

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2011

MINISTERIO DEL INTERIOR Y  
SEGURIDAD PÚBLICA

**DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE  
CARABINEROS DE CHILE**

# Índice

1. Resumen Ejecutivo .....	3
2. Resultados de la Gestión año 2011 .....	5
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios .....	5
3. Desafíos para el año 2012 .....	11
4. Anexos .....	15
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	16
Anexo 2: Recursos Humanos .....	22
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección .....	25
(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100.....	25
1.2 Efectividad de la selección .....	25
(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 .....	25
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia.....	26
(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100.....	26
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo. ....	27
Anexo 3: Recursos Financieros .....	29
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011.....	38
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	42
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011 .....	43
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	45
Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional .....	48

# 1. Resumen Ejecutivo

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por intermedio de la División de Carabineros y que otorga los beneficios que otorga su propia Ley Orgánica, el cual cuenta con una dotación de 574 funcionarios, entre contratos de planta, código del trabajo y Ley 15.076. Además de su sede central, DIPRECA cuenta con una red de 13 Oficinas Regionales a lo largo del país, ubicadas en Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Viña del Mar, Talca, Temuco, Concepción, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas.

Su misión es entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA. Para dar cumplimiento a la misión institucional y a los objetivos comprometidos, DIPRECA cuenta con un presupuesto de MM\$ 529.047.<sup>1</sup>

A través del presente documento, se busca informar sobre los objetivos, metas y resultados relevantes de la gestión de esta Dirección de Previsión durante el año 2011, como cuenta pública al Congreso Nacional y a la ciudadanía, de manera tal de contribuir a los procesos de análisis y evaluación institucional a nivel de Gobierno.

Durante el año 2011 se implementó un proyecto de reorganización orgánica el cual modificó la estructura interna de DIPRECA de modo que esté conformada bajo el concepto de Unidades de Negocio. A partir de este período, el presupuesto Institucional fue desagregado por las diferentes Unidades de Negocios, para su gestión y control directo de las desviaciones que se presentaran. Se realizaron presentaciones de forma mensual de la ejecución presupuestaria, de los Estados de Resultados y Balances a la Dirección del Servicio.

Se inauguraron cuatro nuevas Oficinas Regionales, en las ciudades de Arica, Copiapó, Valdivia y Coyhaique, ampliando la cobertura en el territorio nacional. Además, con el objeto de profundizar y mejorar la entrega de servicios en las regiones, se creó una alianza estratégica con el Instituto de Previsión Social y la Red Chile Atiende. Mediante los 142 Centros de Atención Previsional habilitados en Convenio, esta red ofrece su infraestructura, recursos humanos y tecnológicos de colaboración y entrega de ciertos servicios de DIPRECA.

---

<sup>1</sup> No incluye saldo inicial de caja el cual fue de MM\$ 3.715, dando un presupuesto final de MM\$ 532.762

Junto con lo anterior, comenzó a implementarse el otorgamiento de Carnet de Medicina Curativa en las Oficinas Regionales conforme a la normativa reglamentaria vigente, cuya finalidad es acreditar en forma fehaciente e inmediata la condición de imponente de una persona y/o en calidad de carga familiar para otorgarle los beneficios que correspondan.

En el área de Asistencias, el Servicio Social continuó con el proyecto "Servicio Social en Regiones", actividad que es evaluada por los beneficiarios con un 85% de satisfacción, donde se visitó el 88,89% de las Oficinas Regionales. Por otro lado, el Subdepartamento de Asistencia Total, descentralizó la entrega de Préstamos de Auxilio, lo cual permitió otorgar aprox. 5.600 préstamos directamente en regiones durante el período informado, por un monto total aprox. de MM\$2.000, de los cuales un 95% de ellos se demoró dos o menos días en ser otorgado.

En el ámbito del Departamento de Personal, se levantó, describió, valoró y el 100% de los cargos, identificando los necesarios para dar cumplimiento a la estrategia institucional y se dio inicio a un proceso planificado para el desarrollo de la carrera funcionaria, en el cual se diseña y evalúa permanentemente las posibilidades de desarrollo profesional de cada persona.

Se implementaron bajo estándar de calidad ISO 9001:2008, el 100% de la Unidad de Negocio Administración de Pensiones, cuya certificación está planificada para el primer semestre del año 2012. Se efectuó la Campaña de la Calidad Institucional, orientada a difundir internamente su relevancia y la búsqueda de la excelencia en los productos entregados a nuestros beneficiarios.

Se cumplió con el 100% de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), considerando todas sus etapas de desarrollo, marco básico y avanzado. De la misma forma se cumplió con el 100% del Convenio de Desempeño Colectivo Institucional (CDC), cuyo principal objetivo fue ayudar en la mejora y calidad de los diferentes servicios y productos institucionales.

Los desafíos de DIPRECA para el año 2012, están orientados a aumentar la satisfacción de nuestros beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios, que más adelante se detalla por los diferentes ámbitos de negocio. Además, se continuará con el proceso de avance hacia la Estructura Orgánica Definitiva, enfocado en una estructura de negocio, para enfocarnos en la prestación de servicios y productos estratégicos de manera transversal, buscando aumentar el nivel de satisfacción de la población beneficiaria.



CARLOS JEREZ HERNÁNDEZ

DIRECTOR DE PREVISIÓN

## **2. Resultados de la Gestión año 2011**

### **2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios.**

En la presente sección se indican y detallan diferentes hitos relevantes en la gestión Institucional de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) durante el año 2011. Es importante destacar que cada uno de los puntos que aquí se exponen, desde su origen (formulación), pasando por su desarrollo (implementación) y derivando en resultados (logros), obedecen a las declaradas prioridades gubernamentales y ministeriales, alineados con los objetivos estratégicos de la institución, comprendiendo su mejoramiento continuo.

#### **Área Orgánica**

Durante el año 2011, la DIPRECA se implementó un proyecto de reorganización orgánica el cual modificó la estructura interna de DIPRECA de modo que esté conformada bajo el concepto de Unidades de Negocio en post de la modernización Institucional, para facilitar el proceso de toma de decisiones y mejorar la eficiencia en el otorgamiento de las prestaciones de salud, de los beneficios previsionales y asistenciales que por ley corresponde efectuar.

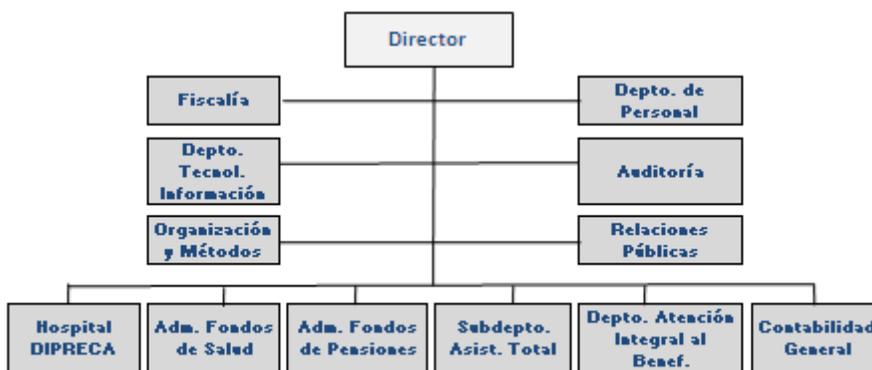
Según lo anterior, se puede mencionar la concentración de servicios y unidades prestadoras de salud en el Hospital DIPRECA: Servicio Médico y Medicina Preventiva. Además, deja al área de Secretaria General la responsabilidad de administrar los fondos de salud, el seguro complementario, el Carné de Medicina Curativa y los aprox. 900 convenios de salud a lo largo del país. También se creó el Departamento de Atención Integral al Beneficiario(a) del que dependen las Oficinas Regionales. Por otro lado, la implementación del Subdepartamento de Asistencia Total busca optimizar directamente la gestión de los servicios, de índole financiera y social. En igual sentido, el área de Administración General cumplirá un trabajo netamente previsional, como Unidad Administradora de Pensiones, cuyo objetivo es la gestión de los recursos de más de 63 mil pensionados(as) y montepiadas y el Área de Contabilidad General, la cual incorpora aquellas unidades de apoyo y administración: Abastecimiento, Informática y Servicios Generales.

Representación de la transición orgánica:

**Año 2010**



**Año 2011**



**Prestador de Salud**

Se realizó suscripción de un Convenio de Cooperación para materializar la Red Interinstitucional de salud, mediante la cual Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones (y esperando la pronta incorporación de Gendarmería) pondrán sus instalaciones médicas a disposición de todos los beneficiarios de la DIPRECA, sean estos activos, pasivos o cargas, de manera tal que éstos puedan ser atendidos indistintamente en los diversos centros de salud del país. Para poner en marcha la ejecución de este convenio, se trabajó durante todo el año 2011 en un estudio de las patologías más recurrentes y aspectos relacionados con el financiamiento, lo cual se ve reflejado en la apertura y

funcionamiento del primer Centro de Salud Familiar en la IV región y se espera su puesta en marcha de las otras regiones durante el año 2012.

### **Administrador Fondos de Salud**

A partir del año 2011, comienza a implementarse el otorgamiento de Carnet de Medicina Curativa en las Oficinas Regionales conforme a la normativa reglamentaria vigente, cuya finalidad es acreditar en forma fehaciente e inmediata la condición de imponente de una persona y/o en calidad de carga familiar para otorgar los beneficios que corresponden. Lo cual implicó una disminución de 21 días a tan solo minutos.

