

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE
CARABINEROS DE CHILE

Marzo 2017
21 de Mayo 592, 229517500
www.dipreca.cl

Índice

1.	Presentación Cuenta Pública.....	3
2.	Resumen EjecutivoServicio.....	5
3.	Resultados de la Gestión año 2016	7
4.	Desafíos para el año 2017	12
5.	Anexos	13
	Anexo 1: Identificación de la Institución	14
	a) Definiciones Estratégicas	14
	b) Organigramay ubicación en la Estructura del Ministerio.....	16
	c) Principales Autoridades.....	18
	Anexo 2: Recursos Humanos	19
	Anexo 3: Recursos Financieros	29
	Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016	35
	Anexo 5: Compromisos de Gobierno	38
	Anexo6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016.....	39
	Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	43
	Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.....	44
	Anexo 9:Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.	48
	Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	48
	Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016	48
	Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	48

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 7.977 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 2016 fue de M\$7.184.324.839.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 27.516 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Fiscalizar 48.585 empresas, de las cuales el 65.30% corresponden a empresas no fiscalizadas anteriormente.
- 3) Capacitar a 96.925 jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, abarcando su oferta en la totalidad de las regiones del país.
- 4) Asistir económicamente a 171.693 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoratícios, alcanzando una cifra total de M\$ 34.469.763.
- 5) Responder más de 30 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 6) Entregar un total de M\$ 45.852.287.- 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.
- 7) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 207 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).
- 8) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.009.265 aportes, equivalentes a M\$129.525.000.
- 9) Se promulgó la Ley N° 20.970, que establece un reajuste extraordinario de un 10% al monto de la Pensión Básica Solidaria de Vejez. El reajuste a la Pensión Básica Solidaria de Vejez es automático, por ser del mismo monto se reajustará la Pensión Básica Solidaria de Invalidez. Asimismo, se recalcularán y

aumentarán los Aportes Previsionales Solidarios de acuerdo a la forma de cálculo establecido en la ley 20.255.

- 10) Se comenzó la ejecución del "Proyecto de mejora integral de los procesos de atención ciudadana", aprobado técnicamente por el Comité de Modernización del Ministerio de Hacienda y co-financiado con recursos del Banco Interamericano del Desarrollo BID, con el objetivo de perfeccionar la accesibilidad, eficiencia y oportunidad de los procesos de atención ciudadana.
- 11) Prestar atención mediante operativa geriátrica y oftalmológica, en coordinación con otros organismos públicos en distintas regiones del país, a través de los 4 establecimientos con los que cuenta CAPREDENA en su Red de Salud abierta a la comunidad.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.121.951 atenciones por un monto total de M\$ 88.432.000.-

Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

Los logros más relevantes en el año 2016 de DIPRECA fueron:

- a) Incrementó los recursos destinados al financiamiento en salud, alcanzando los M\$ 88.432.000, que permitieron financiar un total de 7.121.951 prestaciones de salud.
- b) Canceló un total de 790.668 pensiones, que representan un aumento de un 1% por este concepto en comparación al año 2015, alcanzando los M\$ 582.050.000.-
- c) Otorgó préstamos asistenciales por un monto de M\$ 12.444.000, correspondiente a un 5,2% más que el año anterior, entregando más de 19.700 préstamos en el año.

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 2016, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.


ALEJANDRA KRAUSS VALLE
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 2016 con un presupuesto aprobado por ley de MM\$724.742 y una dotación efectiva de 348 funcionarios de planta y contrata, además de 250 funcionarios en Servicio Médico- dental y 1.698 al Hospital Dipreca, que se rigen bajo las normas del código del Trabajo.

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 12,2%, llegando en el año 2016 a MM\$ 88.432. Lo anterior permitió financiar un total de 7.121.951 prestaciones de Salud, un 0,2% más que el año 2015 y que incluye al HOSDIP, Servicio Médico y la red de prestadores del extra sistema de salud, con los que DIPRECA mantiene Convenio.

En el ámbito Previsional, para el año 2016 se destaca: el pago por un total de 790.668 pensiones, que representan un aumento de un 1% por este concepto en comparación al año 2015; 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\$ 12.444, correspondiente a un 5,2% más que el año anterior, entregando más de 19.700 préstamos.

En relación a la gestión transversal de la Institución se ha obtenido la mantención de la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad 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.

Entre los desafíos para el año 2017 se tiene: Implementar un Sistema de identificación biométrica en el área aseguradora de salud, remodelación de la plataforma de atención de público, la creación de un call center institucional, entre otros proyectos.



JAIÉ GÁTICA BARROS
DIRECTOR DE PREVISIÓN (TP)

DIRECCION DE PREVISION DE CARABINEROS DE CHILE

3. Resultados de la Gestión año 2016

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

Durante el año 2016, 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 2016 en el Hospital DIPRECA (HOSDIP) se destaca principalmente el incremento de un 2% en las consultas médicas, un incremento de un 5% en los procedimientos de apoyo diagnóstico y un 7% en las intervenciones quirúrgicas. En tanto, en el ámbito administrativo, se destaca la reducción de un 14% el gasto en horas extraordinarias.

En el Servicio de Medicina Preventiva propiamente tal, durante el año 2016 el examen de Medicina Preventiva se realizó a 64.216 funcionarios en servicio activo a lo largo de todo el territorio nacional, correspondiente a aproximadamente el 87% 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 2016 se entregaron más de 200.566 prestaciones, equivalente a un incremento de un 2,6% 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 12,2%, en comparación al año 2015, llegando en el año 2016 a MM\$ 88.432, incluyendo los gastos por conceptos de concurrencia, copago y seguro

de salud¹. Lo anterior permitió financiar un total 7.121.951 prestaciones de Salud, un 0,2% más que el año 2015 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:

Servicio Hospitalario	Número de Beneficiarios	Cantidad de Prestaciones	Montos (M\$), según Aporte		
			Aporte Seguro	Aporte DIPRECA	Copago
Total 2016	1.040.426	7.121.951	28.667.885	36.951.609	22.813.310
Hospital DIPRECA	128.035	1.737.146	8.615.036	10.251.230	843.016
Hospitales Clínicos	12.576	58.592	599.199	434.568	854.056
Hospitales FFAA y de Orden	420.012	3.104.819	6.965.519	11.231.365	4.375.746
Hospitales Privados	70.533	389.486	3.192.948	3.025.860	5.408.142
Hospitales SNS	54.231	308.320	856.182	1.246.342	1.364.837
Profesionales Privados	337.093	1.441.200	8.117.784	10.283.154	9.967.513
Reintegros	17.946	82.388	321.217	479.091	-

Dentro de los logros más destacados en esta área, se puede encontrar la mantención de 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 2016 el área de Pensiones contó con un presupuesto de MM\$ 582.050 lo que representa un aumento de un 6,45% en comparación con el año anterior, esto permitió pagar un total de 790.668 pensiones, lo que representa un aumento de un 1,1% por este concepto.

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

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.

pensionados(as); iv) La eliminación de la cotización simultánea en DIPRECA de otras calidades contractuales compatibles con su cargo.

