antofagasta y Viña del Mar.

A objeto de establecer acciones de mejoras año tras año en la calidad de Atención a Nuestros Beneficiarios y retroalimentar a los colaboradores, se diseñó y aplicó una Encuesta Electrónica adicional al estudio de Satisfacción Beneficiaria, esta encuesta estuvo dirigida a los Beneficiarios que recibieron atención en las 15 oficinas Regionales, a fin de conocer la percepción sobre la atención, información y servicios que proporcionan. Los resultados obtenidos reflejan una satisfacción neta de los beneficiarios de un 95,6%.

En el ámbito calidad, se certificó la norma ISO 9001:2008 en los proceso de Atención Integral al(la) Beneficiario(a), incluyendo los siguientes procesos: Atención presencial a personas, Recepción y respuesta a requerimientos ley N°19.880, Recepción y respuesta a solicitudes ley 20.285, Evaluación de servicios y Actualización de información de transparencia activa (ley N°20.285).

Áreas de Apoyo Transversal:

En el ámbito organizacional, se modificó la estructura orgánica del servicio, siendo su principal cambio, la creación del Departamento Administrador de Fondos de Salud, liberando de esta función a la Secretaría General, cuyas funciones se asocian a la coordinación del equipo directivo y a la gestión documental.

En el Área de gestión, durante este año, se dio cumplimiento al 100% de las metas comprometidas en el Convenio de Desempeño Colectivo, suscrito por el Ministro del Interior y Seguridad Pública, además de un 91% en los objetivos de gestión institucional del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Se elaboró y distribuyó el Anuario Estadístico 2014 que recoge y destaca los aspectos relevantes de cada una de las Unidades de Negocio y sus resultados, incorporando además un breve análisis que se consideró de utilidad o que pudiera servir de insumo para el desarrollo del trabajo de estas últimas, mejorando la calidad de la información.

Se actualizó el proceso de planificación institucional, elaborándose el Plan anual 2016, que recoge todos los proyectos y los nuevos compromisos adquiridos por la institución, implementándose una metodología participativa.

En el área de Recursos Humanos en el 2015 se mantuvo la certificación bajo la norma ISO 9001:2008 los procesos de: Reclutamiento, Selección y Contratación; Desvinculación; Capacitación; Evaluación del Desempeño; Remuneraciones; Higiene, Seguridad y mejoramiento de ambientes de trabajo.

En tanto, en el área de Auditoría Interna se certificó los procesos bajo la norma ISO 9001:2008.

En el ámbito de Prevención de Riesgos, DIPRECA ha ejecutado el programa de prevención de riesgos, que contempla visitas e inspecciones de seguridad a las Oficinas Regionales, simulacros de evacuación a nivel nacional, funcionamiento de los Comités Paritarios, capacitaciones, además de generar informes con observaciones que se espera sean subsanadas en el corto plazo, para garantizar la existencia de espacios de trabajos sanos y seguros.

En tanto, en los asuntos comunicacionales de DIPRECA, se realizó por segundo año consecutivo, la Expo Salud de Previsión 2015, efectuando una completa exposición acerca de los servicios e información, a través de todas sus unidades de servicio, convocando a mitad de año a más de 1.000 beneficiarios(as).

Se continuó con la implementación del proyecto DIPRECA Más Cerca de los Círculos, el cual consiste en charlas mensuales relativas a información y beneficios de DIPRECA a círculos de las instituciones adscritas de Carabineros, PDI y Gendarmería de Chile de Santiago y que contempla visita del equipo de Asuntos Institucionales con apoyo audiovisual y gráfico. Se contempla su expansión a todo el país a través de las jefaturas de las oficinas regionales.

4. Desafíos para el año 2016

Los principales desafíos para el año 2016 son los siguientes:

- Mantener la certificación ISO 9001:2008 en el 100% de los procesos de negocio y de apoyo transversal ya certificados.
- Desarrollo del 100% del Sistema de Pensiones y completar las bases de datos del sistema de imposiciones, con información de funcionarios DIPRECA y PDI.
- Implementación de un nuevo sistema informático de préstamos, que permita modernizar el proceso y gestionar los recursos de manera más eficiente.
- Disminución en el plazo de liquidación (cálculo de aportes) de deudas médicas, a 45 días.
- Mejoras al sistema de verificación biométrica y plan piloto de su aplicación, que permita en un futuro, un acceso expedito a la red de salud.
- Implementación del modelo de salud, basado en la atención integral y medicina familiar en el Servicio Médico.
- Cobertura de un 82% de la dotación activa, en la aplicación de exámenes anuales preventivos de salud.
- Incrementar la producción igual o mayor del 2% respecto la cantidad producida el año anterior, con respecto a los días camas de hospitalización y así mejorar sus disponibilidad y ocupación; un 3% de producción en cuanto a los exámenes curativos, un 5% los procedimientos de apoyo de diagnóstico y terapéutico en servicios de: laboratorio, banco de sangre, imagenología, medicina física, anatomía patológica, medicina nuclear, servicio dental y endoscopia. Asimismo aumentar en un 2% la producción de consultas médicas y un 7% la producción en intervenciones quirúrgica.
- Disminuir el gasto en horas extraordinarias a lo menos en un 14% y potenciar el ahorro en servicios básicos, mediante el ahorro en 2% de energía eléctrica y agua, y al menos el 30% del gasto en artículos de Oficina/Aseo/computación.
- Actualizar y formalizar las políticas de recursos humanos en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección, contratación, desarrollo del personal, administración del personal, control de asistencias y horarios, remuneraciones, desvinculaciones y buenas prácticas laborales.

- Aumentar los ingresos provenientes de la venta de prestaciones asociados a los productos principales, activando la participación del HOSDIP como prestador de referencia para el Ministerio de Salud, tanto en sus requerimientos estacionales como para resolver listas de espera no GES; asimismo aumentar la cobertura de atención incorporando nuevas prestaciones y/o pacientes y la recuperación de las derivaciones al extrasistema, a través de la implementación de un plan de producción y cierre de convenios por parte del Fondo Salud DIPRECA.
- Mejorar los indicadores de gestión hospitalaria para entregar prestaciones de salud oportunas y de calidad a los(as) beneficiarios(as). Las metas para el año 2016 son las siguientes:
 - Días de estada: 6,5 días.
 - Índice ocupacional: 75%.
 - Suspensión de Intervenciones Quirúrgicas en Pabellón: 13%
- Mantener las condiciones necesarias para postular a la Acreditación Hospitalaria y con ello la calidad asistencial, mediante el 100% de cumplimiento de las características obligatorias aplicables al HOSDIP.
- Implementación de un Sistema de gestión de beneficiarios, que unifica las consultas y solicitudes de estos últimos (CRM).

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.
- Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015
- Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015
- Anexo 7: Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015
- Anexo 9: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Decreto Ley N°844 de 1975 y sus modificaciones, del Ministerio de Defensa. Decreto Supremo N°103 de 1975 y sus modificaciones, del Ministerio de Defensa.

