

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2014

MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL

SUBSECRETARÍA PARA LAS
FUERZAS ARMADAS

Índice

1. Carta Presentación	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2014	8
4. Desafíos para el año 2015	14
5. Anexos.....	15
Anexo 1: Identificación de la Institución	16
Anexo 2: Recursos Humanos.....	20
Anexo 3: Recursos Financieros.....	30
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014.....	35
Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014	37
Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	38

1. Carta Presentación

El Ministerio de Defensa Nacional es el órgano superior de colaboración con que cuenta el Presidente de la República para el ejercicio de las funciones de gobierno y administración de la defensa nacional.

Bajo la conducción del Ministro de Defensa Nacional, a esta Secretaría de Estado le corresponde proponer y evaluar la política de defensa y la planificación de la defensa nacional, supervisar las políticas y normas aplicables al sector defensa asegurando su cumplimiento, y administrar los recursos asignados al Ministerio con el fin de lograr su eficaz funcionamiento.

Para cumplir sus funciones, el Ministerio cuenta con la Subsecretaría de Defensa, la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto, los cuales actúan bajo la dirección del Ministro de Defensa Nacional y de acuerdo a los lineamientos políticos de Gobierno y las prioridades e instrucciones que imparta la Presidenta de la República.

En este contexto cabe destacar algunas de las políticas ministeriales que se trabajaron durante el año 2014 y que siguen los lineamientos del Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

En primer lugar, se debe resaltar el rol fundamental que tuvieron el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas en las tragedias que afectaron a nuestro país, el terremoto de Iquique y el incendio de Valparaíso. Durante 2015 se continuará trabajando para que las Fuerzas Armadas en tiempos de paz puedan responder eficientemente a las catástrofes y emergencias que deba enfrentar nuestro país.

En 2014 se trabajó para fomentar la cooperación y extensión de medidas de confianza mutua y de prevención de crisis con nuestros vecinos y en la región a través de reuniones en el contexto del Consejo de Defensa UNASUR y relaciones bilaterales con Argentina y países vecinos. Respecto del compromiso de plena transparencia de los presupuestos, se sostuvieron reuniones con abogados representantes de las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto con el fin de ir consensuando los criterios de la Ley del Lobby.

Se avanzó en la reforma a la Justicia Militar, orientando el trabajo para su adecuación a la Reforma Procesal Penal y a los estándares establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Se logró culminar el anteproyecto, el que será discutido junto a otros ministerios.



Respecto de las políticas de inclusión y no discriminación, se sostuvo reuniones con representantes de ONG'S de diversidad sexual y se constituyó por resolución ministerial, el Grupo de Trabajo de Inclusión y No Discriminación, instancia presidida por el Subsecretario de Defensa y asesores del Ministerio de Defensa, para profundizar en 4 áreas: Género, Diversidad Sexual, Pueblos Originarios y Personas en Situación de Discapacidad. Estas materias han sido trabajadas durante el segundo semestre a través de subgrupos, constituidos por representantes del Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas. Asimismo, se presentó el Segundo Plan de Acción de la Resolución ONU 1325 que tiene por objetivo promover la participación de mujeres en Operaciones de Paz.

En relación a lo Conjunto, se creó mediante Resolución Ministerial, el Comité de Trabajo sobre lo Conjunto, cuya finalidad es promover las iniciativas requeridas para impulsar el desarrollo conjunto en el sistema de defensa y fortalecer las atribuciones del Jefe del Estado Mayor Conjunto y el del

Estado Mayor en relación con el mando de las fuerzas en situaciones distintas a la guerra o la crisis exterior.

Por último, se generaron iniciativas para la aproximación de la ciudadanía con las Fuerzas Armadas y el mundo de la defensa, tales como el Consejo Asesor de Cultura y Patrimonio, su sitio web www.patrimoniodefensa.gob.cl que busca dar a conocer la cultura y el patrimonio del mundo de la defensa.

Como primer año de gestión del Gobierno de la Presidenta Bachelet, los logros de 2014 son reflejo de un compromiso de lograr para la ciudadanía, en el período 2014 – 2018, una Defensa que avance en modernización, gobernabilidad democrática, reforma institucional, y capacidades para asegurar la paz y reaccionar adecuadamente ante emergencias.



JORGE BURGOS VARELA
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.

Al Subsecretario para las Fuerzas Armadas, jefe superior de la Subsecretaría y colaborador inmediato y directo 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, que cuenta con 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, con 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 de la Subsecretaría que mantiene sus imposiciones en Capredena;
- ✓ Decretos sobre Carrera Funcionaria: documentos que reflejan la progresión 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 y acuícolas;
- ✓ 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 2014 registra 318 funcionarios, de ellos un 62% de planta y un 38% a contrata. La proporción de hombres y mujeres es de 58% y 42%, respectivamente.

Resultados de la gestión 2014

Cabe destacar en primer término, el pleno cumplimiento de las metas establecidas para los Indicadores de Desempeño, aquellos relacionados con la provisión de los productos estratégicos en las condiciones de calidad y oportunidad comprometidas para este periodo. Esto ocurrió con los indicadores asociados a la medición de los Beneficios Previsionales, la Progresión de la Carrera Funcionaria, el otorgamiento de las Concesiones Marítimas y las Concesiones de Acuicultura.

En otros 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. Durante el año 2014, en el contexto de la Reforma Educacional, la Subsecretaría comenzó a retomar el tema Educación en las Fuerzas Armadas, pero esta vez en la perspectiva de alinearla e integrarla en el sistema de educación nacional.

Políticas de Inclusión. Actividad que se ha focalizado en dos áreas de gestión principales: los temas de Género y aquellos vinculados a los Derechos de los Pueblos Originarios.

Género. Durante el año 2014 se desplegó un trabajo conjunto con representantes de las instituciones armadas orientado a establecer la situación actual de la participación femenina en cada una de ellas, así como a revisar la reglamentación vigente respecto a la participación de la mujer en las instituciones de la Defensa. Sobre esta base se sustenta, como desafío para el año 2015, la presentación de una primera propuesta de política de género para las Fuerzas Armadas.

Pueblos Originarios. En este año, por primera vez, se realizó un Seminario sobre Pueblos Originarios y Defensa con participación de representantes del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea de Chile, académicos, líderes de los pueblos indígenas y representantes de las Fuerzas Armadas de Canadá y Nueva Zelanda. A partir de las conclusiones de este evento la Subcomisión Indígena, de la Mesa de Inclusión y No Discriminación, generara durante el año 2015 un programa de trabajo que defina medidas concretas para efectuar actividades de difusión acerca del contenido y alcances del Convenio 169 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, referido a los derechos colectivos de los pueblos originarios. También este programa deberá incluir el estudio y discusión de mecanismos que permitan aumentar la inclusión de ciudadanos de estos pueblos en las Fuerzas Armadas.

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, cumpliendo la labor de estudiar y dar curso a las solicitudes de concesiones marítimas y acuícolas para el uso del espacio marino costero.

En el año 2014, se resolvieron 913 solicitudes de concesiones marítimas y acuícolas. Por otra parte, en este mismo periodo, las concesiones marítimas y acuícolas actualmente vigentes generaron ingresos al Fisco de alrededor de \$ 18 mil millones de pesos por concepto de pago de rentas y tarifas. También en este año se logró aprobar un nuevo Reglamento de Concesiones Marítimas y Acuícolas y se espera comenzar su aplicación en el año 2015.

