



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y  
Previsión Social

**Dirección de Previsión de  
Carabineros de Chile**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	19
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	39
.5. Anexos	44
.Anexo 1: Recursos Humanos	45
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	54
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	55
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	56
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	57
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	59

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

---

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado de Chile responsable de dirigir y coordinar las políticas laborales del país. Su misión es abordar proactivamente las necesidades y problemáticas relativas al empleo, la capacitación, la certificación de competencias y la intermediación, con el propósito de fortalecer la participación de las personas en el mercado de trabajo y su acceso al empleo formal. Asimismo, la institución promueve y busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, se estimula el desarrollo un modelo de relaciones laborales justas y equitativas que privilegie la cooperación y el diálogo social.

En el otro ámbito de su quehacer, al Ministerio le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales vigentes. El marco de referencia para todo lo anterior son los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Trabajo Decente que fomentan el empleo de calidad, considerando los principios de inclusión social, previsión y seguridad social para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.152 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2023. De estos, 4.784 son mujeres (58,68%) y 3.368 son hombres (41,32%), quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. El presupuesto vigente correspondiente al año 2023 fue de MM\$ 15.146.948 y el presupuesto ejecutado alcanzó los MM\$ 15.019.761 (99,16% de ejecución).

**En materia de logros institucionales del año 2023, y sin perjuicio de lo que será detallado más adelante, destacan los siguientes hitos:**

- Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas: Esta norma se hace cargo de una demanda histórica y apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todas las personas trabajadoras cubiertas por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Además, contempla mecanismos de conciliación que fomentan la corresponsabilidad y facilitan el acceso al empleo de las mujeres. La ley constituye un aporte a la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias.
- Incremento del ingreso mínimo mensual: El acuerdo estableció que se llegará de manera escalonada a los \$ 500.000 el 1 de julio de 2024, permitiendo de este modo a las trabajadoras y trabajadores y sus familias tener un mejor sustento económico, apoyando durante todo el régimen de transición a las micro y pequeñas empresas. Con esto se materializa uno de los compromisos programáticos establecidos en el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric.
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: El 8 de marzo de 2023, Día Internacional de la Mujer, el Congreso despachó el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece un marco de normas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- “Ley Karin”: Esta norma, que está en línea con el Convenio 190 de la OIT, establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado contar con un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en nuestra legislación. Además, se avanza en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: en virtud de esta norma, los trabajadores -madres, padres y cuidadores- tendrán el derecho de efectuar toda o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo, cuando tengan el cuidado personal de niños menores de 14 años o tengan a su cargo a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, de cualquier edad. Esto procederá en el caso que la naturaleza de las labores que realiza la persona trabajadora en la empresa o institución empleadora lo permita. Además de fomentar

la corresponsabilidad, el derecho a teletrabajo para personas cuidadoras busca contribuir al aumento de la participación laboral y el empleo femenino.

- Fortalecimiento de la Ley Sanna: Entre los cambios más relevantes que introdujo la nueva ley podemos consignar: se garantiza el acceso al seguro de los progenitores de un niño o niña afectado por una grave condición de salud, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual; se aumenta el número de días de permiso cuando un niño o niña esté afectado por alguna de las siguientes contingencias: cáncer o trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; se aumenta de número de días de permiso en cualquier contingencia en caso de fallecimiento o ausencia de uno de los progenitores. Además, se estableció un fuero laboral para las personas que hacen uso de la licencia médica por Seguro SANNA.
- “Ley corta” sobre Pensión Garantizada Universal (PGU): Esta norma permitió ampliar el universo de beneficiarios y beneficiarias de la PGU. Antes, el requisito era que la persona no integrara un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más; el nuevo criterio establece que la persona no debe pertenecer al 10% más rico de la población total del país. Con este cambio, despachado del Congreso en enero de 2023, son muchos más los chilenos y chilenas que pueden contar con un piso mínimo para vivir una vejez más digna.
- Avance del PDL de Reforma Previsional: Con el propósito de facilitar un acuerdo que viabilice la reforma, en diciembre de 2023 el Ejecutivo presentó indicaciones que, entre otros aspectos, establecen una nueva distribución del 6% de cotización de cargo del empleador, eliminan las cuentas nocionales y reducen el proyecto original de 350 artículos permanentes en 17 títulos a 93 artículos permanentes en 4 títulos. El 24 de enero de 2024 la Sala de la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó en general la idea de legislar y despachó el proyecto al Senado. Además, se aprobaron en particular aspectos relevantes como los siguientes: creación del Seguro Social, Fondos Generacionales, Administrador Previsional, comisiones por saldo, compensación por expectativa de vida, complemento por cuidados, modificaciones en materia de inversiones y licitación de cartera de afiliados, entre otros. En el segundo trámite constitucional, el Ejecutivo y el ministerio en particular continúan con los esfuerzos para lograr un acuerdo integral que permita materializar una reforma largamente anhelada por la ciudadanía.
- Fortalecimiento del Seguro de Cesantía: Esta norma fortaleció la protección social en la eventualidad de que el trabajador o la trabajadora pierda su empleo, mejorando las tasas de reemplazo, y

flexibilizó los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro. Por otro lado, se reforzaron las acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas. Así, el Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar un rango mucho más amplio de medidas de intermediación y habilitación laboral que impulsen la colocación en un empleo formal (antes estaban limitadas al “apresto” laboral). Los recursos involucrados son significativos y pueden alcanzar hasta el 2% del saldo total del FCS cada año calendario.

- **Medidas de Seguridad Económica:** Esta ley, aprobada en marzo de 2023, contempló la entrega extraordinaria de una segunda cuota del Aporte Familiar Permanente, también conocido como “Bono Marzo”, que ascendió a \$ 60.000, y cuyo objetivo fue apoyar a las familias en meses en que aumentó la carga económica. De este modo, el beneficio totalizó \$ 120.000. En segundo lugar, el proyecto aumentó en un 20% el monto de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar (SUF) de forma permanente, beneficiando a más de 3 millones de cargas, pertenecientes a 1,5 millones de hogares. También se avanzó en la automatización del SUF, para así poder llegar a más de 900 mil niños, niñas y adolescentes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Por último, la iniciativa creó el “Bolsillo Familiar Electrónico”, que consistió en un apoyo económico de \$ 13.500 mensuales por carga, operando desde la Cuenta RUT de las personas beneficiarias, para cubrir una parte (20%) o el total del valor de las compras realizadas en cualquier comercio del rubro alimenticio que contemple medios de pago electrónicos a lo largo de todo el país. Esta innovación reemplazó el “Aporte Canasta Básica de Alimentos”, cuya vigencia era hasta abril de 2023, convirtiéndose en un aporte fijo hasta diciembre del mismo año.

- **Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028:** Esta redefine y fortalece los principios centrales que rigen la protección de las personas trabajadoras en nuestro país, tomando en consideración los cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo desde el año 2016, que han sido muchos, varios de ellos acelerados por la experiencia de la pandemia de Covid-19. La nueva Política insta a generar acciones específicas que promuevan la salud mental y los entornos laborales libres de violencia y acoso, en línea con el Convenio 190 de la OIT. Además, en el documento adquiere un carácter transversal la perspectiva de género y se releva el principio de diversidad en todos los ámbitos de la política, garantizando así equidad e igualdad entre todas las personas trabajadoras.
- **Ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas:** Este instrumento internacional precisa los derechos

y obligaciones de los trabajadores y empleadores del sector y, además, incluye recomendaciones para adecuar la legislación nacional a los contenidos del Convenio. Junto con ello, plantea criterios para la designación de la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y salud en las minas, y facilitar servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de medidas y dotarlos de los recursos necesarios. La ratificación de este instrumento representa un avance importante en Trabajo Decente para un sector clave de la economía nacional.

Ahora bien, establecido lo anterior, se desarrollará a continuación **un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2023.**

La Subsecretaría del Trabajo, en el marco de los esfuerzos para avanzar en la protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente, impulsó desde el año 2022 la modificación de la jornada laboral a 40 horas semanales, logrando su aprobación y promulgación en abril de 2023. Esto se tradujo en la Ley N°21.561, que “Modifica el Código del Trabajo y reduce la jornada laboral a 40 horas”. En el marco de promoción de la reducción de jornada, la Subsecretaría promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas.

Asimismo, se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años quedó establecido en \$ 460.000 y alcanzará un monto de \$ 500.000 el 1 de julio de 2024.

La Subsecretaría durante el año 2023 impulsó también la Ley de “Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral” que promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 como Ley N°21.645.

Otro de los hitos de 2023 fue la aprobación de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral que establece lineamientos para enfrentar el futuro del trabajo. Ella dispone que, a través de los Observatorios Laborales, se entregará evidencia sobre las características de las principales ocupaciones del país, su oferta y demanda, y sobre los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 90.961 fiscalizaciones a empresas, un 10,2% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 61.716 conciliaciones parciales o totales, lo que se tradujo en 62.382 trabajadores y trabajadoras que se favorecieron con algún tipo de conciliación.

En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.041.381 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 432.361 a través de los canales virtual y telefónico y OIRS virtuales. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 95% de trámites digitalizados y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), todo ello vinculado al proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

En otro plano, durante 2023 se efectuaron capacitaciones a 314 dirigentes/as sindicales, donde el 44.2% corresponde a mujeres, en el marco de los Talleres María Ester Feres Nazarala realizados en 6 regiones. Por otro lado, se puso en marcha la Escuela de Formación Sindical que en sus distintas actividades abarcó un total de 421 asistentes (donde un 42.7% corresponde a mujeres). En 4 talleres ramales participaron 282 integrantes de organizaciones sindicales del comercio, la minería, la banca y la industria.

Durante el año 2023, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con el objetivo de cumplir su misión, logró beneficiar a más de 2.458.000 personas a través de su oferta programática. De ese total, más de 710.000 personas, (48% mujeres y 52% hombres), participaron en cursos de capacitación y en certificación de competencias laborales, a fin de potenciar su acceso al empleo. También, más de 1.256.000 personas (68% mujeres y 32% hombres) recibieron el pago de los subsidios al empleo, entre ellos los subsidios implementados a partir de los incendios forestales y lluvias, que permitieron apoyar a las empresas afectadas en los procesos de retención laboral y contratación. Conjuntamente, 491.655 personas fueron atendidas por el Sistema de Intermediación Laboral, lo que representa un aumento sustancial de 37% respecto al 2022. Así también, 120.051 personas fueron colocadas en un puesto de trabajo (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información de sexo) lo que representa un 30% más que el año anterior.

