

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL

SUBSECRETARÍA PARA LAS
FUERZAS ARMADAS

Abril 2016
Villavicencio N° 364, Santiago, 222221202
www.ssffaa.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	7
4. Desafíos para el año 2016.....	13
5. Anexos.....	14
Anexo 1: Identificación de la Institución	15
Anexo 2: Recursos Humanos.....	19
Anexo 3: Recursos Financieros.....	29
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.....	33
Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015.....	35
Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	39
Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género.....	40
Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	42

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Su Excelencia, la Presidenta de la República, deposita en el Ministerio de Defensa Nacional la misión de liderar y conducir los destinos del sector, como un órgano superior de colaboración para el ejercicio de las funciones de Gobierno y administración. A esta Secretaría de Estado, le corresponde proponer, evaluar y planificar la política de Defensa Nacional. Además, debe supervisar las normas aplicables al sector, asegurando su cumplimiento y administrando con eficiencia los recursos asignados según presupuesto.

En conformidad a esta misión presidencial, el Ministerio de Defensa Nacional ha emprendido importantes esfuerzos de modernización, para ajustar el aparato estatal a los desafiantes retos que nos propone la ciudadanía. La Ley N° 20.424 es un ejemplo de estos esfuerzos. El mencionado cuerpo legal renueva el estatuto orgánico ministerial, otorgando una nueva estructura que permita dar cumplimiento de mejor forma a los requerimientos de la Nación.

De acuerdo a lo anterior, procedemos a destacar las políticas ministeriales de mayor relevancia que se han desarrollado desde el mes de marzo de 2015 hasta la fecha.

En primer lugar, es prioritario relevar el rol fundamental de las Fuerzas Armadas, coordinadas por el Estado Mayor Conjunto, en las diferentes situaciones de catástrofes que afectaron a nuestro país. Las tres ramas pusieron a disposición de la ciudadanía todos sus medios humanos y materiales, protegiendo a la población y mitigando las adversas consecuencias de los embates de la naturaleza.

Las tragedias naturales, tan recurrentes en nuestro territorio, han motivado una serie de actualizaciones operativas, que buscan mejorar la capacidad de despliegue y los mecanismos de coordinación con otros organismos. Esto ha mejorado considerablemente la capacidad de acción en acontecimientos como los aluviones en las regiones de Antofagasta y Atacama (donde se desplegaron 5.500 efectivos), así como el terremoto y tsunami en la Región de Coquimbo (hasta donde acudieron 3.000 efectivos).

Su invaluable colaboración con la ciudadanía se tradujo en 7.000 toneladas de barro removido, cientos de casas reconstruidas y más de 200 horas de vuelo, junto con la instalación de centros de atención médica alternativos. Un ejemplo de ello fue el Hospital Modular de Campaña del Ejército instalado en la Región de Coquimbo, que brindó apoyo al dañado Hospital San Pablo. Más de 1.400 procedimientos médicos se desarrollaron en esta instalación militar, que estableció un convenio con el Servicio de Salud regional para mantener un funcionamiento permanente. En ese sentido, las instituciones armadas otorgan un apoyo fundamental a la ciudadanía en tiempos de paz, en el despliegue ante emergencias y en servicios de conectividad territorial.

Por otra parte, durante el año 2015 se continuó trabajando en una decidida agenda de género, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres al interior de las instituciones de la Defensa. De acuerdo a las prioridades programáticas del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, se han emprendido planes de capacitación y formación para los diferentes organismos del sector, incorporando la perspectiva de género a la estructura administrativa ministerial. Un logro importante es la reciente aprobación, por unanimidad en la Comisión de Defensa de la Cámara de Diputados, del proyecto de ley que modifica la denominación del escalafón femenino en el Ejército.

En la misma línea de integración y modernización, esta Secretaría de Estado destaca la conformación del primer Consejo de la Sociedad Civil del Ministerio de Defensa, en conformidad a la Ley N°20.500. En agosto de 2015 se constituyó este mecanismo de participación ciudadana, consultivo y democrático, con diez organizaciones sociales encargadas de debatir y evaluar diferentes aspectos de la Política de Defensa Nacional. Con el mismo espíritu de participación se desarrollarán una serie de talleres temáticos para elaborar

el próximo Libro de la Defensa Nacional, a publicarse en el año 2017. Estas actividades forman parte de un nutrido calendario de trabajo 2016, que dará forma al proceso de actualización sectorial.

También valoramos el aumento en la inscripción voluntaria al Servicio Militar, cuya dotación 2016 prescindió de obligaciones y sorteos. Esto es el resultado del trabajo coordinado entre diferentes instancias del Estado, como Intendencias Regionales, la Dirección General de Movilización Nacional y la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas.

En el ámbito informático y administrativo, comenzó el proceso de diseño de planes y políticas en materia de ciberseguridad para la Defensa Nacional, que servirá para, entre otras cosas, contar con una política de ciberdefensa que oriente la actualización y mejora de las capacidades de protección a la información y redes computacionales del Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas.

En el ámbito internacional, y de acuerdo a los acuerdos vigentes y compromisos contraídos, se sostuvieron reuniones de carácter bilateral con Reino Unido, Estados Unidos, Corea del Sur, Ecuador, Colombia y Rusia. Además, se organizaron en Chile reuniones con Francia y Argentina (Reunión de Trabajo que crea el I Diálogo Político Estratégico, y mecanismo 2+2 y COMPERSEG, respectivamente) y se realizaron actividades relevantes en el marco de la Fuerza de Paz Combinada (FPC) "Cruz del Sur" Chile-Argentina. Dentro de este contexto, se participó en el Ejercicio "Cruz del Sur III – 2015", en la Base Naval de Puerto Belgrano, en la ciudad de Bahía Blanca, Argentina. Estas maniobras constituyen las primeras en que se emplearon los tres componentes de la FPC (terrestre, naval y aéreo), con participación de cerca de 1.500 efectivos.

De acuerdo a lo previsto, nuestro país está participando en la fase final del componente militar de la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de Haití (MINUSTAH), lo que ha significado una reconfiguración del contingente nacional, aumentando el número de efectivos del Batallón Chile de 354 a 440, con el apoyo de El Salvador y Honduras. Asimismo, tres oficiales de Estado Mayor integran la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas (MINUSCA) en la República Centroafricana.

En relación al compromiso adquirido por nuestro país al ratificar la Convención de Ottawa (2001), es menester destacar la labor de los efectivos, que se encuentran desplegados a lo largo de todo el territorio nacional, trabajando a más de 4 mil metros de altura para lograr un Chile libre de minas antipersonales. Hasta marzo de 2015, se registraba un 71,54% de avance en esta tarea.

Durante este último año de gestión en el Ministerio de Defensa, es posible destacar acciones tendientes a dar fiel cumplimiento a las directrices instruidas por la Presidenta Michelle Bachelet, constituyendo logros cuantificables y perceptibles por la ciudadanía. Éstos son reflejo de un compromiso con el país, con la Defensa Nacional y con los desafíos de modernización y gobernabilidad democrática, pero también con las capacidades polivalentes de las Fuerzas Armadas para asegurar la paz y reaccionar adecuadamente ante emergencias.



JOSÉ ANTONIO GÓMEZ
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa Nacional es creada con la promulgación de la Ley N° 20.424, "Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa", de fecha 04 de febrero 2010.

La Subsecretaría, para todos los efectos legales, reglamentarios y contractuales, es la sucesora de las antiguas Subsecretarías de Guerra, de Marina, de Aviación y de la Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional.

La Misión de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, consiste en colaborar con el Ministro de Defensa Nacional en aquellas materias que dicen relación con la formulación de políticas y con la gestión de los asuntos y procesos administrativos que el Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas requieran para el desarrollo de la fuerza y el cumplimiento de sus funciones.

A la Subsecretaria para las Fuerzas Armadas, jefa superior de la Subsecretaría y colaboradora inmediata y directa del Ministro en materias de su competencia, le corresponderá dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento y ejecución de las políticas, planes y programas de esta Subsecretaría de Estado.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas se organiza en Divisiones y Departamentos de acuerdo al siguiente detalle:

División de Asuntos Institucionales, bajo cuya dependencia se encuentran los Departamentos de: Políticas Institucionales; Gestión Institucional y Previsión Social.

División Administrativa, que incluye los Departamentos de: Gestión de Recursos Humanos; Tecnologías de la Información y Comunicaciones; Atención Ciudadana y Servicios Generales. Adicionalmente, depende de esta División el Servicio de Bienestar.

División Jurídica, que cuenta con los Departamentos de: Estudios y Análisis; Jurídico-Administrativo y Transparencia, y Asuntos Marítimos.

División de Presupuesto y Finanzas, a la cual se subordinan los Departamentos de: Contabilidad y Finanzas; Presupuesto, y Adquisiciones.

División de Auditoría, constituida por los Departamentos de Auditoría Interna y de Control Interno.

Los principales productos estratégicos de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas consisten en la gestión y dictación de los actos administrativos que establecen:

- ✓ Los Beneficios Previsionales: pensiones y/o reconocimientos del personal que se relaciona con esta Subsecretaría y mantiene sus imposiciones en Capredena;
- ✓ Decretos sobre Carrera Funcionaria: documentos mediante los cuales la autoridad formaliza aspectos de la carrera de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa Nacional;
- ✓ Concesiones Marítimas: otorgamiento de derechos de uso y goce, por tiempo determinado, en sectores marítimos;

- ✓ Concesiones de Acuicultura: otorgamiento de derechos de uso y goce, por tiempo determinado, en áreas determinadas para el ejercicio de la acuicultura.