- Misión Institucional

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2015

| Número | Descripción |
|--------|---|
| 1 | Modernizar las Instituciones del sector, con énfasis en el mejoramiento del sistema nacional de capacitación, el fortalecimiento de la fiscalización y en general de la atención ciudadana. |
| 2 | Mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social. |
| 3 | Promover oportunidades para los sectores económicamente más vulnerables, que les permita acceder a créditos sociales convenientes |

- Objetivos Estratégicos

| Número | Descripción |
|--------|--|
| 1 | Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a nuestros beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos. |
| 2 | Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de los sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios. |
| 3 | Aumentar la satisfacción de nuestros beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios. |

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

| Número | Nombre - Descripción | Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula |
|--------|--|--|
| 1 | Pensiones - Pago de una renta substitutiva de las remuneraciones que gozaba en su vida activa el personal adscrito al Sistema Previsional Dipreca (retiro) , o el pago | 1,2,3 |

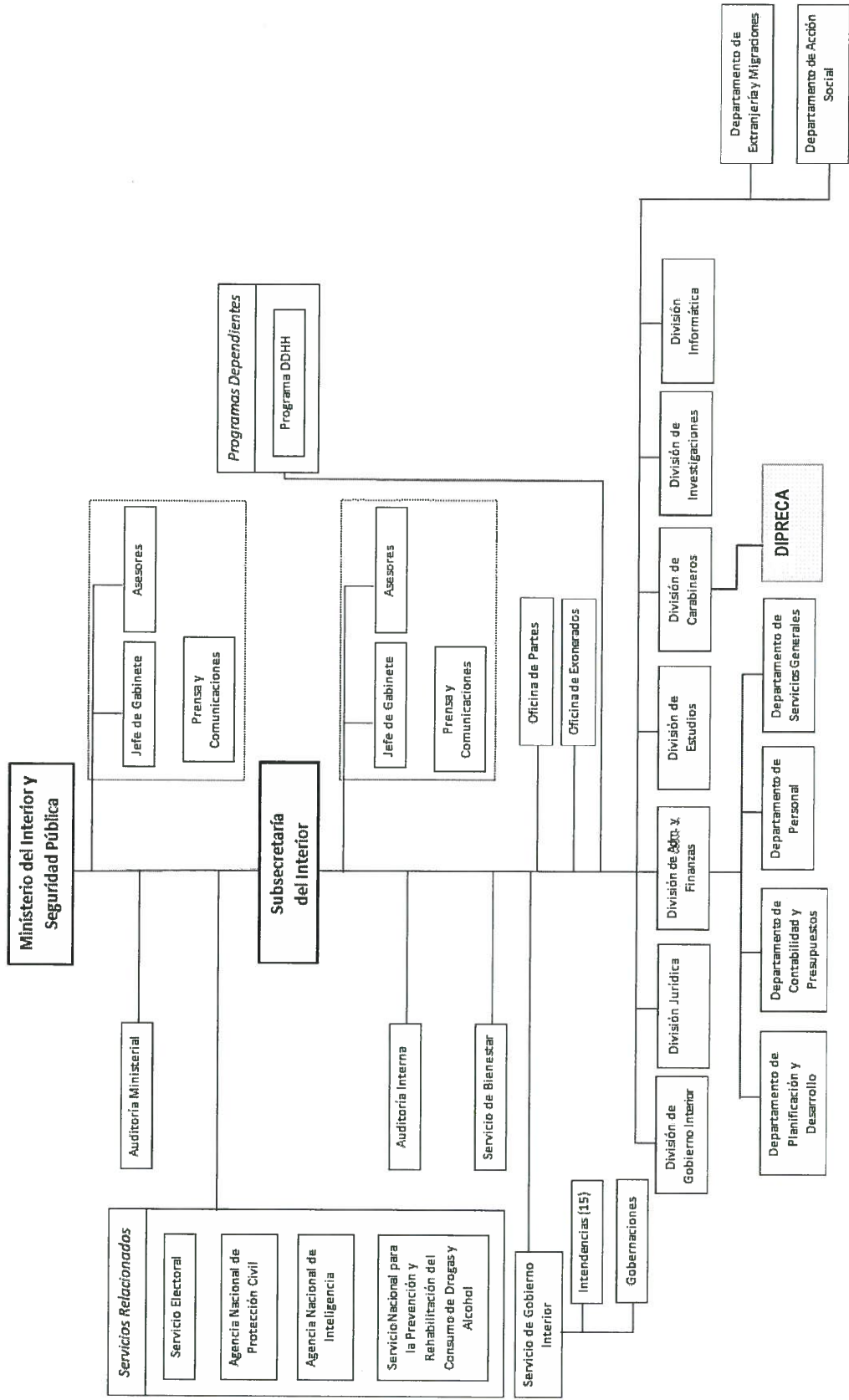
correspondiente a asegurar la continuidad del ingreso económico al beneficiario titular de la pensión (montepíos)

| | | |
|---|---|-------|
| 2 | Salud - Otorgamiento de Prestaciones de salud con fines curativos y preventivos. Asistencia financiera, social y jurídica. - 1. Apoyo financiero facultativo para los imponentes activos y pasivos pertenecientes a DIPRECA.2.Contribución a la solución de problemáticas sociales planteadas por los imponentes del sistema, mediante la elaboración de informes sociales y orientación social de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.3. Asesoría jurídica en todo tipo de materias legales a todos los imponentes en situación de retiro. | 1,2,3 |
| 3 | | 1,2,3 |

-Clientes / Beneficiarios / Usuarios

| Número | Nombre |
|--------|--|
| 1 | Pensionados y montepiados del sistema DIPRECA |
| 2 | Cargas Familiares de los pensionados y montepiados del sistema DIPRECA |
| 3 | Personal en servicio activo de Carabineros de Chile |
| 4 | Personal en servicio activo de Policía de Investigaciones de Chile |
| 5 | Personal en servicio activo de Gendarmería de Chile |
| 6 | Personal en servicio activo de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile |
| 7 | Personal en servicio activo de la Mutualidad de Carabineros de Chile |
| 8 | Cargas Familiares del personal en servicio activo según repartición |