Se concluyó el Desarrollo del Sistema de Imposiciones y se comenzó la migración de la historia impositiva del 100% de los beneficiarios de Dipreca y PDI, 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 concluido, 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 2016 se encuentra la mantención de la certificación 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) de DIPRECA.

Como parte de los resultados de la optimización de dichos procesos, 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 12 días en el 2015 como promedio a 10,8 días en el 2016, además se redujo el porcentaje de primer pago de pensiones tramitadas en un plazo máximo de 10 días, pasando de un 80% en el año 2015 a un 82,94% en este año 2016, en tanto el proceso de pago de asignaciones familiares, que en el año 2016 se registró 8,34 días de tramitación en promedio contra los 9 días registrados en el año 2015.

Área Asistencias:

Durante el año 2016, 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 2016 se entregaron préstamos por un monto de MM\$ 12.444 lo que representa un 5,2% más que el año anterior, entregando más de 19.700 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\$ 10.533 y 18.984 respectivamente, lo que representa un 85% y 95,4% respectivamente del total de la asistencia financiera brindada.

En el producto de Asistencia Social, se registraron 2.989 intervenciones sociales, siendo esto un incremento de un 5,8% respecto al año anterior y en relación al producto Asistencia Jurídica, se entregaron 450 atenciones, reflejando una reducción de un 19,6% en relación al año anterior.

Beneficiarios(as):

Durante el 2016 se realizaron más de 222.530 atenciones de beneficiarios, lo que presenta una reducción de un 5,1% 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 98,2% de las atenciones.

Respecto a la atención vía página web, se trabajó en conjunto con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia referido a Gobierno Electrónico se actualizó el catastro, el que arrojó 50 trámites y 12 de ellos en completamente digitalizados (nivel 4).

Con el objetivo de analizar, gestionar y responder los requerimientos vinculados al servicio de los beneficiarios, se consolidó la implementación del Sistema de Gestión en las Relaciones con los Usuarios, el que permite establecer flujos de trabajo transversales y unifica registros de información estadísticos para un servicio eficiente y oportuno del beneficiario, y asimismo mejora la gestión y toma de decisiones de la unidad competente para un servicio eficiente y oportuno. Este Sistema será la base del proyecto "Contact Center", mediante el cual se espera mejorar la gestión de atención telefónica.

Pensando en facilitar la accesibilidad a los beneficiarios y entregar una atención más expedita, se implementó módulos de Autoatención en las oficinas regionales y trámites que presentan mayor demanda, 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 a más de 2.000 personas. Los resultados obtenidos reflejan una satisfacción neta de los beneficiarios de un 95,35%.

En el ámbito calidad, se mantuvo la certificación de la norma ISO 9001:2008 en los procesos 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 de la Oficina de gestión de redes de salud.

En el Área de gestión, durante este año, se dio cumplimiento a un 98% de las metas comprometidas en el Convenio de Desempeño Colectivo, suscrito por el Ministro del Interior y Seguridad Pública, al igual que los objetivos de gestión institucional del Programa de Mejoramiento de la Gestión, que fueron cumplidos en un 100%.

Se elaboró y distribuyó el Anuario Estadístico 2015 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, estableciéndose los principales proyectos en que se enfocará la gestión institucional.

En el área de Recursos Humanos, 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 área comunicacional, 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.

4. Desafíos para el año 2017

Entre los desafíos más relevantes de la gestión del Servicio para el año 2017, se encuentran los siguientes compromisos que van íntegramente relacionados con la modernización que anhela Dipreca y las necesidades de nuestros beneficiarios/as en los variados escenarios que se nos presentan como Institución. De los principales proyectos, destacamos:

- Incrementar la recuperación de préstamos médicos de un 35% a un 40% el 2017. Lo anterior, con el objeto de incorporar esos recursos al Fondo de salud.
- Incrementar de un 82% a un 84% las pensiones tramitadas en un plazo de 10 días o menos,
- Mantener los tiempos de tramitación de pago de pensiones de Montepío y asignación familiar en 10 y 8 días respectivamente.

Todos estos proyectos, están orientados a mejorar el proceso y con él impactar con la reducción de plazos a todas las personas que requieran tramitar estos beneficios.

Entre los proyectos que si requieren recursos presupuestarios, podemos destacar

- Desarrollo e implementación del sistema de identificación biométrica en los prestadores ambulatorios de Megasalud, CAPREDENA, Hospital Militar, Hospital Clínico Universidad de Chile y Bionet mediante la emisión de un bono electrónico, optimizando con ellos los tiempos de cálculo de aportes, como asimismo el proceso de pago a prestadores. Para este proyecto, hay considerados unos M\$150.000 y se espera acelerar el proceso de liquidación de prestadores preferentes en la Región Metropolitana
- Implementación de un call center institucional, cuyo propósito es contar con un sistema de atención telefónica eficiente, con tecnología que facilite la comunicación entre los operadores con los beneficiarios, posibilitando así la entrega de la información actualizada, personalizada, ágil y oportuna. Para este proyecto se estima un presupuesto de M\$70.000, el cual permitirá mejorar la atención telefónica de todos los beneficiarios del Sistema.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2016
- Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2016
- Anexo 11: 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. Decreto Supremo N°103 de 1975 y sus modificaciones, ambos 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 2016

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.

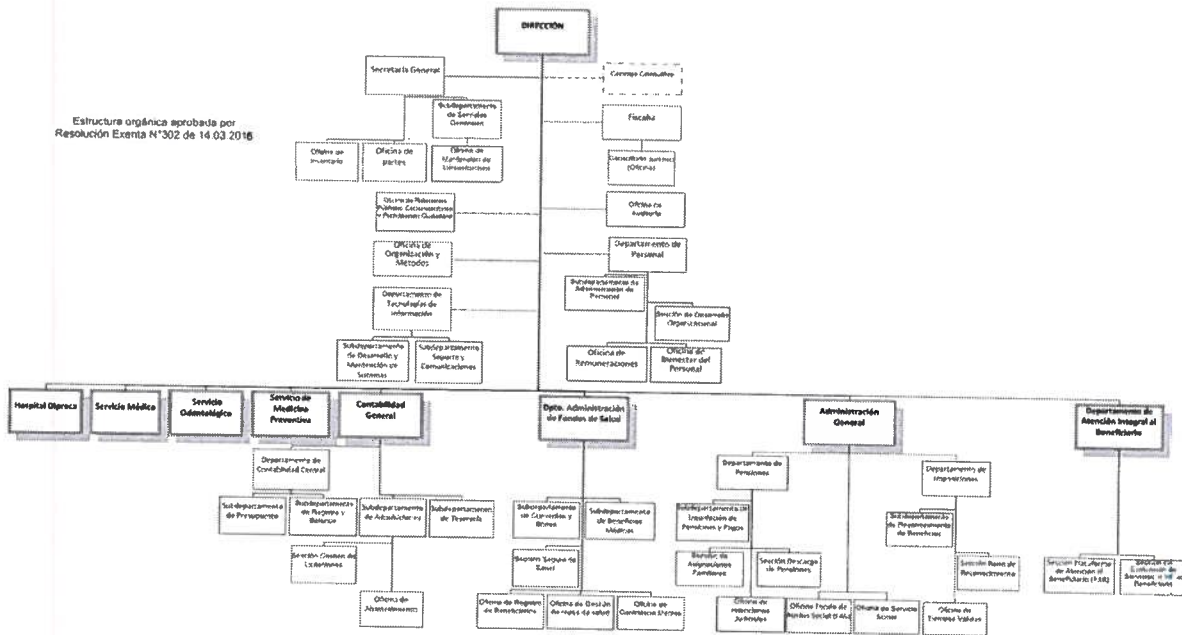
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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 correspondiente a asegurar la continuidad del ingreso económico al beneficiario titular de la pensión (montepíos)	1,2,3
2	Salud - Otorgamiento de Prestaciones de salud con fines curativos y preventivos.	1,2,3
3	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