Servicio Militar Obligatorio. El Servicio Militar es una carga pública obligatoria para todos los ciudadanos al cumplir 18 años. El año 2014 se logró revertir la baja inscripción de voluntarios de años anteriores gracias al trabajo mancomunado de las Intendencias, Dirección General de Movilización Nacional y esta Subsecretaría de Estado, lográndose un aumento de 4,9%. Así en este periodo presentaron 16.146 ciudadanos como voluntarios, y en el caso de las mujeres conscriptos, 777 reclutas se incorporaron al Ejército en el Servicio Militar Femenino Voluntario.

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

Para dar respuesta a las complejas dimensiones de las situaciones de emergencia, el Subsecretario para las Fuerzas Armadas promovió la creación una mesa de trabajo que en el año 2014 generó un plan de modernización y un Anteproyecto de Ley que busca definir las funciones, estructura orgánica, presupuesto y capacidades necesarias para alcanzar la modernización de la Defensa Civil.

Finalmente, el año 2015 nos presenta el desafío de fortalecer y potenciar la gestión institucional con el objetivo de aumentar la calidad y efectividad de la atención a nuestros usuarios y beneficiarios, en condiciones de una efectiva seguridad de la información que permita asegurar la continuidad operacional de los procesos y la oportuna entrega de los servicios que constituyen la razón de ser de esta Subsecretaría.



GABRIEL GASPAR TAPIA
SUBSECRETARIO PARA LAS FUERZAS ARMADAS

3. Resultados de la Gestión año 2014

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

En relación a estos aspectos, la gestión de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas en el año 2014 ha logrado obtener positivos resultados. De este modo, en el ámbito de los productos estratégicos institucionales, medidos por los Indicadores de Desempeño comprometidos en el proceso de Formulación Presupuestaria 2014, se registran niveles de cumplimiento iguales o superiores a las metas definidas para el periodo. Dichos resultados se muestran en detalle a continuación:

- Producto Estratégico Beneficios Previsionales

Su Indicador mide el porcentaje de resoluciones de pensión de retiro de los funcionarios del Ejército de Chile, afectos al Decreto con Fuerza de Ley (G) N° 1 de 1997, dictadas en un plazo máximo de treinta días hábiles. Se estableció una meta fue de 95% lográndose que el 97% de las resoluciones se dictaron en un plazo no superior a lo comprometido. El sobrecumplimiento de un 2% se explica por las acciones de capacitación realizadas las que, además de profundizar y perfeccionar el conocimiento de los procedimientos y mecanismos para la tramitación oportuna de las resoluciones de retiro que son enviadas a Contraloría, permitió la disminución de los márgenes de error en el análisis y cálculo de los beneficios previsionales concedidos a los funcionarios.

- Producto Estratégico Progresión Carrera Funcionaria

Su Indicador mide el porcentaje de Decretos de comisiones al extranjero de los funcionarios de las Fuerzas Armadas, dictadas en un plazo máximo de cinco días hábiles. La meta establecida fue de un 97% y se logró que un 98% de los decretos fueran dictados en el plazo comprometido, es decir se obtuvo un sobrecumplimiento de un 1%, en relación a la meta comprometida.

- Producto Estratégico Concesiones Marítimas y Acuícolas

Tiene dos Indicadores, el primero mide el porcentaje de expedientes de Concesiones Marítimas finalizados en un plazo máximo de 180 días; en este caso se sobrepasó la meta comprometida en un 1%, resultado muy meritorio pues tanto los Expedientes de solicitudes recibidas como los Expedientes terminados se incrementaron en más de un 50% respecto al año 2013. El segundo Indicador mide el porcentaje de expedientes de otorgamiento de Concesiones Acuícolas finalizados en un plazo máximo de 90 días, en este caso la meta comprometida fue de 70% y se cumplió, aun considerando que la cantidad de solicitudes aumentó en más tres veces en relación a la demanda del año 2013.

Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas durante el período del 2014 orientó su quehacer hacia el fortalecimiento de las áreas estratégicas, las cuales tienen por finalidad optimizar la atención integral de los requerimientos de los usuarios, a través de la prestación de los siguientes productos:

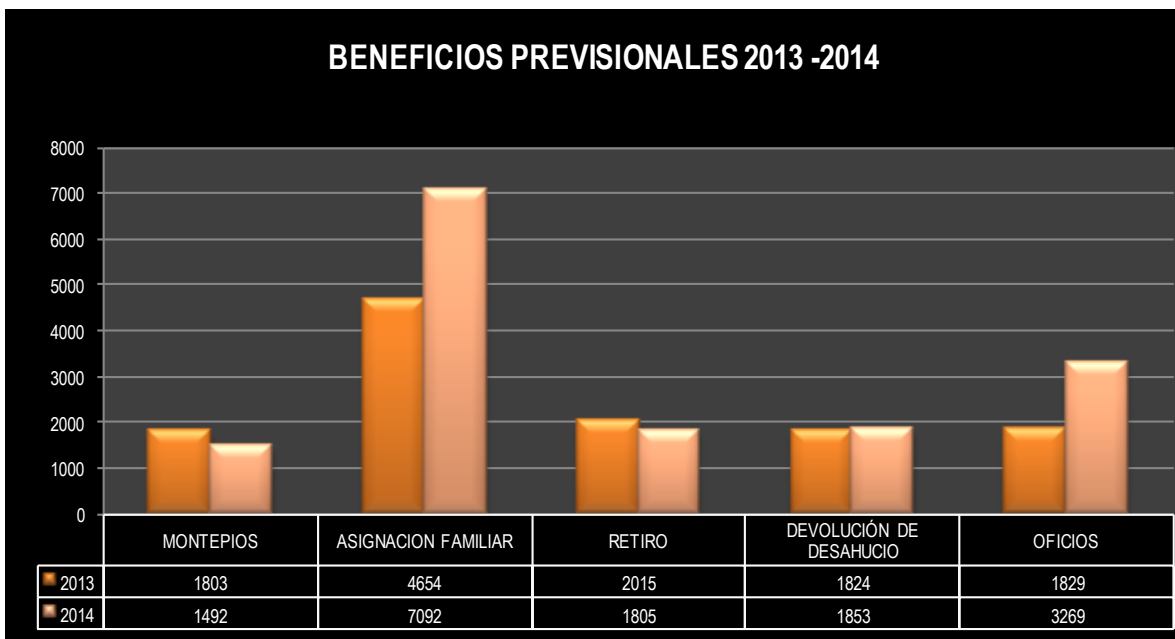
beneficios previsionales, progresión carrera funcionaria, concesiones marítimas, concesiones acuícolas y afectaciones de uso de borde costero.

A continuación se realiza una breve descripción de los productos mencionados en el párrafo anterior, como asimismo de las principales tareas desarrolladas.

- **Beneficios Previsionales:** el área previsional está enfocada en gestionar las solicitudes del personal perteneciente a las Instituciones de las Fuerzas Armadas, cuya temática es la concesión de pensiones de retiro, pensiones de montepío, reliquidaciones, reconocimientos de asignación familiar y devolución de imposiciones según correspondan. Se dictan resoluciones que establecen dichos beneficios, previo análisis, cálculos, aplicación de normativa y confirmación de antecedentes. Asimismo, mediante oficios detallados se dan respuestas 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 2014, se tramitaron un total de 3.269 oficios del Departamento de Previsión Social y un total de resoluciones 11.049, entre ellas, 1.492 resoluciones de montepío, 5.600 resoluciones de asignación familiar, 1805 resoluciones de retiro, 1.853 resoluciones de desahucio, 264 resoluciones de reliquidaciones.