La dotación efectiva de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, al cierre del año 2015, registra 322 funcionarios, de ellos un 60% de planta y un 40% a contrata. La proporción de hombres y mujeres, respecto a la dotación efectiva, es de 54% y 46%, respectivamente.

Los principales clientes que atiende la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, son los funcionarios de las Fuerzas Armadas y organismos dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, tanto en servicio activo como aquellos que se acogen a retiro; los pensionados y montepiadas de las Fuerzas Armadas y organismos dependientes del Ministerio de Defensa Nacional; y, las personas naturales y jurídicas que solicitan ejercer su derecho al otorgamiento de Concesiones Marítimas y/o Acuícolas.

Al revisar la labor realizada durante el año 2015 estimo que la gestión ha sido amplia y fructífera. Entre los principales resultados del desempeño de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas es de mi interés destacar el cumplimiento alcanzado en todos los compromisos gubernamentales suscritos, particularmente en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, uno de los principales instrumentos de mejoramiento de la gestión pública; la importante actividad mantenida en las áreas de educación, género y pueblos originarios; los esfuerzos realizados para generar un propuesta de modificación al Reglamento de Concesiones Marítimas en condiciones de una amplia participación ciudadana y de los organismos públicos y privados pertinentes; y, finalmente, la importante participación de nuestras instituciones en las situaciones de emergencia surgidas en este periodo.

Respecto a los desafíos a enfrentar en el periodo que comienza, no puedo dejar de mencionar la importancia de lograr el cumplimiento de las metas comprometidas en la provisión de los bienes y servicios que constituyen los productos estratégicos de esta Subsecretaría.

Del mismo modo deseo destacar la relevancia del desafío de mantener y mejorar la gestión asociada a educación, género, pueblos originarios y participación en las situaciones de emergencia, así como la gestión de los procesos internos, aquellos que constituyen la base de apoyo y soporte para alcanzar el logro de los objetivos estratégicos de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas.



PAULINA VODANOVIC ROJAS
SUBSECRETARIA PARA LAS FUERZAS ARMADAS

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

En relación a los resultados de gestión, no medidos por indicadores, es importante destacar, por su relación con el Programa de Gobierno y las políticas sectoriales que de él se derivan, los siguientes logros:

Educación. En este periodo la Subsecretaría ha mantenido su trabajo en esta área por medio de reuniones acerca de la temática de Educación. En el mes de Julio, para informar el trabajo efectuado, se expuso al Sr. Ministro de Defensa Nacional las características del proceso de admisión a las escuelas matrices de las Fuerzas Armadas, los requisitos de postulación e ingreso, la homologación de gastos de sus alumnos y las experiencias obtenidas del trabajo realizado. Entre los resultados principales de este jornada se destacan los lineamientos para estrechar la coordinación con el Ministerio de Educación solicitando que un representante de esa Cartera se incorpore al grupo de trabajo del Ministerio de Defensa con el objeto de abordar en conjunto los temas relativos al impacto de la Reforma Educacional en el sector Defensa, así como para evaluar la posibilidad de reintegrar la representación de las FFAA en el Consejo Superior de Educación.

Otra conclusión relevante del trabajo en el área, fue la reafirmación de la necesidad de implementar en las Fuerzas Armadas programas de formación en materias de derechos humanos e inclusión y no discriminación.

Políticas de Inclusión. Durante el año 2015 se ha continuado avanzando en la conformación de políticas de inclusión y no discriminación en el Sector Defensa. En el periodo se destacan principalmente las acciones realizadas en las áreas de Género y Pueblos Originarios.

Género. La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, conjuntamente con el Ministerio de Defensa Nacional, ha impulsado la generación de una política de género orientada a abrir nuevos espacios de desarrollo institucional para las mujeres en las tareas del Sector Defensa.

Aún cuando no se logró formalizar una propuesta de política de género para el Sector Defensa en este año, se sigue trabajando en la perspectiva de alcanzar este objetivo durante el 2016.

En este periodo las principales acciones en materia de género fueron la realización de la Jornada de celebración de la Resolución 1.325 de Naciones Unidas, sobre la participación plena de la mujer en los procesos de seguridad internacional, actividad presidida por la Presidenta de la República; y, el Seminario sobre la integración de la Perspectiva de género en la Educación Militar y en las Instituciones de la Defensa, realizado en la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos.

También durante el año 2015 se estableció un hito muy significativo respecto a la participación de la mujer en el Sector Defensa: el nombramiento, por primera vez en nuestra historia, de una mujer para desempeñar la función de Ayudante Militar de la Subsecretaria para las Fuerzas Armadas.

Pueblos Originarios. En este año se ha continuado fortaleciendo el trabajo en esta área, destacándose la creación de la Unidad de Asuntos Indígenas cuyo objetivo principal consiste en el desarrollo de una política institucional coherente con los compromisos derivados del Convenio 169 de la OIT y la política presidencial sobre la materia.

En el ámbito de las acciones, en el mes de octubre se realizó el segundo Seminario sobre Pueblos Originarios y Fuerzas Armadas: Avances en nuestro continente” donde entre otros temas se revisó el avance de los derechos indígenas en el contexto internacional, el proceso “Comisión Indígena” en la mesa de inclusión del Ministerio de Defensa Nacional, y el rol del Sector Defensa en la asistencia a comunidades de pueblos originarios. También durante el año 2015 se trabajó en las modificaciones para la elaboración y presentación de Planos para Concesiones Marítimas, con el objetivo de facilitar a las comunidades indígenas la elaboración de los planos requeridos en las solicitudes de espacio costero marítimo.

Concesiones Marítimas y Acuícolas. El Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, tiene la facultad de administrar el borde costero nacional y de estudiar y dar curso a las solicitudes de concesiones marítimas y acuícolas para el uso del espacio marino costero.

En el año 2015, se resolvieron 808 solicitudes de concesiones marítimas y acuícolas. En este mismo periodo, las concesiones marítimas y acuícolas vigentes generaron ingresos al Fisco por un monto aproximado de \$ 23 mil millones de pesos por concepto de pago de rentas y tarifas, lo que representa un incremento de un 27% en relación a la recaudación del periodo anterior.

Respecto al nuevo Reglamento de Concesiones Marítimas, regulación que busca actualizar, complementar y mejorar la normativa en estas materias, actualmente se encuentra en una fase de consolidación de su texto luego de haber sido sometido a la consideración de la ciudadanía y de los Intendentes e integrantes de la Comisión Regional de Uso del Borde Costero.

También en este periodo se desarrollaron una serie de actividades orientadas a la difusión y capacitación de las Comisiones Regionales y Capitanías de Puerto. De ellas se destacan la realización de un Encuentro Nacional de Oficinas Técnicas de las Comisiones Regionales de Uso del Borde Costero, las reuniones de coordinación y capacitación realizadas en diversas regiones, y el curso realizado a los encargados de concesiones marítimas de 15 Capitanías de Puerto.

Servicio Militar Obligatorio. El Servicio Militar es una obligación para todos los ciudadanos al cumplir 18 años. No obstante ello, la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas se ha planteado como un importante objetivo de gestión el aumento de la inscripción voluntaria en el servicio militar, en la perspectiva de lograr la completa voluntariedad en el cumplimiento de este servicio. Con el trabajo coordinado de las Intendencias, Dirección General de Movilización Nacional, esta Subsecretaría y otras instancias del Estado, en el año 2014 se logró revertir la baja inscripción de voluntarios de periodos anteriores. Esta tendencia se ha mantenido, de tal manera que en el año 2015 se presentaron 17.136 ciudadanos como voluntarios y el Servicio Militar Femenino Voluntario logró el

reclutamiento de 5.125 mujeres conscriptos. En resumen, el reclutamiento voluntario 2015 alcanzó la cifra de 22.261 reclutas, lo que representa un incremento del 7% respecto al año anterior.

Durante el año 2015, las Comisiones Especiales de Acreditación del Servicio Militar Obligatorio en conformidad a la Ley N° 20.0545, analizaron 7.294 reclamaciones, de las cuales 6.563 se aprobaron y 731 se rechazaron.

Participación del Sector Defensa en situaciones de emergencia. La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, en coordinación con las autoridades responsables de este tipo de situaciones, participó en los comités de operaciones de emergencia, en la coordinación del despliegue de las tropas que intervinieron, y cooperando en el traslado y distribución de ayuda humanitaria e insumos para atender las necesidades más urgentes de la población. En cada una de las diversas situaciones de emergencia producidas en el año 2015 se desplegaron fuerzas de coordinación y apoyo de las Fuerzas Armadas y la Defensa Civil.

La participación de funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional y de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas en la coordinación de los trabajos de reconstrucción en las áreas afectadas, especialmente en aquellas asociadas a concesiones marítimas y acuícolas y borde costero en general donde esta Subsecretaría tiene directa injerencia.

Modernización de la Defensa Civil. La Defensa Civil, dependiente del Ministerio de Defensa Nacional a través de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, ha mantenido desde su creación en 1945, una importante presencia en las situaciones de emergencia destacándose el compromiso de sus voluntarios.

