

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2009

DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE

21 de Mayo N° 592, 4955500

www.dipreca.cl

Índice

1. Presentación	3
2. Resultados de la Gestión año 2009	5
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009	5
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios	10
3. Desafíos para el año 2010	15
4. Anexos.....	17
Anexo 1: Identificación de la Institución	18
Anexo 2: Recursos Humanos.....	22
Anexo 3: Recursos Financieros	26
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009	35
Anexo 5: Programación Gubernamental.....	39
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	40
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009	41
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	43
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	45
Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública	46

1. Presentación

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio de Defensa, por intermedio de la Subsecretaría de Carabineros y que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica, el cual cuenta con una dotación de 356 funcionarios. Además de la Sede Central, DIPRECA cuenta con una red de nueve Oficinas Regionales a lo largo del país, ubicadas en Iquique, Antofagasta, La Serena, Viña del Mar, Talca, Concepción, Puerto Montt y Punta Arenas.

DIPRECA tiene como Misión cubrir la necesidad de Previsión y Salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, permitiendo a todos ellos, el acceso a estos servicios con oportunidad en la entrega, así como también, brindar asistencia complementaria, a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente.

A través del presente documento, se busca informar sobre los objetivos, metas y resultados relevantes de la gestión de esta Dirección de Previsión durante 2009, como cuenta pública al Congreso Nacional y a la ciudadanía, de manera tal de contribuir a los procesos de análisis y evaluación institucional a nivel de Gobierno.

En relación a lo anterior, en 2009, DIPRECA profundizó su sostenido proceso de modernización, bajo la óptica de la gestión de calidad como filosofía ordenadora de adelantos, innovaciones y renovación de procesos, destinados a fortalecer el quehacer institucional, y de esta forma, entregar nuevos y mejores estándares de atención a nuestros(as) beneficiarios(as), y constituir un alto nivel organizacional para el crecimiento corporativo y la mejora de los ambientes de trabajo del servicios.

Respecto a los resultados de la gestión institucional durante 2009, cabe destacar la consecución de los compromisos correspondientes a Programación Gubernamental, cumpliendo con los tres objetivos y sus respectivos productos en cada trimestre, vinculados a los productos estratégicos de prestaciones de salud, préstamos y pensiones. Por otro lado, el Convenio de Desempeño Colectivo suscrito con el Ministerio de Defensa Nacional, fue cumplido sin observaciones, dando derecho al incentivo correspondiente a todos los/as funcionarios/as de la Institución, tanto de DIPRECA Sede Central, como del Hospital DIPRECA.

Sin embargo, en relación a lo anterior, al cierre de la edición de este documento, el porcentaje total de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión, es de un 79%, registrándose la no validación de los sistemas Administración Financiero-Contable y Planificación/Control de Gestión. El estado actual del Programa, obedece al proceso de apelación Oficial por parte del Ministro del Ramo, enviadas a los Ministros de Interior, Hacienda y SEGPRES, a la espera de la evaluación final del cumplimiento de los sistemas señalados.

Un hito importante es la entrada en vigencia de la Ley de Transparencia. Respecto a sus disposiciones, cabe destacar la optimización de la Gestión de Compras y Contratación Pública Institucional, mediante la elaboración de una Guía de Interna Compras permitiendo orientar a todos los funcionarios de la Institución en materias de compra y así reducir los tiempos de espera y errores frecuentes que se presentan respecto de las solicitudes de las diversas áreas de la Institución

La institución continuó y optimizó su Plan Estratégico, estableciéndose 17 planes de acción, concordantes con 13 grandes objetivos estratégicos, focalizando las energías institucionales de recursos humanos para cumplir con los objetivos trazados para el año 2012, mediante una mayor capacidad de gestión, capitalizando los avances logrados a la fecha por los diferentes equipos, y fortaleciendo tecnologías e infraestructuras para los nuevos desafíos.