Por otro lado se generaron las bases para incorporar las patologías GES a los Beneficiarios de DIPRECA

### **Administración de Pensiones**

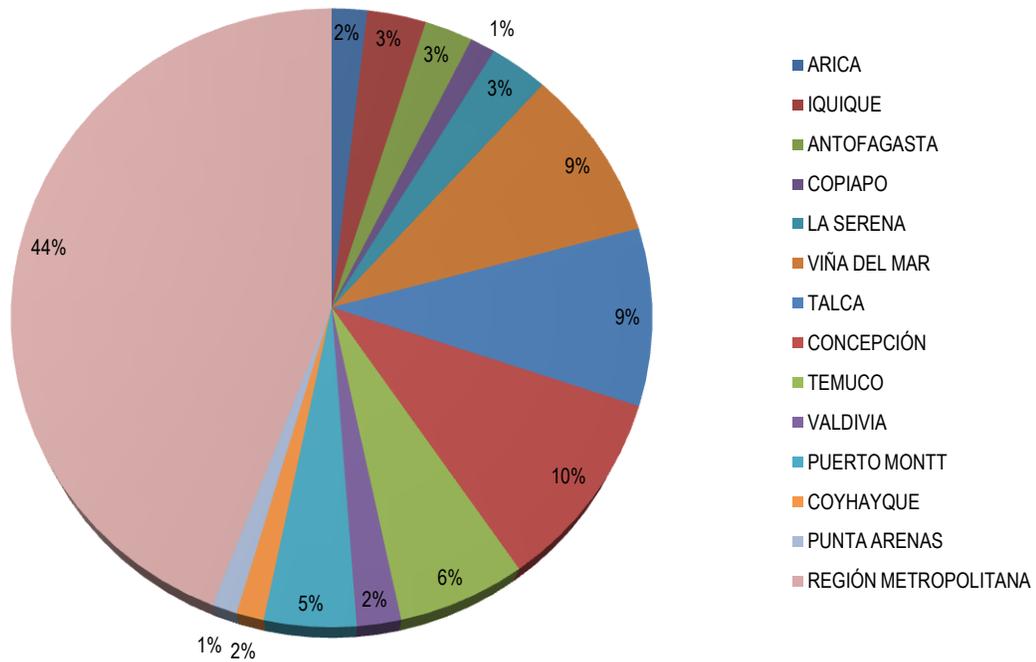
Con el objetivo de certificar todos los procesos del área de Administración de Pensiones bajo estándar de calidad ISO 9001:2008, durante el año 2011 se implementaron y levantaron el 100% de los procesos de Administración de Pensiones, producto estratégico esencial y de gran impacto en los beneficiarios y del presupuesto Institucional, aproximadamente el 85% del total. Este fue un desafío mayor a lo exigido por las entidades gubernamentales en el marco de la calidad, cuya certificación está planificada para el primer semestre del año 2012

### **Área Atención Integral al Beneficiario(a) (DAIB)**

Entre los aspectos más relevantes de la gestión Institucional 2011, se encuentra el esfuerzo sostenido para ampliar las coberturas previsionales de salud y asistenciales a todo el universo de beneficiarios(as) y cargas familiares de las entidades adscritas al sistema, que residen a lo largo del país, posibilitando una más ágil y personalizada atención, de este modo es que se implementó el funcionamiento del convenio suscrito entre la Dirección de Previsión y el Instituto de Previsión Social (IPS), que integra sus 142 oficinas para complementar la presencia territorial de DIPRECA, en las zonas donde no tenían cobertura las Oficinas Regionales (iniciativa Chile Atiende)

Junto a lo anterior se realizó la apertura de 4 nuevas Oficinas Regionales, en las ciudades de Arica, Copiapó, Valdivia y Coyhaique. El siguiente gráfico muestra la distribución de beneficiarios por Oficinas Regionales.

### Porcentaje cobertura actual en RM y Regiones (Imponentes y Cargas)



### Asistencia Total

El Subdepartamento de Asistencia Total (SAT), descentralizó la entrega de préstamos de Auxilio, para lo cual se modificó el procedimiento, se extendió el software de liquidación y consulta de préstamos, se descentralizó el presupuesto en este ítem y se otorgó facultad a los Jefes de Oficinas Regionales para entregar hasta un determinado monto, lo cual permitió otorgar aprox. 5.600 préstamos directamente en regiones durante el 2011, por un monto total aprox. de MM\$2.000, de los cuales un 95% de ellos se demoró 2 o menos días.

A contar del año 2011 se implementa el “Sistema de comunicación webcam” en las Oficinas regionales, la cual permite comunicación “on-line” con todas ellas de manera instantánea. Para ello se consideró la implementación de un software en todas las Oficinas Regionales, adquisición de equipos para hacer operativo el Sistema y un “up-grade” en el ancho de banda para que la comunicación fuera ágil y oportuna. Este sistema permite por una parte, atender directamente beneficiarios respecto de servicios que no tienen presencia regional, como por ejemplo el Servicio Social y el Servicio jurídico y en relación a la gestión interna se utiliza como vía de comunicación que permite coordinar actividades, hacer reuniones y capacitaciones. Hasta el año 2011, los

beneficiarios de regiones sólo contaban con atención de Servicio Social una vez al mes, oportunidad en la que dos Asistentes sociales viajaban a una de las regiones. Las Oficinas Regionales que se visitaron el 2011 alcanzaron a 8 y fueron evaluadas con un 85% de satisfacción por los beneficiarios.

## **Departamento de Personal**

En el Departamento de Personal levantó, valoró y describió el 100% de los cargos, con la participación de todos los/as funcionarios/as a nivel Institucional, identificando los cargos necesarios (y su importancia relativa) para dar cumplimiento a la estrategia institucional, a su vez, se comenzó con la implementación de un proceso planificado para el desarrollo de la carrera funcionaria, en el cual se diseñe y evalúe permanentemente las posibilidades de desarrollo profesional de cada persona, para que pueda ser promovida a posiciones superiores a corto, mediano y largo plazo, en virtud de la valoración del potencial profesional demostrado a través de su desempeño.

## **Contabilidad General**

En cuanto al presupuesto Institucional, este se desagregó por unidades de negocios. La elaboración de Estados de Resultados y Balances Financieros se realizaron de forma mensual con reportes de ejecución a la Dirección del Servicio, logrando focalizar y gestionar de manera eficiente y oportuna los recursos Institucionales. Lo anterior permitió corregir desviaciones de orden contable, lo cual ha derivado en la implementación de otros planes como el de análisis de cuentas, en el cual existió un avance aprox. del 70%.

De igual forma, permitió identificar la baja recuperación de las deudas médicas hasta esa fecha, adoptando una serie de medidas durante el año, que si bien permitieron incrementar la recuperabilidad de éstos en un 3%, se espera una mejora sustantiva para el año 2012.

## **Área Informática**

El Sistema de Gestión electrónica de Procesos (BPM) se comenzó a implementar el año 2010 y durante el 2011 se extendió su cobertura a 10 de los 14 procesos comprometidos, estando casi la totalidad de estos procesos asociadas a la entrega de productos a beneficiarios y cuyo principal resultado está asociado a la disminución de los días del ciclo de tramitación, ya que este sistema permite la continuación del proceso. Con ello se evita la pérdida de tiempos por espera de acumulación de documentos, traslado de estos y además de lo cual se puede hacer seguimiento al estado del trámite e identificar al usuario que lo tiene a cargo durante todo el proceso.

Durante el año 2011, se implementó el Sistema de Administración de filas “Atención Inteligente”, el que consiste en un administrador de filas destinado a ordenar el flujo de visitas en la Plataforma de Atención al Beneficiario/a, mediante la entrega de números en forma electrónica y su posterior llamado por los/as ejecutivos/as. Además permite registrar estadísticas sobre el proceso de

administración de flujos, identificando los tiempos de atención, deserción y espera de los servicios que se presta en la Plataforma de atención al Beneficiario/a, información que proporciona en forma instantánea al Administrador/a del Sistema. Hasta el año 2011, no se contaba con esta información, lo cual no permitía hacer gestión sobre los módulos de atención.

Finalmente, durante el año 2011, se desarrolló e implementó el Sistema de Inteligencia de Negocios, que recoge datos de todos los Sistemas de información institucionales y permite interrelacionar múltiples variables, a partir de las cuales se pueden detectar hallazgos de comportamiento en los beneficiarios, hacer proyecciones, detectar fallas y oportunidades de mejora en un menor tiempo.

## **Resultados de Gestión compromisos Gubernamentales**

Se cumplió con el 100% de los Programas de Mejoramiento de la Gestión, considerando todas sus etapas de desarrollo, marco básico y avanzado.