b.2 Ubicación en la estructura del Ministerio

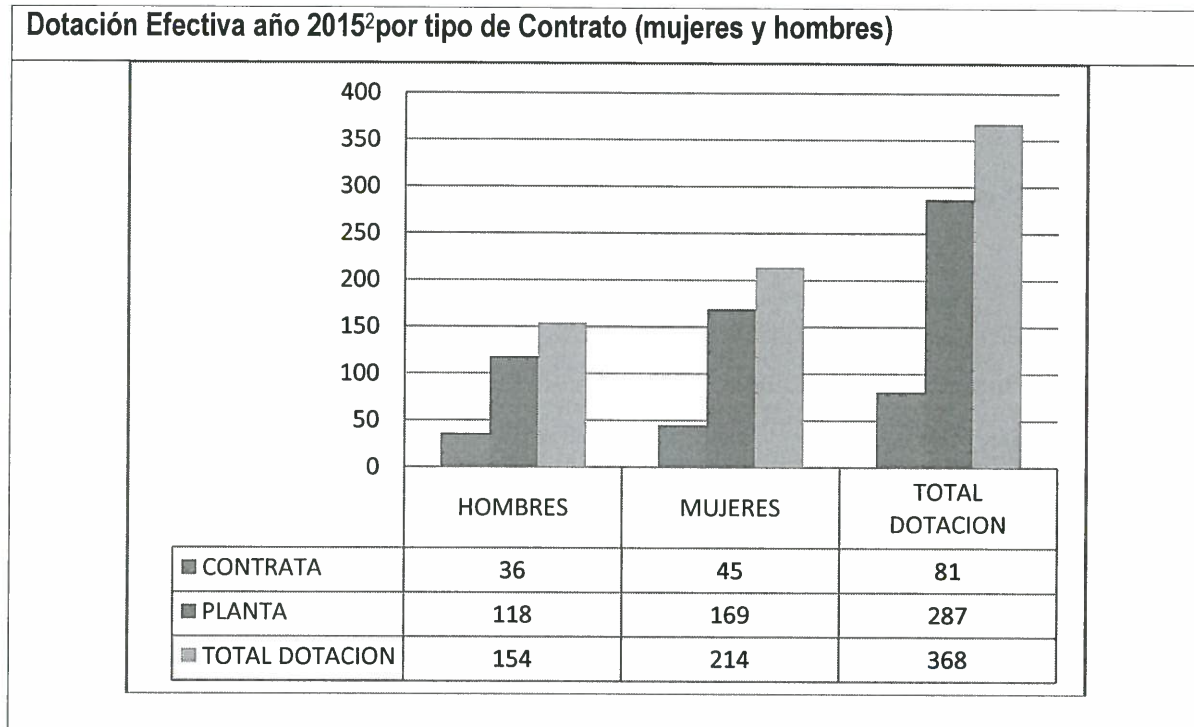


c) Principales Autoridades

| Cargo | Nombre |
|---|------------------------------|
| Director del Servicio | Jaime Gatica Barros (TP) |
| Fiscal | Pamela SanchezGuzman (TP) |
| Director del Hospital DIPRECA | Miguel Vergara Baez (S) |
| Secretario General (Administrador de Fondos de Salud) | Sergio Godoy Apablaza |
| Contador General | Paulina Sesnic Salazar (S) |
| Administrador General (Administrador de Fondos de Pensiones) | Luis Justiniano Rodríguez |
| Jefa Departamento de Atención Integral al(la) Beneficiario(a) | Viviana Soto Abarca |
| Jefa Subdepartamento de Asistencia Total | Cecilia López Morales (S) |
| Jefa Departamento de Personal | Cecilia Novoa Cisternas |
| Jefa Oficina de Organización y Métodos | Paulina Díaz Sotelo |
| Jefe Unidad de Auditoría Interna | Alfonso Navarro Soto |
| Jefe Oficina de Relaciones Públicas | Daniel Morales Ponce de León |

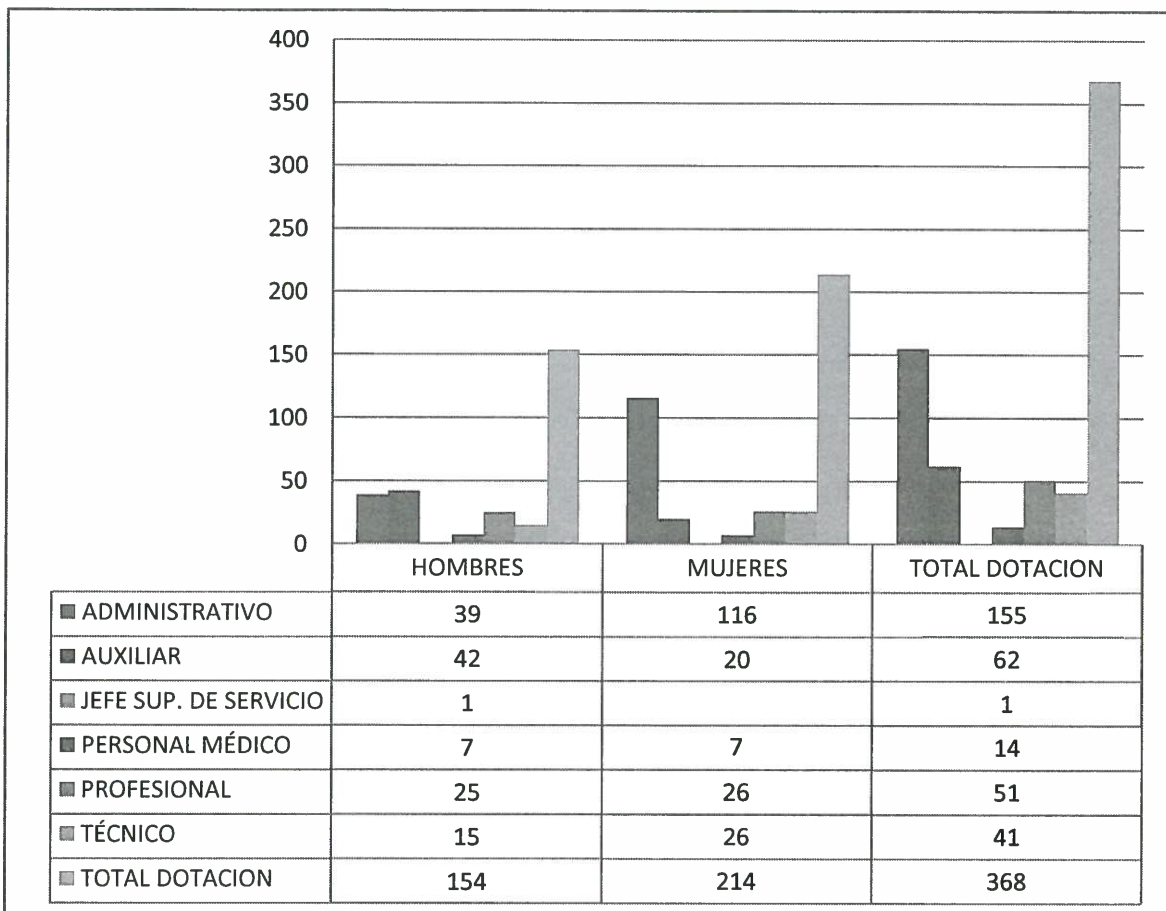
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