En el último trimestre del año 2009, DIPRECA consolidó su presencia en el país, con la adquisición de inmuebles propios para tres oficinas regionales en las ciudades de Iquique, Talca y Punta Arenas, constituyendo así, uno de los hitos más trascendentes en los recientes avances del crecimiento organizacional de la entidad.

Durante 2010, la Institución incorporará un nuevo y fundamental avance en el desarrollo de su modernización, con el inicio del proyecto BPM-DIPRECA en su primera etapa, muestra de que el desafío para dicho período consiste en continuar por las sendas más arriba expuestas, consolidando los avances alcanzados y creciendo cada día, con el objeto de renovar la gestión de DIPRECA, abordando los retos del crecimiento constante basado en la calidad como el eje rector de la gestión Institucional.



The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular with the text "DIRECCION DE PREVISION DE CARABINEROS DE CHILE" around the perimeter and "DIRECTOR" in the center. To the right of the stamp is a handwritten signature. Below the signature, the name "JUAN RONALDO DONATI PINO" is printed, followed by the titles "General Inspector de Carabineros" and "Director de Previsión".

JUAN RONALDO DONATI PINO
General Inspector de Carabineros
Director de Previsión

2. Resultados de la Gestión año 2009

2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009

En la presente sección se indican y detallan diferentes hitos relevantes en la gestión Institucional de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile durante 2009. Es preciso señalar que cada uno de los puntos que aquí se exponen, desde su origen (formulación), pasando por su desarrollo (implementación) y derivando en resultados (logros), obedecen a las declaradas prioridades gubernamentales y ministeriales (protección a la salud; protección al adulto mayor; pacto social y desarrollo; reforma del Estado -servicios de excelencia para todos-; transparencia y probidad; e igualdad de género), alineados con los objetivos estratégicos de la institución (optimización de la gestión, fortalecimiento del perfeccionamiento de los funcionarios, incorporación de mejoras al desarrollo tecnológico), lo que implica su continuidad en el tiempo, comprendiendo su mejoramiento continuo.

Entre los aspectos más importantes de la gestión Institucional durante 2009, es preciso señalar el desarrollo del pago electrónico del proceso de Pensiones Región Metropolitana vía Banco Estado, cuyo objetivo principal radicó en otorgar a través del pago electrónico un servicio más expedito a los pensionados y montepiadas de la Región Metropolitana. Respecto a esto, los principales logros se relacionan que con la puesta en marcha de la nueva modalidad de pago, los imponentes pueden retirar su pensión en cualquier sucursal de Banco Estado a lo largo del país (lo que fue difundido a cada uno de ellos mediante el folleto de procedimiento correspondiente, insertado en la boleta de pago del mes de septiembre). Además, se ha proporcionado una forma de pago de pensión eficiente a los imponentes que no tienen una cuenta bancaria o no quieren optar por la forma de pago a través de cuenta bancaria; y, finalmente, es necesario destacar que dado el éxito de la implementación de la nueva modalidad de pago electrónico de pensiones, para el año 2010 se implementará en las restantes regiones del país.

Con el objetivo de disminuir el tiempo de tramitación de las solicitudes de nombramiento de habilitados, para optimizar la entrega de bonos de atención médica a los beneficiarios(as) del sistema, se fijó la meta de tramitar a lo menos el 80% de las solicitudes de nombramiento de habilitados en un tiempo no superior a 3 días., cuyos logros radican en contar con el control total con respecto a la cantidad de Habilitados para la emisión de Bonos de Atención de Salud existentes a lo largo del país; con la mayor rapidez al momento de dar respuesta a los requerimientos de las Oficinas Regionales; con la obtención de la información actualizada (los usuarios y beneficiarios, obtienen la información actualizada referente a la cantidad y ubicación de los habilitados a través de la base de datos); y con acortar los plazos para el nombramiento de habilitados (anteriormente no estaban estipulados los tiempos de demora en la tramitación de los documentos; hoy no supera los tres días).