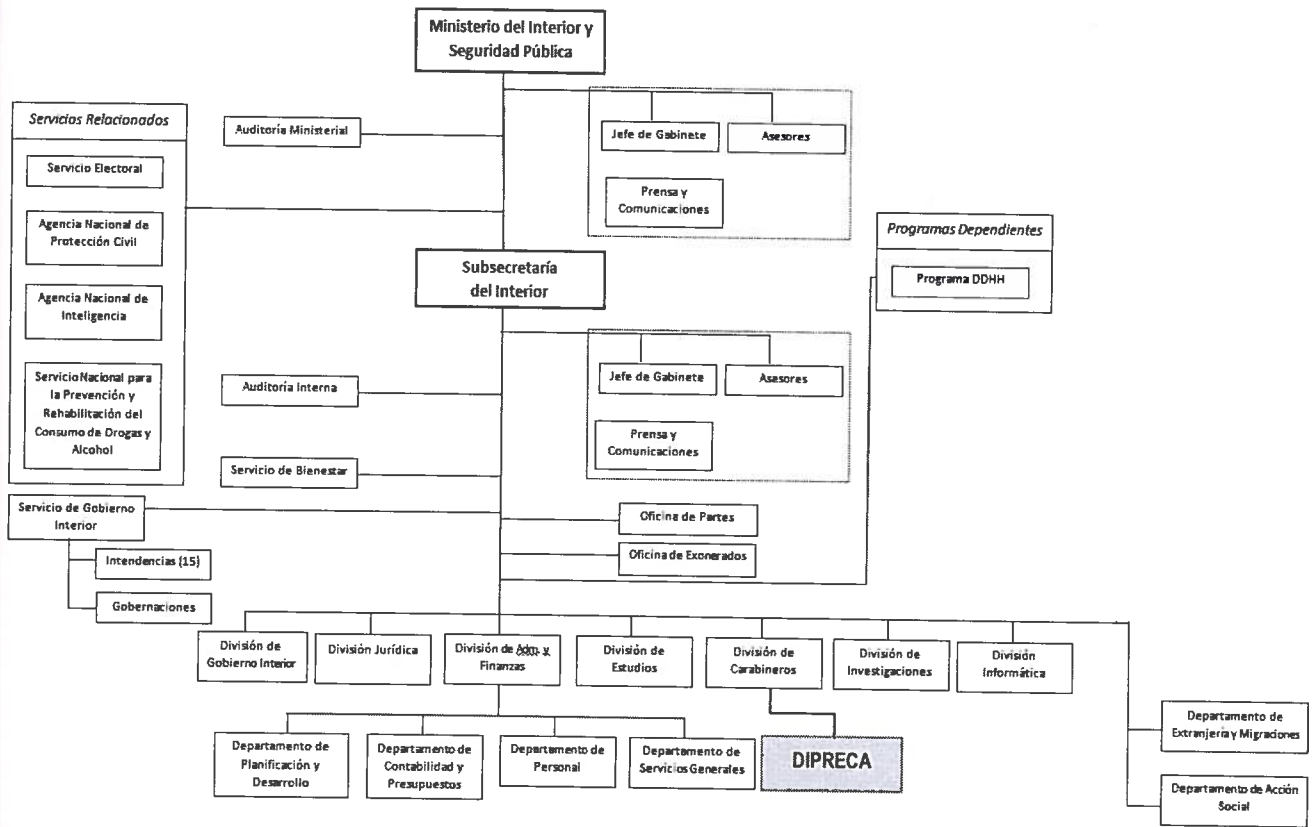
-Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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) Organigramay ubicación en la Estructura del Ministerio



b.2 Ubicación en la estructura del Ministerio

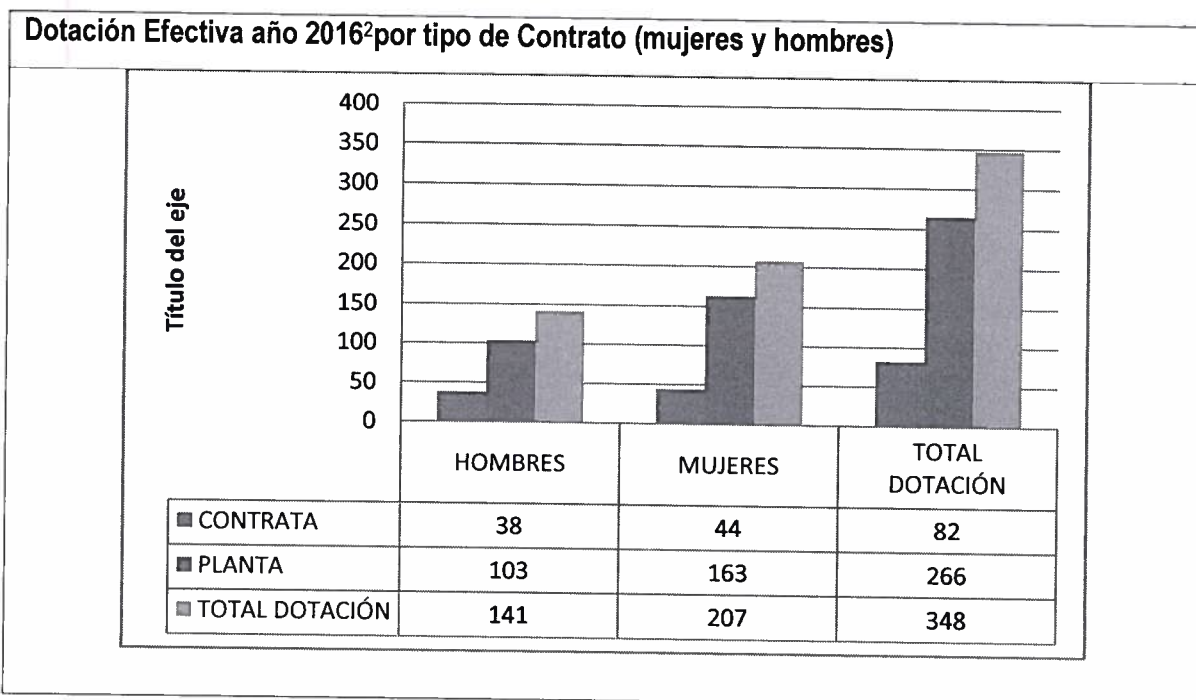


c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director del Servicio	Jaime Gatica Barros (TP)
Fiscal	Pamela Sánchez Guzmán (TP)
Director del Hospital DIPRECA	Gabriel Burgos Salas (TP)
Secretario General (Administrador de Fondos de Salud)	Sergio Godoy Apablaza
Contador General	María Rojas Calcagni (TP)
Administrador General (Administrador de Fondos de Pensiones)	Luis Justiniano Rodríguez
Jefa Departamento de Atención Integral al(la) Beneficiario(a) (S)	Yamili Acevedo Aravena
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