Con el propósito de avanzar en materia de descentralización y pertinencia territorial en la definición de las necesidades de capacitación, durante el 2023 se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, de conformación tripartita, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional.

Por último, cabe destacar que con el objeto de aumentar la productividad y la empleabilidad, a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en junio de 2023 firmó un acuerdo con asociaciones de Mipymes para avanzar en los siguientes ámbitos: Institucionalidad, a través de la creación de la Unidad de Mipymes; estudios que permitan caracterizar sus necesidades de capacitación; modificación normativa con el propósito que las Mipymes puedan acceder al financiamiento de capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria; y revisión de la oferta de cursos del Programa Despega MIPE. Junto con lo anterior se dio un paso importante al incorporar un representante de las Mipymes al Consejo Nacional de Capacitación, para enriquecer con la visión del sector la Política Nacional de Capacitación.

En 2023, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) alcanzó un total de 17.639 certificaciones, un incremento de 11% respecto a 2022. De este total, 7.584 corresponden a mujeres, logrando un 38% de aumento en el mismo periodo. Esto contribuye al esfuerzo para incrementar la empleabilidad de mujeres en nuestro país. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 21 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora llega a 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Asimismo, se materializó el ingreso del proyecto de ley que fortalece la institucionalidad de ChileValora, siendo aprobado en el mes de enero de 2024 y promulgado como ley de la República el 15 de abril de 2024. Se debe relevar que el proyecto fue aprobado por unanimidad en casi todas las instancias del trámite legislativo, tanto en la Cámara de Diputados y Diputadas como en el Senado. Este importante logro permitirá contar con más atribuciones para reforzar a los Organismos Sectoriales de Certificación, potenciar la presencia territorial del servicio y fortalecer la articulación con la formación Técnico Profesional.

La Dirección General de Crédito Prendario (DICREP) otorgó durante 2023 créditos a partir de una garantía de prenda civil por un total que superó los MM\$ 39.620, lo que significó un aumento de 21,2% con respecto a 2022. Los préstamos realizados por DICREP lograron beneficiar a más de 420.000 usuarios y usuarias, de los cuales el 73,8% corresponde a créditos obtenidos por mujeres. Además, la continuidad del Remate On-Line ha permitido acercar la institución a la ciudadanía, facilitando un mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados durante el año 2023, con una participación que ascendió a 2.653 personas a nivel nacional. De esta cifra, 14,06% pertenece a mujeres, 83,50% a hombres y 2,44% pertenece a otras personas jurídicas. Adicionalmente, se suscribieron 10 convenios de cooperación con Municipalidades y otros organismos del Estado, con la finalidad de ampliar la ejecución de remates de bienes fiscales a través de DICREP.

Finalmente, cabe destacar que se refrendó la percepción de calidad de los servicios entregados a la comunidad por la Dirección General de Crédito

Prendario. En efecto, según la encuesta Medición de Satisfacción Usuaría 2023, se alcanzó un 93% de satisfacción en la evaluación general de la institución, en línea con los resultados de los últimos años.

La Subsecretaría de Previsión Social durante el año 2023 participó en la modificación de la Ley N° 21.419, llamada también “Ley corta PGU”, a fin de aumentar el número de personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal, excluyendo sólo aquellas que pertenecen al 10% más rico de la población. Además, la Subsecretaría se sumó al esfuerzo ministerial, desplegando instancias de diálogo con representantes del mundo académico, político y de la sociedad civil, con el propósito de buscar un amplio acuerdo que permita aprobar el proyecto de Reforma de Pensiones del Ejecutivo.

En materia de Seguridad Social, la Subsecretaría de Previsión Social desarrolló el proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la ratificación del Convenio N° 187 de la OIT en 2011. Para dicha actualización se realizaron talleres presenciales tripartitos en los que participaron 518 personas a nivel nacional, con un 58,1% de hombres y un 41,9% de mujeres. Fruto de esos esfuerzos, a fines del año 2023 se presentó el borrador para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ante los distintos actores sociales y en enero de 2024 fue aprobado por unanimidad por el Comité de ministros y ministras para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL), durante el año de referencia entregó los beneficios de la Ley N° 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esta línea, se logró superar la barrera de las 80.000 capacitaciones en prevención de riesgos, aumentando un 16,5% respecto del año anterior, con más de 2.774 nuevas empresas capacitadas.

En cuanto a la oportunidad en la entrega de prestaciones a la ciudadanía, se logró tramitar más del 80% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 30 días o menos, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto al año anterior. Asimismo, en el caso de las denuncias, se logró disminuir considerablemente sus tiempos de calificación para determinar si corresponden a origen laboral o común. En específico, para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio, lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior. Por otro lado, en lo referido a los accidentes de trayecto, el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio, lo que representa una disminución de más de 15 días respecto a 2022. Por último, en el caso de las enfermedades profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, lo que representa una disminución de 5 días respecto al año anterior.

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca el trabajo realizado en la elaboración de informes técnicos, desarrollo de estudios, propuestas de indicaciones a proyectos de ley y la implementación de los cambios a la Ley N° 21.538 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU) en lo concerniente al nuevo criterio de focalización, que amplió el universo de personas beneficiarias.

También cabe mencionar el trabajo orientado a la implementación de la Ley N° 21.484 de responsabilidad parental y pago efectivo de pensión de alimentos, así como la nueva Ley N° 21.628 de Seguro de Cesantía, que flexibiliza los requisitos de acceso y mejora las prestaciones de este instrumento de protección social, especialmente en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria que implique la paralización de actividades.

En el plano de la supervisión, se efectuaron 2.620 acciones de fiscalización en materia de beneficios, comisiones y consejos médicos, ámbito operacional, asesoría previsional y temas financieros, a las que se suman los procesos sancionatorios que culminaron con un total de 12.210 UF en multas. Respecto del proceso de calificación de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales evaluaron más de 95.000 solicitudes, mientras que en materia de atención de usuarias y usuarios se gestionaron más de 100.000 requerimientos en el año, la mayoría por otorgamiento de beneficios. Asimismo, se lanzó un nuevo Portal de Atención Ciudadana que busca generar una experiencia usuaria más eficiente, cercana y acorde con las crecientes necesidades de las y los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

En 2023, el Instituto de Previsión Social (IPS) desarrolló importantes acciones para acercar beneficios sociales y previsionales a las personas. Así, implementó la llamada “Ley Corta” de la Pensión Garantizada Universal (Ley N°21.538), que entró en vigor el 1 de abril de 2023. Junto con ello, al IPS le correspondió participar en la implementación de tres medidas del Gobierno para la seguridad económica de las familias: el pago extraordinario del Aporte Familiar Permanente 2023 (ex Bono Marzo), el aumento y ampliación de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar, y la habilitación de un aporte mensual a través del Bolsillo Familiar Electrónico para gastos en alimentos. Asimismo, y con el objetivo de apoyar a las familias afectadas por los temporales de agosto en la zona centro-sur, se gestionó la transferencia de ayudas económicas mediante el Bolsillo Electrónico de Emergencia.

Otras acciones relevantes fueron: entrega de un aporte extraordinario al Bono de Invierno para personas pensionadas mayores de 65 años que cumplieran con los requisitos, beneficiando a 1.555.470 personas; habilitación del pago del Subsidio Familiar Automático a los menores del 40% más vulnerable de la población con derecho al beneficio; e implementación de los pagos establecidos por la Ley N°21.565, que promueve la protección y reparación integral de hijos e hijas menores de 18 años de mujeres víctimas de femicidio o suicidio femicida.

Cabe destacar que el IPS, a través de sus canales de atención ChileAtiende presenciales y no presenciales, concretó en el año un total de más de 222 millones de interacciones con las personas, tanto para atender trámites como para orientar a la ciudadanía. Además, el servicio gestionó más de 40 millones de pagos de beneficios. Se suma el hecho que el IPS amplió su cobertura presencial, con 9 Puntos de Atención Virtual en comunas alejadas de grandes centros urbanos, para permitir a las personas de esas localidades contactarse, de manera asistida, con ejecutivos de video atención del servicio.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) tiene como objetivo supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las entidades fiscalizadas. En cumplimiento de ese mandato, se llevaron a cabo 168 fiscalizaciones en los distintos ámbitos que competen a la Superintendencia, emitiéndose instrucciones y solicitudes destinadas a la implementación de mejoras para el beneficio de la seguridad social. También se destaca el apoyo en el diseño y tramitación legislativa del proyecto de ley que modificó el Seguro SANNA, permitiendo mejorar las coberturas, especialmente a través del aumento de días del permiso para el cuidado y la incorporación de una nueva contingencia a ser cubierta. Se estima una población beneficiaria de 6.337 personas.

En el ámbito de atención ciudadana, la SUSESO emitió un total de 179.356 dictámenes relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N° 16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Asimismo, se mejoró la infraestructura de las sucursales de atención en las comunas de Iquique, Copiapó, Viña del Mar, Chillán y Temuco, con altos estándares de calidad, cercanía, accesibilidad, y equidad de género.

Por otro lado, se logró la consolidación de “Mi Portal de la Seguridad Social”, disponiendo a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible los datos que la Superintendencia tiene de la persona que consulta en una sola interfaz. Están integrados más de 20 sistemas de información, lo que conlleva la interacción con más de 600 entidades, conformando así el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, que en 2023 alcanzó 1.964.433 visitas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2023 por este concepto un monto total de MM\$ 1.416.911, con un promedio mensual de 104.758 pensiones pagadas (del monto total pagado, un 28% corresponde a mujeres y un 72% corresponde a hombres). Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa, de asistencia social y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 67.072.

Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 138.917 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios y usuarias del Sistema de Salud Capredena como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria, lo que le permite estar 100% acreditada. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales para implementar la digitalización de trámites, avanzando desde un 88% en el año 2022 a un 95% en el año 2023.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar -de manera eficiente- servicios de previsión, salud y asistencias a los más de 237 mil beneficiarios y beneficiarias de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2023 hubo un incremento de 1,5% en el número de pensiones pagadas, alcanzando un monto promedio mensual de \$ 1.478.061 en hombres y \$ 822.307 en mujeres (considerando pensiones de montepío y retiro), así como un promedio de tramitación de primer pago de éstas de sólo 13,6 días, logrando una disminución de 18,5% respecto al periodo anterior.