Se destaca la creación de un sistema de información computacional de consulta única interna para la otorgación de préstamos, que ha simplificado la obtención de información para la atención de público (permitiendo desplegar toda la información del imponente en una pantalla centralizada, facilitando la decisión de la otorgación o negación de préstamos), derivando en una atención de público más eficiente, optimizando los tiempos por cada consulta o solicitud presentada, omitiendo la búsqueda en distintas fuentes de información, dando una respuesta rápida y concreta al solicitante. Lo anterior, ha permitido subsanar la situación anterior al desarrollo del sistema señalado, en que era necesario desplegar múltiples aplicaciones para dar respuesta a una consulta, lo que retrasaba la atención de público, ya que se dependía de la rapidez con la que cada aplicación desplegaba la información solicitada.

En cuanto a la prioridad gubernamental de igualdad de género, es preciso indicar la incorporación del dictamen de la Superintendencia de Pensiones que señala que las montepiadas de DIPRECA y CAPREDENA pueden acceder al denominado Bono por Hijo, contemplado en la Reforma Previsional, respecto a la cual, como aspecto relevante contenido en la Ley de Presupuesto 2009, se señala que considera más de US\$ 500 millones que se destinarán a aumentar los montos y cobertura de las pensiones básicas solidarias (PBS) y del aporte previsional solidario (APS), a entregar el bono por hijo a mujeres, el subsidio a los empleadores para la contratación de trabajadores jóvenes y a completar la nueva institucionalidad.

Para desarrollar lo anterior, se implementó un link dirigido a la mujer, donde es posible encontrar información acerca de derechos previsionales, trámites asociados a pensión de alimentos, violencia intrafamiliar, divorcio, políticas previsionales de compensación, acceso a salas cunas y jardines infantiles, programas de capacitación y formación de dirigentes sociales, entre otros, todos los contenidos dirigidos para la mujer con hipervínculo hacia la información contenida en <http://www.chileclic.gob.cl>. Se aprecia un cambio cualitativo en términos de definición de contenidos institucionales, donde los cambios que afecten a mujeres, como el caso señalado, se encuentra considerado como insumo para su difusión desde la organización.

En relación a la prioridad gubernamental anteriormente señalada, también se destaca la incorporación del enfoque de género en el quehacer de la Unidad de Servicio Social, que comprende una estrategia de difusión en la temática de violencia intrafamiliar (VIF). Como valor agregado se tiene la elaboración de un procedimiento para tratamiento de casos adscritos a VIF, el que se traduce en un sistema formal de derivación hacia el centro de salud institucional, para aquellos casos en que existe daño a nivel psicológico y/o físico. Asimismo, es importante señalar que uno de los factores de mayor relevancia, es la desagregación de problemas sociales que se encontraban adscritos al concepto de “caso social”, generalidad que invisibilizaba situaciones derivadas de brechas de género y que por tanto, deben ser tratadas de forma distinta como lo representado por los casos de VIF.

Cabe destacar la ejecución del Proyecto “Servicio Social en Regiones, Descentralizando Nuestros Programas de Trabajo” en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Viña del Mar y Talca, aumentando el número de beneficiarios que acceden a los programas de intervención social, incluyendo la atención social de público, atención en crisis y proceso de pago de pensiones, hecho que ha producido gran impacto y será replicado durante 2010.

En referencia a los compromisos adquiridos por la institución en 2008, y en el marco del énfasis dado por el Gobierno respecto a la transparencia, mediante la entrada en vigencia de la Ley N° 20.285, que transparenta la función pública y el acceso a la información de Estado, y que dice relación con la entrega útil y constante de información, especialmente a los(as) beneficiarios(as), en diversas materias que quedaban reservadas al criterio del servicio antes de ser entregadas al conocimiento público, cabe destacar la optimización de la Gestión de Compras y Contratación Pública Institucional, mediante la elaboración de una Guía de Interna Compras, a partir de 5 informes realizados durante el año, que ha permitido orientar a todos los funcionarios de la Institución en materias de compra y así reducir los tiempos de espera y errores frecuentes que se presentan respecto de las solicitudes de las diversas áreas de la Institución.