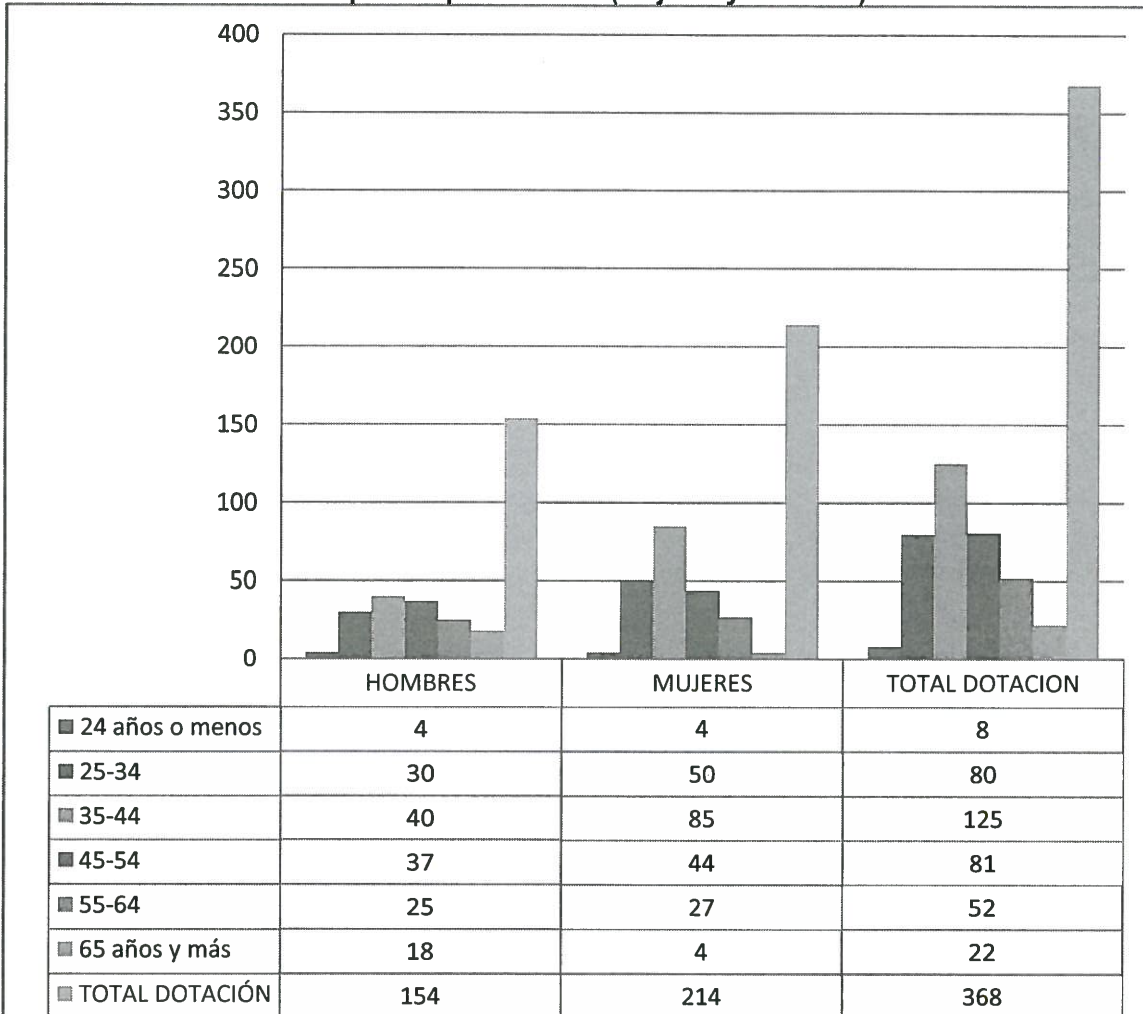


²Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2015 por Estamento (mujeres y hombres)

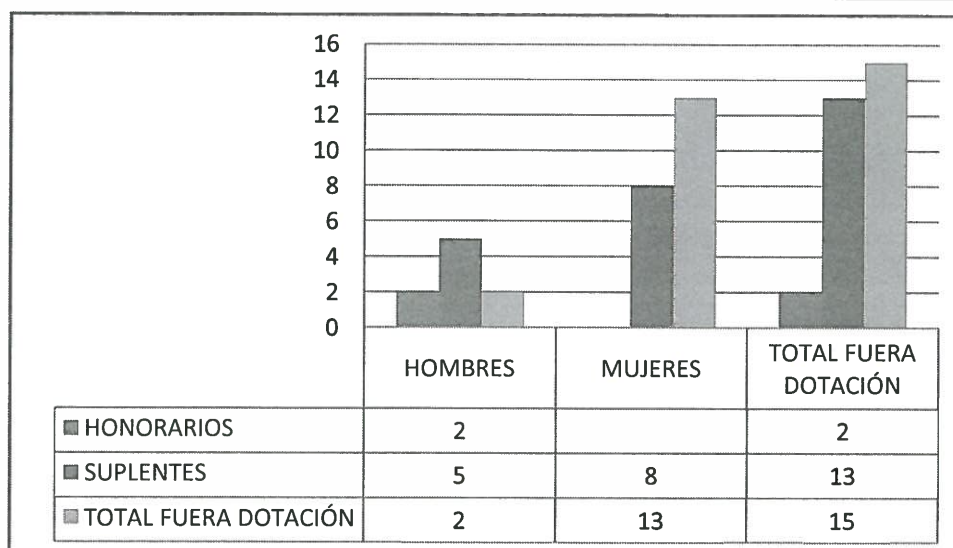


Dotación Efectiva año 2015 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

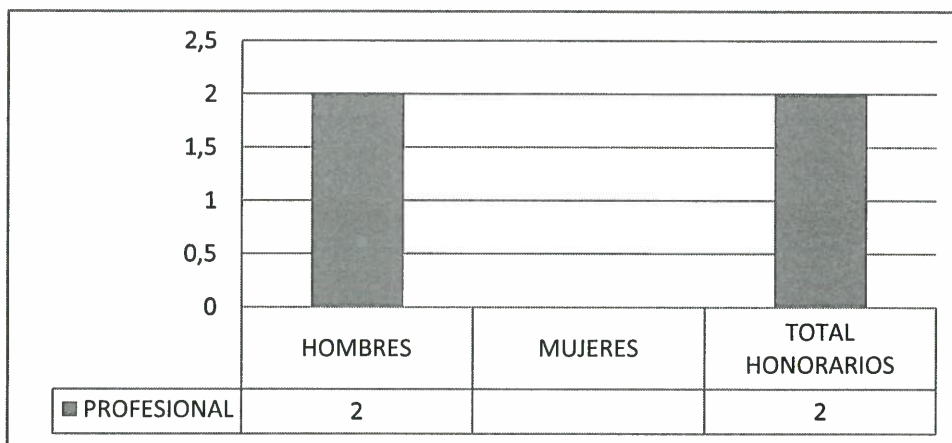


b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2015³, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

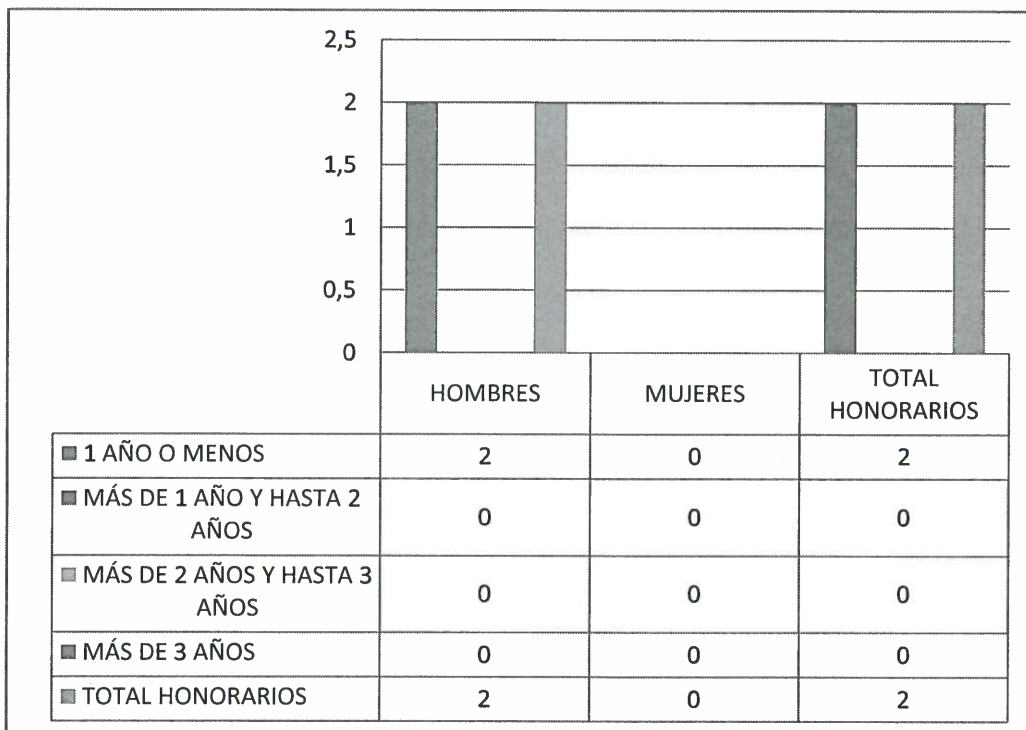


Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



³Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015.

Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Cuadro 1 | | | | | |
|--|---|-------------------------|------|---------------------|-------|
| Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ⁴ | | Avance ⁵ | Notas |
| | | 2014 | 2015 | | |
| 1. Reclutamiento y Selección | | | | | |
| 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁶ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁷ | $(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$ | 65 | 86,6 | 133,23 | |
| 1.2 Efectividad de la selección | $(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$ | 100 | 100 | 100 | |
| 2. Rotación de Personal | | | | | |
| 2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva. | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 10,0 | 6,8 | 147,1 | |
| 2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación. | | | | | |
| - Funcionarios jubilados | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 3,08 | 3,8 | 123,37 | |
| • Funcionarios fallecidos | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 0,0 | 0,0 | 100 | |
| - Retiros voluntarios | | | | | |
| o con incentivo al retiro | $(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 0,0 | 0,0 | 100 | |
| o otros retiros voluntarios | $(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 5,88 | 2,17 | 270,96 | |
| • Otros | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 1,12 | 0,81 | 138,27 | |

4 La información corresponde al período Enero 2015 - Diciembre 2015 y Enero 2014 - Diciembre 2014, según corresponda.

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

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2015.

7 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ⁴ | | Avance ⁵ | Notas |
|---|--|-------------------------|------|---------------------|-------|
| | | 2014 | 2015 | | |
| 2.3 Índice de recuperación de funcionarios | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$ | 1,16 | 36,6 | 3,16 | |
| 3. Grado de Movilidad en el servicio | | | | | |
| 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal. | $(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$ | 8,68 | 8,97 | 103,34 | |
| 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados. | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$ | 1,4 | 11,2 | 800 | |
| 4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal | | | | | |
| 4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva. | $(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 78,4 | 85,0 | 108,41 | |
| 4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario. | $\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$ | 21,1 | 6,3 | 29,52 | |
| 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁸ | $(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$ | 2,1 | 4,2 | 200 | |
| 4.4 Porcentaje de becas ⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva. | $\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$ | 0,0 | 0,0 | 100 | |
| 5. Días No Trabajados | | | | | |
| 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo. | | 1,15 | 0,14 | 821,42 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$ | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo¹⁰ | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$ | 0,46 | 0,01 | 4600 | |

⁸Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

⁹Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

¹⁰No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ⁴ | | Avance ⁵ | Notas |
|--|---|-------------------------|------|---------------------|-------|
| | | 2014 | 2015 | | |
| 5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones. | $(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$ | 0,0 | 0,0 | 100 | |
| 6. Grado de Extensión de la Jornada | | | | | |
| Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario. | $(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$ | 2,63 | 1,29 | 49,05 | |
| 7. Evaluación del Desempeño¹¹ | | | | | |
| 7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones. | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | 98,0 | 98,0 | 100 | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | 2,0 | 2,0 | 100 | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | 0 | 0 | 100 | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | 0 | 0 | 100 | |
| 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹² implementado | SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. | NO | NO | - | |
| 8. Política de Gestión de Personas | | | | | |
| Política de Gestión de Personas ¹³ formalizada vía Resolución Exenta | SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. | SI | SI | - | |
| 9. Regularización de Honorarios | | | | | |
| 9.1 Representación en el ingreso a la contrata | $(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$ | 0 | 0 | 100 | |

¹¹Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

¹²Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

¹³Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Cuadro 1

Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ⁴ | | Avance ⁵ | Notas |
|--|--|-------------------------|------|---------------------|-------|
| | | 2014 | 2015 | | |
| 9.2 Efectividad proceso regularización | $(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$ | 0 | 0 | 100 | |
| 9.3 Índice honorarios regularizables | $(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$ | 60 | 0 | 0 | |

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

| Cuadro 2 | | | |
|---|-------------------------|-----------------------|--------------------|
| Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015 | | | |
| Denominación | Monto Año 2014 | Monto Año 2015 | Notas |
| | M\$¹⁴ | M\$ | |
| INGRESOS | | 656.553.133 | 683.139.758 |
| IMPOSICIONES PREVISIONALES | | 125.406.543 | 130.856.895 |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | 10.522.681 | 10.870.510 |
| RENTAS DE LA PROPIEDAD | | 190.422 | 246.176 |
| INGRESOS DE OPERACIÓN | | 162.482 | 155.010 |
| OTROS INGRESOS CORRIENTES | | 1.366.213 | 2.471.368 |
| APORTE FISCAL | | 501.845.376 | 518.923.594 |
| VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | | 2.464 | |
| RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS | | 17.056.952 | 19.616.205 |
| GASTOS | | 654.452.280 | 696.412.784 |
| GASTOS EN PERSONAL | | 4.270.794 | 4.398.413 |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | | 2.075.322 | 2.515.105 |
| PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL | | 569.112.270 | 600.546.011 |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | 58.753.561 | 62.194.297 |
| OTROS GASTOS CORRIENTES | | 53.681 | 131.766 |
| ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | | 493.043 | 596.454 |
| PRÉSTAMOS | | 19.260.785 | 21.033.403 |
| SERVICIO DE LA DEUDA | | 432.824 | 4.997.335 |
| RESULTADO | | 2.100.853 | -13.273.026 |

¹⁴La cifras están expresadas en M\$ del año 2015. El factor de actualización de las cifras del año 2014 es 1,0435.