Con el objeto de fortalecer y modernizar la institución, se ha continuado el trabajo encaminado a la presentación de un anteproyecto de Ley que redefina las funciones, estructura orgánica, presupuesto y capacidades de la Defensa Civil para atender con mayor eficiencia las necesidades de la población en situaciones de emergencia.

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

En el año 2015 la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas logró obtener positivos resultados en la gestión de los productos estratégicos institucionales. Dichos productos, medidos por los indicadores de desempeño comprometidos en el proceso de formulación presupuestaria 2015, registran niveles de cumplimiento superiores a las metas definidas para el periodo.

A continuación se realiza una breve descripción de los productos estratégicos institucionales, las principales tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por sus indicadores.

Beneficios Previsionales: el área previsional tiene como objetivo la gestión de las solicitudes de concesión de pensiones de retiro, pensiones de montepío, reliquidaciones, reconocimientos de asignación familiar y devolución de imposiciones del personal perteneciente a las Instituciones de las

Fuerzas Armadas y organismos dependientes. Como resultado de la gestión de análisis preliminar, cálculo de las asignaciones que corresponda, aplicación de normativa y confirmación de antecedentes, se dictan resoluciones que establecen dichos beneficios. Asimismo, mediante oficios detallados se da respuesta a las inquietudes presentadas por los usuarios referidas a beneficios y derechos, especificados en los actos administrativos antes citados u otros que requieran ser informados.

En el año 2015, el Departamento de Previsión Social tramitó un total de 3.607 oficios de diversa naturaleza y 9.324 resoluciones, 1.168 de montepío, 4.673 de asignación familiar, 1.348 de retiro, 273 de revisión de retiro, 1.514 de desahucio y 348 de reliquidaciones.

Dentro de los logros de la gestión se debe destacar la elaboración, en coordinación con las Oficinas de Personal de las instituciones de las Fuerzas Armadas, de un Instructivo Previsional cuya aplicación ha contribuido a reducir los tiempos de tramitación en la concesión de los citados beneficios.

Con el objeto de continuar fortaleciendo las competencias de los analistas de previsión social y disminuir los alcances y devoluciones que sobre la materia efectúa la Contraloría General de la República, se han realizado charlas internas de capacitación con el objeto de favorecer la homologación de los conocimientos y criterios empleados en la confección de los expedientes de beneficios previsionales y facilitar la correcta tramitación de esta documentación.

Asimismo, los funcionarios de previsión social, al igual que el año 2014, participaron en las “Charlas de Desvinculación Asistida” patrocinadas por el Ejército de Chile y Fuerza Aérea de Chile con la finalidad de dar a conocer a los futuros pensionados de las Instituciones castrenses sus derechos, y beneficios en relación a las pensiones de retiro.

Con el objeto de mejorar la calidad de la información que se entrega a los usuarios, se realizaron dos charlas relacionadas con materias previsionales (montepío) al personal que cumple funciones en el Departamento de Atención Ciudadana.

En materias legales, es importante mencionar que en función de la entrada en vigencia de la ley N° 20.830, de 22 de Octubre de 2015, que crea el Acuerdo de Unión Civil, se ha realizado un acabado estudio sobre sus alcances, aplicaciones y formas de ejecución en materia de seguridad social, respecto del personal en retiro regido por la Ley N° 18.948, “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”. Lo anterior con el fin determinar los derechos en materia previsional que le asisten al personal que se encuentren tal condición.

De acuerdo a la jurisprudencia administrativa emitida por la Contraloría General de la República mediante dictamen N° 40.086 de 2015, se dio inicio al proceso de reliquidación de la indemnización de desahucio del personal pensionado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y que hicieron uso del anticipo a título de desahucio por concepto de compra de acciones. Lo anterior, conforme a lo señalado en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 18.948. Dicha jurisprudencia amplió el dictamen N° 94.432 de 2014 y delimitó los alcances y forma de determinación del citado beneficio previsional. Además se elaboraron nuevas planillas de cálculo, para esta materia.

El indicador de este producto estratégico mide el “Porcentaje de resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile de las FFAA, afectos al DFL N° 1 de 1997, dictadas en el plazo de treinta días hábiles en el año t”. Para el año 2015 se estableció una meta de 96% lográndose un resultado del 100%, lo cual significa que todas las resoluciones tramitadas se dictaron en un plazo no superior a lo comprometido. Cabe señalar que el año 2015 se produjo una disminución en el total de resoluciones dictadas, situación que esta fuera del control de la Subsecretaría ya que las listas anuales de retiro dependen exclusivamente de las políticas estratégicas de defensa que los altos mandos del Ejército proponen a las autoridades correspondientes.

- Decretos sobre Carrera Funcionaria: consiste en la dictación de los decretos mediante los cuales el Ministro de Defensa y/o la Presidenta de la República, formalizan los actos que afectan la progresión de la carrera de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa Nacional; estos decretos son propuestos por las instituciones y validados ante la Contraloría General de la República en los casos que corresponda. Por su parte, los actos administrativos se encuentran referidos a nombramientos, ascensos, retiros o bajas, reserva y las comisiones de servicio al extranjero, tanto para el personal de las Fuerzas Armadas como para el personal del Ministerio de Defensa.

El número de decretos confeccionados por esta Institución responde a la demanda realizada por Instituciones de las Fuerzas Armadas.

En el año 2015, se tramitaron un total de 3.617 actos administrativos relacionados con la progresión de la carrera funcionaria, de los cuales 2.181 corresponden a comisiones de servicio al extranjero, lo que equivale a un 60,4% del total de actos administrativos, 43 son nombramientos, 78 son ascensos, 140 son retiros o bajas y 1.175 son otro tipo de actos.

Del total de comisiones al extranjero, un total de 1.566 equivalen a comisiones de los funcionarios de las Fuerzas Armadas tramitadas en un plazo no superior a cinco días hábiles.

En relación a la gestión interna, se destaca la programación y ejercitación de reuniones periódicas de trabajo y coordinación con las unidades de las Instituciones de las Fuerzas Armadas y organismos dependientes del Ministerio de Defensa Nacional a nivel país, quienes constituyen los principales destinatarios de la tramitación de las materias que se resuelven en el Departamento de Gestión Institucional.

Además, se llevó a cabo un programa de capacitación interna en la Sección Decretos, que incluyó la realización de cuatro charlas en relación a las materias de trabajo que se lleva en dicha sección, realizadas por parte de los analistas más experimentados, el Jefe de Sección y el Jefe del Departamento.

El indicador de este producto estratégico mide el “Porcentaje de Decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las FFAA, dictadas en el plazo de cinco días hábiles en el año t”. Para el año 2015 se estableció una meta de 97% lográndose un resultado del 99%, lo cual significa

que 1.566 decretos fueron dictados en el plazo comprometido, respecto a los 1.589 decretos tramitados.

- **Concesiones Acuícolas:** al Departamento de Asuntos Marítimos le corresponde analizar las solicitudes de concesiones acuícolas y elaborar las resoluciones de otorgamiento, así como de aquellas referidas a modificaciones, transferencias, arriendos, término, ampliación de plazo, caducidad, decisión de dejar sin efecto, denegación, otorgamiento a una sucesión, entre otros trámites vinculados con este título administrativo de ocupación.

En el año 2015, se tramitaron un total de 389 resoluciones, relacionadas con concesiones de acuicultura, de los cuales, 8 corresponden a ampliación, 13 a caducidad, 8 deja sin efecto, 1 a denegación, 4 descuesto patente única de acuicultura, 62 a modificación, 87 a otorgamiento, 142 a paralización, 47 a reposicionamiento, 3 a sucesión y 14 a término.

Considerando que la mayor cantidad de trámites se relacionan con presentaciones referidas a la ampliación de plazo de paralización de operaciones de los centros de cultivos establecida en el artículo 69 bis de la Ley N° 18.892, se realizaron reuniones de trabajo con el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura a fin de precisar la información que deben contener los certificados de operación emitidos por este organismo para facilitar el proceso de resolución de este tipo de solicitudes.

El indicador de este producto estratégico mide el “Porcentaje de Expedientes de Otorgamiento de Concesiones de Acuicultura finalizadas en un plazo de 90 días durante el año t”. Para el año 2015 se estableció una meta de 71,11% lográndose un resultado del 71,19%, lo cual significa que 42 Expedientes de Otorgamiento de Concesiones de Acuicultura fueron resueltos en el plazo comprometido, respecto a los 59 Expedientes recibidos en el año 2015.

- **Concesiones Marítimas:** al Departamento de Asuntos Marítimos le corresponde analizar las solicitudes de concesiones marítimas y elaborar los decretos y resoluciones de otorgamiento, así como otras solicitudes referidas a otorgamiento de destinaciones marítimas, renovaciones, modificaciones, transferencias, derogaciones, caducidad, término y arriendo, entre otros trámites vinculados con este título administrativo de ocupación.

En el año 2015 se tramitaron un total de 280 decretos y 139 resoluciones, ambos actos administrativos vinculados a las concesiones marítimas; de ellos, 8 corresponden a otorgamiento de Destinaciones Marítimas, 358 a otorgamiento de concesiones marítimas, 24 a renovaciones, 17 a modificaciones, 9 a transferencias, 1 a término y 2 a solicitudes de caducidad.