En la búsqueda de la optimización de los sistemas de información institucional, que incluye orientación al usuario, se creó un sistema de información actualizada periódicamente del Servicio Médico en la página web de la institución, conteniendo especificaciones y requisitos para la realización de exámenes, toma de muestras y atenciones médicas en general. En este contexto y en vista de las prioridades ministeriales de protección de la salud y, en cierta medida, de protección del adulto mayor, se desarrolló un programa de educación al paciente diabético insulino dependiente, respecto a la insulino terapia indicada por el médico diabetólogo del Servicio Médico.

En complemento a lo señalado, a modo de fortalecer los canales de comunicación con los(as) beneficiarios(as), se creó un informativo (publicado en la página web y en el boletín informativo institucional) orientado a la entrega de información oportuna a los(as) imponentes en servicio activo y situación de retiro, para prevenir futuros problemas de salud, mediante la interiorización respecto al cuidado y prevención de patologías previsibles (por ejemplo: tabaquismo e hipertensión).

En la búsqueda de optimizar la gestión institucional y fortalecimiento de las prestaciones dentales, se creó e implementó una ficha clínica única de atención de pacientes para todas las especialidades odontológicas, para mantener un registro de control que permita acceder a la historia clínica del paciente del Servicio Dental, para el mejoramiento de la gestión de éste. Además, se diseñó y se puso en práctica un sistema de información de control de alta en todas las especialidades de este Servicio, como herramienta de atención integral del paciente.

Por otra parte, se implementó el Proyecto de Digitalización de Información Previsional de todos los imponentes afectos al sistema Previsional de DIPRECA, ejecutado por la empresa Max-Huber en coordinación con los centros de responsabilidad respectivos. Se incluyeron materias relacionadas con las pensiones de retiro y montepío, expedientes de asignaciones familiares, antecedentes de retenciones judiciales y documentación de las imposiciones del personal activo y pasivo. Su importancia ha radicado en su contribución a los entes que participan de los procesos ligados con el historial previsional de los imponentes (antecedentes que por su naturaleza no pueden ser destruidos), debiendo conservarse indefinidamente, según las disposiciones legales que rigen las materias de orden previsional. Lo anterior, ha permitido contar con documentación y antecedentes de manera rápida, oportuna y fidedigna de todas aquellas materias consultadas, permitiendo de esta manera disminuir ostensiblemente, los tiempos de respuesta a los requerimientos que efectúen nuestros imponentes, como asimismo instituciones u organismos, que deseen acceder a una determinada información.

Junto con lo anterior, se desarrolló un sistema de contingencia que contempla los diferentes cursos de acción que debe ejecutar la institución para enfrentar la eventual no realización del proceso de pago de pensiones mensuales. Es necesario para asegurar que el proceso de pago de pensiones –que es el principal producto estratégico de la institución- pueda ser ejecutado bajo cualquier circunstancia.

Un gran avance ha significado la creación de una aplicación automatizada que permite efectuar la aprobación para el pago de cuotas mortuorias en provincia vía Internet, ya que ha permitido optimizar los tiempos de entrega del servicio a los imponentes que se encuentran fuera de la Región Metropolitana.

Es necesario destacar la optimización y modernización de la gestión del Departamento de Personal, a través del mejoramiento de la capacidad de respuesta a los usuarios internos y externos en los servicios que entrega. Para ello, se realizó la digitalización de las carpetas de los funcionarios de Planta de la institución, mediante la implementación del software de recursos humanos, como ayuda a la gestión del Departamento y para la modernización de los procesos.

Dentro de la misma área, se confeccionaron nuevos perfiles de cargo por competencias, y se dio inicio a la participación del Servicio en el proceso de Alta Dirección Pública a cargos Institucionales.