A continuación se muestra el comportamiento de los beneficios previsionales en el período comprendido 2013- 2014:



Con el fin de homologar los conocimientos y criterios en la confección de los expedientes de retiro del personal de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, afectos a CAPREDENA, se realizaron charlas dirigidas al personal del Departamento de Recursos Humanos de esta Institución, lo que incluyó aspectos legales así como de tramitación, mejorando las competencias de los funcionarios en estas materias.

Asimismo, con el fin de informar a los futuros pensionados del personal militar, acerca de sus derechos y beneficios relacionados con la pensión de retiro, los funcionarios de Previsión Social participaron de las “Charlas de Desvinculación Asistida”, patrocinadas y organizadas por el Ejército de Chile, entregando orientación y pautas informativas acerca de estas materias previsionales.

El personal del Departamento de Previsión Social sostuvo reuniones de coordinación con las Oficinas de Personal de las instituciones de las Fuerzas Armadas, lo que tuvo por objeto analizar los alcances y efectos producidos en relación a lo dispuesto por la Contraloría General de la República en el Dictamen N° 37.370 de 2013, lo que dio origen a la elaboración de un Instructivo Previsional, para las Fuerzas Armadas, instruido por el Sr. Ministro de Defensa Nacional, en el que se establecen las directrices para dar cumplimiento a las cuotas anuales de retiro, con el objeto de reducir los tiempos de tramitación de las resoluciones que conceden pensiones de retiro.

Producto de la dictación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.735 del 12 de marzo de 2014, que modifica algunos aspectos previsionales de las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, y Gendarmería de Chile, se procedió a actualizar la información correspondiente a materias previsionales que se encuentran en el aplicativo web de esta Subsecretaría, como asimismo aquella contenida en Chile-Atiende, informando de esta forma a la ciudadanía, acerca de los cambios previsionales dispuestos en la concesión de sus beneficios.

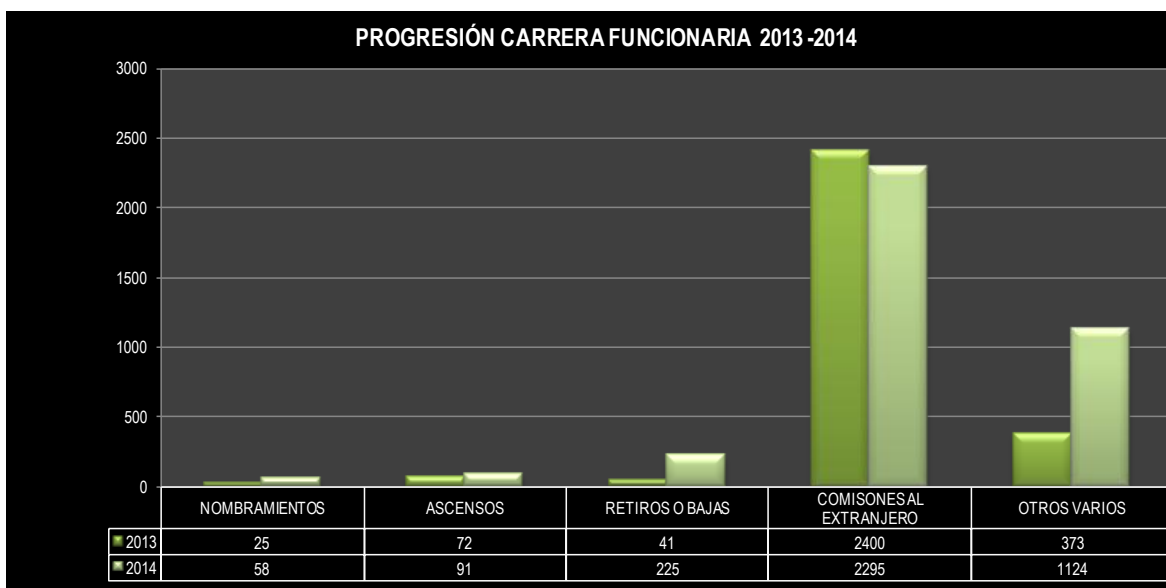
Asimismo se dio cumplimiento a un programa de capacitación interna, lo que ha permitido actualizar los conocimientos de los analistas previsionales, lo que se ve reflejado en una disminución de los márgenes de error, en el análisis y cálculo de los beneficios previsionales concedidos a los funcionarios acogidos a retiro de la Institución, facilitando la correcta tramitación de la documentación relacionada con las materias previsionales

- Progresión Carrera Funcionaria: consiste en la dictación de los decretos mediante los cuales la autoridad (Ministro de Defensa y/o Presidente de la República) formaliza los actos que afectan la progresión de la carrera de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa Nacional, a proposición de las mismas instituciones, validándolos ante la Contraloría General de la República, cuando corresponda. Entre los actos administrativos, se encuentran los referentes a nombramientos, ascensos, retiros o bajas, reserva y las comisiones de servicio al extranjero, para el personal de las Fuerzas Armadas, como también aquéllas para el personal del Ministerio de Defensa.

El número de decretos confeccionados por esta Institución durante el año 2014 responde a la demanda realizada por Instituciones de las Fuerzas Armadas.

En el año 2014, se tramitaron un total de 3.793 actos administrativos relacionados con la progresión de la carrera funcionaria, de los cuales, 2.295 de ellos corresponden a comisiones de servicios al extranjero, 58 son nombramientos, 91 son ascensos, 225 son retiros o bajas y 1.124 son otro tipo de actos administrativos.

A continuación se muestra el comportamiento del producto progresión de la carrera de funcionaria en el periodo comprendido 2013- 2014:



Del total de comisiones al extranjero, un total de 1.566 se tramitaron en cinco días hábiles, es decir, el 98% del total de ellas.

La mayor concentración de comisiones al extranjero otorgadas se concentró en el Personal de la Armada con un 26,1%, luego la Dirección General de Aeronáutica Civil con un 24,6%, el Ejército con un 22,5%, posteriormente la Fuerza Aérea de Chile con una demanda de un 21,1%, el Ministerio de Defensa Nacional con un 4,2% y otros con un 1,5%.