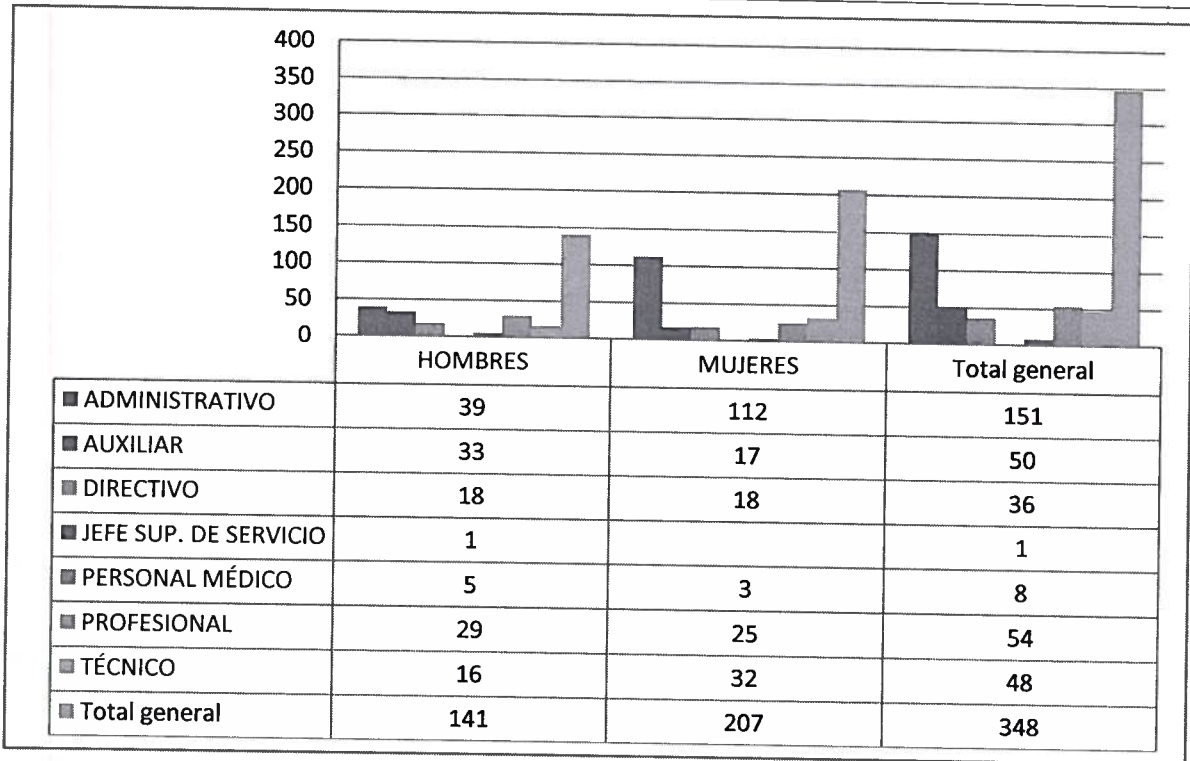
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

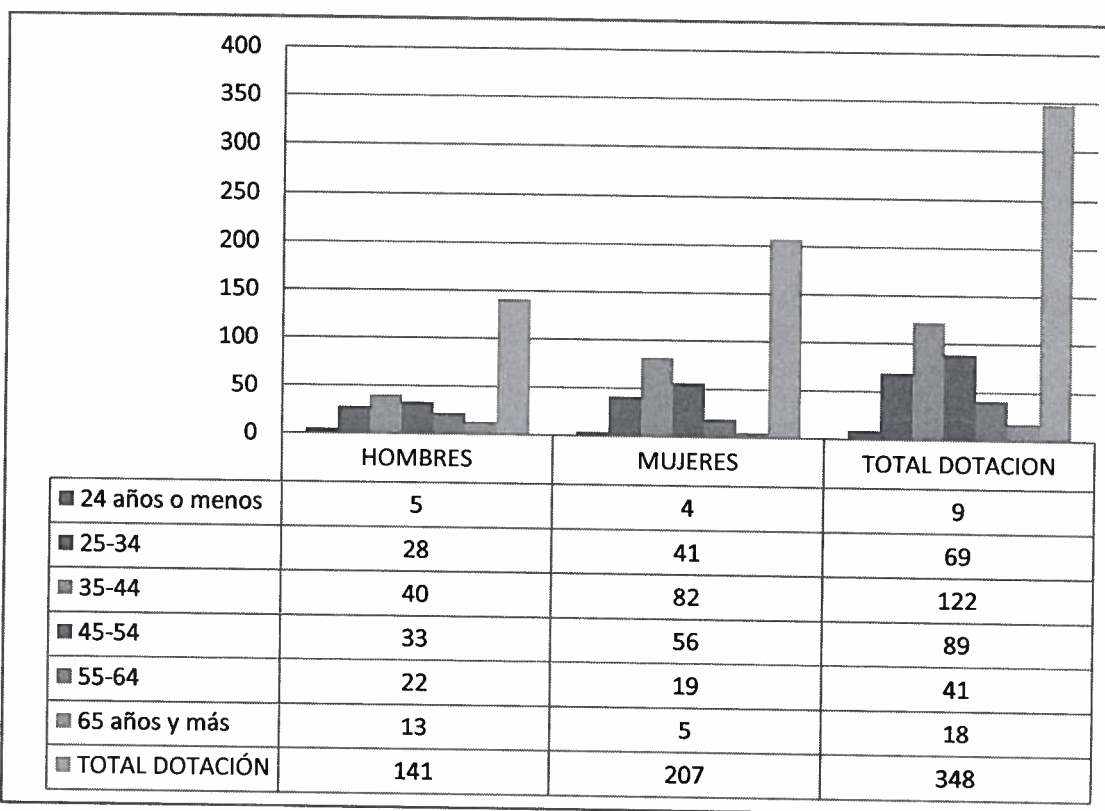


²Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2016 por Estamento (mujeres y hombres)