En el afán de fortalecer el perfeccionamiento de los(as) funcionarios(as), en términos de mejorar capacidades y habilidades, en un clima satisfactorio de colaboración que estimule la participación en el desarrollo y modernización Institucional, se llevaron a cabo talleres interactivos de conocimiento y opinión, en los cuales participaron funcionarios(as) de los estamentos auxiliar, administrativo y técnico. En las señaladas actividades se buscó entregar información y lograr entendimiento de las principales temáticas de gestión institucional (Programa de Mejoramiento de la Gestión; Gestión de Calidad; Convenio de Desempeño Colectivo y Planificación Estratégica), de manera de que pudieran expresar su opinión, obtener información para identificar y diferenciar cada tema, reconociendo el rol que cumple cada uno.

DIPRECA continuó y optimizó su Plan Estratégico (cuya puesta en marcha se remonta a 2008) estableciéndose 17 planes de acción (antes, 28), concordantes con 13 grandes objetivos estratégicos, focalizando las energías institucionales de recursos humanos, para cumplir con los objetivos trazados para el año 2012.

Desde su inicio, se desarrollaron actividades enmarcadas dentro de cada uno de los planes, monitoreadas por un Comité Operativo y un Comité Estratégico, ambos designados por la Dirección, encargados de coordinar, apoyar, y entregar los lineamientos necesarios para la consecución de los objetivos operativos y estratégicos de la Institución, de esta manera, seguir avanzando en la modernización y mejoramiento de las distintas áreas, con el objeto de cumplir con estándares de calidad, que permitan mejorar la entrega de prestaciones a los distintos clientes del sistema, giro esencial del negocio esta Dirección de Previsión.

Se señalan las 4 perspectivas esenciales y los 13 objetivos estratégicos:

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN
USUARIOS	Poseer una imagen corporativa sólida	Imagen Corporativa
	Facilitar el acceso a los productos y servicios mediante un sistema comunicacional integral orientado a los usuarios	Usuarios Informados de los Servicios de DIPRECA
	Propender a la satisfacción usuaria por los productos y/o servicios prestados	Beneficiarios Contentos y Cercanos a DIPRECA
PROCESOS	Optimizar la gestión de soluciones a los requerimientos de servicios y trámites administrativos	Ventanilla Única
	Desarrollar una estructura orgánica basada en los conceptos de unidades de negocio	Estructura organizacional mediante centros de responsabilidad basados en el concepto de unidades de negocio
		Mejora del marco legal institucional
	Contar con un sistema de gestión de calidad a nivel Institucional	Sistema de Gestión de calidad Institucional
Fortalecimiento regional		
RRHH TECNOLOGÍA INFRAESTRUCTURA	Desarrollar y mejorar las competencias de las personas, para enfrentar en forma óptima, la nueva estrategia del negocio Institucional	Buscando el alto desempeño y excelencia profesional
	Generar acciones de participación y estrategias de motivación, que plasmen el compromiso de la Institución con las personas	Personas comprometidas con la Institución
	Contar con infraestructura cómoda y digna, tanto para sus funcionarios/as como para sus usuarios	Mejoramiento de la infraestructura
	Materializar iniciativas tendientes a alinear las TIC con la estrategia institucional basado en la ruta de proyectos TI	Incorporación de tecnologías a los procesos Institucionales
Operacionalizar la ruta de proyectos TI		
FINANCIERA	Gestionar eficientemente el presupuesto Institucional	Presupuesto y control de costos
		Fortalecimiento de asistencias Institucionales
	Tener una gestión financiera moderna	Lenguaje Financiero Único
	Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros de la Institución	Gestión de activos

2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

De acuerdo a las prioridades gubernamentales que dicen relación con la protección de la salud (atención primaria, mejorar la salud, respetar al paciente) y la protección al adulto mayor, conjugadas en el concepto de salud a los adultos mayores, entregando servicios de excelencia en busca de satisfacer las necesidades de los usuarios, se han definido para cada producto estratégico de la institución (pensiones, asistencia jurídica, asistencia social, préstamos y prestaciones de salud) indicadores de gestión que permitan, a través de su medición mensual, contar con información de calidad para la toma de decisiones en vista de optimizar la gestión institucional, a través de la mejora continua de los procesos estratégicos e internos, todo esto, de acuerdo a estándares de calidad y la revisión continua de los productos y servicios que entrega la Institución.