El indicador de este producto estratégico mide el “Porcentaje de Expedientes de Concesiones marítimas finalizadas en el plazo de 180 días durante el año t”. Para el año 2015 se estableció una meta de 80% lográndose un resultado del 80,43%, lo cual significa que 111 Expedientes de Concesiones marítimas fueron terminados en el plazo comprometido, respecto a los 138 Expedientes recibidos en el año 2015.

4. Desafíos para el año 2016

La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas se plantea para el año 2016 el cumplimiento de diversos e importantes desafíos. Entre ellos, se destacan los siguientes:

En primer lugar se encuentra el logro de las metas comprometidas para los Indicadores de Desempeño que miden la eficacia en la provisión de los bienes y servicios que constituyen los productos estratégicos de la Subsecretaría, así como la medición e información -a las redes de expertos y la Dirección de Presupuestos- de los Indicadores Transversales.

Luego hay una serie de compromisos que no se encuentran asociados a indicadores de desempeño, pero que revisten una gran importancia para la Subsecretaría por su contribución a las políticas sectoriales y el Programa de Gobierno. Las áreas de gestión que incluyen desafíos institucionales son:

Educación. En este periodo, en el marco de la Reforma Educacional, se continuará promoviendo el fortalecimiento de los procesos educativos en las escuelas matrices y academias de las Fuerzas Armadas, generando condiciones para la implementación de programas de formación en materias de derechos humanos e inclusión, y adaptándolas a los cambios en materia educacional que se viven en el país.

Género. Lograr durante el año 2016 la presentación de una primera propuesta de Política de Género para las Fuerzas Armadas, consolidando una perspectiva de largo plazo orientada a abrir nuevos espacios de desarrollo institucional para las mujeres y los pueblos originarios en las tareas del Sector Defensa.

Pueblos Originarios. Consolidar y fortalecer el trabajo de la Unidad de Asuntos Indígenas, desarrollando acciones que contribuyan al cumplimiento de los compromisos derivados del Convenio 169 de la OIT y las políticas gubernamentales sobre la materia. Fomentar mecanismos que permitan aumentar la inclusión de ciudadanos, especialmente jóvenes, de estos pueblos en las Fuerzas Armadas.

Concesiones Marítimas y Acuícolas. Lograr en este periodo la presentación de una propuesta institucional de modificación al Reglamento de Concesiones Marítimas con el fin de alcanzar mayores niveles de transparencia, rapidez y oportunidad en el otorgamiento de estas Concesiones.

Servicio Militar Obligatorio. Seguir profundizando el trabajo dirigido a incrementar las inscripciones voluntarias en la perspectiva de lograr la completa voluntariedad en el cumplimiento de este servicio.

Participación del Sector Defensa en situaciones de emergencia. Mantener y perfeccionar la participación de las instituciones del sector defensa en los eventos catastróficos que frecuentemente afectan a nuestra ciudadanía.

Finalmente, el año 2016 nuevamente nos plantea el desafío de fortalecer y potenciar la gestión institucional, logrando una creciente integración con la sociedad en su conjunto, asegurando la continuidad operacional de los procesos de defensa y garantizando la oportuna entrega de los servicios que constituyen la razón de ser de esta Subsecretaría.

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.
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N° 20.424 Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional

- Misión Institucional

Colaborar con el Ministro de Defensa Nacional en aquellas materias que dicen relación con la gestión de los asuntos y procesos administrativos que el Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas requieran para el cumplimiento de sus funciones, como asimismo gestionar los requerimientos de los usuarios externos que correspondan.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2015

1	Durante el ejercicio presupuestario del año 2015, se suplementó el Subtítulo 21 Gastos en Personal por un monto de M\$ 358.432, a objeto de materializar la contratación de personal especializado con la finalidad de continuar con la agilización del proceso de otorgamiento de concesiones marítimas, cumpliendo de esta manera una de las 27 medidas de las Instituciones participantes del Plan de Reforzamiento de la Inversión impulsado por S.E. la Sra. Presidenta de la República en el año 2014.
2	Se reasignaron los fondos necesarios para solventar gran parte de las Inspecciones Técnicas de las Obras (ITO) para la habilitación de las nuevas dependencias con que contará el Ministerio de Defensa Nacional, asimismo el Proyecto Eléctrico y la ejecución de los trabajos de modernización de los ascensores, además se llevaron a cabo los estudios respectivos de los servicios de arquitectura de traslado; de agua potable y sistema de alcantarillado de los Edificios ubicados en Alameda Bernardo O'Higgins N° 1170 y Zenteno N° 45, cuyo gasto ha sido la cantidad de M\$ 266.247.
3	Fueron transferidos a las Instituciones de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) los fondos respectivos por concepto del Programa Antártico monto de M\$ 1.859.841, y del mismo modo fueron traspasados los recursos al Ejército de Chile por la cantidad de M\$ 419.962 para el Programa del Traslado de Familiares de los Soldados Conscriptos que cumplen el Servicio Militar en las zonas extremas del territorio nacional.
4	En relación con el Proyecto Informático de la Subsecretaría se ha continuado con la renovación del equipamiento computacional y de la misma manera la adquisición y renovaciones correspondientes de las licencias de servidores y estaciones de trabajo, sistemas de seguridad informáticos entre otros, cuya inversión para el año 2015 fue el monto de M\$ 407.552.-
5	Se suplementó el presupuesto del Subtítulo 31, Ítem 02 "Iniciativas de Inversión – Proyectos" en la cantidad de M\$ 572.036 con el objetivo de financiar las obras del Edificio de Alameda N° 1170, entre las cuales se puede destacar la modernización de los ascensores, habilitación del piso 3 ala norte, como también las obras del troncal eléctrico, por un monto total durante el año 2015 de M\$ 477.407.-

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Gestionar la documentación de materias administrativas y previsionales que se originen en las Fuerzas Armadas, organismos dependientes y sus familiares, mediante el control de los procesos establecidos para la correcta y oportuna entrega de los servicios solicitados
2	Gestionar las solicitudes de concesiones marítimas y acuícolas, mediante el control de los procesos, satisfaciendo los requerimientos de los clientes

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Beneficios Previsionales. Consiste en dictar las Resoluciones que establecen las pensiones y/o reconocimientos, al personal que se relaciona con esta Subsecretaría y mantiene sus imposiciones en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.	1
2	Decretos sobre Carrera Funcionaria Consiste en la elaboración de los Decretos mediante el cual la autoridad formaliza aspectos de la carrera funcionaria de los funcionarios de las Fuerzas Armadas	1
3	Concesiones Marítimas Consiste en dictar los actos administrativos de otorgamiento de derechos de uso y goce por tiempo determinado, sobre sectores de terreno de playa, playa, fondo de mar, rocas y sobre ríos y lagos navegables por buques de más de 100 toneladas de registro grueso	2
4	Concesiones de Acuicultura Consiste en dictar los actos administrativos que otorgan un derecho de uso y goce en sectores de playa, terreno de playa, porción de agua y fondo de mar, rocas dentro y fuera de las bahías por un plazo de 25 años renovables, en áreas fijadas apropiadas para el ejercicio de la acuicultura por grupo o grupos de especies hidrobiológicas.	2

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

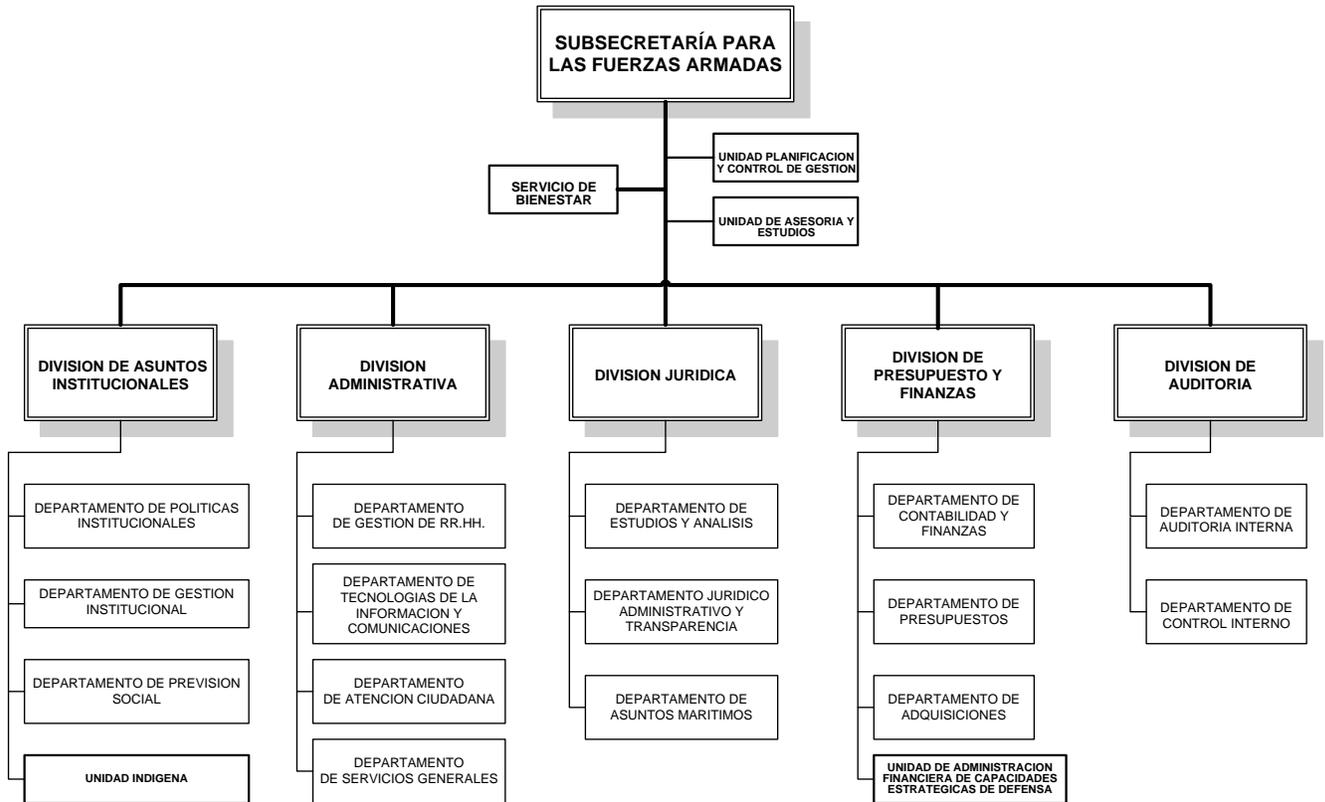
Número	Nombre
1	Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de los organismos dependientes en servicio activo
2	Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de los organismos dependientes que se acogen a retiro
3	Pensionados y montepiadas de las Fuerzas Armadas y Organismos dependientes
4	Ciudadanos con derecho a otorgamiento de concesiones Marítimas y Acuícolas