Se cumplió con el 100% del Convenio de Desempeño Colectivo Institucional, tanto para el Nivel Central con 9 equipos de trabajo y 29 metas de cumplimiento, como para el Hospital DIPRECA, con 22 equipos de trabajo y 84 metas de cumplimiento, cuyo principal objetivo fue ayudar en la mejora y calidad de los diferentes servicios y productos institucionales

De acuerdo a las prioridades gubernamentales que dicen relación con mejorar el funcionamiento del sistema de Administración de Pensiones, mejorar los tiempos de entrega de los productos, mejorar los canales de información que se entrega a los beneficiarios, mejorar la educación y entrega de información previsional, asegurar la coordinación efectiva y eficiente de entidades en la resolución de casos e Impulsar mejoras institucionales y de gestión que faciliten la modernización del estado al servicio de los ciudadanos, se han definido para cada producto estratégico de la institución (pensiones, asistencia jurídica, asistencia social, préstamos y prestaciones de salud) indicadores de gestión que permitan, a través de su medición mensual, contar con información de calidad para la toma de decisiones en vista de optimizar la gestión institucional, a través de la mejora continua de los procesos estratégicos e internos, todo esto, de acuerdo a estándares de calidad y la revisión continua de los productos y servicios que entrega la Institución.

En cuanto a los indicadores de desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2011, en términos generales se disminuyeron los tiempos promedios de tramitación, el detalle de cada uno de estos indicadores serán expuestos y detallados en el Anexo N°4.

### **3. Desafíos para el año 2012**

En el contexto del compromiso de “Mejorar de la calidad de atención de los usuarios”, DIPRECA continuará el trabajo que está desarrollando, el cual está orientado a mejorar la gestión interna y externa de la organización, de manera tal que permita entregar cada año más y mejores servicios a sus beneficiarios en términos de calidad, al mismo tiempo que se mejora la eficiencia en el modelo y los procesos de provisión de éstos.

Entre los desafíos de DIPRECA para el año 2012, están orientados al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

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

De acuerdo a lo anterior, entre los compromisos adquiridos por cada Unidad de Negocio, se encuentra:

#### **Ámbito Gestión Transversal**

- Ejecución de las etapas del Plan para realizar el proyecto de concentración en Santiago de todos los servicios de la Dipreca en las instalaciones del Hospital Dipreca. (Proyecto CISDIP)
- Proponer la adecuación a la legislación vigente para modernizar la Dipreca y mejorar su gestión (DL 844, Reglamentos, entre otros)
- Proponer e implementar un modelo de control de gestión Institucional a los diferentes procesos del negocio

## **Ámbito Gestión de Personas:**

- Presentación Proyecto de modernización y mejoramiento de remuneraciones para DIPRECA (incluye Estructura definitiva y gestión de personas)
- Determinación de la Metodología de la Evaluación del Potencial Individual del personal de DIPRECA, considerando para la primera fase a lo menos a los Estamentos Técnicos, Profesional y Directivo.
- Mejorar el Reglamento de Calificaciones, en términos que sea un instrumento que evalúe con criterios objetivos el desempeño y competencias del personal, alineándolo a los factores de valoración de puestos, y como se alinea la contribución individual de cada funcionario.
- Implementación bajo la norma ISO 9001:2008 de los procesos de administración y gestión de Recursos humanos, reevaluando los procesos certificados y alineándolos al Macroproceso de gestión de Personas requerido por la Dirección del Servicio
- Reorganizar los flujos internos del Departamento de Personal, de modo de garantizar que los servicios y productos generados satisfagan los requerimientos de las Jefaturas Institucionales y personal institucional, en términos de eficiencia y rapidez.

## **Ámbito Tecnológico**

- Desarrollar e implementar un Plan de Desarrollo Tecnológico de mejora a los procesos críticos de las Unidades de Negocio de manera tal de optimizar mediante el empleo de tecnologías de la información los productos y servicios que la institución genera.
- Actualización y modernización del sitio web intranet.
- Implementar software para consultas de Instituciones de Salud según la Base de datos DIPRECA.

## **Ámbito Financiero – Contable**

- Implementar sistema de registro de información contable/financiero/presupuestario, que permita la gestión eficiente y el control presupuestario.
- Avanzar con el proceso de análisis y ajuste de cuentas contables período 2000-2010, a lo menos en un 50%.
- Implementar un Sistema Financiero contable integrado entre DIPRECA y el Hospital DIPRECA.
- Incrementar la recuperabilidad del Copago asociado a las deudas médicas, a lo menos en un 20%.
- Implementar el 100% de los procesos bajo estándares de calidad ISO 9001:2008

## **Gestión de Beneficiarios y Productos Estratégicos**

### **Ámbito Prestador de Salud**

- Establecer e implementar un marco lógico de autogestión y financiamiento de operaciones e inversiones del Hosdip
- Continuar mejorando las relación e integración con el Hospital de Carabineros, para transitar hacia la complementación de especialidades
- Potenciar la red interinstitucional de salud primaria a nivel nacional (Apertura de Centros de Salud Familiar en las regiones)
- Cumplimiento de las características obligatorias aplicables al HosDip, según estándares generales de acreditación para prestadores Institucionales de atención cerrada
- Preparar al HOSDIP para entregar las Garantías Explícitas de Salud a los beneficiarios
- Dar continuidad al Fondo de Inversión Concursable

### **Ámbito Administración de Fondos de Salud**

- Implementación de un Sistema informático de beneficios médicos (asociado a la automatización de los aportes al financiamiento de las prestaciones de salud que actualmente tiene un componente manual)
- Externalización de liquidación de facturas con prestadores preferentes
- Implementación del 100% de los procesos asociados al Área Administración de Salud bajo estándares de calidad ISO 9001:2008

### **Ámbito Pensiones**

- Certificación de los procesos asociados al área Pensiones bajo la norma ISO 9001:2008
- Reducir los tiempos de tramitación de los productos asociados al área de Pensiones
- Mejorar los Sistemas de registro de información y coordinación con las reparticiones adscritas a este Sistema Previsional
- Desarrollo de la primera etapa del nuevo Sistema de información para proceso claves del negocio
- Implementar un simulador de pensiones de retiro de beneficiarios el cual esté disponible en la página Web de DIPRECA

### **Ámbito Asistencias**

- Implementar el traspaso de préstamos de auxilio en regiones a "Pago Cash" (pago efectivo en cajas de Bancoestado o Serviestado con sólo presentar la cédula de identidad).

- Reducir los tiempos de tramitación asociados a los productos de los productos Asistencia financiera, Asistencia jurídica y Asistencia Social.
- Incorporar la tramitación directa de otros tipos de préstamos a regiones
- Continuar con el Programa de “Intervenciones Sociales” a nivel regional

### **Ámbito Atención Integral al Beneficiario/a**

- Implementación Sistema Informático de Derivación en las 13 Oficinas Regionales
- Implementación Sistema de Atención Inteligente en 8 de las 13 Oficinas Regionales
- Descentralización de la emisión de CMC a las cuatro nuevas Oficinas Regionales
- Incorporar a lo menos dos nuevos trámites a realizar en los 156 puntos de atención (Oficinas regionales más Centros de atención Previsional dispuestos por el IPS).

### **Participación de Beneficiarios/as y Comunicaciones**

- Mantener instancias de participación interactiva, en las cuales se recoja información sobre las inquietudes, problemas, opiniones y sugerencias de nuestros beneficiarios actuales y potenciales.
- Programa radial una vez a la semana y permanencia del componente del programa de consulta y difusión interactiva, duplicando esta instancia de comunicación.
- Mejoramiento del mail institucional, por medio del cual los(as) beneficiarios(as) pueden solicitar información acerca de los servicios que presta la Institución. En el caso de no corresponder la solicitud al área de conocimiento, éstos serán derivados a las unidades que correspondan y de esta forma, entregar siempre una respuesta al beneficiario(a).
- Diseño de un programa piloto interactivo de Inducción Previsional al nuevo imponente en condición pasiva.
- Mantener y fortalecer la imagen e identidad corporativa de la DIPRECA y HOSDIP.

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- 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

La Actual Ley Orgánica de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, está contenida en el Decreto Ley N° 844, publicado en Diario Oficial de fecha 11 de Enero de 1975 y sus posteriores modificaciones. El Reglamento Orgánico del Servicio, está contenido en el Decreto Supremo N° 103, publicado en el Diario Oficial el 14 de Abril de 1975 y sus modificaciones posteriores. DIPRECA, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Interior, por intermedio de la Subsecretaría del Interior y de la División de Carabineros, y que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica.

#### - Misión Institucional

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

#### - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2011

Número	Descripción
1	Mejorar el funcionamiento del sistema de Administración de Pensiones
2	Mejorar la información que se entrega a los beneficiarios.
3	Mejorar la educación y entrega de información previsional.
4	Mejorar los tiempos de respuesta en la entrega de los productos.
5	Asegurar la coordinación efectiva y eficiente de entidades en la resolución de casos.
6	Impulsar mejoras institucionales y de gestión que faciliten la modernización del estado al servicio de los ciudadanos.