Se presentan los resultados de la gestión por productos estratégicos, en los que se señalan las metas fijadas para 2009 y las variaciones mensuales más significativas que se registraron durante el ejercicio, indicando cómo influyeron en el resultado final de los correspondientes indicadores.

1. Pensiones:

El indicador en el Formulario H **tiempo promedio tramitación primer pago de pensión y/o montepío**, muestra un valor efectivo de 14,2 días, cuyo rendimiento es 98,6%, considerando que la meta para 2009 era de 14 días. Las mayores variaciones que muestra este indicador se registran en los meses de marzo (17,2 días), junio (15,4), septiembre (15,7) y diciembre (20,9), los cuales no impactan de manera significativa el resultado final, debido a que es compensado por los demás meses que se encuentran en un rango de cumplimiento.

Por ejemplo, el mes de diciembre presenta el valor efectivo más alto del año, lo que se explica por el efecto de esperar el reajuste de pensiones para el año 2010, el cual fue determinado solo el día 7 de diciembre, por lo que se dejaron para la segunda quincena 48 expedientes de retiro, con data de ingreso 01 de diciembre de 2009, lo cual implicó un aumento en los tiempos promedios de tramitación de los retiros para la segunda quincena.

El indicador presenta una tendencia con distribución normal durante el año 2009, las bandas de control se ven sobrepasadas solo en los meses señalados más arriba, lo que se traduce en un rendimiento constante durante el año 2009.

Es necesario destacar que la meta para el año 2010 ha sido mejorada a 13 días promedio, con la intención de optimizar el funcionamiento en la entrega de este producto.

Respecto al indicador **tiempo promedio de tramitación del reconocimiento de asignaciones familiares vía Internet**, muestra un valor efectivo de 5,8 días (rendimiento de 103,4%. La meta ascendía a 6 días). Las mayores variaciones se presentan en los meses de marzo (9 días) y julio (7).

En el primer caso, las consultas aumentaron significativamente, a raíz del bono de \$40.000 entregado por el gobierno, lo que derivó en un incremento en la atención de público, influyendo en la tramitación de asignaciones familiares vía internet. Por otro lado, el aumento en julio se debió a la

demanda de consultas y solicitudes recibidas en relación a los bonos otorgados por el gobierno (se debió enviar informes a la Superintendencia de Seguridad Social) y responder a una gran cantidad de requerimientos institucionales y externos para dar solución a problemas que se presentaron respecto del otorgamiento de este beneficio.

Es necesario destacar que la meta para el año 2010 ha sido mejorada a 5 días promedio, con lo que se está llegando a un óptimo en los tiempos de tramitación.

En referencia al **tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar**, el indicador muestra un valor efectivo de 16,6 días y su rendimiento es de 102,4% (la meta correspondía a 17 días). Sólo en los meses de abril (18,9 días) y mayo (18,9) se incumple parcialmente, debido al aumento de la demanda de solicitudes, especialmente de hijos estudiantes, los cuales deben presentar certificado de alumno regular.

La meta para el año 2010 ha sido mejorada a 16 días promedio, ya que para la Institución es un desafío mejorar los tiempos de tramitación de este tipo de diligencias.

Finalmente, el **tiempo promedio por respuesta Oficio Remisor de los Tribunales de Justicia**, muestra un valor efectivo de 3,7 días, el rendimiento del indicador a la fecha de corte señalada corresponde a 108,1%, en relación a la meta establecida de 4 días. La mayor variación se presenta en enero (5,6 días), debido a que es el mes con mayor demanda de solicitudes. El indicador presenta una serie de leves variaciones durante el transcurso del año; sin embargo, la tendencia general es a la reducción de tiempos.