En el ámbito de prestaciones de salud, la Institución liquidó 7.164.208 prestaciones de salud, logrando un aumento del 12,2% en comparación al año 2022, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$ 148.605. Finalmente, en el ámbito de asistencias, se entregaron 20.777 préstamos por un monto total de MM\$ 21.523, lo cual implica un aumento de 28% en préstamos entregados y un 6,15% de financiamiento más que el año anterior.

**JEANNETTE JARA ROMÁN**

**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

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

Su misión es “Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.”.

Las funciones de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile están divididas en tres pilares fundamentales: Previsión, Salud y Asistencias. En lo previsional, le corresponde el pago de pensiones y otros beneficios dispuestos en la normativa vigente; respecto a salud, se debe entregar a los/as beneficiarios/as asistencia médica en el ámbito de la medicina curativa y preventiva, además de administrar eficientemente los fondos para el financiamiento de la atención en salud; finalmente en el ámbito asistencial, debe entregar y administrar beneficios de orden financiero, junto con atención en materias jurídicas y sociales que afecten a sus beneficiarios/as.

Para materializar las funciones encomendadas de este Servicio, la Ley N° 21.516, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año 2023, asigna al Servicio un presupuesto final de MM\$1.334.708, representando un 9% del presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Durante el año, se ejecutó un total de MM\$1.323.782 lo que representa un 99,1% del presupuesto total.

Asimismo, la Institución cuenta con una dotación efectiva de 500 funcionarios/as (64% corresponden a mujeres y un 36% hombres) a lo largo de todo Chile y 62 funcionarios/as denominados/as como fuera de dotación (53,2% corresponden a mujeres y un 46,8% a hombres). Respecto a la calidad contractual de los/as funcionarios/as de DIPRECA el 28% corresponden a planta (88 mujeres y 52 hombres), el 42,6% a Contrata (130 mujeres y 83 hombres), un 28,8% a Código del Trabajo (103 mujeres y 41 hombres) y el 0,6% a funcionarios correspondientes a Ley 15.076 (100% hombres).

Respecto al ámbito de atención de Público, el Servicio cuenta con 3 canales de atención vigentes, los cuales alcanzaron un total de 218.365 atenciones:

- Canal de atención presencial: Cuenta con una Red de 16 Oficinas Regionales, ubicadas a lo largo del país y alrededor de 200 Centros de Atención de ChileAtiende en convenio con el Instituto de Previsión Social, que permiten ampliar la presencia y cobertura de atención de DIPRECA a nivel nacional. Durante el año 2023 se realizaron un total de 157.609 atenciones por esta vía, representando un incremento del 12,8% respecto del año anterior.
- Canal de atención Telefónico: Ubicada geográficamente en el edificio Sede Central y corresponde a la segunda vía de atención más demandada durante el año 2023, ya que permite entregar una respuesta rápida a la población beneficiaria. Durante el año 2023 se realizaron un total de 44.623 atenciones mediante esta modalidad, representando un incremento del 13,4% respecto del año anterior.
- Canal de atención virtual: DIPRECA, cuenta con 42 de un total de 47 trámites completamente digitalizados a nivel 4 (aquel que puede ser realizado completamente a través del canal digital).

Con respecto a la gestión del Servicio, durante el año 2023 se destaca la implementación de diferentes medidas con el fin de hacer más eficiente la entrega de servicios por parte de la Institución:

- El Servicio, en el marco de los lineamientos gubernamentales relacionados a la igualdad y equidad de género y con el objetivo de construir ambientes laborales que promuevan la igualdad de género, conciliación y calidad de vida del funcionariado, diseñó una planificación a corto plazo para lograr la Certificación de la NCh 3262:2021. Dicha certificación, consiste en el cumplimiento voluntario, por parte de una Organización, de los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que las Instituciones identifiquen y visibilicen las brechas, barreras e inequidades de género presentes con el objetivo de generar acciones que apunten a su abordaje. Para esto, durante el año 2023 se elaboró en conjunto con el apoyo de una empresa externa, un diagnóstico del Servicio de acuerdo con las disposiciones contempladas en la Norma. Para el año 2024, habiendo subsanado e implementado las brechas y oportunidades que surgieron del proceso de diagnóstico, se buscará optar a la certificación en esta materia, y la posterior opción de obtener el “Sello de Certificación Iguala-Conciliación” otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

- En cuanto al Hospital DIPRECA, en razón al compromiso con sus pacientes y/o funcionarios y su constante búsqueda de optimizar los recursos institucionales, logró un incremento de un 17,5% (respecto al año anterior, de consultas de especialidades en el Centro Médico. Asimismo, el Hospital logró su segunda acreditación con un 96% de resultados, cuando la meta corresponde a un 70%, sumándose de esta forma a los más de 800 establecimientos acreditados en el país y logrando ser uno de los dos centros de atención cerrada de alta complejidad pertenecientes a las Fuerza Armadas y de Orden acreditados.
- En el caso del Servicio Médico, durante el año 2023 se realizó un estudio de factibilidad sobre la elaboración e implementación de la ficha clínica electrónica, con el objetivo de alinearse con las leyes 20.584 y 21.180, lo cual permitiría facilitar la disponibilidad de la información y por tanto tener una mayor organización de esta, con el fin de simplificar el acceso del personal médico tratante. Dicho estudio determinó que se cumplen con los requisitos necesarios para su implementación, lo que será diseñado y trabajado durante los años 2024 y 2025, procurando cumplir con las normativas institucionales y del Estado en este ámbito.

A continuación se detallan los principales logros y gestiones realizadas durante el año 2023, por las 3 líneas estratégicas que mantiene DIPRECA:

- En el ámbito de Administración de Fondos de Salud, la Institución liquidó 7.164.208 prestaciones de salud, lo que significa un aumento del 12,3% respecto al año anterior, destinando un monto total de MM\$148.605 cifra que se compone en un 36% del aporte que DIPRECA realiza al valor total de las prestaciones (conurrencias), un 22% del aporte de Seguro Complementario de Salud y un 42% del Copago en que incurre la población beneficiaria. A su vez, a nivel nacional se registran un total de 808 puntos de atención, logrando un incremento de un 7,6% aproximadamente en comparación al año anterior (en el año 2022 funcionaban 751 puntos). Sobre la base de lo anterior, se destaca la realización de evaluación de convenios médicos de la Zona Central (Región de Valparaíso, Metropolitana y Libertador General Bernardo O'Higgins), con el fin de verificar el funcionamiento y estándares de calidad que entregan los prestadores de salud hacia los/as beneficiarios/as, en ámbitos de infraestructura y ubicación, logrando determinar que los Centros de Salud evaluados brindan una atención correcta y cumplen con los estándares básicos de acuerdo con acreditaciones ministeriales, dando continuidad a estos convenios.
- En el ámbito previsional, se destinaron MM\$1.028.135 para el pago de un total de 856.354 pensiones normales (57,7%

corresponden a pensiones pagadas a hombres y un 42,3% a mujeres). Del total de pensiones, 544.322 (63,6%) corresponden a pensiones de retiro y 312.032 (36,4%) a pensiones de montepíos. Se logró un incremento de un 1,5% del número de pensiones pagadas (843.910 en el año 2022) y un aumento del 17,1% del monto total pagado (MM\$844.427 en el año 2022). Con respecto a los primeros pagos de pensiones de retiro o montepío, durante el año se registraron 3.139 nuevos beneficios.

- Como parte de los resultados de la mejora en la gestión, se logró disminuir el tiempo que la Institución demora en tramitar las solicitudes de los préstamos de auxilio a 2,5 días hábiles, dando cumplimiento a la meta de 3 días hábiles. Por último, es importante destacar que el tiempo promedio de tramitación y pago de primer pago de pensiones de retiro se logró disminuir la meta de 22 días hábiles a 13,6 días hábiles, provocando una mayor eficiencia en el servicio.
- En el ámbito asistencial, se entregaron un total de 20.777 préstamos de auxilio por un monto total de MM\$21.523 (el 75% corresponde a préstamos otorgados a hombres y un 25% a mujeres), lo cual implica un aumento de un 28% de préstamos entregados (16.278 fueron entregados en el año 2022) y de un 6,16% de financiamiento más que el año anterior (MM\$20.275 en el año 2022).

Finalmente, los principales desafíos de DIPRECA para el período siguiente se enfocan en consolidar la implementación de una nueva planificación estratégica para el año 2024 que permita optimizar la entrega de los productos y servicios estratégicos del Servicio a través de políticas institucionales pertinentes y eficaces, las cuales puedan ser transformadas en instrumentos adecuados para el cumplimiento de la Misión. A continuación se destacan las políticas e iniciativas principales a implementar:

- Calidad de Servicio: Programas de difusión en materias previsionales para reparticiones, círculos y exfuncionarios/as; expansión programa DIPRECA en Terreno a otras localidades del país; elaboración y puesta en marcha del programa de trabajo del Sistema de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría.
- Convenios y alianzas estratégicas: Aumento de la oferta de centros prestadores en la Región Metropolitana, para facilitar la asistencia al examen médico preventivo, junto con mantener y/o incrementar el cierre de la atención del examen en 95% de eficiencia; actualización de convenios, incorporando nuevas prestaciones, a

fin de mejorar el acceso que tiene nuestros beneficiarios a salud; licitación de nuevo Seguro Complementario de Salud; desarrollo de un sistema informático que permite automatizar los procesos de liquidación de beneficios médicos; Desarrollar el convenio de colaboración estratégica entre DIPRECA y asistentes sociales de GENCHI para regular y optimizar la entrega de productos y servicios a funcionarios de Gendarmería de Chile.

- Género e igualdad: Implementación de oportunidades de mejoras obtenidas en el proceso de diagnóstico institucional de género, con el fin de lograr alcanzar la certificación en la Norma CH 3262 de Sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Desarrollo e innovación: Diseño del Servicio de Urgencia, climatización en edificio principal y desarrollo de ficha clínica electrónica en Hospital DIPRECA; incorporación de nuevas especialidades en la parte Médica (Cardiología, Dermatología, Urología, entre otros) y reforzamiento de especialidades odontológicas (Ortodoncia, Cirugía Bucal y Rehabilitación Oral) e implementación de mejoras de infraestructura en el Servicio Médico DIPRECA.
- Estado Verde: Implementación de proyecto “Hospital verde y amigable con el medio ambiente” y obtención de certificación nivel básico de Programa Estado Verde en el Edificio Sede.