## - Objetivos Estratégicos

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

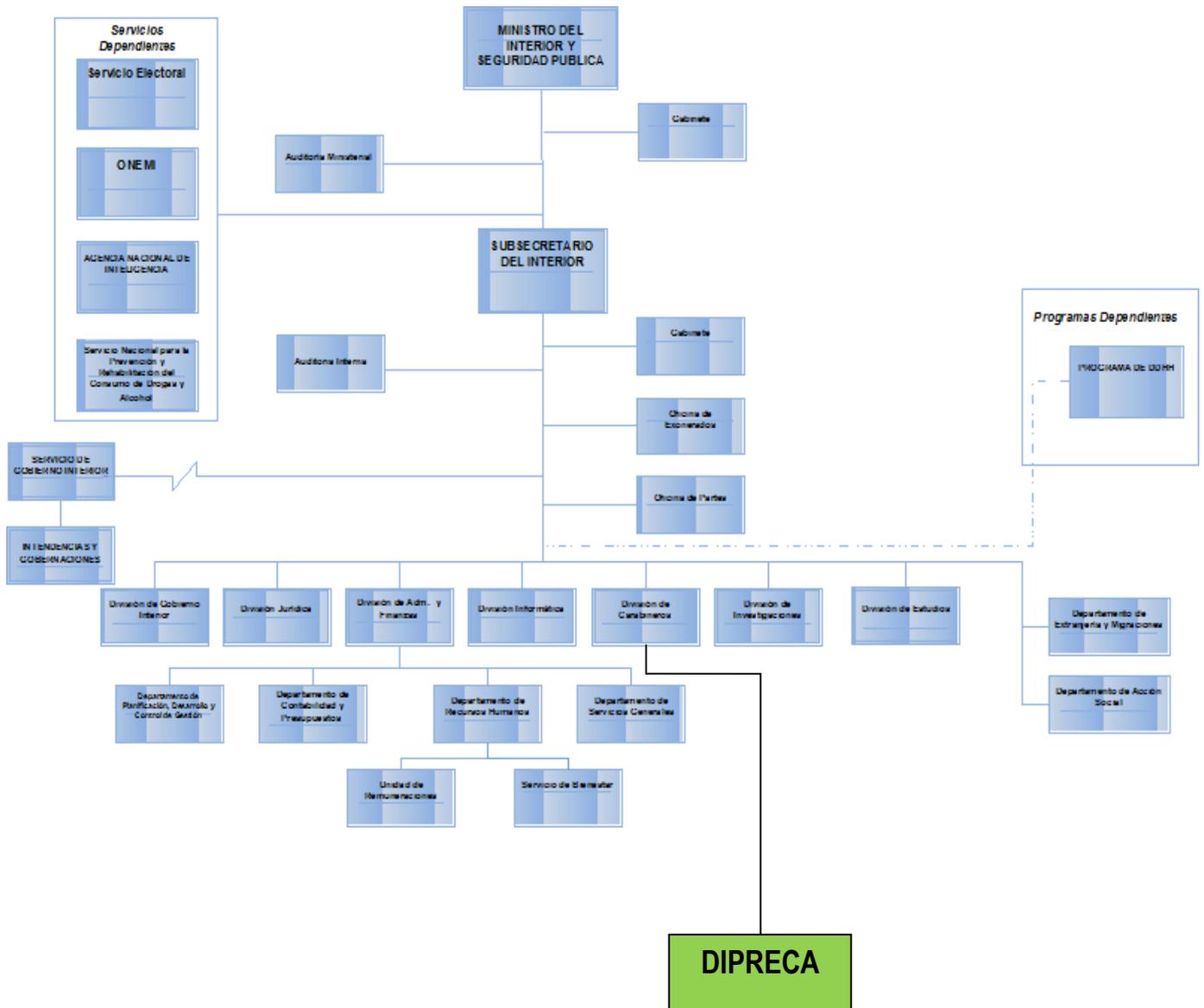
## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<b>Pensiones:</b>		
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensione Normales y/o Montepíos</li> <li>• Primeros Pagos</li> <li>• Asignación Familiar</li> <li>• Bonificación Artículo 19</li> <li>• Retenciones Judiciales</li> <li>• Bonos de Reconocimiento</li> <li>• Cuotas Mortuorias</li> <li>• Devolución de Imposiciones</li> <li>• Desahucios e Indemnizaciones</li> </ul>	1, 2, 3
<b>Salud:</b>		
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones de Salud</li> <li>• Administración de Salud</li> </ul>	1, 2, 3
<b>Asistencia Financiera, Social y Jurídica:</b>		
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préstamos</li> <li>• Asistencia Social</li> <li>• Asistencia Jurídica</li> </ul>	1, 2, 3

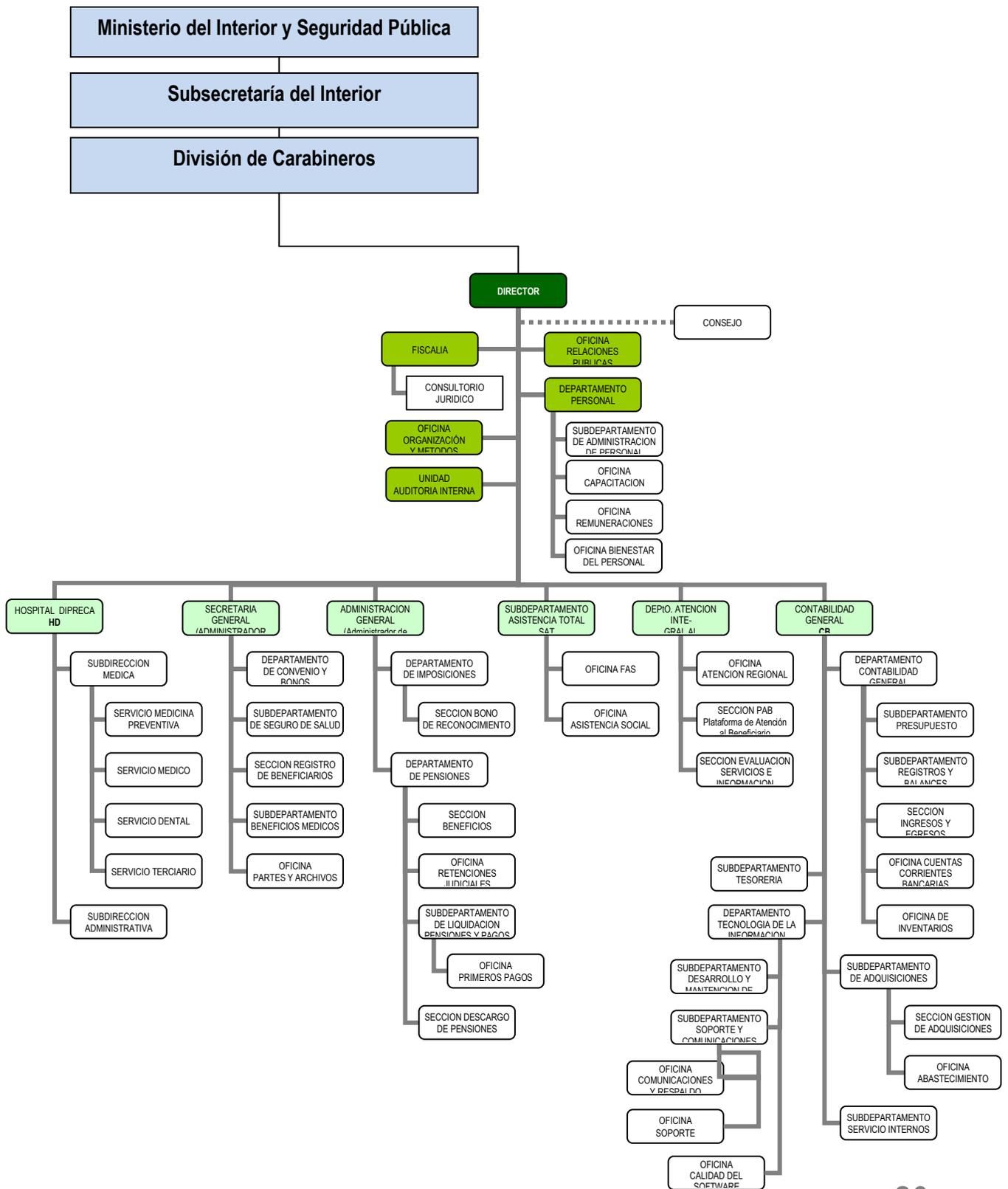
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama DIPRECA (en Transición, desde el 1 de febrero de 2011)