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

Ministerio de Defensa Nacional



Subsecretaría para las Fuerzas Armadas



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretaria para las Fuerzas Armadas	Paulina Vodanovic Rojas
Jefe División de Presupuesto y Finanzas	Carlos Muñoz Valle
Jefe División de Asuntos Institucionales (S)	Gonzalo Rodríguez Herbach
Jefe División Jurídica	José Miguel Poblete East
Jefe División Administrativa	Gonzalo Rodríguez Herbach
Jefa División de Auditoría	Elizabeth Allendes Sepúlveda

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2015 por tipo de contrato (mujeres y hombres)

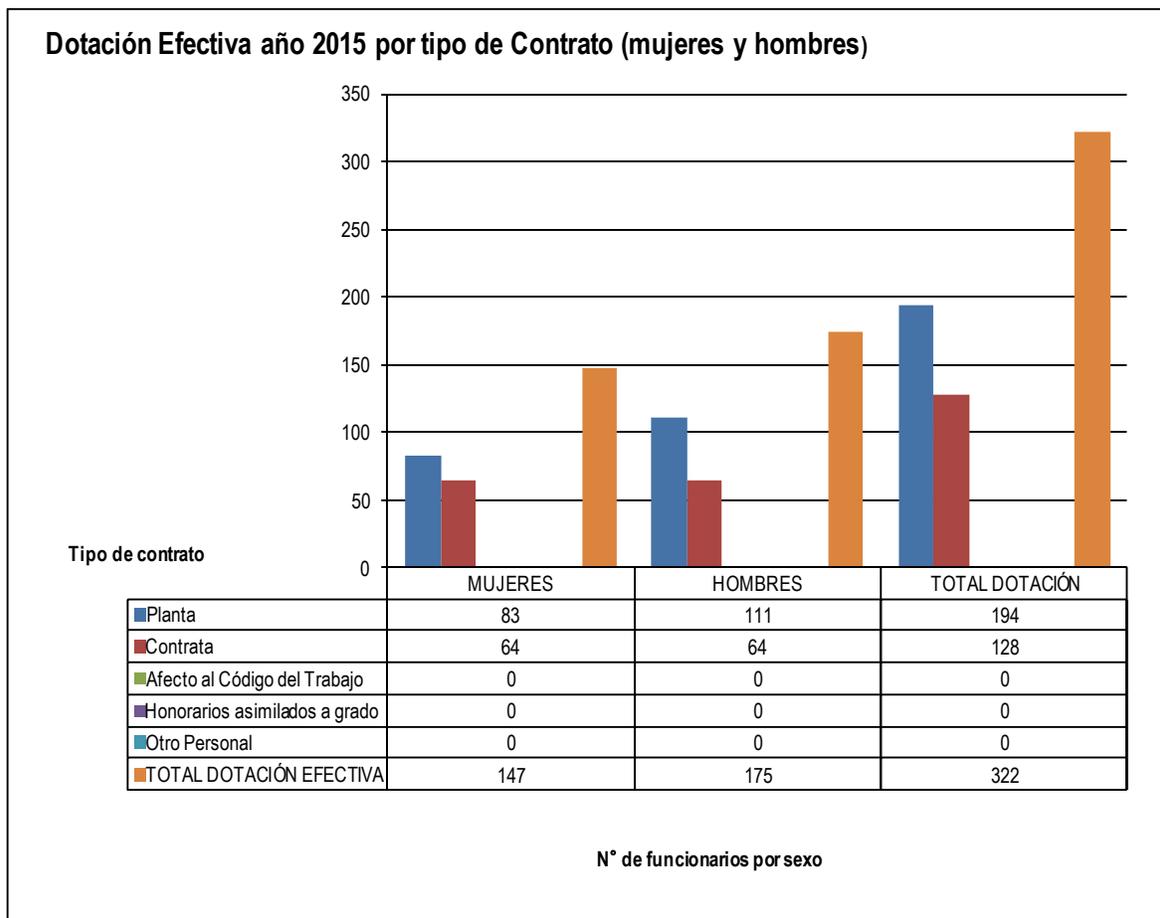


Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2015 por estamento (mujeres y hombres)

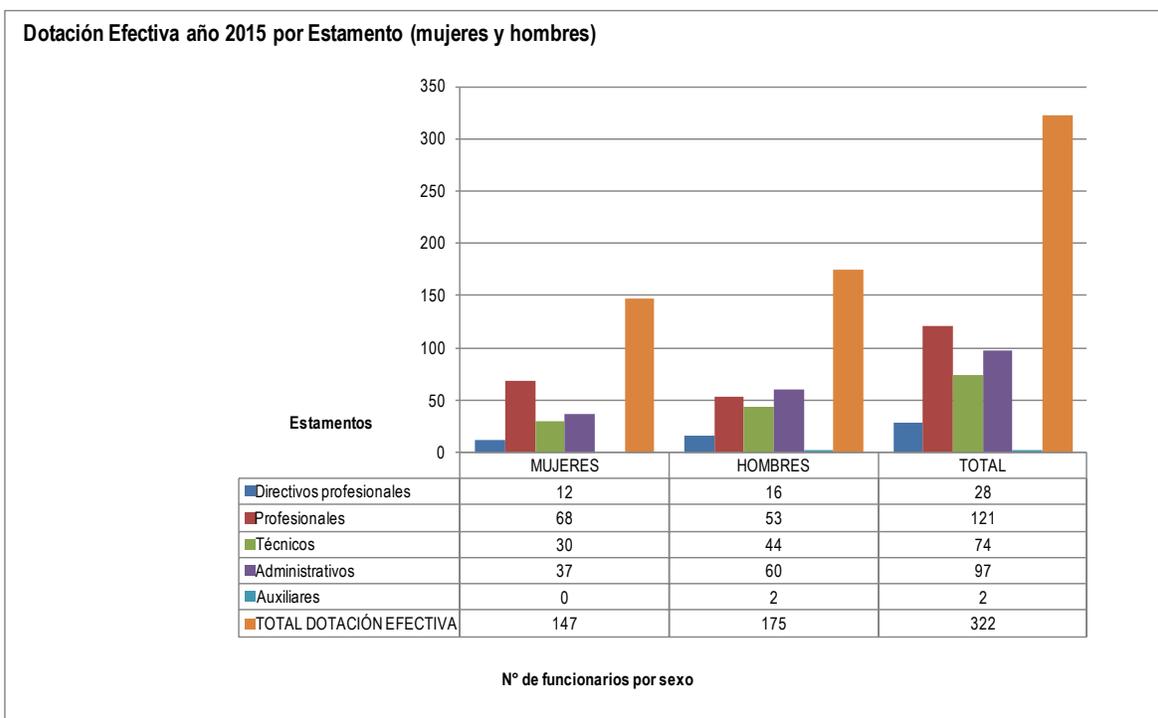
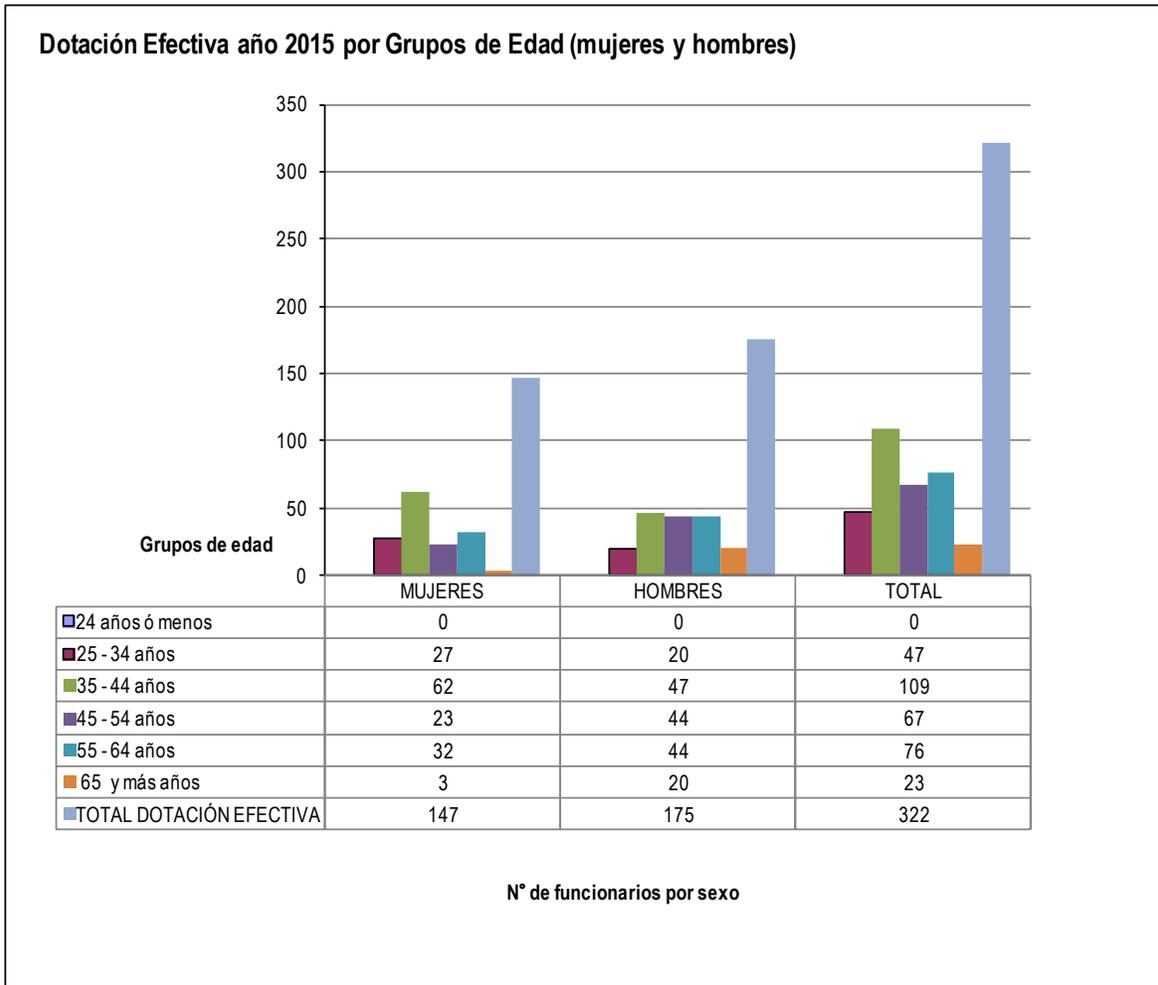


Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2015 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres).



b) Personal fuera de dotación

Gráfico con tabla de datos: Personal fuera de dotación año 2015 por tipo de contrato (mujeres y hombres)

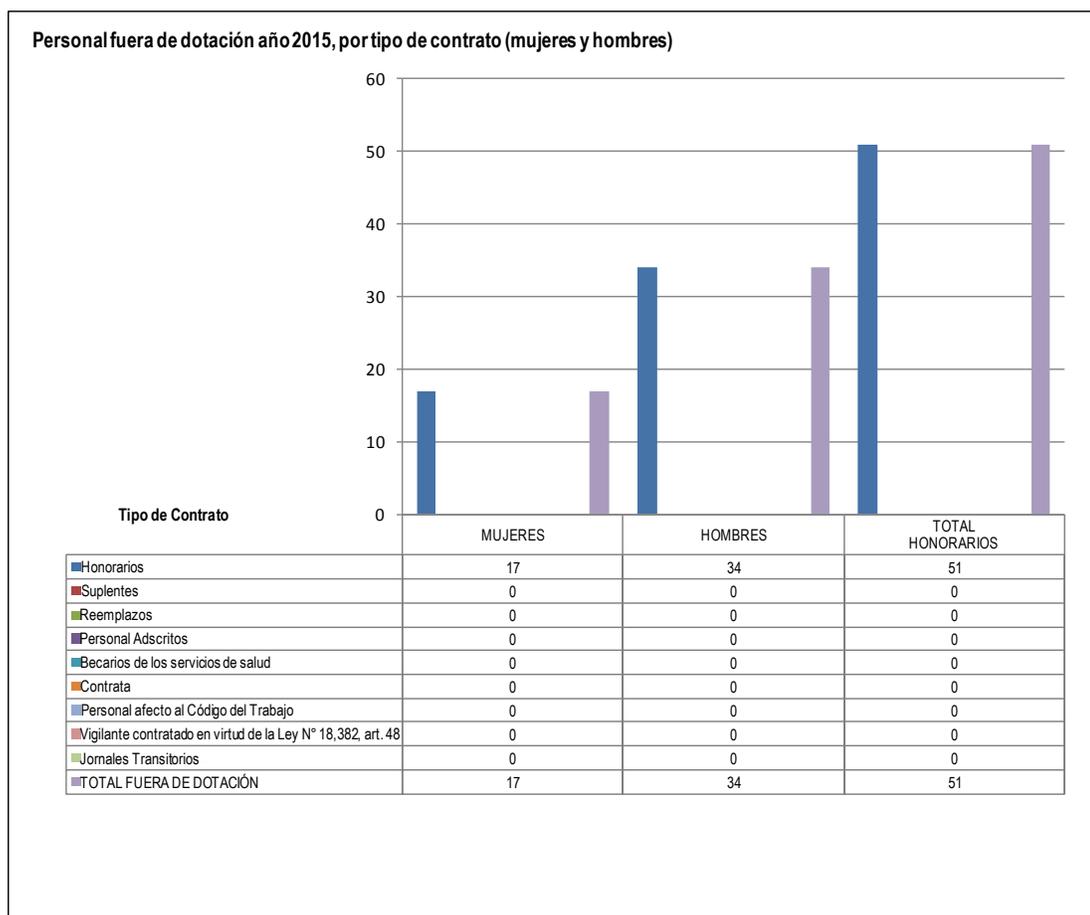


Gráfico con tabla de datos: Personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada año 2015 según función y sexo

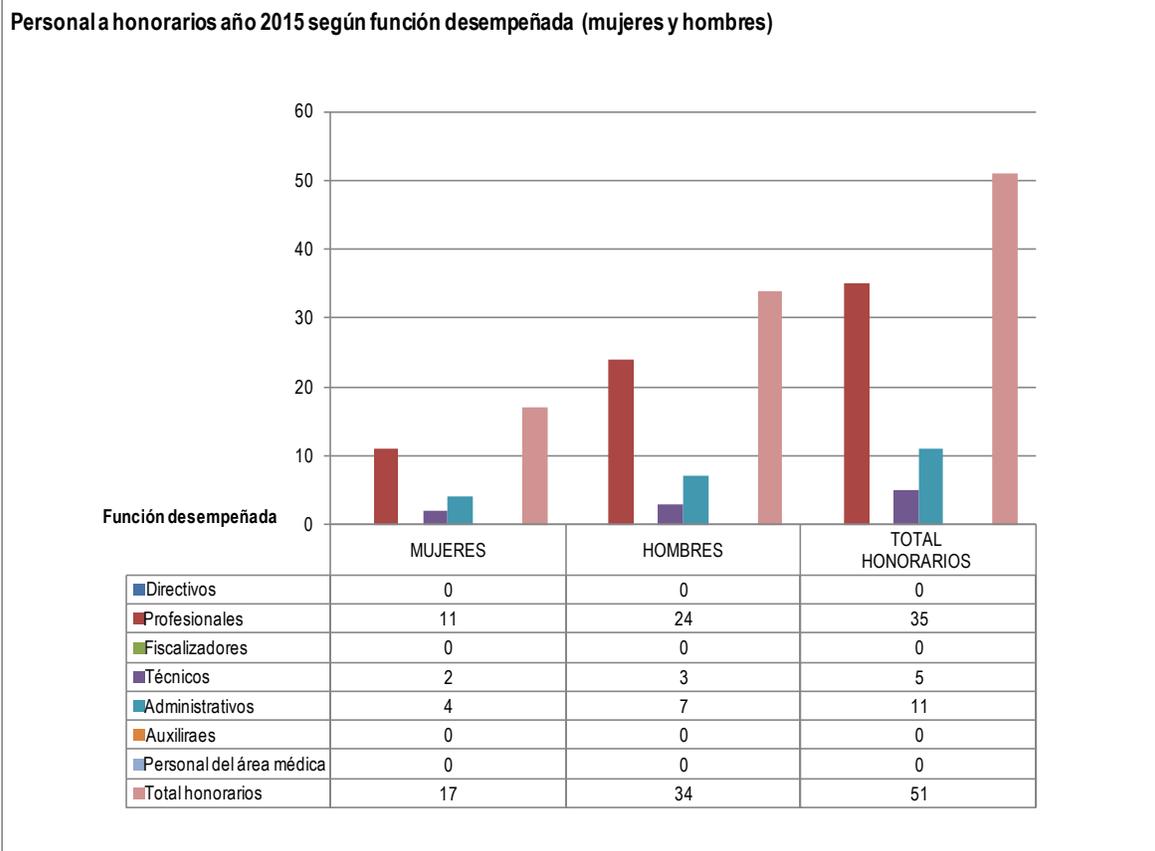
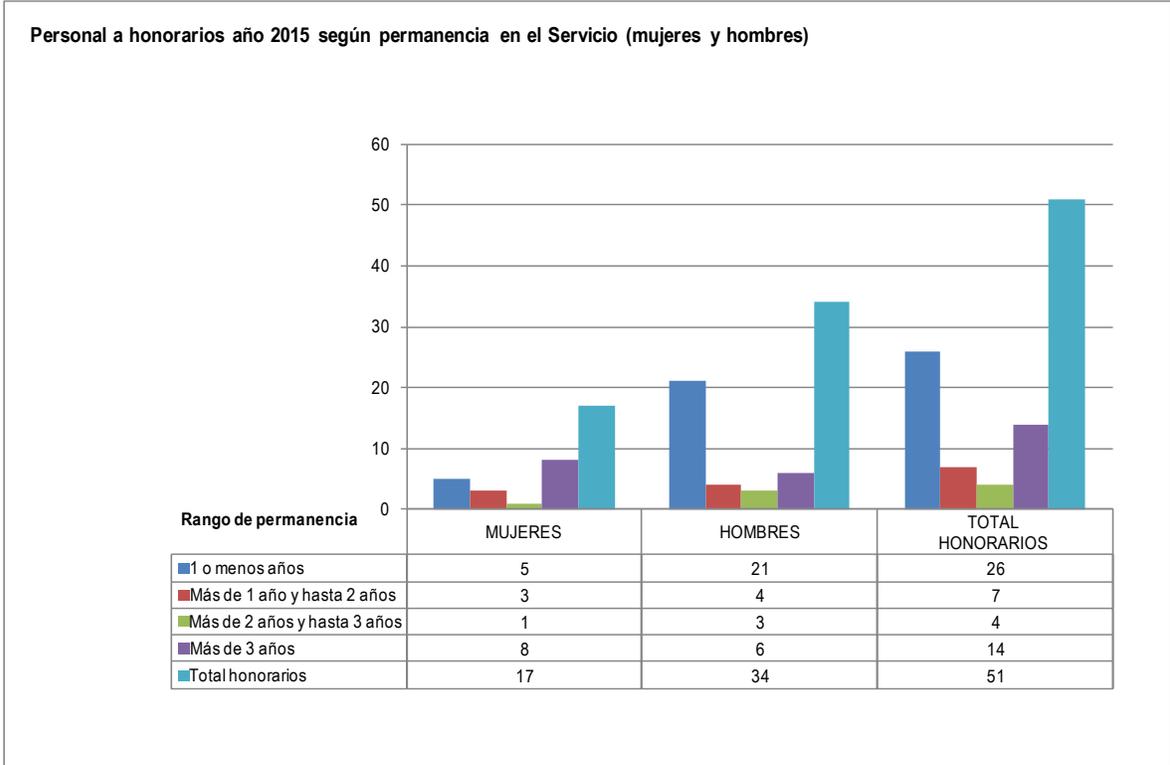