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

| Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015 | | | | | | | | |
|--|------|-------|--|--|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Subt. | Item | Asig. | Denominación | Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$) | Presupuesto Final ¹⁶ (M\$) | Ingresos y Gastos Devengados (M\$) | Diferencia ¹⁷ (M\$) | Notas ¹⁸ |
| 04 | | | IMPOSICIONES PREVISIONALES | 124.680.133 | 132.180.133 | 130.856.895 | 1.323.238 | |
| | 01 | | Aportes del Empleador | 464.536 | 164.536 | 165.207 | -671 | |
| | 02 | | Aportes del Trabajador | 124.215.597 | 132.015.597 | 130.691.688 | 1.323.909 | |
| 05 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 11.337.567 | 11.343.824 | 10.870.510 | 473.314 | |
| | 02 | | Del Gobierno Central | 256.139 | 262.396 | 262.949 | -553 | |
| | | 004 | Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía De Otras Entidades Públicas | 256.139 | 262.396 | 262.949 | -553 | |
| | 03 | | Fondo de Auxilio Social | 11.081.428 | 11.081.428 | 10.607.561 | 473.867 | |
| | | 001 | Comisión Revalorizadora de Pensiones | 10.712.000 | 10.712.000 | 10.406.591 | 305.409 | |
| | | 012 | Comisión Revalorizadora de Pensiones | 369.428 | 369.428 | 200.970 | 168.458 | |
| 06 | | | RENTAS DE LA PROPIEDAD | 414.452 | 414.452 | 246.176 | 168.276 | |
| 07 | | | INGRESOS DE OPERACIÓN | 203.968 | 203.968 | 155.010 | 48.958 | |
| 08 | | | OTROS INGRESOS CORRIENTES | 2.968.853 | 2.968.853 | 2.471.368 | 497.485 | |
| | 02 | | Multas y Sanciones Pecuniarias | 2.719 | 2.719 | 2.018 | 701 | |
| | 99 | | Otros | 2.966.134 | 2.966.134 | 2.469.350 | 496.784 | |
| 09 | | | APORTE FISCAL | 500.326.605 | 518.923.594 | 518.923.594 | | |
| | 01 | | Libre | 500.326.605 | 518.923.594 | 518.923.594 | | |
| 10 | | | VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 15 | 522 | | 522 | |
| | 04 | | Mobiliario y Otros | 15 | 522 | | 522 | |
| 11 | | | VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS | 12.309.530 | | | | |
| | 01 | | Venta o Rescate de Títulos y Valores | 12.309.530 | | | | |
| 12 | | | RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS | 16.543.683 | 18.543.683 | 19.616.205 | -1.072.522 | |
| | 01 | | De Asistencia Social | 5.901 | 5.901 | | 5.901 | |
| | 05 | | Médicos | 16.537.782 | 18.537.782 | 19.616.205 | -1.078.423 | |
| | | | GASTOS | 668.835.646 | 704.846.734 | 696.412.784 | 8.433.950 | |
| 21 | | | GASTOS EN PERSONAL | 3.964.362 | 4.409.419 | 4.398.413 | 11.006 | |
| 22 | | | BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 2.868.545 | 2.868.545 | 2.515.105 | 353.440 | |
| 23 | | | PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL | 573.922.507 | 595.371.862 | 600.546.011 | -5.174.149 | |
| | 01 | | Prestaciones Previsionales | 540.516.746 | 557.950.146 | 556.849.719 | 1.100.427 | |
| | | 001 | Jubilaciones, Pensiones y Montepíos | 533.640.329 | 547.890.329 | 547.890.328 | 1 | |

¹⁵Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

¹⁶Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

¹⁷Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

¹⁸En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

| | | | | | | |
|----|-----|--|----------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| | 002 | Bonificaciones | 261.394 | 3.244.794 | 3.244.795 | -1 |
| | 003 | Bono de Reconocimiento | 5.307.161 | 5.307.161 | 4.536.120 | 771.041 |
| | 004 | Desahucios e Indemnizaciones | 446.736 | 446.736 | 147.805 | 298.931 |
| | 006 | Asignación por Muerte | 706.511 | 856.511 | 856.510 | 1 |
| | 008 | Devolución de Imposiciones | 154.615 | 204.615 | 174.161 | 30.454 |
| 02 | | Prestaciones de Asistencia Social | 256.139 | 262.396 | 256.138 | 6.258 |
| | 001 | Asignación Familiar | 256.139 | 262.396 | 256.138 | 6.258 |
| 03 | | Prestaciones Sociales del Empleador | 33.149.622 | 37.159.320 | 43.440.154 | -6.280.834 |
| | 001 | Indemnización de Cargo Fiscal | | 9.698 | 9.698 | |
| | 002 | Beneficios Médicos | 33.149.622 | 37.149.622 | 43.430.456 | -6.280.834 |
| 24 | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 57.867.710 | 64.095.285 | 62.194.297 | 1.900.988 |
| | 03 | A Otras Entidades Públicas | 57.867.710 | 64.095.285 | 62.194.297 | 1.900.988 |
| | 281 | Fondo de Auxilio Social | 10.712.000 | 10.712.000 | 10.418.681 | 293.319 |
| | 282 | Fondo Desahucio Mutualidad de Carabineros | 280 | 280 | 95 | 185 |
| | 283 | Aporte Medicina Preventiva | 5.591.407 | 5.591.407 | 5.591.412 | -5 |
| | 284 | Aporte Fondo de Desahucio Carabineros | 365.535 | 378.035 | 378.036 | -1 |
| | 285 | Aporte Hospital Dirección de Previsión de Carabineros | 413.179 | 413.179 | | 413.179 |
| | 286 | Fondo Medicina Preventiva | 7.529.995 | 7.529.995 | 7.530.000 | -5 |
| | 287 | Hospital de Carabineros | 6.067.807 | 8.567.807 | 8.567.808 | -1 |
| | 288 | Fondo Hospital Dirección de Previsión de Carabineros | 16.003.048 | 17.093.123 | 17.093.124 | -1 |
| | 289 | Comisión Revalorizadora de Pensiones | 9.731.531 | 12.231.531 | 11.113.848 | 1.117.683 |
| | 290 | Aporte Fondo Desahucio Policía de Investigaciones | 344.035 | 469.035 | 469.034 | 1 |
| | 291 | Fondos Servicio Odontológico | 1.108.893 | 1.108.893 | 1.032.259 | 76.634 |
| 26 | | OTROS GASTOS CORRIENTES | | 131.766 | 131.766 | |
| | 02 | Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad | | 131.766 | 131.766 | |
| 29 | | ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 616.903 | 616.903 | 596.454 | 20.449 |
| | 04 | Mobiliario y Otros | 7.376 | 32.376 | 32.264 | 112 |
| | 05 | Máquinas y Equipos | 59.680 | 34.680 | 30.008 | 4.672 |
| | 06 | Equipos Informáticos | 74.984 | 74.984 | 73.328 | 1.656 |
| | 07 | Programas Informáticos | 474.863 | 474.863 | 460.854 | 14.009 |
| 30 | | ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS | 12.961.935 | 13.461.935 | | 13.461.935 |
| | 01 | Compra de Títulos y Valores | 12.961.935 | 13.461.935 | | 13.461.935 |
| 32 | | PRÉSTAMOS | 16.543.684 | 18.893.684 | 21.033.403 | -2.139.719 |
| | 01 | De Asistencia Social | 5.902 | 5.902 | | 5.902 |
| | 05 | Médicos | 16.537.782 | 18.887.782 | 21.033.403 | -2.145.621 |
| 34 | | SERVICIO DE LA DEUDA | 90.000 | 4.997.335 | 4.997.335 | |
| | 07 | Deuda Flotante | 90.000 | 4.997.335 | 4.997.335 | |
| | | RESULTADO | -50.840 | -20.267.705 | -13.273.026 | -6.994.679 |

c) Indicadores Financieros

| Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera | | | | | | | |
|---|---|------------------|------------------------|-------|-------|------------------------------------|-------|
| Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo ¹⁹ | | | Avance ²⁰ 2015/ 2014 | Notas |
| | | | 2013 | 2014 | 2015 | | |
| Comportamiento del Aporte Fiscal (AF) | AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²¹) | | 98,99 | 99,16 | 96.4 | 97.21 | |
| Comportamiento de los Ingresos Propios (IP) | [IP Ley inicial / IP devengados] | | 71,43 | 99,56 | 73.9 | 74.22 | |
| | [IP percibidos / IP devengados] | | 100 | 100 | 100 | 1 | |
| | [IP percibidos / Ley inicial] | | 140 | 100,4 | 135.2 | 1.35 | |
| Comportamiento de la Deuda Flotante (DF) | [DF/ Saldo final de caja] | | 0,07 | 3 | 23.65 | 7.88 | |
| | (DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos) | | 11 | 4,5 | 23.65 | 5.25 | |