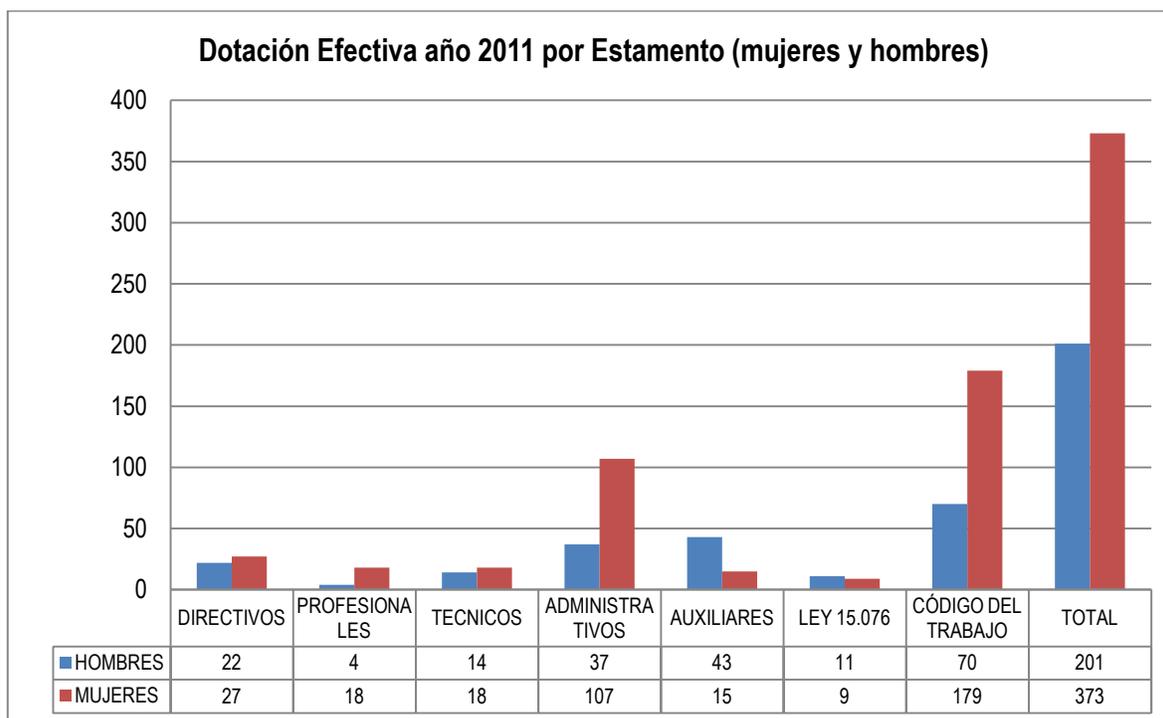
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director del Servicio	Carlos Jerez Hernández
Director del Hospital DIPRECA	Germán Campos Onfray
Fiscal	Raúl Álvarez Álvarez (TP)
Jefa Secretaría General (Administradora Fondo de Salud)	Anarella Mendoza Valderrama
Jefe Contabilidad General	Ricardo Nesvara Herrera
Jefe Administración General (Administrador Fondo de Pensiones)	Leonel Barba González
Jefa Departamento de Atención Integral Al (La) Beneficiario(a)	Viviana Soto Abarca
Jefa Subdepartamento de Asistencia Total	Ximena Uribe Álvarez
Jefa Departamento de Personal	Lorena Vera Arancibia
Jefa Oficina de Organización y Métodos	Paulina Díaz Sotelo
Jefe Unidad de Auditoría Interna	Alfonso Navarro Soto
Jefe Oficina de Relaciones Públicas	Daniel Morales Ponce de León

## Anexo 2: Recursos Humanos

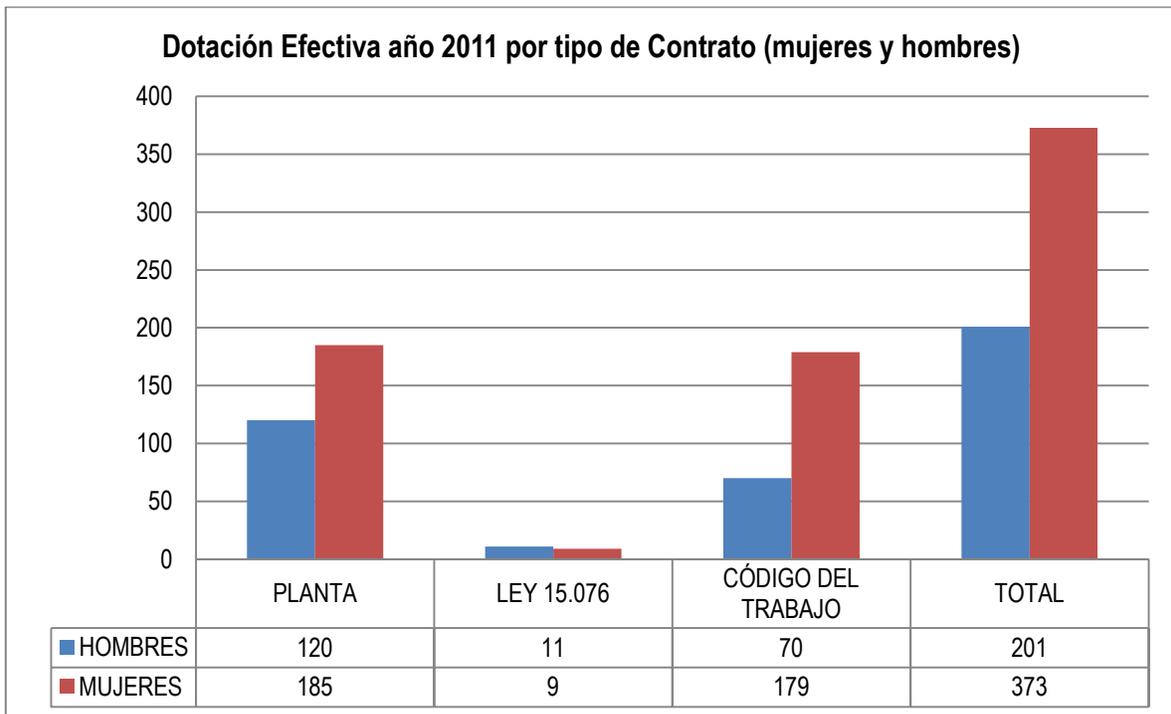
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2011<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

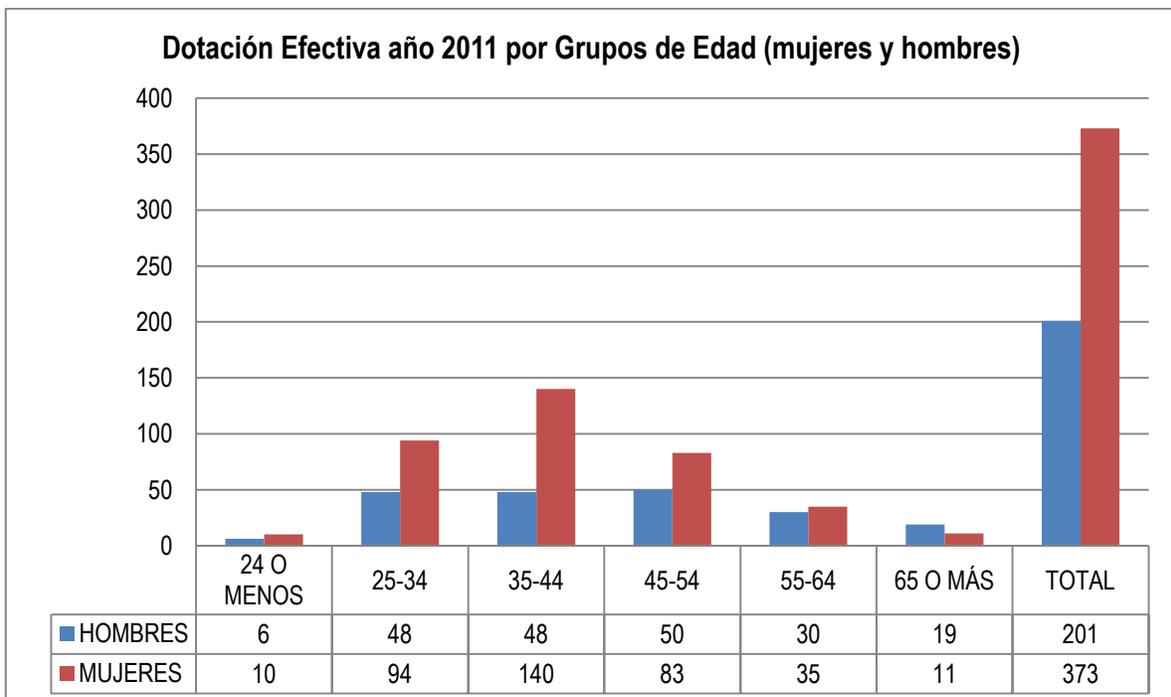


<sup>2</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

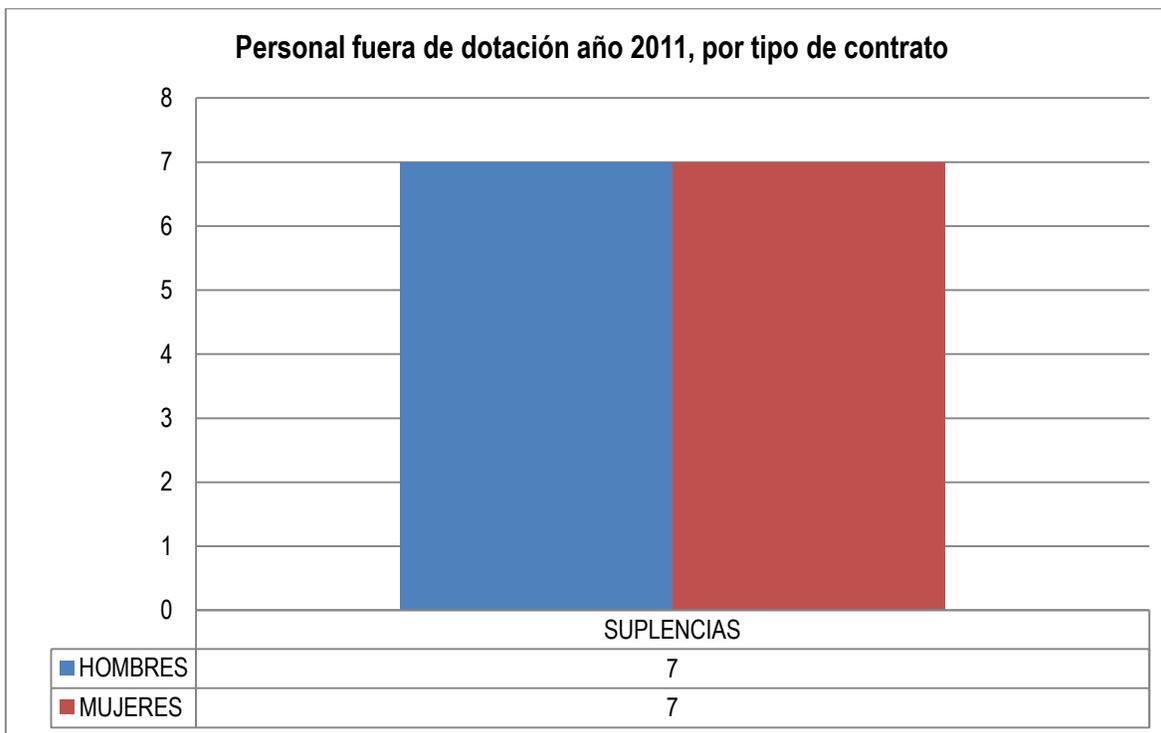
- Dotación Efectiva año 2011<sup>2</sup> por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2011<sup>2</sup> por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2011<sup>3</sup>, por tipo de contrato