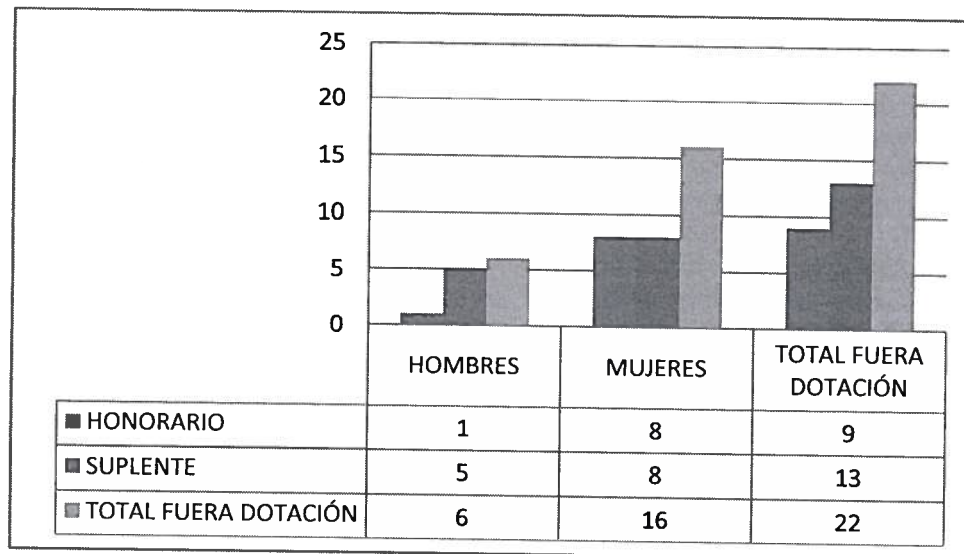


Dotación Efectiva año 2016 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



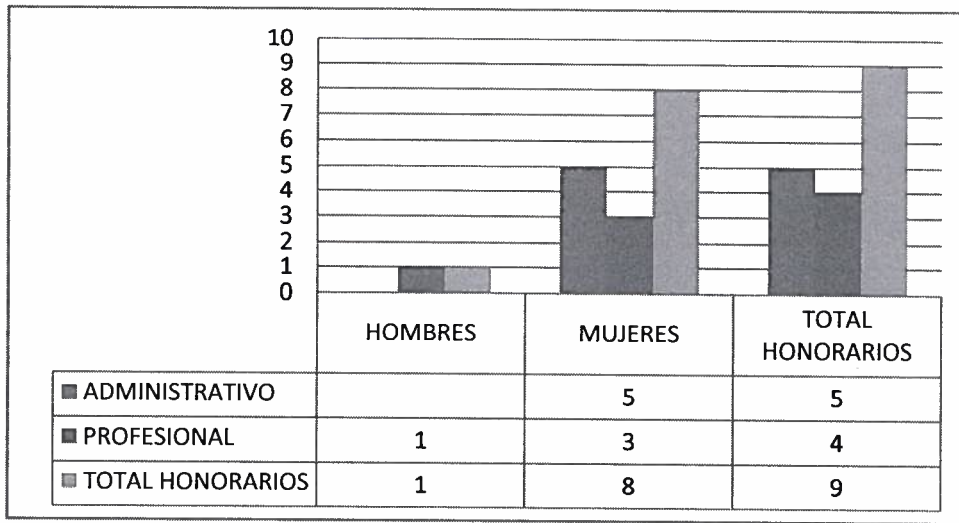
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2016³, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

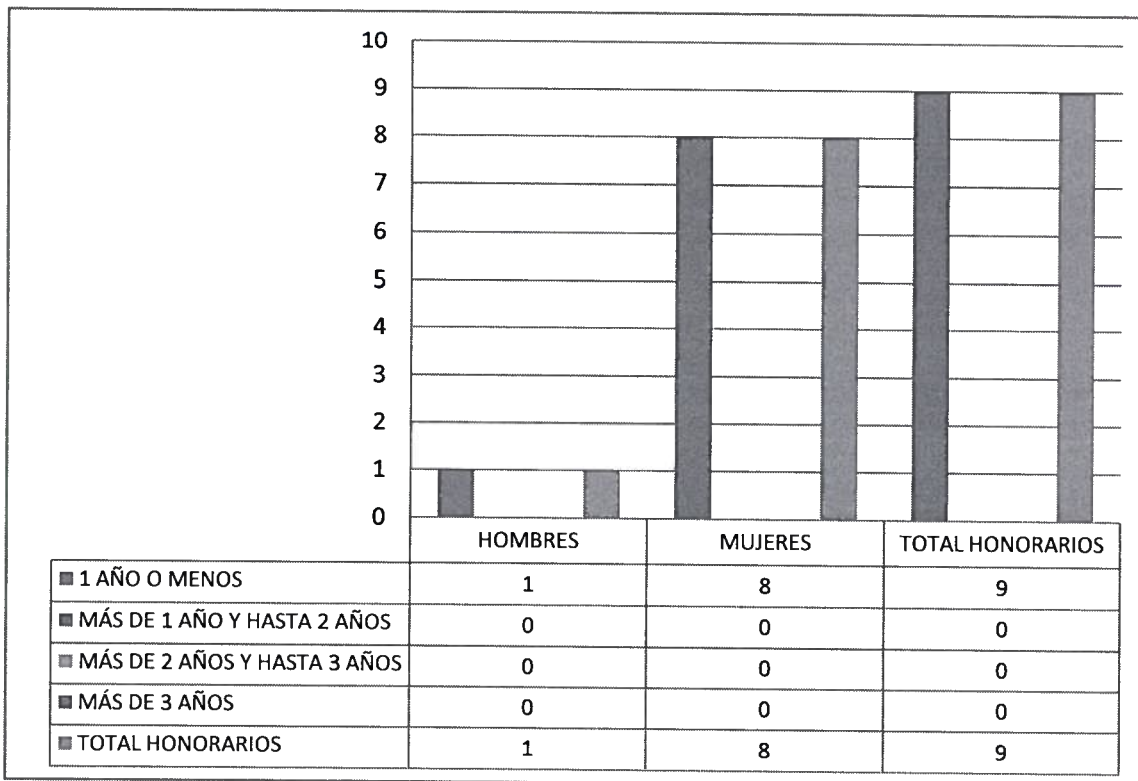


³Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016.

Personal a honorarios año 2016 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2016 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
		2015	2016		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁶ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁷	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	86,6	100	115,5	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t 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° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	6,8	12,64	53,8	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	3,8	5,74	151,1	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,0	100	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	0,0	100	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	2,17	3,73	58,2	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,81	3,16	25,6	

4 La información corresponde al período Enero 2016 - Diciembre 2016 y Enero 2015 - Diciembre 2015, 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 9 de la ley de presupuestos 2016.

7 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatas/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
		2015	2016		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	36,6	7,75	472,2	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	8,97	9,02	100,6	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	11,2	0	0	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	85,0	43,05	50,6	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	6,3	7,85	124,6	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁸	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	4,2	9,09	216,4	
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	100	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,14	0,98	14,3	

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.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴		Avance ⁵	Notas
		2015	2016		
• Licencias médicas de otro tipo ¹⁰	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,01	0,38	2,6	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,0	0,08	0	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	1,29	2,23	172,9	
7. Evaluación del Desempeño¹¹					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	98,0	98,98	101	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	2,0	1,01	50,5	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0,0	100	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	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					

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

12 Sistema 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.

13 Política 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
		2015	2016		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0	0	100	
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	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0	0	100	

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016			
Denominación	Monto Año 2015 M\$ ¹⁴	Monto Año 2016 M\$	Notas
INGRESOS	709.040.495	751.953.254	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	135.818.237	133.999.776	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	11.282.657	11.494.777	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	255.510	253.489	
INGRESOS DE OPERACIÓN	160.887	135.639	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	2.565.068	1.100.577	
APORTE FISCAL	538.598.197	582.200.975	
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	20.359.939	22.768.021	
GASTOS	722.816.758	753.346.308	
GASTOS EN PERSONAL	4.565.176	4.694.107	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.610.463	2.801.029	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	623.315.267	639.626.166	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	64.552.348	67.871.926	
OTROS GASTOS CORRIENTES	136.762	370.592	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	619.068	366.784	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS		3.160.000	
PRÉSTAMOS	21.830.869	27.580.902	
SERVICIO DE LA DEUDA	5.186.805	6.874.802	
RESULTADO	-13.776.263	-1.393.054	

¹⁴La cifras están expresadas en M\$ del año 2016. El factor de actualización de las cifras del año 2015 es 1,0379.