Gráfico con tabla de datos: Personal a honorarios año 2015 distribuido según permanencia (mujeres y hombres)



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹		Avance ²	Notas
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ³ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁴	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	0%	0%	-	-
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	0%	0%	-	-
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	4.06%	9.62%	42,2%	Descendente
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	0.31%	3.1%	1000%	Ascendente
- Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0.31%	0.31%	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%	1.86%	-	Ascendente

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

2 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.

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

4 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 ¹		Avance ²	Notas
		2014	2015		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	3.75%	6.83%	54,9%	Descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.31%	0.62%	50%	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	277%	116%	238%	Descendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	1.23%	8.69%	706%	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios contratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios contratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	2.56%	2.3%	89.8%	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	48%	59%	123%	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	18,0	14,9	82,8%	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁵	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	3%	6%	200%	Ascendente

5 Evaluación 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.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹		Avance ²	Notas
		2014	2015		

4.4 Porcentaje de becas ⁶ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t}{\text{Dotación efectiva año } t} * 100$	0%	0%	-	Ascendente
---	--	----	----	---	------------

5. Días No Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.

• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t}{12} / \text{Dotación Efectiva año } t$	1,33	1,18	112.7%	Descendente
--	---	------	------	--------	-------------

• Licencias médicas de otro tipo ⁷	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t}{12} / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,06	0,29	21%	Descendente
---	---	------	------	-----	-------------

5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t}{12} / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,003	0,01	30%	Descendente
--	---	-------	------	-----	-------------

6. Grado de Extensión de la Jornada

Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t}{12} / \text{Dotación efectiva año } t$	1.56	0,78	200%	Descendente
---	---	------	------	------	-------------

7. Evaluación del Desempeño⁸

7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t}{\text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t}$	99,6%	100%	100,4%	Ascendente
--	---	-------	------	--------	------------

$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t}{\text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t}$	0,36	0%	---
---	------	----	-----

$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t}{\text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t}$	---	0%	---
---	-----	----	-----

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

7 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹		Avance ²	Notas
		2014	2015		
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	---	0%	---	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ⁹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. El cual se deja de manifiesto en la letra C. "Instrumentos técnicos aplicables" punto N°2, del oficio SSFFAA.DIV.ADM. N°200 de fecha 15 de enero de 2014.				
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹⁰ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Resolución N° 1898, de fecha 28.ABR.2011, "Aprueba política y principios de recursos humanos de la SS.FF.AA".				
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	44.44%	10.71%	414.9%	Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	30.76%	21.42%	69.63%	Ascendente
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100%	142%	70.4%	Descendente

9 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.

10 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.

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\$¹¹	M\$	
INGRESOS	13.549.419	13.433.865	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	209.720	150.047	
APORTE FISCAL	13.339.699	13.283.818	
GASTOS	12.057.819	12.144.264	
GASTO EN PERSONAL	7.800.871	8.165.982	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.313.414	2.548.158	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		94.211	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	520.570	294.222	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	251.277	471.870	
INICIATIVAS DE INVERSION		477.407	
SERVICIO DE LA DEUDA	171.687	92.414	
RESULTADO	1.491.600	1.289.601	

¹¹ La 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 ¹² (M\$)	Presupuesto Final ¹³ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁴ (M\$)	Notas ¹⁵
			INGRESOS	12.132.350	13.620.830	13.545.902	74.928	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	54.310	112.038	112.037	1	
	02		Del Gobierno Central	54.310	112.038	112.037	1	
		005	Ejército de Chile	17.872	75.600	75.599	1	
		010	Fuerza Aérea de Chile	36.438	36.438	36.438		
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	7.268	7.268	150.047	-142.779	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	7.184	7.184	53.770	-46.586	
	99		Otros	84	84	96.277	-96.193	
09			APORTE FISCAL	12.070.772	13.501.524	13.283.818	217.706	
	01		Libre	12.070.772	13.501.524	13.283.818	217.706	
			GASTOS	12.132.350	14.768.515	14.424.067	344.448	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.831.089	8.193.521	8.165.982	27.539	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.262.226	2.587.637	2.548.158	39.479	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		94.211	94.211		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		94.211	94.211		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.562.455	2.575.868	2.574.025	1.843	
	01		Al Sector Privado	2.978	2.978	2.058	920	
		004	Premios y Otros	2.978	2.978	2.058	920	
	02		Al Gobierno Central	2.279.803	2.279.803	2.279.803		
		003	Ejército de Chile	419.962	419.962	419.962		
		048	Programa Antártico - Ejército de Chile	619.947	619.947	619.947		
		049	Programa Antártico - Armada de Chile	619.947	619.947	619.947		
		050	Programa Antártico - Fuerza Aérea de Chile	619.947	619.947	619.947		
	03		A Otras Entidades Públicas	279.674	293.087	292.164	923	
		037	Defensa Civil	271.783	285.196	285.196		
		038	Corte Marcial	7.891	7.891	6.968	923	

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

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

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

29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	476.580	652.408	471.870	180.538
	04	Mobiliario y Otros	66.017	66.017	47.095	18.922
	05	Máquinas y Equipos	10.609	18.462	17.223	1.239
	06	Equipos Informáticos	173.657	146.877	55.259	91.618
	07	Programas Informáticos	226.297	421.052	352.293	68.759
31		INICIATIVAS DE INVERSIÓN		572.036	477.407	94.629
	02	Proyectos		572.036	477.407	94.629
34		SERVICIO DE LA DEUDA		92.834	92.414	420
	07	Deuda Flotante		92.834	92.414	420
		RESULTADO		-1.147.685	-878.165	-269.520

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁶			Avance ¹⁷ 2015/ 2014	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ¹⁸)	%	0.91	0.94	0.89	95	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	0	0	0	0	
	[IP percibidos / IP devengados]	%	0	0	0	0	
	[IP percibidos / Ley inicial]						
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	0.06	0.12	0.17	144	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0.06	0.12	0.17	144	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2015 ¹⁹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		1.411.524	-878.173	533.351
Carteras Netas			-421	-421
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-421	-421
Disponibilidad Neta		1.439.265	-864.547	574.718
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.439.265	-864.547	574.718
112	Disponibilidades en Moneda Extranjeras			
Extrapresupuestario neto		-27.741	-13.205	-40.946
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	5.304	-4.629	675
119	Traspasos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-32.662	-8.576	-41.238
216	Ajustes a Disponibilidades	-383		-383

16 Las 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.

17 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.