<sup>3</sup> 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 2011.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos						
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas	
		2010	2011			
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>						
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>6</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>7</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	---	---	---	1	
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	---	---	---	1	
<b>2. Rotación de Personal</b>						
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	3,8	3,38	88,95		
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	0,0	0,0	---	3	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,0	---	3	
• Retiros voluntarios						
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	0,0	---	3	

4 La información corresponde al período Enero 2010 - Diciembre 2010 y Enero 2011 - Diciembre 2011, según corresponda.

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

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2011.

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

8 Se entiende como renovación de contrato a la recontractación de la persona en igual o distinto grado, estamento, función y/o calidad jurídica.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2010	2011		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	3,4	1,23	36,18	
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0,3	0,0	---	3
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	2,4	136,36	568,16	
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	10,07	7,69	76,37	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	---	0,0	---	3
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	144,2	81,53	56,54	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	1,8	10,78	598,89	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>9</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	---	34,75	---	2
4.4 Porcentaje de becas <sup>10</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	3

9 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.

10 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 <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2010	2011		
<b>5. Días No Trabajados</b>					
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).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	---	1,25	---	2
• Licencias médicas de otro tipo <sup>11</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	---	0,85	---	2
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	2,5	0,0	---	3
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	---	0,40	---	2
<b>7. Evaluación del Desempeño<sup>12</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	95,5	97,59		

11 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

12 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 <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2010	2011		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	4,5	2,41		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0	0		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0	0		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>13</sup> implementado	<b>SI:</b> Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	---	SI	---	4
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>14</sup> formalizada vía Resolución Exenta	<b>NO:</b> Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	---	NO	---	5

**NOTAS:**

1. Al 31 de diciembre de 2011, la institución no contaba con personal a contrata. Por lo tanto, no existe medición para este indicador.
2. No se ha indicado el Avance o Deterioro en la Gestión, dado que se informa por primera vez en el Balance de Gestión Integral. Será posible su cálculo a partir del documento de 2012.
3. No se ha indicado el Avance o Deterioro en la Gestión, dado que uno de los factores es equivalente a 0 (cero).
4. Es un espacio asignado en cada informe de desempeño, en el que la jefatura realiza una matriz de las fortalezas del (la) funcionario(a) y de los aspectos a mejorar, para tener en cuenta en la siguiente evaluación.
5. Se dispone para su difusión en la Intranet Institucional de la Políticas de Recursos Humanos, aprobada mediante la Resolución Interna N° 32 del 09 de marzo de 2009.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2010 – 2011</b>			
Denominación	Monto Año 2010	Monto Año 2011	Notas
	M\$ <sup>15</sup>	M\$	
<b>INGRESOS</b>	<b>497.107.274</b>	<b>527.939.225</b>	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	91.431.765	95.646.722	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.225.370	7.013.232	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	103.718	121.218	
INGRESOS DE OPERACION	667.633	180.548	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.562.096	1.353.115	
APORTE FISCAL	387.270.033	410.594.475	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	3.440	4.785	
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.034.602	1.614.120	
RECUPERACION DE PRESTAMOS	9.808.617	11.411.010	
<b>GASTOS</b>	<b>508.841.555</b>	<b>525.946.747</b>	
GASTOS EN PERSONAL	2.883.753	2.828.182	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.863.699	1.547.675	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	443.283.637	455.158.345	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	38.058.480	48.476.711	
OTROS GASTOS CORRIENTES	760.656	755.804	
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	615.557	822.525	
ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	1.671.930	1.850.000	
PRESTAMOS	11.444.679	12.896.992	
SERVICIO DE LA DEUDA	8.259.164	1.610.513	
<b>RESULTADO</b>	<b>-11.734.281</b>	<b>1.992.478</b>	

<sup>15</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2011. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,03340318.

b) Comportamiento Presupuestario año 2011

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>16</sup>	Presupuesto Final <sup>17</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>18</sup>	Notas
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	<b>505.752.565</b>	<b>527.678.477</b>	<b>527.939.225</b>	<b>-260.748</b>	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	94.606.556	94.983.646	95.646.722	-663.076	
	01		Aportes del Empleador	315.483	182.027	178.577	3.450	
	02		Aportes del Trabajador	94.291.073	94.801.619	95.468.145	-666.526	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.971.637	6.806.164	7.013.232	-207.068	
	02		Del Gobierno Central	371.658	371.658	331.350	40.308	
		004	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	371.658	371.658	331.350	40.308	
	03		De Otras Entidades Públicas	4.599.979	6.434.506	6.681.882	-247.376	
		001	Fondo de Auxilio Social	4.270.789	5.852.303	6.106.042	-253.739	
		012	Comisión Revalorizadora de Pensiones	329.190	582.203	575.840	6.363	
06			RENTAS DE LA PROPIEDAD	102.813	125.215	121.218	3.997	
07			INGRESOS DE OPERACION	162.391	182.570	180.548	2.022	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.482.696	1.667.814	1.353.115	314.699	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	1.072	2.454	2.155	299	
	99		Otros	1.481.624	1.665.360	1.350.960	314.400	
09			APORTE FISCAL	394.572.780	411.977.065	410.594.475	1.382.590	
	01		Libre	394.572.780	411.977.065	410.594.475	1.382.590	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	15	1.414	4.785	-3.371	
	04		Mobiliario y Otros	15	1.414	4.785	-3.371	
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS		1.620.000	1.614.120	5.880	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	9.853.677	10.314.589	11.411.010	-1.096.421	
	01		De Asistencia Social	4.151	3.165	3.698	-533	
	05		Médicos	9.849.526	10.311.424	11.407.312	-1.095.888	

16 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

17 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2011.

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

**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)	Notas
			<b>GASTOS</b>	<b>505.803.405</b>	<b>529.047.353</b>	<b>525.946.747</b>	<b>3.100.606</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.532.680	2.916.041	2.828.182	87.859	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.760.642	1.583.685	1.547.675	36.010	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	452.763.115	457.085.441	455.158.345	1.927.096	
	01		Prestaciones Previsionales	433.044.170	431.291.823	430.088.533	1.203.290	
		001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	429.078.340	424.049.056	423.292.684	756.372	
		002	Bonificaciones	170.307	2.630.659	2.584.566	46.093	
		003	Bono de Reconocimiento	2.745.488	3.350.965	3.115.069	235.896	
		004	Desahucios e Indemnizaciones	369.598	361.511	196.583	164.928	
		006	Asignación por Muerte	629.558	789.702	789.702		
		008	Devolución de Imposiciones	50.879	109.930	109.929	1	
	02		Prestaciones de Asistencia Social	371.658	377.910	355.888	22.022	
		001	Asignación Familiar	371.658	376.010	355.605	20.405	
		006	Subsidio de Cesantía		1.900	283	1.617	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	19.347.287	25.415.708	24.713.924	701.784	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		70.000	61.043	8.957	
		002	Beneficios Médicos	19.347.287	25.345.708	24.652.881	692.827	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	38.495.456	48.931.167	48.476.711	454.456	
	03		A Otras Entidades Públicas	38.495.456	48.931.167	48.476.711	454.456	
		281	Fondo de Auxilio Social	4.270.789	6.251.564	6.251.565	-1	
		282	Fondo Desahucio Mutualidad de Carabineros	31	189	92	97	
		283	Aporte Medicina Preventiva	2.098.906	2.268.227	2.267.749	478	
		284	Aporte Fondo de Desahucio Carabineros	307.555	272.979	251.283	21.696	
		285	Aporte Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	95.066	156.934	156.936	-2	
		286	Fondo Medicina Preventiva	5.361.496	5.720.289	5.716.832	3.457	
		287	Hospital de Carabineros	5.103.219	6.191.998	6.171.720	20.278	
		288	Fondo Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	12.154.610	13.462.292	13.462.290	2	
		289	Comisión Revalorizadora de Pensiones	7.501.417	13.008.088	12.984.346	23.742	