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas ¹⁸
INGRESOS				724.642.013	754.854.603	751.953.254	2.901.349	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	138.347.686	134.866.415	133.999.776	866.639	
	01		Aportes del Empleador	482.189	162.468	161.057	1.411	
	02		Aportes del Trabajador	137.865.497	134.703.947	133.838.719	865.228	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.678.549	11.357.315	11.494.777	-137.462	
	02		Del Gobierno Central	275.383	240.566	250.541	-9.975	
		004	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	275.383	240.566	250.541	-9.975	
	03		De Otras Entidades Públicas	12.403.166	11.116.749	11.244.236	-127.487	
		001	Fondo de Auxilio Social	12.019.700	10.905.856	11.019.627	-113.771	
		012	Comisión Revalorizadora de Pensiones	383.466	210.893	224.609	-13.716	
06			RENTAS DE LA PROPIEDAD	430.202	238.624	253.489	-14.865	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	211.719	138.287	135.639	2.648	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.117.560	1.088.156	1.100.577	-12.421	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	2.822	3.864	4.377	-513	
	99		Otros	3.114.738	1.084.292	1.096.200	-11.908	
09			APORTE FISCAL	538.091.466	582.200.975	582.200.975		
	01		Libre	538.091.466	582.200.975	582.200.975		
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	16	16		16	
	04		Mobiliario y Otros	16	16		16	
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	13.454.489	2.654.489		2.654.489	
	01		Venta o Rescate de Títulos y Valores	13.454.489	2.654.489		2.654.489	
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	18.310.326	22.310.326	22.768.021	-457.695	
	01		De Asistencia Social	6.126	6.126		6.126	
	05		Médicos	18.304.200	22.304.200	22.768.021	-463.821	
GASTOS				724.692.853	755.529.609	753.346.308	2.183.301	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.234.753	4.694.114	4.694.107	7	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.859.945	2.848.722	2.801.029	47.693	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	623.055.851	646.057.632	639.626.166	6.431.466	
	01		Prestaciones Previsionales	586.629.670	603.670.931	597.461.426	6.209.505	
		001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	579.034.717	590.866.979	585.572.712	5.294.267	
		002	Bonificaciones	271.327	4.089.305	4.089.304	1	
		003	Bono de Reconocimiento	5.966.066	6.731.487	6.125.377	606.110	
		004	Desahucios e Indemnizaciones	463.712	169.045	168.139	906	
		006	Asignación por Muerte	733.358	1.428.415	1.120.194	308.221	
		008	Devolución de Imposiciones	160.490	385.700	385.700		
	02		Prestaciones de Asistencia Social	275.383	240.566	275.382	-34.816	
		001	Asignación Familiar	275.383	240.566	275.382	-34.816	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	36.150.798	42.146.135	41.889.358	256.777	
		002	Beneficios Médicos	36.150.798	42.146.135	41.889.358	256.777	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	61.548.718	68.720.565	67.871.926	848.639	
	03		A Otras Entidades Públicas	61.548.718	68.720.565	67.871.926	848.639	

¹⁵Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

¹⁶Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016.

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.

	281	Fondo de Auxilio Social	12.019.700	10.905.856	10.905.858	-2
	282	Fondo Desahucio Mutualidad de Carabineros	291	205		205
	283	Aporte Medicina Preventiva	5.803.880	6.801.078	6.801.080	-2
	284	Aporte Fondo de Desahucio Carabineros	379.425	451.135	447.186	3.949
	285	Aporte Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	428.880	238.624	91.214	147.410
	286	Fondo Medicina Preventiva	7.816.135	6.674.671	6.674.674	-3
	287	Hospital de Carabineros	6.298.384	9.247.162	9.247.161	1
	288	Fondo Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	17.192.555	18.820.209	18.820.210	-1
	289	Comisión Revalorizadora de Pensiones	10.101.329	14.162.567	13.768.526	394.041
	290	Aporte Fondo Desahucio Policía de Investigaciones	357.108	508.518	508.517	1
26	291	Fondos Servicio Odontológico	1.151.031	910.540	607.500	303.040
	02	OTROS GASTOS CORRIENTES		370.594	370.592	2
		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad		370.594	370.592	2
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	425.684	484.592	366.784	117.808
	05	Máquinas y Equipos	31.140	142.048	56.135	85.913
	07	Programas Informáticos	394.544	342.544	310.649	31.895
30		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	14.167.576	3.160.000	3.160.000	
	01	Compra de Títulos y Valores	14.167.576	3.160.000	3.160.000	
32		PRÉSTAMOS	18.310.326	22.310.326	27.580.902	-5.270.576
	01	De Asistencia Social	6.126	6.126		6.126
	05	Médicos	18.304.200	22.304.200	27.580.902	-5.276.702
34		SERVICIO DE LA DEUDA	90.000	6.883.064	6.874.802	8.262
	07	Deuda Flotante	90.000	6.883.064	6.874.802	8.262
RESULTADO			-50.840	-675.006	-1.393.054	718.048

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁹			Avance ²⁰ 2016/ 2015	Notas
			2014	2015	2016		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²¹)		99,16	96,4	92,42	95,87	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		99,56	73,9	101,36	137,15	
	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]		100,4	135,2	98,65	72,97	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		3	23,65	137,5	581,40	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		4.5	23,65	137,50	581,40	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2016 ²²				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		14.741.257	-1.393.059	13.348.198
Carteras Netas			-9.401.589	-9.401.589
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-9.401.589	-9.401.589
Disponibilidad Neta		16.455.628	15.995.020	32.450.648
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	16.455.628	15.995.020	32.450.648
	Extrapresupuestario neto	-1.714.371	-7.986.490	-9.700.861
113	Fondos especiales	9.125.998	-9.125.998	
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	13.385.919	-3.202.011	10.183.908
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-22.588.160	3.989.058	-18.599.102
216	Ajustes a Disponibilidades	-1.638.128	352.461	-1.285.667
219	Trasposos Interdependencias			

¹⁹Las cifras están expresadas en M\$ del año 2016. Los factores de actualización de las cifras de los años 2014 y 2015 son 1,0830 y 1,0379 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

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2016				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

No aplica.

f) Transferencias²³

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016 ²⁴ (M\$)	Presupuesto Final 2016 ²⁵ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁶	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ²⁷	61.548.718	68.720.565	67.871.926	848.639	
TOTAL TRANSFERENCIAS	61.548.718	68.720.565	67.871.926	848.639	

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

²⁴Corresponde al aprobado en el Congreso.