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

19 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

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

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2015								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro 2015
				2013	2014	2015	2015	
Beneficios Previsionales - Pensión de Retiro.	Porcentaje de resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile de las FFAA, afectos al DFL N° 1 de 1997, dictadas en el plazo de treinta días hábiles en el año t.	(Número total de resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile de las FFAA, afectos al DFL N° 1 de 1997 dictadas en el plazo de treinta días hábiles en el año t) / Número total de resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile de las FFAA, afectos al DFL N° 1 de 1997 dictadas en el año t) * 100	%	94%	97%	100%	96,02%	100%
				(802/857) * 100	(499/513) * 100	(349/349) * 100	(507/528) * 100	
	Enfoque de Género: SI							
Decretos sobre Carrera Funcionaria - Comisiones al Extranjero.	Porcentaje de Decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las FFAA, dictadas en el plazo de cinco días hábiles en el año t.	(Número total de decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las FFAA, dictadas en el plazo de cinco días hábiles en el año t) / Número total de decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las FFAA, elaborados en el año t) * 100	%	99%	98%	99%	97%	100%
				(1666/1684) * 100	(1566/1590) * 100	(1566/1589) * 100	(1746/1800) * 100	
	Enfoque de Género: SI							

20 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, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. 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%.

Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2015

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro 2015
				2013	2014	2015	2015	
Concesiones Marítimas – Decretos de Otorgamiento	Porcentaje de Expedientes de Concesiones Marítimas finalizadas en el plazo de 180 días durante el año t	(Número de Expedientes de solicitudes de Concesiones Marítimas terminados en el plazo de 180 días en el año t/Número total de Expedientes de solicitudes de Concesiones Marítimas recibidos durante el año t.)*100	%	82%	81%	80%	80%	100%
				(111/135) *100	(170/209) *100	(111/138) *100	(140/175) *100	
	Enfoque de Género:							
	No							
Concesiones de Acuicultura	Porcentaje de Expedientes de Otorgamiento de Concesiones de Acuicultura finalizadas en un plazo de 90 días durante el año t	(Número de Expedientes de Otorgamiento de Concesiones Acuícolas terminadas en el plazo de 90 días en el año t/Número total de Expedientes de Otorgamiento de Concesiones Acuícolas recibidos durante el año t)*100	%	72%	70%	71%	71,1%	100%
				(18/25) *100	(74/106) *100	(42 /59) *100	(32 /45) *100	
	Enfoque de Género:							
	No							

Resultado Global Año 2015:100%

Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	PARTIDA	11
SERVICIO	SUBSECRETARÍA PARA LAS FUERZAS ARMADAS	CAPÍTULO	23

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple Objetivos de Gestión Sistema
			Etapas de Desarrollo o Estados				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	I	Alta	100.00%	98.00%	
Porcentaje Total de Cumplimiento :						98.00	

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	Modificar	1	Medir e informar a más tardar el 31 de diciembre de 2015, a las respectivas redes de expertos los datos efectivos de los indicadores transversales definidos en el programa marco por el Comité Tri-Ministerial para el año 2015, y publicar sus resultados, excepto el indicador: Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t.

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 resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile de las FFAA, afectos al DFL N° 1 de 1997, dictadas en el plazo de treinta días hábiles en el año t	33.00	96	104.17	33.00	100.00	104.17	33.00
Porcentaje de Decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las FFAA, elaborados en el plazo de cinco días hábiles en el año t.	20.00	97	102.06	20.00	99.00	102.06	20.00
Porcentaje de Expedientes de Concesiones Marítimas finalizadas en el plazo de 180 días durante el año t	20.00	80	100.00	20.00	80.00	100.00	20.00
Porcentaje de Expedientes de Otorgamiento de Concesiones de Acuicultura finalizadas en un plazo de 90 días durante el año t	9.00	71	100.00	9.00	71.00	100.00	9.00
Total:	82.00			82.00			82.00

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	75	75.00	Si
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t	1	0.00	No
Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t	8	8.00	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	Si
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t	1,02	1.02	Si
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t	9,98	9.98	Si
Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014	0,00	0.00	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	16	16.00	Si
Resumen Cumplimiento Objetivo 2			
Total Indicadores comprometidos:	9		
Total Indicadores cumplidos:	8		
% cumplimiento Objetivo 2:	88.89 %		
% ponderación asignada:	18.00 %		
% ponderación obtenida:	16.00 %		
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%.			

La información del PMG/MEI referente al número total de la dotación afecta a este incentivo, el monto de recursos que se pagará en el año 2016 en base a su cumplimiento total y promedio por persona, y como % del gasto total en subtítulo 21, gastos en personal, se muestra en el siguiente cuadro:

		PMG	MEI
1	Dotación afecta al incentivo	232	94
2	Monto de recursos empleado en el pago ²¹	251.341.608	3.880.720
3	Recursos promedio empleados por persona	1.083.369	41.284
4	Gasto total ítem 2122	1.263.055.282	1.263.055.282
5	Porcentaje de gasto en incentivo PMG respecto al gasto total del ítem 21	19,90%	0,31%

21 Sobre la base del pago efectivo realizado al mes de Marzo de 2016.

22 Monto que corresponde al gasto al mes de Febrero de 2016, pues a la fecha de cierre de este informe no se contaba con la información de Marzo.

Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 7 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²³	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁴	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁵
Equipo Nº I "Unidad de Mejoramiento de la Gestión"	30	3	100%	8%
Equipo Nº II División Asuntos Institucionales	62	3	100%	8%
Equipo Nº III División Administrativa	129	3	100%	8%
Equipo Nº IV División Presupuesto y Finanzas	46	3	100%	8%
Equipo Nº V División Jurídica	31	3	100%	8%
Equipo VI "División Auditoría"	21	3	93,3%	8%

La información del PMG/MEI referente al número total de la dotación afecta a este incentivo, el monto de recursos que se pagará en el año 2016 en base a su cumplimiento total y promedio por persona, y como % del gasto total en subtítulo 21, gastos en personal, se muestra en el siguiente cuadro:

		CDC
1	Dotación afecta al incentivo	220
2	Monto de recursos empleado en el pago ²⁶	35.930.400
3	Recursos promedio empleados por persona	163.320
4	Gasto total ítem 2127	1.263.055.282
5	Porcentaje de gasto en incentivo PMG respecto al gasto total del ítem 21	2,84%

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

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

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

26 Sobre la base del pago efectivo realizado al mes de Marzo de 2016.

27 Monto que corresponde al gasto al mes de Febrero de 2016, pues a la fecha de cierre de este informe no se contaba con la información de Marzo.

Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género

- Género

En esta materia la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas presenta algunas limitaciones, derivadas del hecho de que sus funciones y atribuciones legales sólo le permiten gestionar los asuntos de naturaleza administrativa y la tramitación de la documentación proveniente de las instituciones de las Fuerzas Armadas, las cuales actúan en base a sus propios procedimientos y normativas.

Pese a ello, se han hecho serios esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en los productos estratégicos institucionales Beneficios Previsionales y Decretos sobre Carrera Funcionaria.

De este modo en el año 2015 se comprometieron en el Programa de Trabajo de Género acciones concretas para promover la igualdad de género:

1. Se incorporó a la medición de los productos estratégicos Beneficios Previsionales y Decretos sobre Carrera Funcionaria, la desagregación por género de la información referida a sus indicadores de desempeño.
2. Se elaboró un Informe desagregado por género de los productos estratégicos ya mencionados, incluyendo un análisis del comportamiento de género en ellos.
3. Se realizó una revisión de los sistemas de información que administra la Subsecretaría con el objeto de evaluar la incorporación de la perspectiva de género a ellos.

Adicionalmente, se trabajó en la logística, organización e implementación de dos seminarios de género efectuados en este periodo; se organizó el Aniversario de la Resolución 1.325 y un Taller de Análisis del 2° Plan de Acción Nacional para la implementación de la citada resolución; se ha participado permanente y periódicamente en las reuniones de la Mesa Interministerial (MINDEF, MINREL Y SERNAM), para la Ejecución del Segundo Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1.325; y, se ha participado en el trabajo del Subgrupo de Género del Ministerio de Defensa Nacional, incluyendo la representación institucional en el “Seminario sobre Integración de la Perspectiva de Género en la Educación Militar y en las Instituciones de la Defensa” en el marco del Plan de Acción de UNASUR.

Para el año 2016 están comprometidas en el Programa de Trabajo de Género, las siguientes acciones:

1. Continuar con la desagregación por género en la medición de los productos estratégicos Beneficios Previsionales y Decretos sobre Carrera Funcionaria.
2. Generación de Informes de análisis del comportamiento de género en estos productos estratégicos.

3. Incorporar la perspectiva de género al Sistema de Información que administra y gestiona las consultas ciudadanas de la Institución.
4. Se realizará una jornada de capacitación a funcionarios de la Subsecretaría en temáticas de género.
5. Se realizará el primer Coloquio de Género con funcionarios de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas.

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

BOLETÍN	⋮ 7550-06
Descripción	⋮ Indicación Sustitutiva
Objetivo	⋮ Sustituye denominación del “Servicio Hidrográfico de la Armada (SHOA)” por “Dirección de Hidrografía, Oceanografía y Navegación de la Armada de Chile”.
Fecha de ingreso	⋮ Jun.2014
Estado de tramitación	⋮ Segundo Trámite Constitucional
Beneficiarios directos	⋮ Armada de Chile