**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)	Notas
		290	Aporte Fondo Desahucio Policía de Investigaciones	259.739	251.493	224.421	27.072	
		291	Fondos Servicio Odontológico	841.759	846.245	817.148	29.097	
		292	Fondo Servicio Médico Hospital	500.869	500.869	172.329	328.540	
26			Dirección de Previsión de Carabineros					
			OTROS GASTOS CORRIENTES		755.804	755.804		
	02		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad		755.804	755.804		
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	829.836	829.836	822.525	7.311	
	03		Vehículos	8.492				
	04		Mobiliario y Otros	7.360	42.075	38.416	3.659	
	05		Máquinas y Equipos	33.603	7.380	6.213	1.167	
	06		Equipos Informáticos	238.371	238.371	235.886	2.485	
	07		Programas Informáticos	542.010	542.010	542.010		
30			ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS		1.950.000	1.850.000	100.000	
	01		Compra de Títulos y Valores		1.950.000	1.850.000	100.000	
32			PRESTAMOS	9.331.676	13.384.867	12.896.992	487.875	
	01		De Asistencia Social	4.135	3.165		3.165	
	05		Médicos	9.327.541	13.381.702	12.896.992	484.710	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	90.000	1.610.512	1.610.513	-1	
	07		Deuda Flotante	90.000	1.610.512	1.610.513	-1	
			<b>RESULTADO</b>	<b>-50.840</b>	<b>-1.368.876</b>	<b>1.992.478</b>	<b>-3.361.354</b>	

## c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>19</sup>			Avance <sup>20</sup> 2011/ 2010	Notas
			2009	2010	2011		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>21</sup> )	Porcentaje	104,01	100,49	95,83	95,36	
	[IP Ley inicial / IP devengados]	Porcentaje	100,63	94,46	98,14	103,89	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	Porcentaje	105	103	100	96,77	
	[IP percibidos / Ley inicial]	Porcentaje	108,92	113,04	101,89	90,14	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	Porcentaje	44,5	18,4	11,38	61,86	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	Porcentaje	62,01	49,31	14,11	28,61	

19 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2011. Los factores de actualización de las cifras de los años 2009 y 2010 son 1,04798253 y 1,03340318 respectivamente.

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

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

d) Fuente y Uso de Fondos

<b>Cuadro 5</b>				
<b>Análisis del Resultado Presupuestario 2011<sup>22</sup></b>				
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Saldo Inicial</b>	<b>Flujo Neto</b>	<b>Saldo Final</b>
<b>FUENTES Y USOS</b>		<b>9.045.943</b>	<b>7.116.378</b>	<b>7.116.378</b>
<b>Carteras Netas</b>			<b>-2.283.250</b>	<b>-2.283.250</b>
115	Deudores Presupuestarios		200	200
215	Acreedores Presupuestarios		-2.283.450	-2.283.450
<b>Disponibilidad Neta</b>		<b>7.242.067</b>	<b>82.261</b>	<b>7.324.328</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	7.242.067	82.261	7.324.328
<b>Extrapresupuestario neto</b>		<b>1.803.876</b>	<b>9.317.367</b>	<b>11.121.243</b>
113	Fondos Especiales	3.751.918	3.266.261	7.018.179
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	10.267.971	2.221.230	12.489.201
214	Depósitos a Terceros	-12.216.013	3.829.876	-8.386.137

<sup>22</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2011				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Beneficios Médicos	19.347.287	25.345.708	24.652.880	1
Comisión Revalorizadora de Pensiones	7.501.417	13.008.088	12.984.346	2
Médicos	9.327.541	13.381.702	12.896.992	3

### NOTAS

1. Beneficios Médicos: este ítem corresponde a la concurrencia que debe realizar DIPRECA, por cada atención médica que se realizan los beneficiarios del sistema. El aumento del gasto en salud, es provocado debido a diferentes factores como por ejemplo: reajuste del arancel FONASA, Incremento en el otorgamiento de prestaciones en los Hospitales Institucionales, mayor liquidación durante los primeros meses del año 2011, de facturas año 2010. El financiamiento de estos mayores gastos, fue financiado con recursos fiscales.
2. Comisión Revalorizadora de Pensiones: este fondo corresponde a recursos que percibe la Institución y que deben ser transferidos a dicho Fondo. No obstante, durante el año 2011 existe un aumento de esta asignación, el cual es provocado por el pago de deuda años anteriores a dicho fondo.
3. Médicos: en este ítem se refleja el gasto por concepto de copago de las atenciones médicas que se realizan los imponentes y beneficiarios del sistema, su mayor gasto es generado por los mismos factores que el ítem beneficios médicos, ya que corresponden a cargos que genera la liquidación de una misma factura. El financiamiento de estos gastos, se produjo con mayores recursos percibidos por préstamos médicos y con aporte fiscal.

f) Transferencias<sup>23</sup>

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2011 <sup>24</sup> (M\$)	Presupuesto Final2011 <sup>25</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>26</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal	20.399.607	20.383.000	20.372.315	10.685	
Bienes y Servicios de Consumo	18.237.499	16.597.865	14.346.360	2.251.505	
Inversión Real	1.602.029	1.312	1.128.564	183.927	
Otros <sup>27</sup>	8.877.797	17.355.023	16.516.676	838.347	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>49.116.932</b>	<b>54.337.200</b>	<b>52.363.915</b>	<b>3.284.464</b>	

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

24 Corresponde al aprobado en el Congreso.

25 Corresponde al vigente al 31.12.2011.

26 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

27 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones<sup>28</sup>

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2011							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>29</sup>	Ejecución Acumulada al año 2011 <sup>30</sup>	% Avance al Año 2011	Presupuesto Final Año 2011 <sup>31</sup>	Ejecución Año 2011 <sup>32</sup>	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	
Compra de Títulos y Valores	1.950.000	1.850.000	94,87	1.950.000	1.850.000	100.000	1

**NOTAS**

1. El valor corresponde a depósito a plazo efectuado por concepto de disponibilidades en la cuenta del Fondo de Desahucio del Personal de DIPRECA.

28 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

29 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

30 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2011.

31 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2011.

32 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2011.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2011

Cuadro 9										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Salud	Índice Ocupacional Hospital DIPRECA año t	(Día-cama ocupado en el año t/Día- cama disponible en el año t)*100	%	78.31%	77.35%	77.36%	79.00%	SI	98%	
	Enfoque de Género: No			(93337.00/119182.00)*100	(92314.00/119182.00)*100	(91808.00/119182.00)*100	(10108.00/119182.00)*100			
Salud	Promedio días estada HOSPITAL DIPRECA año t.	(Días-estada en el año t/Total egresos en el año t)	Días	8.36 días	8.27 días	8.08 días	8.40 días	SI	104%	
	Enfoque de Género: No			(94513.00/11302.00)	(91290.00/11302.00)	(94237.00/11302.00)	(93240.00/11302.00)			
Asistencia financiera, social y jurídica.	Tiempo promedio de tramitación de los informes Sociales de Asignaciones Familiares por Nieto abandonado de la Región Metropolitana durante el año t.	(Sumatoria de días hábiles de Informes Sociales Tramitados año t/Sumatoria de Informes Sociales por nieto abandonados año t)	Días		9.72 días	8.06 días	8.00 días	SI	99%	
	Enfoque de Género: No			N.M.	(175.00/18.00)	(266.00/33.00)	(560.00/70.00)			
Asistencia financiera, social y jurídica.	Porcentaje de Oficinas Regionales DIPRECA visitadas por el equipo de Servicio Social en el periodo de una semana durante el año t.	(Nº de Oficinas Regionales DIPRECA visitadas por el equipo de Servicio Social en el periodo de una semana año t./Nº total de Oficinas Regionales DIPRECA con visita programada año t)*100	%		0.00 %	100.00 %	100.00 %	SI	100%	
	Enfoque de Género: No			N.M.	(0.00/0.00)*100	(8.00/8.00)*100	(8.00/8.00)*100			

33 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2011 y la meta 2011 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%.

34 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2011 y la meta 2011.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Salud	Porcentaje de reclamos gestionados en un período igual o menor a 15 días hábiles durante el año t	(N° de reclamos gestionados en un período igual o menor a 15 días hábiles año t/N° total de reclamos recibidos año t)*100	%		0.00%	81.70%	80.00%	SI	102%	
	Enfoque de Género: No			N.M.	(0.00/0.00)*100	(192.00/235.00)*100	(212.00/265.00)*100			
Pensiones	Tiempo promedio tramitación primer pago de pensión año t	(Sumatoria de N° de días entre la solicitud y el pago de cada pensión año t / Total de pensiones tramitadas año t)	días	10.42 días	0.00 días	9.19 días	9.00 días	SI	98%	
	Enfoque de Género: No			(11710.00/1124.00)	(0.00/0.00)	(11406.00/1241.00)	(9288.00/1032.00)			
Pensiones	Tiempo promedio tramitación primer pago montepío durante el año t	(Sumatoria de N° de días entre la solicitud y el pago de cada montepío año t / Total de montepíos tramitadas año t)	días	18.42 días	0.00 días	15.98 días	16.00 días	SI	100%	
	Enfoque de Género: No			(18865.00/1024.00)	(0.00/0.00)	(20961.00/1312.00)	(19792.00/1237.00)			
Asistencia financiera, social y jurídica.	Tiempo promedio de tramitación en el otorgamiento de préstamos habitacionales en Santiago durante el año t.	(Sumatoria de número de días entre la solicitud y pago del préstamo habitacional año t / Total de préstamos año t)	días		8.73 días	4.03 días	8.00 días	SI	199%	
	Enfoque de Género: No			N.M.	(2567.00/294.00)	(1446.00/359.00)	(3360.00/420.00)			
Asistencia financiera, social y jurídica.	Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales realizadas durante el año t.	(Sumatoria de días para el inicio de las gestiones judiciales año t / Número total de pensionados patrocinados año t)	días	17.75 días	14.92 días	4.88 días	5.00 días	SI	102%	
	Enfoque de Género: No			(284.00/16.00)	(179.00/12.00)	(83.00/17.00)	(50.00/10.00)			