²⁵Corresponde al vigente al 31.12.2016

²⁶ Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

²⁷ Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones²⁸

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2016							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ²⁹	Ejecución Acumulada al año 2016 ³⁰	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2016 ³¹	Ejecución Año 2016 ³²	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

No aplica.

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

29Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

30Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2016.

31Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2016.

32Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2016.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2016

N°	Producto	Nombre	Formula	Unidad de	Efectivo			Meta	Logro ³³	Notas
					2014	2015	2016			
Estrategico		Indicador	Indicador	Medida	2014	2015	2016	2016	%	
1	Asistencia financiera, social y jurídica. - Asistencia Jurídica	Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales realizadas durante el año t.	(Sumatoria de días para el inicio de las gestiones judiciales año t/Número total de pensionados patrocinados año t)	días	2.77 (72.00/26.00)	2.03 (79.00/39.00)	1.95 (74.00/38.00)	2.00 (80.00/40.00)	100,0%	1
			Enfoque de Género: Si		H: 2.84 (54.00/19.00)	H: 2.10 (44.00/21.00)	H: 1.92 (50.00/26.00)	H: 2.00 (40.00/20.00)		
					M: 2.57 (18.00/7.00)	M: 1.94 (35.00/18.00)	M: 2.00 (24.00/12.00)	M: 2.00 (40.00/20.00)		
					Hombres: Mujeres					
2	Pensiones - Asignación Familiar	Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar realizadas durante el año t.	(Sumatoria de número de días de tramitación de Asignaciones Familiares año t/N° de solicitudes de Asignaciones Familiares año t)	días	10.10 (5594.00/554.00)	8.81 (5798.00/658.00)	8.34 (4388.00/526.00)	8.00 (5000.00/625.00)	95,9%	2
			Enfoque de Género: No							
3	Pensiones	Tiempo promedio tramitación primer pago montepío durante el año t	(Sumatoria de N° de días entre la solicitud y el pago de cada montepío año t/Total de montepíos tramitados año t)	días	13.18 (16094.00/1221.00)	12.10 (8492.00/702.00)	10.80 (6482.00/600.00)	11.00 (7830.00/712.00)	100,0%	3
		Enfoque de Género: No								

³³El 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 primer pago de pensiones tramitados en un plazo máximo de 10 días durante el año t	(Nº 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	%	81.44 (1220.00/1498.00)*100	82.91 (1169.00/1410.00)*100	82.94 (1123.00/1354.00)*100	82.04 (1343.00/1637.00)*100	100,0%	4
4 Pensiones	Enfoque de Género: No								

Porcentaje de Logro del Servicio ³⁴	99,0
---	-------------

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. Las materias patrocinadas son las siguientes: 1) Posesiones Efectivas Intestadas; 2) Interdicciones por Demencia y Nombramientos de Guardadores; 3) Juicios de Alimentos; 4) Juicios de Arriendo; 5) Obtención de Medidas Cautelares; 6) Cambios de nombre; 7) Determinación del Régimen de Visitas para el padre o madre que no vive con sus hijos(as); 8) Declaraciones de Muerte Presunta; 9) Declaración de un Bien Familiar.

El indicador se mide en días hábiles y abarca el período enero - diciembre

2 La solicitud de ingreso de carga familiar puede ser efectuada por el imponente, la carga o por orden de un Tribunal. Esta solicitud ingresa a través de oficina de partes del Servicio, Oficinas Regionales o Plataforma de Atención a Beneficiarios. Se excluye: 1) el reconocimiento de carga al duplo, que son cargas afectas a invalidez (por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido en forma presumiblemente permanente 2/3 o más de su capacidad de generación de ingresos), y cuya determinación la realiza una Comisión Médica. 2) las solicitudes de reconocimiento de nietos en regiones dado que DIPRECA no cuenta con asistentes sociales fuera de la R.M. El indicador se mide en días hábiles y abarca el período enero - diciembre.

34

El "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%.

- 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. La fecha de inicio del trámite, se determina de acuerdo a dos variables: i) Si la Resolución que otorga la pensión, tiene como fecha de inicio, una data posterior a la fecha de ingreso de la oficina de partes institucional, entonces se considera como fecha de inicio, la fecha fijada en la resolución. Lo anterior por cuanto los entes externos que ordenan el pago de las resoluciones de pensión (Depto. de Pensiones de Carabineros y Subsecretaría de Investigaciones), envían dichos documentos con anterioridad a la fecha de inicio del pago, no pudiendo ejecutarse el pago en cuestión, sino hasta el mes que señala la resolución respectiva. De esta forma se logra medir en forma clara la cantidad de días que tarda DIPRECA en tramitar el pago de un pensionado, no asumiendo en estos casos demoras por envío anticipado de la información de entes externos; ii) Si la Resolución que otorga la pensión, tiene como fecha de inicio, una data anterior a la fecha de ingreso a la oficina de partes, entonces se considera la fecha de ingreso a Oficina de Partes para medir el trámite. Lo anterior, por cuanto en estos casos, el trámite ya viene con retraso desde los entes externos. 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.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

El servicio no presenta compromisos de Gobierno.

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2016

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	DIRECCION DE PREVISION DE CARABINEROS DE CHILE	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	14

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	100%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error	Dificultades de implementación no previstas	Ponderación Resultado Final
		Ponderación	N° Indicadores Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos			
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	70%	4	70%	4	0		70%
2	Medir, informar correctamente y publicar los Indicadores Transversales	30%	8	30%	8	No aplica	No aplica	30%
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0%	0	No aplica		0%
	Total	100%	12	100%	12	0		100%

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de primer pago de pensiones tramitados en un plazo máximo de 10 días durante el año t	82,04	82,94	101,1	No	17,5	17,5
2	Tiempo promedio tramitación primer pago montepío durante el año t	11,00	10,80	101,8	No	17,5	17,5
3	Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales realizadas durante el año t.	2,00	1,95	102,6	No	17,5	17,5
4	Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar realizadas durante el año t.	8,00	8,34	95,9	No	17,5	17,5
	Total:					70	70

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

N°	Indicador	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Compromisos		
			Medir	Informar	Publicar
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	22	Si	Si	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	14	Si	Si	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	4,12	Si	Si	Si
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si	Si	Si
5	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,77	Si	Si	Si
6	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	24,00	Si	Si	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	60	Si	Si	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	39	Si	Si	Si

Estado Apicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	REVISADO COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	22-03-2017 17:45

Gasto en Personal por concepto de incentivo Institucional:

- Monto total estimado a pagar en 2017: \$232.796.025
- Monto a gastar en promedio por persona : \$676.732
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 5,28%
- Total gasto en personal: \$4.409.015.000

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁷
Departamento de Personal	34	3	100%	8%
Contabilidad General	42	3	100%	8%
Asesorías (OYM, RRPP, Fiscalía, Dirección y Auditoría)	46	4	97,73%	8%
Departamento de Atención Integral al (la) Beneficiario(a)	64	3	100%	8%
Administrador de Fondos de Salud	41	3	100%	8%
Administrador de Fondos de Pensiones	68	4	94,65%	8%
Secretaría General	25	3	100%	8%
Servicio Médico	2	3	100%	8%
Servicio Odontológico	1	3	100%	8%
Servicio de Medicina Preventiva	0	3	90%	8%
Departamento Tecnología de la Información	14	3	100%	8%
Hospital DIPRECA	5	9	91%	8%

Nota: En el número de personas por equipo de trabajo se consideran las calidades jurídicas de planta, contrata y suplencias.