# 3. Resultados de la Gestión año 2023

## 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

Sobre la base de las exigencias gubernamentales de carácter transversal para todos los Servicios de la administración pública, en cuanto a las materias de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria, se elaboró el Diagnóstico solicitado por la autoridad gubernamental, con el fin de identificar de manera clara y precisa las falencias y oportunidades de mejora del Servicio en la materia, comprometiendo para el año 2024 el diseño de un plan de mejoramiento que aborde esta optimización. Con respecto a las temáticas gubernamentales de Estado Verde, DIPRECA de forma complementaria al indicador transversal del Programa de Mejoramiento de la Gestión, ha decidido participar en el proceso de acreditación del Programa Estado Verde, comenzando con la firma de un convenio de cooperación para la “Acreditación Estado Verde” entre la Dirección del Servicio y el Subsecretario del Medio Ambiente, esto con el fin de alcanzar durante el año 2024 la acreditación nivel básica con el fin de lograr avanzar en materias de cuidado medioambiental en el desarrollo diario de sus funciones.

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

---

La Dirección de Previsión alcanzó un importante grado de cumplimiento de los objetivos trazados y los compromisos adquiridos con sus beneficiarios/as, lo que se refleja en los resultados de las Unidades de Negocio que se mencionan a continuación:

### 1. Área Prestadora de Salud:

#### Hospital DIPRECA:

El Hospital DIPRECA es el principal ente prestador de salud de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuyo objetivo es garantizar la entrega de una atención de salud integral, que permita diagnosticar alteraciones en la salud de la población beneficiaria adscrita al Sistema Previsional DIPRECA y entregar servicios de tratamientos y terapias requeridos, orientados a la recuperación de los pacientes. Su funcionamiento se encuentra orientado a promover la permanente eficiencia en la gestión de los recursos y la mejora e innovación en la tecnología e infraestructura con que se otorga la atención médica. En cuanto a sus principales indicadores de gestión, a continuación, se presenta un detalle del comportamiento de los últimos 3 años:

**Tabla 01: Comportamiento de indicadores de gestión Hospitalaria.**

Hospital Dipreca	2022	2023	Variación %
Índice Ocupacional	66%	60,7%	-8,0%
Intervalo Sustitución	3,2%	3,9%	21,9%
Ingreso Hospitalarios	9.281	11.779	26,9%
Egresos Hospitalarios	9.262	11.778	27,2%
Consultas Médicas	90.590	69.754	-23,0%
Intervenciones Quirúrgicas	5.012	5.079	1,3%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

### **Servicio Medicina Preventiva:**

Cómo se logra observar en la siguiente tabla, en el año 2023 aumentó el porcentaje de cobertura en un 8,7% respecto del año anterior, esto se explica debido a que realizaron gestiones adicionales con las distintas reparticiones para incentivar la asistencia a este examen, concientizando a través de charlas y presentaciones sobre su importancia para la calidad de vida de los imponentes.

**Tabla 02: Comportamiento en la realización de examen de medicina preventiva.**

Servicio de Medicina Preventiva	2022	2023	Variación %
Exámenes Preventivos	54.480	57.637	5,8%
Cantidad de Imponentes	78.454	76.380	-2,6%
% de cobertura	69,44%	75,46%	8,7%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

En lo relativo al reposo preventivo, se puede indicar que ha presentado un leve crecimiento en comparación con el año 2022, lo cual se puede explicar por el aumento en la gestión y realización de exámenes preventivos. Se destaca el aumento de las afecciones de carácter oncológico en la acogida a reposo preventivo en donde se produjo un incremento por este concepto:

**Tabla 03: Afecciones principales relacionadas a reposo preventivo.**

Servicio de Medicina Preventiva	2022	2023	Variación %
Cardiovascular	106	105	-0,9%
Oncológico	238	275	15,5%
Tuberculosis	3	5	66,7%
Total	347	385	11%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

En cuanto a las altas médicas posteriores al reposo preventivo, se distinguen 3 categorías: Alta al Servicio, Invalidez y Fallecimiento, donde se observa un aumento progresivo, lo cual, a diferencia del año 2022, tiene una tendencia al alza de los reposos preventivos, a continuación, los detalles de esta información:

**Tabla 04: Altas Médicas asociadas a reposo preventivo.**

Servicio de Medicina Preventiva	2022	2023	Variación %
Alta al servicio	185	266	43,8%
Invalidez	20	20	0%
Fallecimiento	11	13	18,2%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

**Servicio Médico DIPRECA:**

La gestión médica de DIPRECA tiene como función la entrega oportuna de prestaciones médicas, que permitan detectar alteraciones de forma oportuna, se realizaron durante el último año (2023) 44.454 prestaciones médicas, a continuación, el desglose según su unidad:

**Tabla 05: Prestaciones médicas de Servicio Médico de DIPRECA.**

Servicio Médico	2022	2023	Variación %
Policlínico	25.514	29.858	17,0%
Toma de Muestras	5.103	5.685	11,4%
Kinesiología	7.379	10.729	45,4%
Enfermería	5.972	7.816	30,9%
TOTAL	43.968	54.088	23%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Según la última tabla, se puede evidenciar que en comparación con el año 2022, todas las prestaciones entregadas por el Servicio Médico tuvieron un aumento significativo, destacándose el mayor de ellos a nivel de Kinesiología. En términos absolutos las prestaciones entregadas por el Servicio Médico aumentaron un 23%.

### **Servicio Odontológico:**

La gestión odontológica de DIPRECA, se realizaron durante el último año (2023) 31.961 prestaciones médicas, una cifra bastante parecida al año anterior. Respecto al año 2022, se presenta un aumento del 5,1% de atenciones, lo anterior se explica ya que, si bien se implementó una metodología de confirmación telefónica, el personal médico es el mismo.

**Tabla 06: Cantidad de prestaciones y pacientes atendidos en Servicio Odontológico.**

Servicio Odontológico	2022	2023	Variación %
N° de Atenciones	30.398	31.961	5,1%
N° de Pacientes	17.477	17.466	-0,1%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

En cuanto a las atenciones específicas, fueron realizadas según el siguiente detalle:

**Tabla 07: Detalle de prestaciones en Servicio Odontológico.**

Servicio Odontológico	2022	2023	Variación %
Cirugía	2.663	2.791	4,8%
Disfunción	499	449	-10,0%
Endodoncia	1.692	1.470	-13,1%
Odontopediatría	2.419	2.759	14,1%
Operatoria	3.525	4.641	31,7%
Ortodoncia	1.911	2.286	19,6%
Periodoncia	5.924	7.357	24,2%
Radiografía	6.089	7.224	18,6%
Rehabilitación oral	2.938	2.604	-11,4%
Urgencia	2.738	380	-86,1%
<b>TOTAL</b>	<b>30.398</b>	<b>31.961</b>	<b>5,1%</b>

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Respecto a la tabla se puede desprender que la mayoría de los servicios han aumentado respecto al año 2022. Las principales variaciones son: Odontopediatría (14,1% de incremento) y Operatoria (31,7% de incremento), mientras que Urgencia disminuyó en un 86,1%.

Además, en el marco del cumplimiento de las metas de Convenio de Desempeño Colectivo del año 2023, el Servicio Médico de DIPRECA logró lo siguiente:

- Revisar la totalidad de las fichas clínicas inactivas almacenadas en el contenedor del Hospital DIPRECA al 31 de diciembre de 2022, eliminando aquellas inactivas por más de 15 años, liberando

espacio para almacenar nuevas fichas clínicas en las estanterías móviles de la Unidad de Admisión.

- Generó la baja de la totalidad de fichas clínicas que fueron revisadas durante el año 2022, cumpliendo con los requisitos del artículo 13 de la Ley 20.584, logrando completar el proceso de digitalización de fichas clínicas.
- Diseñó el mapa de procesos del Servicio Médico de DIPRECA (considerando gestión médica y odontológica), estableciendo la base que permita enfocarse en la gestión de procesos definidos, estandarizados y optimizados.
- Realizó estudio de factibilidad de elaboración de una ficha clínica electrónica en el Servicio Médico de DIPRECA, con el objetivo de alinearse con las Leyes 20.584 y 21.180.
- Realizó estudio de factibilidad de migración de lenguaje de Sistema de Ficha Clínica Odontológica Digital (SERONET) a lenguaje JAVA, lo cual permitirá a la gestión odontológica contar con compatibilidad informática del sistema con las tecnologías actuales.
- Midió la tasa de ocupación de box clínicos del Servicio Odontológico de DIPRECA y estableció un estándar de ocupación mínima y óptima.

## **2. Área Administradora de Fondos de Salud:**

En el contexto de su rol asegurador de salud, DIPRECA entregó un total de 7.164.208 prestaciones a sus beneficiarios/as financiado mediante los siguientes conceptos:

- Gasto en Concurrencia (35% del total): Aporte DIPRECA en el financiamiento de la prestación médica.
- Gasto de Seguro de Salud (22% del total): Aporte del Seguro de Salud en el financiamiento de la prestación médica.
- Copago (42% del total): Aporte que debe realizar el/la beneficiario/a que recibe la prestación de salud, para financiar la diferencia no cubierta por los aportes de la concurrencia y del seguro de salud.
- Durante el año 2023 se presentó un aumento en los recursos destinados a la liquidación de prestaciones de salud, de un 21,46% en comparación al año 2022, llegando en el año 2023 a MM\$148.605. A continuación, se presentan en detalle las variaciones de prestaciones y gastos en salud de los años 2022 y 2023.

### **Tabla 08: Cantidad de prestaciones médicas liquidadas.**

---

Concepto	2022	2023	Variación %
Prestaciones	6.380.381	7.164.208	12,3%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

**Tabla 09: Gasto en salud de prestaciones médicas liquidadas.**

Concepto	2022	2023	Variación %
Aporte DIPRECA	MM\$44.081	MM\$52.739	19,6%
Aporte SEGURO	MM\$28.593	MM\$32.852	14,9%
Copago	MM\$46.464	MM\$63.013	35,6%
TOTAL	MM\$119.138	MM\$148.605	24,7%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Como podemos dilucidar, en el año 2023 se presenta, en el número de prestaciones otorgadas, un aumento del 12,3% en relación con el periodo anterior y en el gasto total un aumento promedio de 24,7%. Lo anterior, se explica debido a una optimización en el proceso de gestión de liquidación de facturas médicas llevado a cabo por el Subdepartamento de Beneficios Médicos.