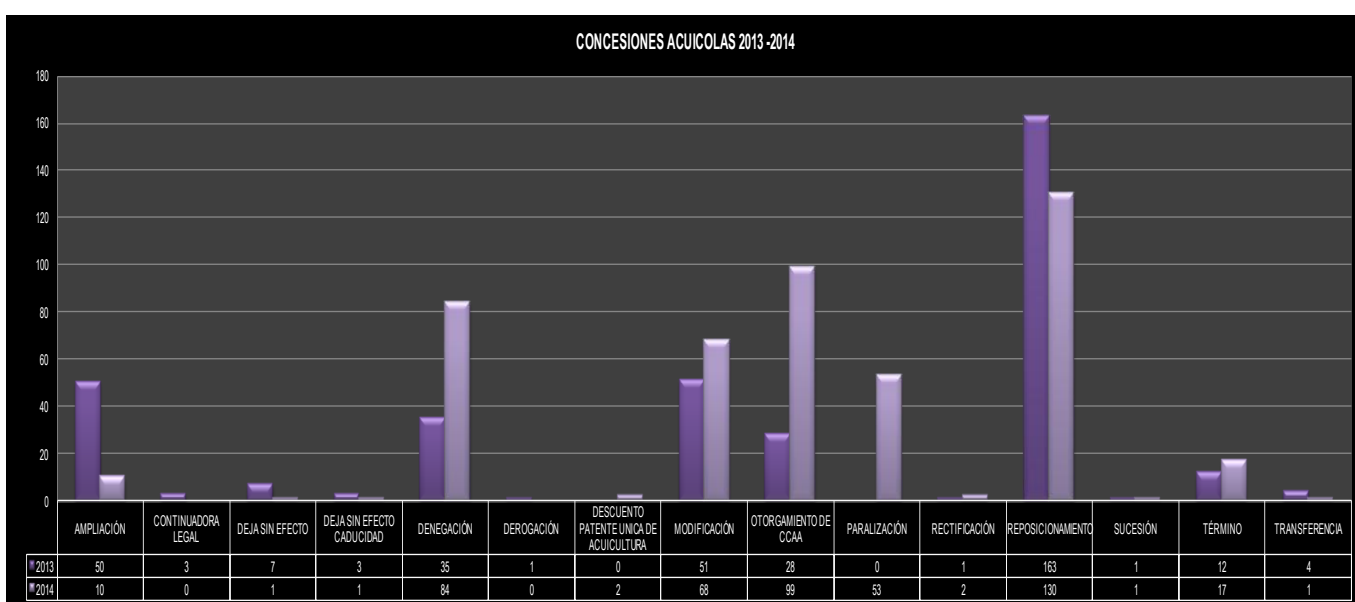
- **Concesiones Acuícolas:** producto consistente en tramitar las solicitudes de otorgamiento de derechos para el uso y goce de los espacios en el borde costero, en las materias de las concesiones marítimas y acuícolas, y demás requerimientos relacionados con los derechos del uso de los terrenos de playa fiscales, playa, fondo de mar y porciones de agua.

El mayor número de expedientes de concesiones acuícolas recibidos y tramitados durante el año 2014 de esta Subsecretaría, se debió a la regularización con mayor precisión cartográfica de

aquellas Áreas Apropriadas para el ejercicio de la Acuicultura, en las regiones IX y XII, según el Decreto Exento N° 1392, de fecha 24 de mayo de 2011 y el Decreto Exento N° 1998, de fecha 14 de julio de 2011, ambos del Ministerio de Defensa Nacional, facilitando a los interesados la presentación de expedientes completos, ajustándose con exactitud a los requisitos legales y técnicos.

En el año 2014, ingresaron un total de 106 solicitudes de otorgamiento de concesiones acuícolas, tramitándose el 70% de ellas, en un plazo de 90 días.

A continuación se muestra el comportamiento del producto concesiones acuícolas en el periodo comprendido 2013- 2014



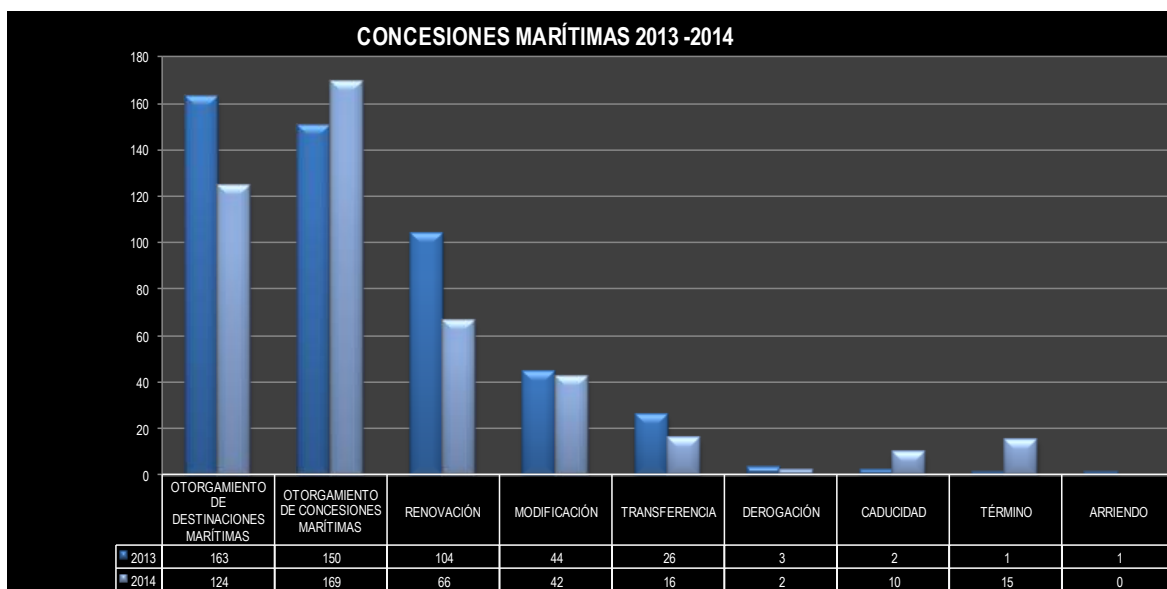
Con el fin de mantener un trabajo coordinado con los otros organismos que intervienen en el proceso de concesiones acuícolas, se realizaron reuniones de trabajo con la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura y con el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en las que se acordó la forma en que dichos servicios deben remitir la información requerida para resolver las presentaciones referidas a la ampliación de plazo de paralización de las operaciones de los centros de cultivo, establecida en el artículo 69 bis de la Ley 18.892, tras la publicación de la Ley N° 20.657, que modificó la Ley General de Pesca y Acuicultura.

- **Concesiones Marítimas:** Durante el año 2014, se gestionó con la Autoridad Marítima la pronta publicación del Conglomerado Informe Técnico en el sitio web www.concesionesmaritimas.cl, documento que forma parte esencial para la aprobación de los expedientes de solicitudes de

concesiones marítimas, con lo cual se vio fuertemente aumentado el número de expedientes recibidos en forma completa y sin errores.

Debido a lo anterior, ingresaron un total de 209 solicitudes de otorgamiento de concesiones marítimas, tramitándose el 81,3% de ellas, en un plazo de 180 días.

A continuación se muestra el comportamiento del producto concesiones marítimas en el periodo comprendido 2013- 2014



Cabe señalar que se comenzó a elaborar el borrador de la modificación al Reglamento sobre Concesiones Marítimas, contenido en el D.S. N° 2, del Ministerio de Defensa Nacional, Subsecretaría de Marina. El nuevo Reglamento busca reorganizar su contenido de manera más ordenada y sistematizada, obteniendo un texto que permite un mejor acceso a las materias, y también sigue la lógica del procedimiento de concesión marítima. Esta iniciativa se encuentra en etapa de consolidación de su texto, en base a las observaciones recogidas en la fase de consulta ciudadana, y de otros servicios públicos.

4. Desafíos para el año 2015

En el año 2015 se plantean diversos e interesantes desafíos a la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, por lo que su pleno cumplimiento exigirá la realización de un gran esfuerzo. 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 Presupuesto- de los Indicadores Transversales.

Luego hay una serie de compromisos no asociados a la medición por medio de 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, y en el marco de la Reforma Educacional, se trabajará en medidas para fortalecer los procesos educativos en las escuelas matrices y academias de las Fuerzas Armadas, adaptándolas a los cambios en materia educacional que se viven en el país.

Genero. El desafío para el año 2015 es la presentación de una primera propuesta de Política de Genero para las Fuerzas Armadas.

Pueblos Originarios. Aquí hay dos desafíos principales, la generación de un programa de trabajo para difundir el contenido y alcance del Convenio 169, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo y referido a los derechos colectivos de los pueblos originarios; el estudio y discusión de mecanismos que permita aumentar la inclusión de ciudadanos de estos pueblos en las Fuerzas Armadas.