- Monto total estimado a pagar en 2017: \$201.578.728
- Monto a gastar en promedio por persona : \$585.985
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 4,57%
- Total gasto en personal: \$4.409.015.000

³⁵Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

³⁶Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

³⁷Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.

Género

Presentar brevemente los compromisos en materia de implementar medidas para reducir brechas, barreras e inequidades de género en la provisión de bienes y servicios, y luego los resultados alcanzados en 2016 (considera solo las medidas implementadas en un 100%) considerando información objetiva respaldada en valores cuantitativos, o hechos específicos, y cualitativos. Precizando el efecto en los usuarios, beneficiarios, ciudadanos.

En aquellos compromisos que no fueron posibles implementar las medidas, señalar las causas y las medidas adoptadas (si las hay) para 2017.

Los compromisos de DIPRECA durante el año 2016 fueron:

1) Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

Diagnostico actualizado que incluye definiciones estratégicas, productos, caracterización de la población (cualitativa y cuantitativa) y descripción de los sistemas de información, todos con análisis de género. De la misma forma se incluye el plan 2016 que incorpora medidas con sus respectivos indicadores de género para reducir, eliminar o tratar brechas, barreras e inequidades de género detectadas en el diagnóstico señalado.

Como resultado de la implementación:

- Mejora en la caracterización de la población beneficiaria.
- Diagnóstico actualizado

2) Medir indicador (es) diseñados en 2015

2.1 Porcentaje de contenido informativo desarrollado con enfoque de Género

De las revistas publicadas (4) durante el año 2016, 3 de ellas tienen diferencias en su contenido respecto del enfoque de género y productos estratégicos institucionales. Lo anterior permite medir el avance del indicador en un 75%, lo cual se enmarca en el cumplimiento del compromiso adquirido, equivalente este a un 50%.

2.2 Porcentaje de cuidadores /as instruidas /os en administración o cuidados de personas con incapacidad

Como resultado de los talleres ejecutados (4), de un universo de 80 personas se capacitaron a 53 de ellas, equivalente al 66,25%.

Efectos sobre las Inequidades, Brechas, Barreras de género:

- Visibilización de las mujeres cuidadoras de personas adultas mayores imponentes de DIPRECA.
- Mejora en las habilidades de cuidados especiales para personas adultas mayores

3) Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.

La medida no fue cumplida en un 100% debido a que no se realizó la encuesta de satisfacción ya que se priorizó la realización de los planes de acción derivados de las variables evaluadas con menor nota por los beneficiarios/as obtenida de los resultados de la encuesta del año 2015, priorizando la ejecución de estos planes en el 2016, comprometiendo la realización de una nueva encuesta para el año 2017. No obstante lo anterior se presentaron avances en:

a) Sistema de administrador de fila:

Corresponde a una aplicación tecnológica, cuyo objetivo es distribuir de manera eficiente las atenciones presenciales que se realizan en las plataformas de atención, con cobertura de nivel nacional y control central. Dicho sistema, asociado a una base de datos interna, identifica mediante rutificación a las personas beneficiarias de Dipreca y asigna un módulo de atención según temática a consultar en orden de preferencia y disponibilidad de espacio de atención propiamente tal. Si bien el sistema incorpora registro de personas usuarias por RUT, no se tenía el dato de desagregación por sexo, el que aun cuando no es posible su ingreso mediante inclusión de la variable sexo en el tótem de entrega de número, si es posible su diferenciación mediante cruces internos de información. Por lo tanto, la unidad encargada desagregó por sexo los datos de atención

b) Resultados de la encuesta de satisfacción:

Se realizó análisis de género de los resultados de la encuesta 2015, en el tercer trimestre del año 2016, con el equipo de género de Dipreca, en conjunto con las personas dueñas de proceso de entrega de productos estratégicos, para efectos de aumentar la objetividad en la comprensión de los datos por analizar.

Efectos sobre las Inequidades, Brechas y Barreras: Respecto del sistema de administración de fila, se tiene como resultado la visibilización y desagregación por sexo de las personas que acudieron a las plataformas de atención a nivel nacional durante el año 2016.

Respecto del análisis cualitativo de la encuesta de satisfacción, se tiene el mejoramiento de la caracterización de las personas beneficiarias de DIPRECA, e identificación de temas para proyectos de mejora.

4) Capacitación a funcionarias/os

Durante el año 2016, 15 funcionarios/as de la institución fueron capacitados en el curso "Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas" impartido en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), con un total de 16 horas de capacitación. El objetivo principal del curso es entregar a funcionarios(as) públicos conocimientos teóricos y prácticos sobre el control de gestión, desarrollando un pensamiento reflexivo sobre materias de igualdad y la importancia para desarrollar acciones en la administración pública.

De las personas que participaron en el curso, diez de ellas actualmente se desempeñan en las áreas de productos estratégicos de DIPRECA y que a su vez están vinculadas a ejecutar los proyectos del programa de Género año 2016, funcionarios/as de Servicio Social, Servicio Jurídico, Salud, Relaciones Públicas, Atención al beneficiario/a, Pensiones. Los cinco cupos restantes fueron informados por el área de capacitación a todos los funcionarios/as de la institución para postular al curso de manera voluntaria.

Efectos sobre las Inequidades, Brechas y Barreras: Personal interno capacitado en materias de género.

5) Porcentaje de usuarias que acceden al préstamo sin presentación de avales, respecto del total de montepiadas con informe Social de vulnerabilidad

El trabajo realizado durante el año 2016 permitió el pronunciamientos por parte de la Fiscalía Institucional relativa a reemplazar la figura de avales para aquellos casos de montepiadas (os) que requieran la adquisición de elementos coadyuvantes a las funciones vitales mediante un préstamo médico. Al respecto, la Fiscalía Institucional flexibiliza el criterio de presentación de avales omitiendo esta figura y reemplazándola por informe de vulnerabilidad emitido por parte del área de servicio social. Cabe destacar que el indicador no presenta datos asociados, dado que en el 2016 no existió demanda espontánea con respecto a este tipo de préstamo por parte de las montepiadas (os) en estado de vulnerabilidad social o abandonados sin red familiar. No obstante, esta acción dentro del programa de trabajo, permite disminuir la barrera de género detectada y así medirlo cuando se generen las solicitudes en este ámbito.

Efectos sobre las Inequidades, Brechas y Barreras: Eliminación de la barrera administrativa que afecta mayormente a las mujeres montepiadas respecto de la presentación de avales para la adquisición de préstamo médico en caso de vulnerabilidad.

Anexo 9: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.

El Servicio no presenta oferta programática en el año 2016

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

No aplica.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016

No aplica

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales

No aplica.