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Pensiones	Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar realizadas durante el año t.	(Sumatoria de número de días de tramitación de Asignaciones Familiares año t/N° de solicitudes de Asignaciones Familiares año t)	días	16.62 días	15.83 días	13.10 días	13.00 días	SI	99%	
	Enfoque de Género: No			(9969.00/600.00)	0/553.00	0/741.00	0/644.00			

**Porcentaje global de cumplimiento: 100%**

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2011

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2011							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	2009	2010	2011	Notas
Asistencias	Porcentaje de Préstamos de Auxilio otorgados en un plazo igual o inferior a dos días en Oficinas Regionales	(Número de préstamos de Auxilio otorgados en un plazo igual o inferior a dos días en Santiago / Número de préstamos de auxilio otorgados)*100	Porcentaje	N.A.	N.A.	95,20%	1
Asistencias	Porcentaje de Préstamos de Auxilio otorgados en un plazo igual o inferior a dos días en Santiago	(Número de préstamos de Auxilio otorgados en un plazo igual o inferior a dos días en Santiago / Número de préstamos de auxilio otorgados)*100	Porcentaje	N.A.	N.A.	91,84%	2
Salud	Porcentaje de Oficinas Regionales que entrega el Carné de Medicina Curativa de forma instantánea	(Nº de regiones que entregan el CMC en forma instantánea/ Total de Oficinas Regionales)*100	Porcentaje	N.A.	N.A.	71% *	3
Pensiones, Salud y Asistencias	Porcentaje de personas atendidas en la Plataforma de Atención al Beneficiario (PAB) en un promedio igual o menor a 15 minutos	(Número de personas atendidas en la Plataforma de Atención al Beneficiario (PAB) en un promedio igual o menor a 15 minutos / Número de personas atendidas en las Plataformas de Atención)*100	Porcentaje	N.A.	N.A.	80%	4

**NOTAS:**

1. Es primer año que se mide el indicador. Lo anterior debido a que anteriormente se medía el "Tiempo promedio de tramitación del préstamo", indicador que cumplió su ciclo al reducirse este tiempo de tramitación al mínimo.
2. Es primer año que se mide el indicador. Lo anterior debido a que anteriormente se medía el "Tiempo promedio de tramitación del préstamo", indicador que cumplió su ciclo al reducirse este tiempo de tramitación al mínimo.
3. El Carné de Medicina Curativa (CMC) es el documento que permite acceder a atenciones de la red de Salud del Sistema Previsional DIPRECA. El indicador estaba cumplido en un 100%, no obstante lo anterior, durante el año 2011 se abrieron 4 nuevas Oficinas Regionales.
4. El Sistema Administrador de filas se implementó a contar del mes de septiembre, por lo cual la medición es sólo a contar de este mes.

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2011			
Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
Presentar al Congreso durante 2012 proyectos de ley para eliminar, gradual y focalizadamente, la cotización del 5,95 por ciento de los pensionados de Carabineros afiliados a DIPRECA.	Enviar proyecto de ley	-	A tiempo en su cumplimiento

35 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

36 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

37 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

38 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011

(Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información				O	Mediana	10.00%	100	✓
		Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O	Alta	15.00%		✓
		Sistema Seguridad de la Información			O		Menor	5.00%		✓
	Planificación / Control de Gestión	Equidad de Género	O				Menor	5.00%		✓
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	50.00%		✓
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)	O				Alta	15.00%	✓	
<b>Porcentaje Total de Cumplimiento:</b>								<b>100.00%</b>		

Sistemas eximidos/modificación contenido de etapa:

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	Eximir	--	El Servicio se exime del Sistema de Descentralización debido a que el marco legal que lo regula no permite realizar los cambios a la provisión y entrega de sus productos necesarios para desarrollar un modelo descentralizado de gestión de los procesos de provisión de bienes y/o servicios. Asimismo, no requiere de la integración y/o coordinación de sus acciones con otros servicios de nivel nacional y/o regional para la provisión de sus productos

		Gestión Territorial	Eximir	--	El Servicio no aplica la perspectiva territorial integrada debido a que el marco legal que lo regula no permite realizar los cambios a la provisión y entrega de sus productos necesarios para incorporar dicha perspectiva. Asimismo, no requiere de la integración y/o coordinación de sus acciones con otros servicios de nivel nacional y/o regional para la provisión de sus productos en el territorio nacional.
--	--	---------------------	--------	----	--

## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>39</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>40</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>41</sup>
<b>HOSPITAL DIPRECA</b>				
EQUIPO 1 Auditorías Internas, Supervisión de Requisitos de Bioseguridad y Evaluación de Competencias del Personal	34	3	100	8%
EQUIPO 2 Introducción de mejoras en procedimientos del Banco de Sangre del Hospital DIPRECA y difusión a nivel interno e institucional	20	4	100	8%
EQUIPO 3 Mejoramiento de los procesos internos del servicio de Anatomía Patológica	26	4	100	8%
EQUIPO 4 Identificación de Procesos, desagregación y modelamiento de los riesgos y controles en las unidades críticas (UTI/UCI, Coronaria) y Recuperación	94	4	100	8%
EQUIPO 5 Coordinación horas médicas y mejoramiento de procesos en Policlínico de Especialidades y Enfermería Domiciliaria	32	4	100	8%
EQUIPO 6 Documentar e implementar el Consentimiento Informado Etapa I, Campaña de Higiene de Manos	100	5	100	8%
EQUIPO 7 Definición de Normativa y Procedimientos para Evaluación y Manejo del Dolor Agudo	87	4	100	8%
EQUIPO 8 Contribuir a mejorar la Gestión de Enfermería en los servicios de Neurología/Neurocirugía y Medicina	98	4	100	8%
EQUIPO 9 Identificar Procesos, desagregar y modelar riesgos y controles, Proponer nuevo modelo de atención a pacientes beneficiarios geriátricos	108	4	100	8%

39 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2011.

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

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

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
EQUIPO 10 Propuestas de paquetización de insumos utilizados en el 25% de los procedimientos de enfermería y educación continua de pacientes	62	3	100	8%
EQUIPO 11 Estrategias para el mejoramiento de la calidad en la atención otorgada por la Sección de Alimentación, dirigida a pacientes y/o familiares del Hospital DIPRECA	20	3	100	8%
EQUIPO 12 Criterios de Ingreso, egreso y derivación de Pacientes con Intento de Suicidio	7	3	100	8%
EQUIPO 13 Programa Quirófano Seguro. Etapa II	69	3	100	8%
EQUIPO 14 Trazabilidad Clínica	30	4	100	8%
EQUIPO 15 Difusión de los Derechos y Deberes de Salud de los Pacientes del Hospital DIPRECA y Programa Supervisión Reglamento Interno Docencia pre grado	113	4	100	8%
EQUIPO 16 Calidad de Información. Etapa VI	70	4	100	8%
EQUIPO 17 Proceso de Ingreso por Garantía Paciente no Beneficiario, Homologación estado de Resultado y Control de Gestión de Cobranzas	45	3	100	8%
EQUIPO 18 Diseño y formalización de procedimientos que fomenten la calidad y seguridad en la ejecución de procesos de Abastecimiento	66	3	100	8%
EQUIPO 19 Proyectos de mejora continua y procedimiento de respuesta ante catástrofe natural	136	6	100	8%
EQUIPO 20 Acciones asociadas a la Probidad Administrativa, Código de Buenas Prácticas Laborales y Prevención de Riesgos en REAS	52	5	100	8%

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
EQUIPO 21 Plan de Mejoramiento de la Administración del Archivo de Fichas Clínicas del Servicio Médico DIPRECA y Plan de Mejora en la Atención Dental	153	4	100	8%
EQUIPO 22 Aumentar cobertura del examen de salud preventivo, difundir beneficios y obligaciones de la Ley de medicina preventiva y factores de riesgos cardiovasculares	44	3	100	8%
<b>DIPRECA SEDE CENTRAL</b>				
EQUIPO 1 Departamento de Personal	50	3	100	8%
EQUIPO 2 Contabilidad General	54	4	100	
EQUIPO 3 Organización y Métodos/Estadísticas – Fiscalía - Auditoría	31	3	100	8%
EQUIPO 4 Departamento de Atención Integral	97	3	100	8%
EQUIPO 5 Relaciones Públicas – Dirección del Servicio	17	3	100	8%
EQUIPO 6 Departamento Administradora de Salud	63	3	100	8%
EQUIPO 7 Gerencia de Pensiones	49	4	100	8%
EQUIPO 8 Departamento de Tecnologías de la Información	11	3	100	8%
EQUIPO 9 Departamento de Asistencias Totales	8	3	100	8%

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

No existen proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.