Concesiones Marítimas y Acuícolas. Luego de que concluya su tramitación en la Contraloría General de la República, se deberá implementar la puesta en marcha del nuevo Reglamento de Concesiones Marítimas y Acuícolas cuyo fin se orienta a alcanzar superiores niveles de transparencia, rapidez y oportunidad en el otorgamiento de estas Concesiones.

Servicio Militar Obligatorio. Seguir profundizando el trabajo dirigido a lograr la completa voluntariedad en el cumplimiento de este servicio, carga pública obligatoria para todos los ciudadanos al cumplir los 18 años de edad.

Finalmente, el año 2015 nos presenta el desafío de fortalecer y potenciar la gestión logrando una atención de calidad a nuestros usuarios y beneficiarios, en condiciones de una efectiva seguridad de la información, que permita asegurar la continuidad operacional en los procesos y 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 2014.
- Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014
- Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014

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 la gestión de los asuntos y procesos administrativos que requieran para el cumplimiento de sus funciones, el Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Armadas y Organismos dependientes, como asimismo, en la tramitación y/o gestión de materias previsionales, legales y presupuestarias, del personal activo y pasivo de las Fuerzas Armadas y de asuntos marítimos para usuarios externos.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2014

1	Remodelación, adaptación y alhajamiento de las dependencias ubicadas en Alameda 1170 y Zenteno 45.
2	Obras para la reparación y habilitación del Edificio Zenteno 45 pisos: -1, 1, 2, 3, 4 y 6.
3	Adquisición licencias computacionales y software de administración de recursos informáticos.
4	Estudios de sistemas eléctricos, agua potable y alcantarillado, como también de ascensores de los edificios de Alameda 1170 y Zenteno 45.
5	Adquisición de equipamiento computacional.
6	Firma de la Declaración de Arequipa de la XI Conferencia de Ministros de Defensa de las Américas, mediante la cual se suscribió el texto cuyo propósito es profundizar una agenda de cooperación, diálogo e integración entre los países de la región para consolidar el hemisferio como una zona de paz.
7	Visita oficial del Ministro de Defensa Nacional en la cual firmó un nuevo Acuerdo de Cooperación con Italia, firmado por la Ministra de Defensa de Italia, Roberta Pinotti, que sustituye el anterior – que se encontraba vigente hasta el año 2011 – es más amplio y de duración indefinida, destinado a desarrollar planes anuales o plurianuales de cooperación bilateral en el sector de la Defensa.

- 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 en la tramitación de los procesos que optimicen los requerimientos.
2	Gestionar la solicitud de afectaciones de uso y de otorgamientos de derechos en el borde costero, mediante el control de los plazos dispuestos, satisfaciendo oportunamente los requerimientos de los clientes.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<u>Beneficios Previsionales</u>		
1	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
<u>Progresión Carrera Funcionaria</u>		
2	Consiste en la dictación de los Decretos mediante el cual la autoridad formaliza los actos que afectan la progresión de la carrera de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa Nacional.	1
<u>Concesiones Marítimas</u>		
3	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 mas de 100 toneladas de registro grueso.	2
<u>Concesiones de Acuicultura</u>		
4	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

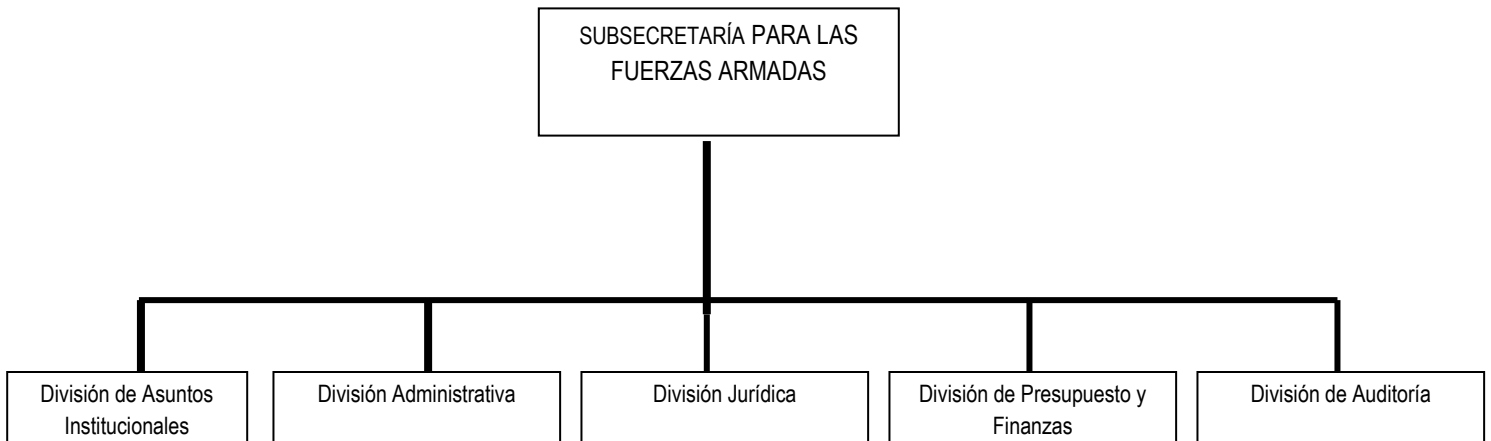
Número	Nombre
1	Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de los organismos dependientes en servicio activo.
2	Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de los organismos dependientes que se acogen a retiro.
3	Pensionados y montepiadas de las Fuerzas Armadas y Organismos dependientes.
4	Ciudadanos con derecho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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

Ministerio de Defensa Nacional



Subsecretaría para las Fuerzas Armadas



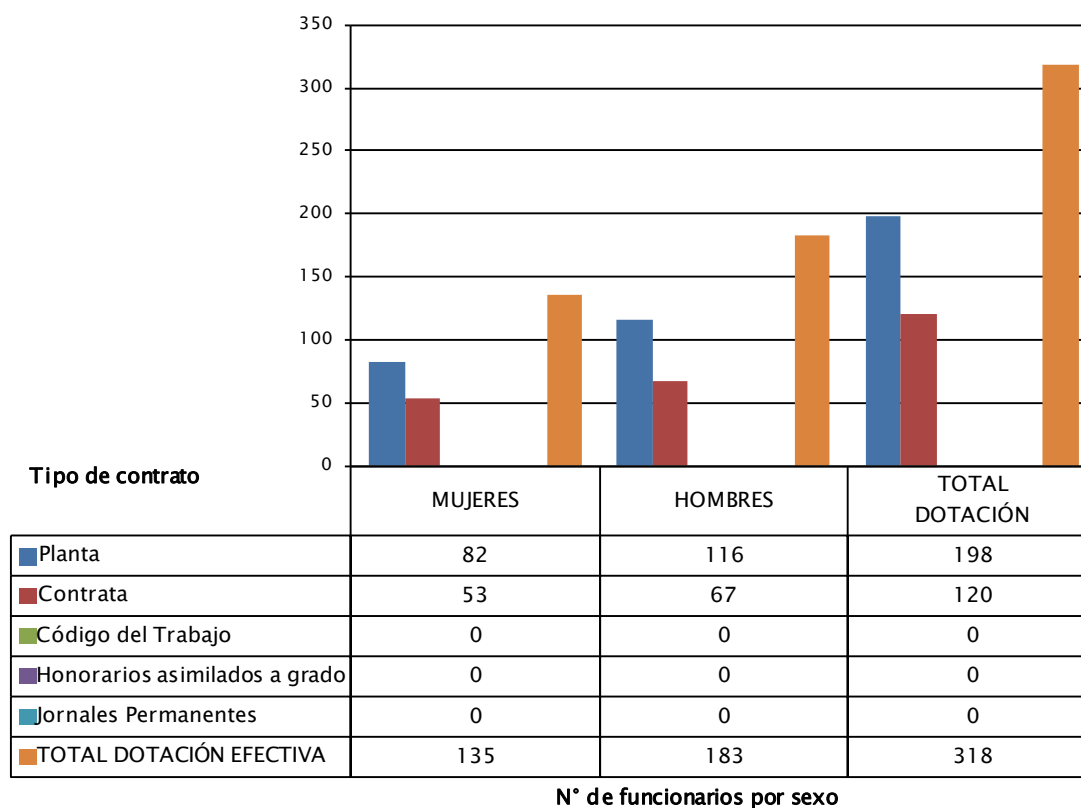
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario para las Fuerzas Armadas	Gabriel Gaspar Tapia
Jefe División de Presupuesto y Finanzas	Miguel Ángel Shuda Godoy
Jefe División de Asuntos Institucionales	Víctor Schneider Arce
Jefe División Jurídica	Camilo Mirosevic Verdugo
Jefe División Administrativa (S)	Gustavo Ruz Muñoz
Jefe División de Auditoría	Marisol Covarrubias Ferrada