### **Convenios Médicos:**

En cuanto a Convenios Médicos, el área de Administración de Fondos de Salud es la encargada de articular convenios con prestadores del extrasistema de salud en todo el país, con el propósito de comprar servicios asistenciales y entregar mayor cobertura a nivel regional y en los diferentes tipos de especialidades, con un arancel conveniente para sus beneficiarios/as.

Cómo es posible dilucidar, los convenios de DIPRECA con prestadores de salud se encuentran concentrados mayoritariamente en la Zona Central, específicamente en la Región de Valparaíso con 105 convenios en 2023 y en la Región Metropolitana con 143 convenios para el presente año (21 más que el año anterior). Lo anterior, puede tener su explicación en la cantidad de población beneficiaria residente en esta zona geográfica, puesto que, presenta una concentración mucho mayor que en el resto de las regiones.

En base a lo anterior, durante 2023 se llevó a cabo la evaluación de calidad del Servicio de los establecimientos de salud en convenio de la Zona Central (Región de Valparaíso, Metropolitana y Libertador General Bernardo O'Higgins) con mayor recurrencia, buscando verificar el funcionamiento y estándares de calidad que estos prestadores entregan a los beneficiarios y las beneficiarias de DIPRECA en ámbitos como infraestructura y ubicación. De acuerdo con esta evaluación, se determinó continuar con los convenios evaluados, considerando que brindan una atención y cumplen con los estándares básicos de acuerdo con las acreditaciones ministeriales.

**Tabla 10: Cantidad de convenios con prestadores de salud.**

Región	2022	2023	Variación %
Arica y Parinacota	12	13	8,3%
Tarapacá	14	17	21,4%
Antofagasta	29	33	13,8%
Atacama	14	14	0,0%
Coquimbo	37	38	2,7%
Valparaíso	107	105	-1,9%
Metropolitana	122	143	17,2%
O'Higgins	35	41	17,1%
Maule	74	84	13,5%
Ñuble	36	40	11,1%

Región	2022	2023	Variación %
<b>Biobío</b>	86	89	<b>3,5%</b>
<b>La Araucanía</b>	76	74	<b>-2,6%</b>
<b>Los Ríos</b>	24	26	<b>8,3%</b>
<b>Los Lagos</b>	53	55	<b>3,8%</b>
<b>Aysén</b>	13	14	<b>7,7%</b>
<b>Magallanes</b>	19	22	<b>15,8%</b>
<b>Total</b>	<b>751</b>	<b>808</b>	<b>7,6%</b>

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

En relación al Seguro Complementario de Salud, el cual es creado con la finalidad de cubrir las diferencias de cargo del imponente que no son cubiertas por los aportes efectuados por DIPRECA sobre el costo total de una prestación médica, se presenta en la siguiente tabla el número de personas afiliadas por repartición en el año 2023, en donde se registran 96.660 personas afiliadas, cuya mayor proporción está compuesta principalmente por la categoría de Pensionados del Sistema (56,7%), Montepiados (22,0%) y Gendarmería de Chile (20,5%). Es importante destacar que la repartición correspondiente a la Policía de Investigaciones de Chile, a partir del año 2020, ya no pertenece a la categoría de afiliados al Seguro Complementario de Salud, debido a que esta Institución realizó la contratación, a través de la empresa Aseguradora Consorcio, de una nueva póliza exclusiva para sus funcionarios/as, con el fin de tener mejores beneficios para su población.

**Tabla 11: Cantidad de afiliados al Seguro de Salud gestionado por DIPRECA.**

Consultas	2022	2023	Variación %
Pensionados	54.667	54.798	0,2%
GENCHI	20.252	19.789	-2,3%
Montepiados	21.981	21.309	-3,1%
PDI	0	0	0
DIPRECA	229	219	-4,4%
Otros	566	545	-3,7%
<b>Total</b>	<b>97.695</b>	<b>96.660</b>	<b>-1,1%</b>

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

### **3. Área Previsional:**

#### **Departamento de Pensiones:**

El Departamento se encarga de pagar mensualmente pensiones a todas las personas beneficiarias que cumplan los requisitos que exige la legislación vigente. Bajo lo mencionado anteriormente, este departamento supervisa la liquidación y cancelación de las resoluciones de pago de pensiones de retiro, montepío, asignación familiar y sus modificaciones posteriores, concedidas a la población en situación de retiro afiliada al régimen previsional de la Institución, así como, también, supervisar el pago mensual normal de pensiones de retiro y/o montepío a todos los imponentes pasivos (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y funcionarios de DIPRECA) afectos al sistema, controlando que estos procesos se efectúen de una manera rápida y eficaz dentro de los plazos establecido.

Respecto a la optimización de los tiempos promedio de tramitación en los primeros pagos de pensiones de retiro o montepíos, se ha trabajado constantemente en la realización de mejoras a la gestión, alcanzando en el año 2023 una reducción a 17,31 días hábiles promedio la tramitación y ejecución de los primeros pagos de montepíos, superando la meta propuesta de 30 días hábiles. En el caso del tiempo promedio

de tramitación y ejecución de primer pago de pensiones de retiro, disminuyó a 13,63 días hábiles, cumpliendo la meta establecida de 22 días hábiles para el año. Cabe mencionar que esta medición se realiza desde el momento en que se recibe en oficina de parte de DIPRECA la resolución enviada por la Contraloría General de la República donde toma razón de la documentación asociada a la pensión hasta la fecha programada en el calendario de pagos.

A continuación, se presenta un detalle del comportamiento que ha tenido el pago de pensiones durante los últimos 3 años, considerando la cantidad de pensiones pagadas y el monto asociado a ellas. Adicionalmente, se incluye un cálculo del promedio de pensiones recibidas por los beneficiarios de DIPRECA:

**Tabla 12: Comportamiento pago de pensiones.**

Cantidad de Pensiones	2022	2023	Variación %
Cantidad	843.910	856.356	1,5%
Monto	MM\$844.427	MM\$1.028.135	21,8%
Pensión Promedio	\$1.000.613	\$1.200.594	20,0%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, ha existido un aumento en la cantidad de pensiones de un 1,5 % y en el monto pagado por pensiones de un 21,8%, respecto al año 2022. Asimismo, considerando el importante crecimiento del monto pagado, la pensión promedio entregada tuvo un aumento del 20%.

### **Departamento de Imposiciones:**

Esta unidad se encarga de administrar el registro individual de la vida impositiva de los imponentes afectos al Régimen Previsional de DIPRECA. Al mismo tiempo, es responsable de supervisar la eficiencia en la entrega de la totalidad de beneficios previsionales y su correcta y oportuna gestión a nivel de procesos.

A continuación, se presenta el detalle de las erogaciones realizadas al personal activo afecto al régimen previsional de DIPRECA entre los años 2022 y 2023:

**Tabla 12: Detalle de erogaciones realizadas al personal activo asociado al régimen DIPRECA.**

Fondo retiro	2022	2023	Variación %
CARABINEROS	MM\$34.872	MM\$39.318	12,7%
DIPRECA	172.756.184	193.405.671	12,0%
GENCHI	MM\$21.633	MM\$23.851	10,3%
PDI	MM\$12.922	MM\$14.722	13,9%
Total	MM\$69.601	MM\$78.085	12,2%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Como se observa, los montos recaudados por Erogaciones durante los años 2022 y 2023 han tenido un importante crecimiento, donde se destaca principalmente el incremento total de un 12,2% en el periodo mencionado y que se traduce en un aumento de MM\$8.484 aproximadamente por este concepto. Dicha alza, se justifica principalmente en el aumento del monto recaudado por erogaciones de Policía de Investigaciones y Gendarmería de Chile, con un 13,9% y 10,3%, respectivamente.

#### **4. Área Asistencias:**

Mediante la evaluación del cumplimiento de los requisitos de acceso a los beneficios de asistencia financiera que DIPRECA ofrece a sus beneficiarios, la Oficina Fondo de Auxilio Social otorga los préstamos solicitados de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente. Los tipos de préstamos concedidos por el FAS son los siguientes:

- Préstamo de Auxilio: Destinado a ir en ayuda de los/as beneficiarios/as en la eventualidad que estos/as tengan gastos imprevistos o urgencias.
- Préstamo Habitacional: Destinado a ir en ayuda a la problemática de índole habitacional de los/as beneficiarios/as. De este se

desprenden tres categorías: Adquisición, Construcción y Reparación.

- Préstamo Médico: Destinado al auxilio de los/as beneficiarios/as en caso de incurrir en gastos de tipo médico o relacionados con su salud. De este se desprenden dos tipos: Artículo N° 45 y Diferencia de Arancel.

### **Asistencias Financieras:**

**Tabla 13: Monto asociado a la entrega de préstamos.**

Tipo de Préstamo	2022	2023	Variación %
Auxilio	MM\$20.275	MM\$21.679	6,9%
Médico	407.564.947	605.004.472	<b>48,4%</b>
<b>Total</b>	<b>MM\$20.683</b>	<b>MM\$22.284</b>	<b>7,7%</b>

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

**Tabla 14: Cantidad de préstamos entregados.**

Tipo de Préstamo	2022	2023	Variación %
Auxilio	16.278	21.165	<b>30%</b>
Médico	178	247	<b>38,8%</b>
<b>Total</b>	<b>16.459</b>	<b>21.412</b>	<b>30,1%</b>

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

En cuanto a la asistencia financiera, se observa que en el periodo evaluado, tanto la cantidad como monto de los préstamos se han incrementado considerando su total, incrementando en un 30,1% y 7,7%, respectivamente. De igual forma, se destacan los préstamos de auxilio con un total de 21.165 por un monto total MM\$21.679 y los préstamos médicos con un total de 247 préstamos otorgados y por un monto de \$605.004.472.

### **Asistencias Sociales:**

La Oficina de Servicio Social tiene como objetivo entregar la atención, orientación y/o derivación oportuna, a los beneficiarios/as que presenten situaciones sociales que requieran apoyo, articulando para ellos las redes de asistencia en los ámbitos de acción en que sea demandada, promoviendo una mayor cobertura territorial y del tipo de atenciones, tales como visitas domiciliarias a lo largo de todo el territorio nacional y elaboración de informes para gestión de intervención social.