d) Fuente y Uso de Fondos

| Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2015 ²² | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Código | Descripción | Saldo Inicial | Flujo Neto | Saldo Final |
| FUENTES Y USOS | | 21.131.220 | -13.273034 | 7.858.186 |
| Carteras Netas | | | -6.883.062 | -6.883.062 |
| 115 | Deudores Presupuestarios | | | |
| 215 | Acreedores Presupuestarios | | -6.883.062 | -6.883.062 |
| Disponibilidad Neta | | 12.555.854 | 3.899.770 | 16.455.624 |
| 111 | Disponibilidades en Moneda Nacional | 12.555.854 | 3.899.770 | 16.455.624 |
| Extrapresupuestario neto | | 8.575.366 | -10.289.742 | -1.714.376 |
| 113 | Fondos especiales | 14.502.172 | -5.376.174 | 9.125.998 |
| 114 | Anticipo y Aplicación de Fondos | 21.215.588 | -7.829.671 | 13.385.917 |
| 214 | Depósitos a Terceros | -14.629.493 | -7.958.670 | -22.588.163 |
| 216 | Ajustes a Disponibilidades | -12.512.901 | 10.874.773 | -1.638.128 |

¹⁹Las cifras están expresadas en M\$ del año 2015. Los factores de actualización de las cifras de los años 2013 y 2014 son 1.0927 y 1.0435 respectivamente.

²⁰ El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

²¹ Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

²² Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

No aplica

f) Transferencias²³

| Cuadro 7 | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------|-------|
| Transferencias Corrientes | | | | | |
| Descripción | Presupuesto Inicial 2015 ²⁴ (M\$) | Presupuesto Final 2015 ²⁵ (M\$) | Gasto Devengado (M\$) | Diferencia ²⁶ | Notas |
| TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO | | | | | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros | | | | | |
| TRANSNFERENCIASA OTRAS ENTIDADES PUBLICAS | 57.867.710 | 64.095.285 | 62.194.297 | 1.900.988 | |
| TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS | | | | | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros ²⁷ | | | | | |
| | 57.867.710 | 64.095.285 | 62.194.297 | 1.900.988 | |
| TOTAL TRANSFERENCIAS | | | | | |
| | 57.867.710 | 64.095.285 | 62.194.297 | 1.900.988 | |

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

24 Corresponde al aprobado en el Congreso.

25 Corresponde al vigente al 31.12.2015

26 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

27 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones²⁸

No Aplica. El servicio no cuenta con Subtítulos 30 y 31

²⁸Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2015

| N° | Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Valores Efectivo | | | Meta | Logro ²⁹ 2015 | Notas |
|----|---|--|--|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------|
| | | | | | 2013 | 2014 | 2015 | 2015 | | |
| 1 | Asistencia financiera, social y jurídica. | Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales realizadas durante el año t. Enfoque de Género: Si | (Sumatoria de días para el inicio de las gestiones judiciales año t/Número total de pensionados patrocinados año t) | días | 3.00 (33.00/11.00) | 2.77 (72.00/26.00) | 2.03 (79.00/39.00) | 2.00 (40.00/20.00) | 99% | 1 |
| 2 | Pensiones | Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar realizadas durante el año t. Enfoque de Género: No | (Sumatoria de número de días de tramitación de Asignaciones Familiares año t/N° de solicitudes de Asignaciones Familiares año t) | días | 11.28 (6216.00/551.00) | 10.10 (5594.00/554.00) | 8.81 (5798.00/658.00) | 9.00 (7200.00/800.00) | 100% | 2 |
| 3 | Pensiones | Tiempo promedio tramitación primer pago montepío durante el año t Enfoque de Género: No | (Sumatoria de N° de días entre la solicitud y el pago de cada montepío año t /Total de montepíos tramitados año t) | días | 14.19 (13820.00/974.00) | 13.18 (1609.00/1221.00) | 12.10 (8492.00/702.00) | 12.00 (13010.00/1084.00) | 99% | 3 |
| 4 | Pensiones | Porcentaje de primer pago de pensiones tramitados en un plazo máximo de 10 días durante el año t Enfoque de Género: No | (N° de primer pago de pensiones tramitados en un plazo máximo de 10 días durante el año t/Total de primer pago de pensiones tramitados durante el año t)*100 | % | 75.34 (1158.00/1537.00)*100 | 81.44 (1220.00/1498.00)*100 | 82.91 (1169.00/1410.00)*100 | 80.00 (1600.00/2000.00)*100 | 100% | 4 |

29. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%

Porcentaje de Logro del Servicio³⁰= 100

1 Mide el tiempo transcurrido entre la fecha en que el Imponente trae la documentación y la fecha que efectivamente ingresa la demanda a distribución de los Tribunales de Familia o Corte de Apelaciones. Las causas patrocinadas, corresponden sólo a la Región Metropolitana ya que es la única jurisdicción donde el Servicio Jurídico de DIPRECA puede patrocinar a pensionados que tengan el certificado de privilegio de pobreza. El período de medición es de enero a diciembre.

2 Las solicitudes de ingreso de cargas familiares pueden ser efectuadas por los imponentes, las cargas o por orden de un Tribunal. Estas solicitudes ingresan a través de oficina de partes de la Institución, Oficinas Regionales o Plataforma de Atención a Beneficiarios (PAB). El período de medición del indicador es de enero a diciembre.

3 La medición contempla la sumatoria de días hábiles desde el ingreso a la Institución, hasta el pago propiamente tal. Este indicador aplica a Cónyuges viudas, Hijos/as, Madre, hijos no matrimoniales del personal de las reparticiones afectas al Sistema (Carabineros, PDI, Gendarmería y DIPRECA). La cobertura del indicador es a nivel nacional y el período de medición es de enero a diciembre.

4 La medición contempla la suma de días hábiles y abarca desde el ingreso de la Resolución tomada de razón por CGR a la Oficina de partes de la Institución, hasta el pago propiamente tal. Este indicador aplica a Ex funcionarios del personal masculino y femenino de las reparticiones afectas al sistema. (Carabineros, PDI, Gendarmería y DIPRECA) La cobertura del indicador es a nivel nacional y el período de medición es de enero a diciembre.

³⁰El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

FORMULACIÓN PMG

| Marco | Área de Mejoramiento | Sistemas | Objetivos de Gestión | | | | Prioridad | Ponderador asignado | Ponderador obtenido | Cumple Objetivos de Gestión Sistema |
|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------------|----|-----|----|-----------|---------------------|---------------------|-------------------------------------|
| | | | Etapas de Desarrollo o Estados de | | | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | | | |
| Marco Básico | Planificación y Control de Gestión | Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional | O | | | | Alta | 80.00% | 71.00% | ✓ |
| Marco de la Calidad | Gestión de la Calidad | Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001) | | | | O | Mediana | 20.00% | 20.00% | ✓ |
| Porcentaje Total de Cumplimiento : | | | | | | | | | 91.00 | |

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

| Marco | Área de Mejoramiento | Sistemas | Tipo | Etapa | Justificación |
|-------|----------------------|----------|------|-------|---------------|
| | | | | | |