Anexo 2: Recursos Humanos

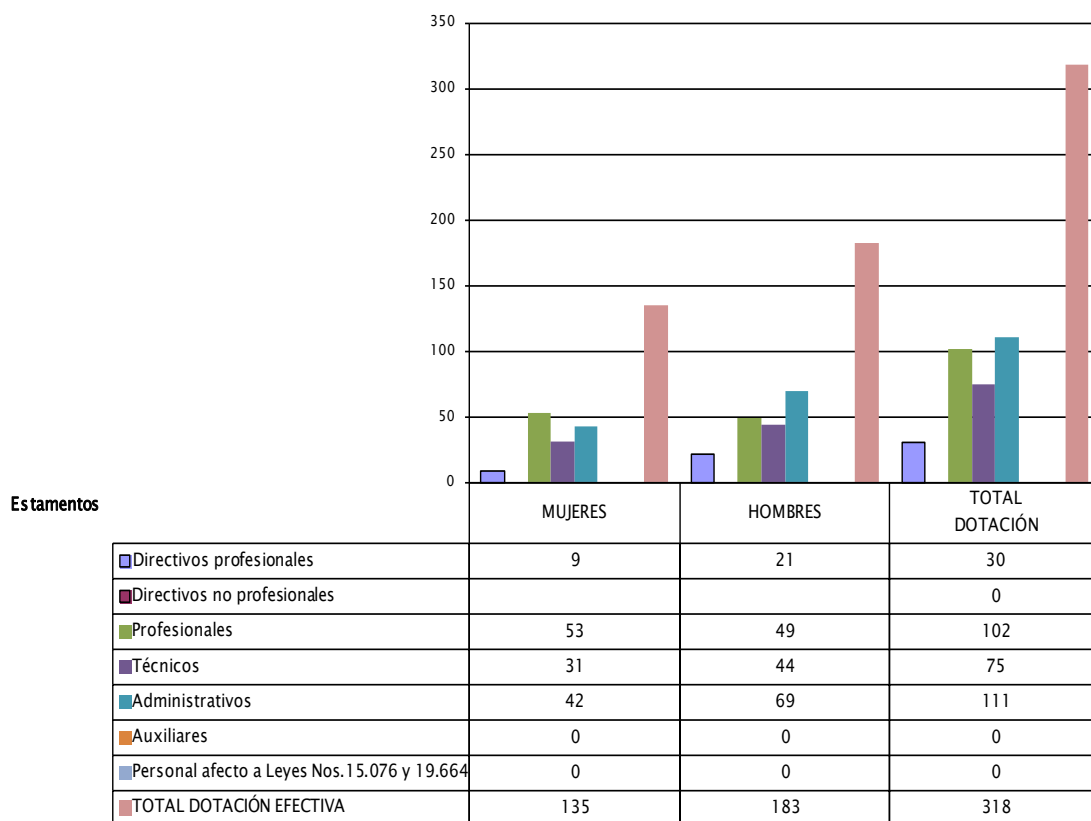
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2014¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



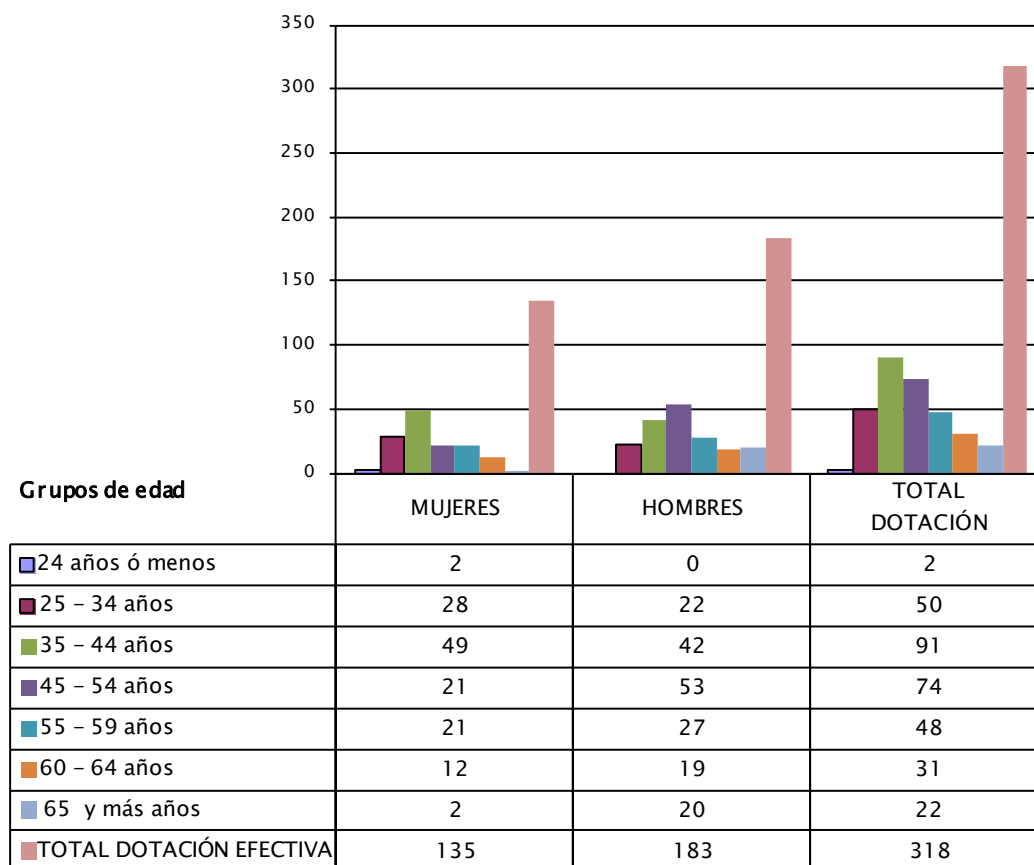
¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2014 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