**Tabla 15: Cantidad de consultas asociadas a asistencia social.**

Consultas	2022	2023	Variación %
<b>Total</b>	753	871	15,7%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Como podemos ver en la tabla anterior, entre los años 2022 y 2023 existe una variación promedio de 15,7%, esto es explicable debido a la presencia activa de Servicio Social en Regiones, considerando que durante los últimos dos años se trabajó en terreno en diversas regiones del país, comunicando los servicios disponibles para la población, lo cual ha permitido ampliar el radio de cobertura. Asimismo, se ha fortalecido el trabajo en red con otras instituciones de carácter social que han permitido la intercomunicación y derivación pertinente de casos para ser tratados.

### **Asistencias Jurídicas:**

La Oficina Consultorio Jurídico de DIPRECA tiene el objetivo de otorgar orientación judicial y extrajudicial a los(las) imponentes pasivos(as) de DIPRECA, que lo requieran, patrocinando a beneficiarios(as) de escasos recursos, según lo previsto en su Reglamento Interno del Servicio Jurídico.

**Tabla 16: Cantidad de consultas asociadas a servicio jurídico.**

Consultas	2022	2023	Variación %
Total	670	721	7,6%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Como se señala en la tabla anterior, entre 2022 y 2023 hubo una variación promedio de atenciones jurídicas de un 7,6% teniendo una diferencia entre el primer periodo de comparación y el último de 51 atenciones, donde las materias más consultadas se relacionan con interdicción (19%), materias de Derecho Civil (13%) y de Derecho de Familia (11%).

## **5. Área Atención Integral al Beneficiario:**

La Plataforma de Atención al/la Beneficiario/a, registró un total de 202.230 atenciones durante el año 2023 en sus canales de atención presencial y telefónico, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

**Tabla 17: Cantidad de atenciones por canal de atención.**

Atenciones	2022	2023	Variación %
Presencial*	139.728	157.609	12,8%
Telefónico*	39.346	44.623	13,4%
TOTAL	179.074	202.230	12,9%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

\*Incluye atenciones en Edificio Sede, módulo de atención en el Hospital de Carabineros, Oficinas Regionales y Servicio Odontológico.

\*\*Incluye atenciones del Call Center, Contact Center y de Oficinas Regionales

Como se puede apreciar en la tabla, principalmente se destaca la variación del total correspondiente a 12,9% entre los años 2022 - 2023.

De igual forma, se destacan las atenciones de carácter presencial con un 78% del total de atenciones y por primera vez en los últimos tres años, las Atenciones telefónicas representan un 22% del total, esto simboliza la modernización y adaptación por parte del Departamento de Atención Integral al Beneficiario a las nuevas necesidades y tendencias de la actualidad.

A continuación, observaremos la Tabla Regional, el cual, presenta la cantidad de atenciones en las diferentes regiones del país, donde se puede observar que la oficina de la Serena ha sido la de mayor variación negativa con un (-67,3%), mientras que la oficina de Copiapó ha sido la de mayor variación positiva (3,9%).

**Tabla 18: Cantidad de atenciones por región.**

Oficinas	2022	2023	Variación %
Arica	6.497	3.808	-41,4%
Iquique	6.677	3.543	-46,9%
Antofagasta	8.278	4.545	-45,1%
Copiapó	1.856	1.928	3,9%
La Serena	13.175	4.304	-67,3%
Viña del Mar	19.260	12.314	-36,1%
Santiago	70.028	66.170	-5,5%
Rancagua	6.834	3.370	-50,7%
Talca	10.214	8.972	-12,2%
Chillán	14.221	6.810	-52,1%
Concepción	22.699	22.699	0,0%
Temuco	18.775	11.993	-36,1%

Valdivia	6.308	4.006	-36,5%
Puerto Montt	7.511	6.023	-19,8%
Coyhaique	2.088	1.364	-34,7%
Punta Arenas	2.056	1.223	-40,5%
<b>TOTAL</b>	216.477	155.564	-28,1%

Fuente: Anuario Estadístico año 2023.

Lo anterior, permite a DIPRECA, contar con 42 de un total de 47 trámites completamente digitalizados, lo que significa que su realización puede ser tramitada de forma total vía online a través del canal digital dispuesto en la página web institucional ([Acceso Trámites en Línea](#)). Dichos trámites se encuentran en constante optimización por parte del Servicio, con el fin de asegurar la entrega de los productos y servicios de manera eficiente y óptima.

Por último, sobre la base de la realización de la encuesta de medición MESU durante el año 2023, esta fue aplicada a una muestra efectiva de 1.425 beneficiarios y beneficiarias de un universo total de 51.226 beneficiarios y beneficiarias (31.743 canal presencial, 15.365 canal telefónico y 4.118 canal virtual), en donde destaca la obtención de un 70% de satisfacción en la última experiencia de atención (caracterizando esta con notas 6 o 7 y considerando la totalidad de los trámites en su medición), apreciando a su vez la preferencia por la utilización del canal presencial, por sobre los demás canales de atención, esto explicado debido al público objetivo del Servicio. Por último, se destaca el aumento de la evaluación general del Servicio, logrando alcanzar un 66% de satisfacción en el año 2023, aumentando 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.

## **6. Área de Apoyo Transversal:**

En los párrafos precedentes se mencionó en detalle todo lo relativo a las áreas estratégicas y operativas de DIPRECA, sin embargo, muchas de sus funciones no se podrían llevar a cabo correcta y oportunamente de no existir las Áreas de Apoyo Transversal. A continuación, se detallará la contribución y los avances de cada uno de los procesos de soporte que mantiene DIPRECA:

### **Ámbito Gestión y Desarrollo de Personas:**

El equipo de Gestión de Personas, en el marco del cumplimiento de la meta de gestión comprometida para el año 2023, se realizaron 50 Procesos de Selección y fueron provistas más del 90% de las vacantes de todas las calidades contractuales. Además, fueron realizadas jornadas de fortalecimiento de equipos de trabajo con el objetivo de promover el aprendizaje y desarrollo de habilidades para fortalecer los equipos de trabajo.

### **Ámbito de Control de Gestión:**

En el marco del cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo 2023, suscrito entre DIPRECA y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, se logró un 100% de cumplimiento en la totalidad de las metas de gestión. Con respecto a los objetivos Institucionales del Programa de Mejoramiento de la Gestión, uno de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional más importante aplicado en la administración pública de nuestro país, alcanzando un 100% del incentivo monetario propuesto, correspondiente al 7,6%.

### **Ámbito de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:**

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la medida N°1 del PMG de Género 2023, se elaboró un “Diagnóstico de Género” de conformidad a las disposiciones contempladas en la NCh3262. Este diagnóstico tuvo como propósito esclarecer las brechas de género existentes al interior de la institución, con el propósito de levantar una planificación para trabajar en la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC) en DIPRECA, a través de la identificación de los procesos idóneos a incorporar, para el respectivo levantamiento de documentación y planes de acción para cierre de brechas, junto con direccionar la gestión comunicacional y de capacitación para la concientización de la comunidad funcionaria sobre este proceso.

Es del caso señalar que este proceso de auditoría fue crucial para evaluar nuestro Sistema y preparar a los/as responsables de procesos ante auditoría externa que se realizará en junio 2024, la que tiene por objeto alcanzar la certificación en la Nch3262. Al respecto, se hace presente que, una vez alcanzada la referida certificación, DIPRECA tendrá la opción de postular al Sello Igualdad Conciliación, distinción gubernamental otorgado por SERNAMEG a todas las organizaciones, que hayan implementado el SGIGC, el que permitirá convertir a la Institución en un referente en la transversalización del género.

### **Ámbito de Seguridad de la Información:**

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) 2023-2024, considera la mantención y mejora de los 52 controles de la Norma ISO NCH 27001:2013, implementados en períodos anteriores, junto con la implementación de nuevos durante el

periodo 2023 y 2024. Dicha normativa define los requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua un sistema de gestión de la seguridad de la información, dentro del contexto de la organización, por lo cual DIPRECA vela y garantiza su cumplimiento para establecer un estándar óptimo de gestión.

- **Revisión de fichas clínicas inactivas:** Al 31 de diciembre de 2022, se realizó una revisión exhaustiva de todas las fichas clínicas inactivas almacenadas en el contenedor del Hospital DIPRECA. Se eliminaron aquellas que habían estado inactivas durante más de 15 años, liberando espacio para el almacenamiento de nuevas fichas en los Full Space de la Unidad de Admisión.
- **Baja de fichas clínicas:** Durante el año 2022, se dio de baja la totalidad de las fichas clínicas revisadas, cumpliendo con los requisitos del artículo 13 de la Ley 20.584. Este proceso permitió completar la digitalización de las fichas clínicas.
- **Diseño del mapa de procesos:** Se diseñó el mapa de procesos del Servicio Médico de DIPRECA, incluyendo la gestión médica y odontológica. Este diseño establece una base para enfocarse en la gestión de procesos definidos, estandarizados y optimizados
- **Estudio de factibilidad para una ficha clínica electrónica:** Se realizó un estudio de factibilidad para la elaboración de una ficha clínica electrónica en el Servicio Médico de DIPRECA, con el objetivo de alinearse con las Leyes 20.584 y 21.180.
- **Estudio de factibilidad para la migración de SERONET a JAVA:** Se realizó un estudio de factibilidad para la migración del Sistema de Ficha Clínica Odontológica Digital (SERONET) al lenguaje JAVA. Esto permitirá a la gestión odontológica contar con compatibilidad informática del sistema con las tecnologías actuales.
- **Medición de la tasa de ocupación de los boxes clínicos:** Se midió la tasa de ocupación de los box clínicos del Servicio Odontológico de DIPRECA y se estableció un estándar de ocupación mínima y óptima.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se encuentra comprometida con la mejora permanente de la calidad de los productos y servicios que entrega a las personas beneficiarias, esto es, perfeccionando la oportunidad y haciendo más expedito el acceso a los mismos, buscando el aumento del nivel de satisfacción de los/as usuarios/as. Para lo anterior, el principal desafío de la institución para 2024, es consolidar la implementación de una nueva planificación estratégica, que permita la optimización de la entrega de servicios y productos estratégicos, mediante la implementación de políticas e iniciativas asociadas a calidad de servicio, convenios y alianzas estratégicas, género e igualdad, desarrollo e innovación y estado verde.