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

| Indicador | Ponderación Formulario Incentivo | Meta 2015 | % Cumplimiento Indicador Informado por el Servicio | Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio | Efectivo 2015 (evaluación final) | % Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final) | Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final) |
|-----------|----------------------------------|-----------|--|--|----------------------------------|---|--|
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|
| | | | | | | | |
| Porcentaje de primer pago de pensiones tramitados en un plazo máximo de 10 días durante el año t | 12.50 | 80,00 | 103.64 | 12.50 | 82.91 | 103.64 | 12.50 |
| Tiempo promedio tramitación primer pago montepío durante el año t | 12.50 | 12,00 | 99.17 | 12.50 | 12.10 | 99.17 | 12.50 |
| Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales realizadas durante el año t. | 12.50 | 2,00 | 98.52 | 12.50 | 2.03 | 98.52 | 12.50 |
| Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar realizadas durante el año t. | 12.50 | 9,00 | 102.16 | 12.50 | 8.81 | 102.16 | 12.50 |
| Total: | 50.00 | | | 50.00 | | | 50.00 |

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

| Indicador | Efectivo 2015 (informado por el Servicio) | Efectivo 2015 (evaluación final) | Cumplimiento Requisitos Técnicos |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|
| Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t | 31 | 31.00 | No |
| Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t | 39 | 0.00 | No |

| | | | |
|--|--------|--------|----|
| Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t | 0 | 0.00 | Si |
| Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t | 12 | 12.00 | Si |
| Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t | 100,00 | 100.00 | No |
| Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t | 0,33 | 0.33 | Si |
| Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t | 2,31 | 2.31 | Si |
| Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014 | 11,43 | 11.43 | Si |
| Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t | 100 | 100.00 | Si |
| Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t | 83 | 83.00 | Si |

Resumen Cumplimiento Objetivo 2

| | |
|----------------------------------|---------|
| Total Indicadores comprometidos: | 10 |
| Total Indicadores cumplidos: | 7 |
| % cumplimiento Objetivo 2: | 70.00 % |
| % ponderación asignada: | 30.00 % |
| % ponderación obtenida: | 21.00 % |

Nota: El grado de cumplimiento del Objetivo 2 corresponde al porcentaje de indicadores cumplidos respecto del total de indicadores transversales comprometidos, multiplicado por la ponderación asignada del Objetivo 2. Se entiende por cumplido cada indicador si está correctamente medido, informado a la red de expertos respectiva y DIPRES y publicado. Por lo tanto, el cumplimiento para cada uno de los indicadores toma valores de 0% o 100%.

OBJETIVO DE GESTIÓN N°3 - INDICADORES TRANSVERSALES (Cumplimiento Metas)

No aplica

Gasto en Personal por concepto de incentivo Institucional:

- Monto total estimado a pagar en 2016: \$190.297.751
- Monto a gastar en promedio por persona : \$506.111
- Porcentaje del gasto total en subtitulo 21: 4,49%
- Total gasto en personal: \$4.234.753.000

Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

| Cuadro 12 | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015 | | | | |
| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo ³¹ | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³² | Incremento por Desempeño Colectivo ³³ |
| Departamento de Personal | 37 | 3 | 97% | 8% |
| Contabilidad General | 68 | 7 | 90% | 8% |
| Asesorías (OYM, RRPP, Fiscalía, Dirección y Auditoría) | 47 | 4 | 100% | 8% |
| Departamento de Atención Integral al (la) Beneficiario(a) | 118 | 4 | 100% | 8% |
| Administrador de Fondos de Salud | 56 | | | |
| Administrador de Fondos de Pensiones | 54 | 4 | 100% | 8% |
| SubDepartamento de Asistencias Total | 15 | 4 | 100% | 8% |
| Servicio Médico | 103 | 4 | 100% | 8% |
| Servicio Odontológico | 65 | 4 | 100% | 8% |
| Servicio de Medicina Preventiva | 16 | 4 | 100% | 8% |
| Hospital DIPRECA | 1408 | 7 | 99,4% | 8% |

Dipreca

- Monto total estimado a pagar en 2016: \$199.955.071
- Monto a gastar en promedio por persona : \$531.795
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 4,72%
- Total gasto en personal: \$4.234.753.000

Hospital Dipreca

- Monto total estimado a pagar en 2016: \$1.052.104.376
- Monto a gastar en promedio por persona : \$ 747.233
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 3,42%
- Total gasto en personal: \$30.761.000.000.

31Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

32Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

33Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización /desconcentración en 2015.

Género

- Los compromisos en el año 2015, fueron identificar las Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) existentes en los productos estratégicos del Servicio. Éstas últimas no han sufrido grandes modificaciones y dicen relación con:
 - 1) La reproducción del rol histórico de la mujer en el ámbito privado y la cualidad de dependiente del funcionario o ex funcionario de las entidades de orden y seguridad, genera una inequidad relacionada con el acceso de la información respecto de los productos entregados por DIPRECA, al momento de obtener la pensión montepío (pensiones, salud y asistencias).
 - 2) A nivel de diseño de productos, Servicios Social por su naturaleza funcional gestiona una serie importante de temas relativos a problemas derivados de la diferencia de género, tal es el caso de situaciones ligadas a problemas familiares (violencia intrafamiliar, abandono), como también otros relativos al cuidado de personas adultas y su correspondiente representante, que en la mayoría de los casos son mujeres, sin el conocimiento necesario para la administración o cuidados de la persona en calidad de incapaz.
 - 3) Si bien el informe estadístico tiene datos desagregados por sexo, los dueños de proceso de productos estratégicos no han aprehendido dichos datos para ejecutar gestión con enfoque de género.
 - 4) Los sistemas de información relativos a participación ciudadana como los instrumentos utilizados para el conocimiento de clientes, usuarios/as, beneficiarios/as, si bien cuentan con la métrica desagregada por sexo, no se han realizado estudios concluyentes para la observancia de brechas, barreras e inequidades de género.
- En respuesta a estas problemáticas de información detectadas, se desarrollo un plan comunicacional en el que se abordaron temas de género e incluyó lenguaje no sexista para la información difundida en folletería, revistas, afiches, canal de Televisión y eventos para beneficiarios. Además se diseñó un proyecto con el objetivo de entregar herramientas jurídicas, sociales y psicológicas a personas que detentan la representación transitoria de imponentes que se encuentren en proceso de interdicción por demencia o incapacidad severa, para alivianar la sobre carga del/la cuidador/a, contribuyendo a la mejora en la calidad de los cuidados a los y las pensionados/as y montepiados/as de DIPRECA, de la región metropolitana en la ciudad de Santiago.
- Y al mismo tiempo se desagregaron por sexo algunos sistemas informáticos y el Estudio de Percepción y Grado de Satisfacción, lo que permitirá evidenciar las inequidades.
- Para terminar se diseñaron indicadores para controlar y evidenciar el avance en el trabajo en las Inequidades, Brechas y Barreras.

- **Descentralización /Desconcentración**

El compromiso en materias de descentralización para el año 2015 fue informar el ARI /PROPIR Inicial y Gasto anual y mensual, se logró reportar el ARI 2016, PROPIR Inicial y la ejecución mensual del PROPIR en los plazos establecidos. La Institución ingreso mensualmente la información del gasto nacional y regional a través del aplicativo CHILEINDICA, no obstante quedo pendiente informar el mes de diciembre, lo anterior dado los tiempos dispuestos para el cierre anual a través de SIGFE, los que excedían lo establecido por dicho aplicativo

Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

No aplica

Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015

No aplica

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

No aplica.