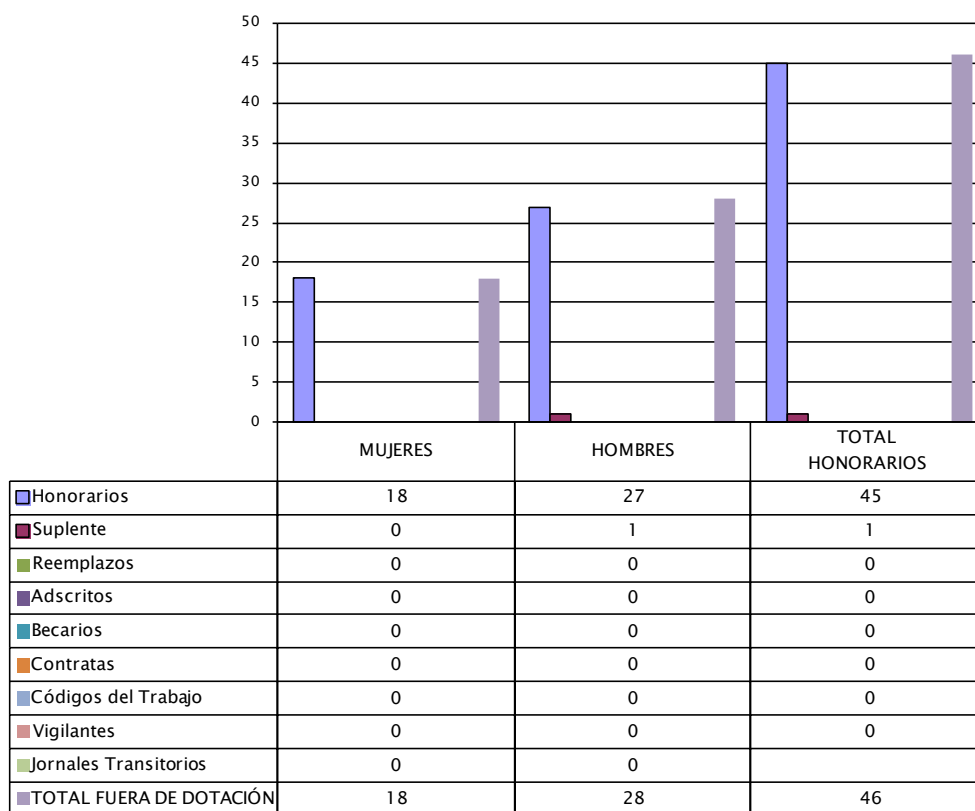
- Dotación Efectiva año 2014 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

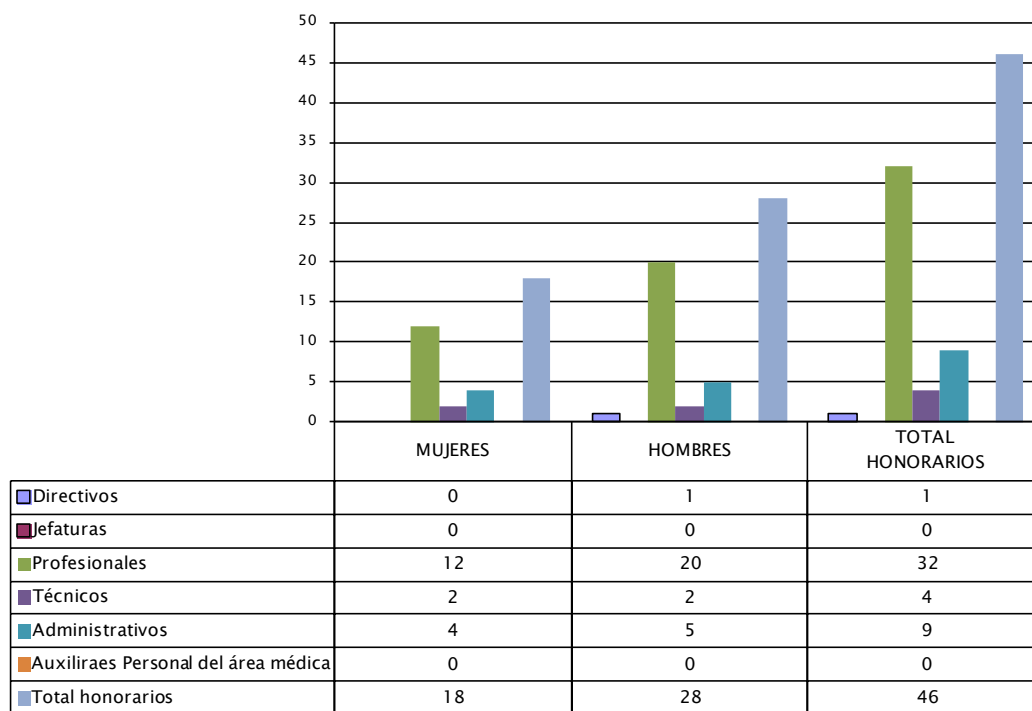
b) Personal fuera de dotación

- Personal fuera de dotación año 2014², por tipo de contrato (mujeres y hombres)

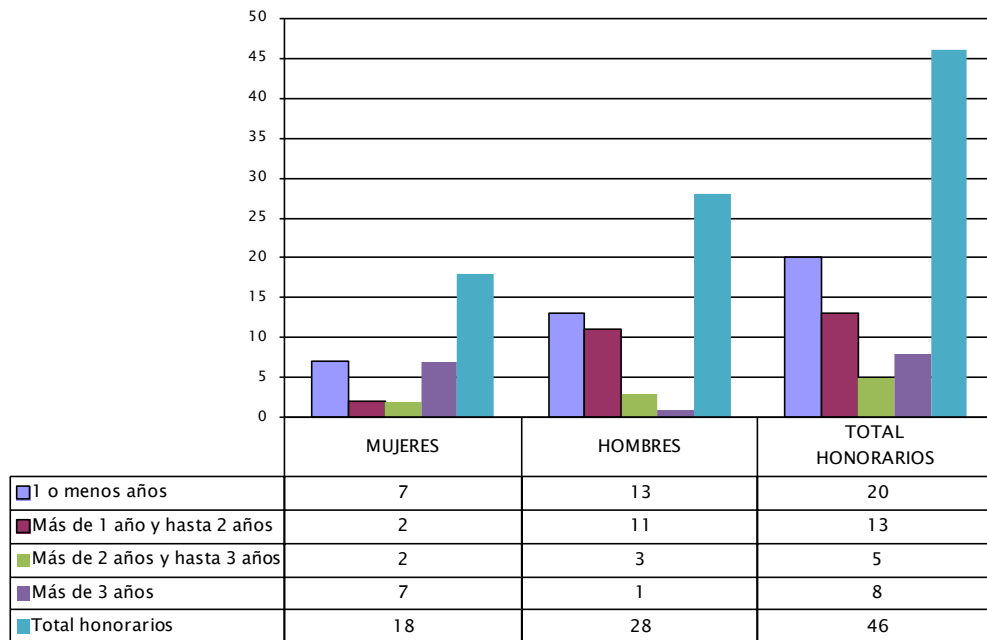


² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014.

- Personal a honorarios año 2014 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2014 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 ³		Avance ⁴	Notas
		2013	2014		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0%	0%	-	-
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	0%	0%	-	-
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	4%	4.06%	98.5%	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.99%	0.31%	31.31%	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.66%	0.31%	2.12	Descendente
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0%	0%	-	-
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0%	3.75%	-	Descendente
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0%	0.31%	-	Descendente

3 La información corresponde al período Enero 2014 - Diciembre 2014 y Enero 2013 - Diciembre 2013, según corresponda.

4 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.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2014.