En consiguiente, y a pesar de los avances materializados en el último período, se identificaron oportunidades de mejoras en diversas áreas, destacando los siguientes desafíos:

### **En el ámbito previsional:**

El Área de Administración General, continuará y potenciará la iniciativa de optimizar el tiempo promedio en la tramitación del primer pago de pensiones, cuya meta es de 20 días hábiles, lo cual significa una disminución del 9,1% respecto del año anterior. Asimismo, se mantiene el desafío de optimización de tiempo promedio en la tramitación de solicitudes de préstamos de auxilio, con una meta de 3 días hábiles.

Además, esta área asume un nuevo compromiso, entregando medidas especiales en la obtención de préstamos de auxilio para beneficiarios/as afectados/as por los incendios de la Región de Valparaíso en el mes de febrero de 2024. Estas iniciativas apuntan a postergar, hasta tres meses, el descuento de los préstamos vigentes y el inicio del descuento de todo nuevo préstamo solicitado para los/as beneficiarios/as que se encuentren en zona de catástrofe. De igual forma, les permite solicitar préstamos hasta por un tope de dos millones de pesos.

Finalmente, Administración General trabajará en el diseño e implementación de un programa de difusión y concientización a los Círculos de Funcionarios/as en retiro, montepiados/as y/o personal activo sobre información previsional, con el objetivo de difundir los servicios y/o productos de esta índole.

## **En el ámbito de salud:**

### **• Hospital DIPRECA**

El Hospital DIPRECA, tiene como uno de sus principales desafíos resolver las solicitudes insatisfechas de horas médicas para consultas ambulatorias en el Centro Médico de Especialidades, para gestionar las horas de consultas médicas de los y las pacientes y, de tal forma, fortalecer el modelo de atención de los/as beneficiarios/as, asegurando la atención oportuna y calidad de esta.

Para 2024, uno de nuestros principales desafíos es incrementar la producción de prestaciones que realiza el Servicio de Medicina Física y Rehabilitación, respecto al año 2023. Lo anterior, con el objetivo de apoyar a los diferentes servicios clínicos en la recuperación y rehabilitación de pacientes, tanto activos/as como pasivos/as, en salud cognitiva y física.

Además, se elaborará y ejecutará un Plan de Trabajo destinado a fomentar buenas prácticas ambientales en la ocupación diaria del personal funcionario del Hospital, a fin de fortalecer el uso eficiente de recursos y disminuir, a su vez, los impactos ambientales que se generan.

Finalmente, se realizará un Programa de Calidad del Hospital, para cumplir con los estándares de calidad y seguridad en la atención del paciente y dar continuidad al cumplimiento de la acreditación obtenida en el año 2023.

### **• Servicio Médico DIPRECA**

Para el año 2024, se llevará a cabo un estudio comparativo entre el costo de las prestaciones más demandadas por la población beneficiaria en el extrasistema y el costo de estas en el prestador de salud institucional, con el objetivo de determinar el nivel de conveniencia para los/as usuarios/as de recibir dichas prestaciones en el Servicio Médico.

La reestructuración del Servicio permitirá prestar un servicio centrado en los beneficiarios y las beneficiarias, a fin de garantizar una atención de calidad, asegurando tiempos precisos, una comunicación adecuada y oportuna que se encuentre acorde a los estándares establecidos por el Servicio Médico. Adicionalmente, se incorporarán nuevas especialidades en la parte médica del servicio, así como el reforzamiento de las especialidades odontológicas, para garantizar una atención médica y dental de excelencia.

### **• Servicio de Medicina Preventiva**

El Servicio de Medicina Preventiva trabajará en la mantención y/o incremento del cierre de la atención del examen preventivo, a fin

de que al menos el 95% de los beneficiarios y las beneficiarias que inician sus exámenes preventivos los culminen en su totalidad. Adicionalmente, aumentar la oferta de centros prestadores en la Región Metropolitana, para facilitar la asistencia al examen médico preventivo por parte de los/as funcionarios/as de las reparticiones afectas que se encuentran a una amplia distancia del Hospital DIPRECA.

De acuerdo con lo mencionado, se propone realizar reuniones colaborativas con cada uno de los centros prestadores, para abordar temáticas relacionadas a procesos de cierre de contabilidad y finanzas, monitorear métodos de facturación/pagos y auditoría sanitaria. Asociado a ello, se considera disminuir el uso de papel, a través del desarrollo de digitalización interna, acorde a las directrices de gobierno digital.

Finalmente, se avanzará en la actualización del listado de prestaciones de pacientes acogidos a reposo preventivo y estadísticas sanitarias.

- **Ámbito de Administración de Fondos de Salud**

Para este año, Administración de Fondos de Salud avanzará en la optimización de la gestión de convenios médicos, mediante la revisión, actualización y generación de un archivo estándar, con el objetivo de aumentar la eficiencia de la carga de aranceles.

Adicionalmente, relacionado con la licitación de un nuevo seguro complementario de salud, se propone generar una licitación privada, con la finalidad de buscar el mejor valor de la prima y los mejores beneficios para los/as imponentes y sus cargas familiares. En suma, se conformará una comisión multidisciplinaria, la cual tendrá la responsabilidad de evaluar y tomar la decisión que más convenga a los beneficiarios y las beneficiarias.

- **Ámbito de atención integral a la población beneficiaria y ciudadanía**

El Departamento, tiene como principal desafío el aumento de la satisfacción de la población beneficiaria, identificando sus necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente a la entrega de servicios, para lo cual ha establecido una serie de metas para su gestión. En este sentido, propone el proyecto “Estudios de satisfacción para la mejora de los canales presencial, virtual y telefónico”, siendo una herramienta fundamental para mejorar continuamente los servicios de atención al usuario, mediante la evaluación periódica de los/as beneficiarios/as.

En segundo lugar, se busca sustancialmente continuar y potenciar la iniciativa diseñada para fortalecer y expandir el programa a nuevas localidades “**DIPRECA en terreno**”, contribuyendo a la satisfacción de los/as usuarios/as al brindarles una atención

personalizada y acorde a sus necesidades. A su vez, esta medida permite consolidar la mejora a los accesos a servicios de Previsión, Salud y Asistencias para los/as beneficiarios/as en provincias y comunas remotas.

Paralelamente, se procurará impulsar la plataforma de videollamadas para una experiencia de atención virtual mejorada, a través del proyecto “Conecta tu atención”, mejorando la eficiencia de asistencia al reducir los tiempos de espera y agilizar la resolución de consultas y trámites mediante la utilización de herramientas tecnológicas. Además, se avanzará en la ampliación de la cobertura en la Región Metropolitana, mediante la implementación de una nueva plataforma de atención presencial en el Hospital DIPRECA, entregando todos los productos y servicios a quienes acuden diariamente a dicho centro asistencial.

Como último objetivo, se propone instalar un nuevo portal llamado “Formulario único de solicitudes (FUS)”, en el cual todas las solicitudes recibidas por el FUS serán canalizadas a través del portal institucional, permitiendo un seguimiento integral de cada requerimiento y asegurando una respuesta oportuna y personalizada a cada usuario, mejorando la gestión interna.

### **En el ámbito de gestión y apoyo transversal:**

- **Área de Gestión y Desarrollo de Personas:**

El área de Gestión y Desarrollo de Personas, a fin de promover la dotación necesaria e idónea a cada área del servicio potenciará el desarrollo de la carrera funcionaria, a través de la concursabilidad en Planta Institucional y otras calidades contractuales, para garantizar un desempeño óptimo que se refleje en la entrega de un servicio de calidad. Además, creará el Programa de Ambientes Laborales y Calidad de Vida 2024, según los lineamientos de la Dirección del Servicio Civil, el cual se orienta a desarrollar acciones para fortalecer y potenciar el ambiente de trabajo y satisfacción laboral, priorizando un buen trato y respeto interpersonal.

- **Área de control interno**

Con el objetivo de fortalecer la eficiencia y eficacia de las operaciones en la organización, informando y anticipándose a los riesgos que pueden afectar al Servicio, el Área de Control Interno avanzará hacia una mejor gestión de las actividades, auditorías y consultorías contenidas en el Plan Anual de Auditoría. Adicionalmente, capacitará monitores de cada área de la Institución para que actúen como contraparte técnica en el

proceso de seguimiento de los compromisos pendientes de implementar.

• **Área de Planificación y Control de Gestión:**

En el contexto de la implementación del programa de acreditación de Estado Verde, iniciativa promovida y desarrollada por el Ministerio del Medio Ambiente, el Servicio gestionó de manera voluntaria el ingreso a este programa con el fin de incorporar buenas prácticas ambientales en el quehacer diario de su gestión. Para lo anterior, durante el año 2023 y luego de la firma de un Convenio de Colaboración, se certificó en la etapa de "Pre-Acreditación", consistente en el cumplimiento de diferentes exigencias, tales como:

- Creación de Comité Interno Estado Verde.
- Elaboración del diagnóstico ambiental y de un Plan de Gestión Ambiental.
- Diseño de una campaña comunicacional y de sensibilización interna.
- Elaboración de un cronograma para implementar las medidas propuestas.

Para el año 2024, el compromiso es continuar con este desafío y, a través del monitoreo y coordinación de la Oficina de Organización y Métodos y el Área de Secretaría General, se busca la implementación del Plan Anual del Sistema Estado Verde y alcanzar una nueva etapa de acreditación denominada Nivel Básico", lo que buscará consolidar el cambio cultural de los funcionarios y las funcionarias de DIPRECA.