6 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 ³		Avance ⁴	Notas
		2013	2014		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	0.92%	276.9%	0.33%	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.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	2.33%	1.23%	52.8%	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t / \text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	21.5%	2.56%	12%	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	52%	48%	92,3	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	18,93	18,00	95,1	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	39%	3%	7,7	Ascendente
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	-	-	-	-
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). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12 / \text{Dotación Efectiva año } t)$	15.74	1.33	12%	Descendente

7 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.

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.

Debido a la mayor complejidad de la evaluación en el año 2014, su resultado es significativamente menor.

8 Considera 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 ³		Avance ⁴	Notas
		2013	2014		
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12 / Dotación Efectiva año t)	0.006	0.06	10%	Descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12 / Dotación Efectiva año t)	0.016	0.003	533%	Descendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12 / Dotación efectiva año t)	1.47	1.56	94.23%	Descendente
77. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	100	99,64		
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0,36	0	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ 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 ¹² 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 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

11 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.

12 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 ³		Avance ⁴	Notas
		2013	2014		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	-	44.44%	-	-
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	-	30.76%	-	-
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	-	100%	-	-

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2013 – 2014			
Denominación	Monto Año 2013 M\$ ¹³	Monto Año 2014 M\$	Notas
INGRESOS	14.302.159	13.055.830	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	7.755	72.485	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	135.441	200.958	
APORTE FISCAL	14.158.963	12.782.387	
GASTOS	15.025.464	15.397.514	
GASTOS EN PERSONAL	7.185.883	7.474.963	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.921.900	3.174.985	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.235.157	4.342.273	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	808.457	240.779	
TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	633.960		
SERVICIO DE LA DEUDA	240.107	164.514	
RESULTADO	-723.305	-2.341.684	

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2014. El factor de actualización de las cifras del año 2013 es 1,0472.

b) Comportamiento Presupuestario año 2014

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2014								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	13.277.555	14.176.457	13.055.830	1.120.627	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.607	72.485	72.485		
	02		Del Gobierno Central	12.607	72.485	72.485		
		005	Ejército de Chile	12.607	64.858	64.858		
		006	Fuerza Aérea de Chile		7.627	7.627		
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	7.057	7.057	200.958	-193.901	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	6.975	6.975	55.399	-48.424	
	99		Otros	82	82	145.559	-145.477	
09			APORTE FISCAL	13.247.160	14.086.184	12.782.387	1.303.797	
	01		Libre	13.247.160	14.086.184	12.782.387	1.303.797	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	10.731	10.731		10.731	
	03		Vehículos	10.731	10.731		10.731	
			GASTOS	13.277.555	16.513.700	15.397.514	1.116.186	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.441.274	7.475.926	7.474.963	963	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.617.082	3.510.767	3.174.985	335.782	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.898.916	4.344.864	4.342.273	2.591	
	01		Al Sector Privado	3.891	3.891	1.717	2.174	
		004	Premios y Otros	3.891	3.891	1.717	2.174	
	02		Al Gobierno Central	3.626.655	3.843.452	3.843.452		
		003	Ejército de Chile	407.730	428.481	428.481		
		004	Estado Mayor Conjunto		3.049	3.049		
		005	Fuerza Aérea de Chile		192.997	192.997		
		048	Programa Antártico - Ejército de Chile	601.890	601.890	601.890		
		049	Programa Antártico - Armada de Chile	601.890	601.890	601.890		
		050	Programa Antártico - Fuerza Aérea de Chile	601.890	601.890	601.890		
		051	Glaciar Unión - Fuerza Aérea de Chile	1.413.255	1.413.255	1.413.255		

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2014.

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

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

	03	A Otras Entidades Públicas	268.370	497.521	497.104	417
	037	Defensa Civil	260.709	489.860	489.860	
	038	Corte Marcial	7.661	7.661	7.244	417
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	320.283	444.127	240.779	203.348
	04	Mobiliario y Otros	24.094	24.668	24.557	111
	05	Máquinas y Equipos	10.300	86.897	79.043	7.854
	06	Equipos Informáticos	53.668	66.221	65.746	475
	07	Programas Informáticos	232.221	266.341	71.433	194.908
31		INICIATIVAS DE INVERSIÓN		573.502		573.502
	02	Proyectos		573.502		573.502
34		SERVICIO DE LA DEUDA		164.514	164.514	
	07	Deuda Flotante		164.514	164.514	
		RESULTADO		-2.337.243	-2.341.684	4.441

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2014/ 2013	Notas
			2012	2013	2014		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)	%	0.91	0.91	0.94	103	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados] [IP percibidos / IP devengados] [IP percibidos / Ley inicial]						
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja] (DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)						

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2014. Los factores de actualización de las cifras de los años 2012 y 2013 son 1,0659 y 1,0472 respectivamente.

19 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.

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

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2014²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		3.761.779	-2.341.703	1.420.076
Carteras Netas			-92.834	-92.834
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-92.834	-92.834
Disponibilidad Neta		3.771.793	-2.199.114	1.572.679
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	3.627.153		
112	Disponibilidades en Moneda Extranjera I	144.64		
Extrapresupuestario neto		-10.014		
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	3.115		
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-12.702		
216	Ajustes a Disponibilidades	-427		

²¹ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2014

Cuadro 6										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO ²²	% Cumplimiento ²³	Notas
				2012	2013	2014				
Beneficios Previsionales.	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	%	88%	94%	97%	95%	SI	102.11%	
				(275/314)*100	(802/57)*100	(499/13)*100	(511/38)*100			
	Enfoque de Género: No									
Progresión Carrera Funcionaria	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	%	97%	99%	98%	97%	SI	101.03%	
				(2271/2340)*100	(1666/1684)*100	(1566/1590)*100	(1940/2000)*100			
	Enfoque de Género: No									

22 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%. Se considera parcialmente cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 75% y menor a 95%. Se considera no cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento inferior a un 75%.

23 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014.

Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO ²²	% Cumplimiento ²³	Notas
				2012	2013	2014				
Concesiones Marítimas	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	%	80%	82%	81%	80%	SI	101.25%	
				(705/878)*100	(111/135)*100	(170/209)*100	(144/180)*100			
	Enfoque de Género: No			0	0	00	00			
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	%	45%	72%	70%	70%	SI	100.00%	
				(55/123)*100	(18/25)*100	(74/106)*100	(28/40)*100			
	Enfoque de Género: No			0	0	0	0			

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 100%

Porcentaje de cumplimiento global final del servicio: 100%

Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014

IDENTIFICACIÓN

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

II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de							
			I	II	III	IV				
	Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Seguridad de la Información				O	Menor	5.00%	0%	X
	Planificación / Control de Gestión	Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	95.00%	95%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :									95%	

Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 7 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁴	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁵	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁶
EQUIPO N° 1: UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	39	3	100%	8%
EQUIPO N° 2: DIVISIÓN ASUNTOS INSTITUCIONALES	56	3	100%	8%
EQUIPO N° 3: DIVISIÓN ADMINISTRATIVA	122	3	100%	8%
EQUIPO N° 4: DIVISIÓN PRESUPUESTO Y FINANZAS	39	4	100%	8%
EQUIPO N° 5: DIVISIÓN JURÍDICA	28	3	100%	8%
EQUIPO N° 6: DIVISIÓN DE AUDITORÍA	18	3	100%	8%

24 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

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

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