Por otro lado, es trascendental señalar que por primera vez se llevará a cabo la auditoría externa del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC) de DIPRECA, la que tiene por objeto obtener la certificación del Sistema implementado durante el año 2023 en el marco de la NCh3262:2021, constituyendo un importante desafío para la Institución en su propósito de transversalizar el género en sus procesos y cultura organizacional. Para llegar a esta instancia de forma óptima, y de acuerdo con las observaciones indicadas en la última auditoría interna ejecutada en noviembre de 2023, es necesario aprobar formalmente la documentación oficial levantada para el funcionamiento del Sistema junto con dar cumplimiento al Plan Comunicacional propuesto para el año 2024

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	45
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	54
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	55
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	56
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	57
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	59

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	125	59.81%	83	60.14%	208
Planta	84	40.19%	55	39.86%	139
Total	209	100.00%	138	100.00%	347

### Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	81	38.76%	34	24.64%	115
Directivos	20	9.57%	10	7.25%	30
Auxiliares	3	1.44%	4	2.90%	7
Profesionales	59	28.23%	56	40.58%	115
Administrativos	46	22.01%	31	22.46%	77
Total	209	100.00%	138	100.00%	347

## Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	2	0.96%	3	2.17%	5
ENTRE 25 y 34 AÑOS	40	19.14%	31	22.46%	71
ENTRE 35 y 44 AÑOS	72	34.45%	43	31.16%	115
ENTRE 45 y 54 AÑOS	64	30.62%	27	19.57%	91
ENTRE 55 y 59 AÑOS	21	10.05%	10	7.25%	31
ENTRE 60 y 64 AÑOS	7	3.35%	10	7.25%	17
65 Y MÁS AÑOS	3	1.44%	14	10.14%	17
Total	209	100.00%	138	100.00%	347

## Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	34	24.29%	30	42.25%	64
Código del Trabajo	103	73.57%	41	57.75%	144
Suplente	3	2.14%	0	0%	3
Total	140	100.00%	71	100.00%	211

### Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	45	32.14%	14	19.72%	59
Directivos	6	4.29%	4	5.63%	10
Profesionales	29	20.71%	15	21.13%	44
Administrativos	22	15.71%	7	9.86%	29
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	38	27.14%	31	43.66%	69
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100.00%</b>	<b>71</b>	<b>100.00%</b>	<b>211</b>

### Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Más de 3 años	10	100.00%	14	100.00%	24
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00%</b>	<b>14</b>	<b>100.00%</b>	<b>24</b>

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	18	43	28
(b) Total de ingresos a la contrata año t	29	50	45
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	62,07%	86,00%	62,22%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	18	29	28
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	18	43	28
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	67,44%	100,00%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	32	56	41
(b) Total dotación efectiva año t	342	336	347
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9,36%	16,67%	11,82%

## 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	12	11	2
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	5	3
Otros retiros voluntarios año t	10	27	29
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	13	7
Total de ceses o retiros	32%	56%	41%

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	27	50	52
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	32	56	41
Porcentaje de recuperación (a/b)	84,38%	89,29%	126,83%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	23	13	42
(b) Total Planta efectiva año t	163	146	139
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	14,11%	8,90%	30,22%

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	0	47	0
(b) Total Contratos efectivos año t	179	190	208
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,00%	24,74%	0,00%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	285	311	342
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	83,33%	92,56%	98,56%

### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	12361	14379	12165
(b) Total de participantes capacitados año t	1038	1014	1162
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	11,91	14,18	10,47

### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	3	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	77	50	28
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,90%	4,00%	7,14%

### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

## 5 Días no Trabajados

### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	3833	4980	376.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	11,21	14,82	1,09

### 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	914	856	49.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	2,67	2,55	0,14

### 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	184	12	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,54	0,04	0,00

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	75	345	382
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,22	1,03	1,10

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	277	274	302
Lista 2	3	2	1
Lista 3	1	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	281%	276%	304%
(b) Total Dotación Efectiva año t	342	336	347
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.16%	82.14%	87.61%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			Sí

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			Sí

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	29	50	45
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	8,89%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,0%	133,33%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	3	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	3
Porcentaje (a/b)	0,0%	0,0%	133,33%

## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
-------------------	-------------------------

## **Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

---

**Cuadro 11**

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
11	159	4	100	\$341.803

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

### Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Mediante la coordinación entre el equipo de trabajo perteneciente al Comité de Género y las diferentes unidades del Servicio, se generaron las acciones necesarias para la elaboración de un diagnóstico de género que considere la caracterización de la población funcionaria y la determinación de las brechas y oportunidades a las cuales la Institución debe abordar para poder lograr la acreditación en la NCh 3262. La incorporación de este compromiso en la Planificación Estratégica permitió evidenciar el interés y compromiso asumido por la Dirección del Servicio en esta materia, cuyo desafío es transversalizar temáticas de género e incorporar el enfoque en la toma de decisiones y en la adopción de futuras medidas relativas a este ámbito de acción.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	El año 2023 se desarrolló la continuidad de charlas de capacitación básica y avanzada en materias de Género, permitiendo instalar y profundizar un nuevo enfoque cultural sobre las acciones y medidas de igualdad de género en la institución. Las temáticas tratadas fueron visadas por la contraparte Ministerial, previa a su realización, y fueron incluidas dentro del Plan anual de capacitación del Servicio. Respecto a la capacitación básica, esta fue dirigida a al menos el 80% de ejecutivos de plataforma en dotación al 31 de marzo del 2023, tanto de las oficinas regionales como plataforma de atención en edificio sede. Respecto a la capacitación avanzada, esta fue dirigida al 80% de las jefaturas de todas las oficinas regionales del Servicio y plataforma de atención en edificio sede. Ambas capacitaciones cumplieron de forma amplia las convocatorias realizadas, alcanzando una participación de un total de 22 y 38 convocados, respectivamente.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	La realización de los cuatro talleres educativos, dirigido tanto a grupos de interés del Servicio como a Departamentos Técnicos de las Instituciones adscritas al sistema previsional y Oficinas Regionales, permitió guiar y entregar información oportuna, completa y de calidad a los y las solicitantes de beneficios previsionales para comprender mejor sus opciones y tomar decisiones asertivas. Al recibir una orientación integral sobre los aspectos relevantes en estas materias, las personas requirentes pueden ampliar su perspectiva, evaluar sus opciones y necesidades individuales estableciendo una relación costo-beneficio. Como resultado, esta medida promueve la toma de decisiones consciente y asertiva, principalmente a aquellas personas (mayoritariamente mujeres) que soliciten pensiones de montepío.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	La medida fue implementada en 40 de 46 licitaciones públicas realizadas por el Servicio, logrando abarcar 86,96%, alcanzando un rendimiento del 145% del indicador propuesto. Al ser una medida inédita en el Servicio se logró avanzar y concientizar a las unidades de negocio en la importancia de nivelar las adjudicaciones de licitaciones a empresas lideradas por mujeres, lo cual permite avanzar en términos de equidad de derechos, oportunidades y resultados en el ámbito de género.

### Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Norma Chilena 3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Sobre la base de la realización del diagnóstico de género año 2023, durante el primer semestre del año 2024, DIPRECA, buscará cumplir y certificar íntegramente todos los requisitos de Norma Chilena 3262:2021 para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC), y así optar a la certificación en esta materia, y la posterior opción de obtener el "Sello de Certificación Igualdad-Conciliación" otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, reconocimiento gubernamental de carácter promocional que otorga el derecho a la organización certificada en la NCh3262 a incorporarlo en las estrategias de comunicación que ésta realice.

## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html</a>
		<a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

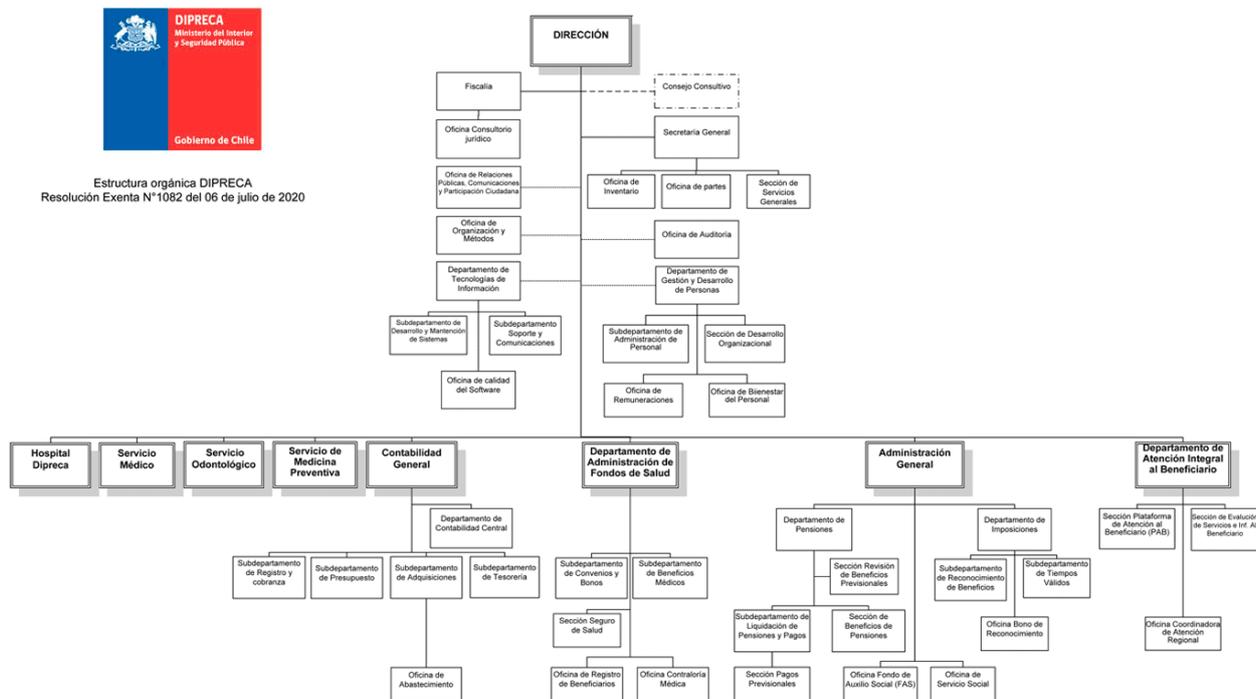
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>

## Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



### Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



### Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director (S)	Mauricio Cárdenas Arriagada
Director (S) Hospital DIPRECA	Rodrigo Piaggio Bermúdez

Cargo	Nombre
Fiscal (S)	Pablo Pino Valenzuela
Administrador General (S)	Juan Pablo Marquez
Contador General (S)	Alex Rojas Páez
Secretario General (S)	José Miguel Gutiérrez
Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	Mónica Quiroz Beiza
Jefatura Departamento de Administración de Fondos de Salud	Paulina Sesnic Salazar
Jefatura Oficina de Auditoría Interna	Paola Díaz Zamora
Jefatura Oficina de Organización y Métodos	Paulina Díaz Sotelo
Jefatura (S) Oficina de Comunicaciones Institucionales	Valeska Gómez González
Jefatura Departamento de Atención Integral al Beneficiario/a	Daniel Morales Ponce de León
Jefatura (S) Departamento de Tecnologías de la Información	Alex Saavedra Carrasco
Jefatura Servicio de Medicina Preventiva	Tucapel Vallejos Allende
Jefatura (S) Servicio Médico DIPRECA	Jimena Pardo Miranda