La meta para el año 2010 ha sido mejorada a 3 días promedio, dada la evolución que ha sufrido mensualmente el comportamiento del indicador, lo cual nos indica que puede ser mejorada la entrega del producto asociado a esta medición.

2. Asistencia Jurídica:

El **tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales**, corresponde al tiempo que tiene cada abogado desde que recibe todos los antecedentes necesarios para elaborar el documento pertinente, citar y obtener la firma del beneficiario y, posteriormente, presentarlo en el respectivo Tribunal.

El indicador muestra un valor efectivo de 17,8 días. Su rendimiento es de 101,1% (la meta ascendía a 18 días). Se aprecia una leve tendencia al alza, afectada por los valores de junio (18,5) y octubre (18,3); sin embargo, el rendimiento general del indicador muestra una gran estabilidad durante todo el año 2009.

Cabe destacar que el promedio anual obtenido, además de corroborar el cumplimiento de la meta comprometida, permitió mejorar los tiempos de respuesta, al disminuir el promedio alcanzado en el año 2008 (22,7 días). Por otra parte, las consultas on-line, fueron respondidas en un tiempo promedio de sólo 2,3 días. Estos logros se alcanzaron principalmente por la mayor experiencia y la

mejor organización de los abogados del Servicio Jurídico, así como por el mayor conocimiento de los procedimientos aplicados y la búsqueda de la mejora continua.

La meta para el año 2010 ha sido mejorada significativamente, ya que las proyecciones realizadas para ese año indican la factibilidad de obtener un rendimiento cercano a los 15 días promedio.

3. **Asistencia Social:**

El indicador **tiempo promedio de tramitación de los Informes Sociales artículo 45**, muestra un valor efectivo de 1,9 días. Su rendimiento es de 105,3% (meta 2009: 2 días). La tendencia del indicador es a la baja, sin embargo, en los meses de enero (3 días), marzo (2,3) y abril (2,2), se registran valores que sobrepasan la banda de control. En este indicador en particular (al igual que en los que tienen metas con valores bajos) este fenómeno se explica por el valor absoluto de la meta, el cual es bajo, por ende, ante leves variaciones, el valor efectivo supera de los límites de eficiencia.

Cabe destacar que este logro se sustenta en múltiples variables, entre las que se encuentran el compromiso del personal profesional y administrativo que se desempeña en la unidad, en términos de realizar un trabajo bajo los conceptos de eficacia en los productos entregados. En este sentido, se priorizó la evacuación de los informes, sobre otras tareas inherentes a este Servicio, disminuyendo los tiempos de realización de visitas domiciliarias, entrevistas a las partes y recolección de antecedentes, lo que permitió dar cumplimiento a los compromisos asumidos. A su vez se aplicaron otras técnicas para las citaciones a entrevistas, como asimismo, se contó con la disponibilidad de vehículos institucionales para la realización de estas.

Además es importante destacar las alianzas estratégicas realizadas dentro de la Institución lo que nos permitió una tramitación de manera preferencial, por lo que su derivación hacia las dependencias del Servicio Social se hizo más expedita, dentro del mismo día de recepción, contribuyendo esta medida a la disminución del tiempo de tramitación.

La meta para el año 2010 se mantiene en 2 días, fundamentada en la explicación del fenómeno señalado. Además, considerando el comportamiento trimestral, no resulta un aporte al mejoramiento de la gestión el reducir aún más los tiempos de tramitación.

4. **Préstamos:**

El indicador **tiempo promedio de tramitación en el otorgamiento de préstamos de auxilio**, registra un valor efectivo de 1.9 días y su rendimiento es de 105,3%, en relación a la meta establecida de 2 días. Las mayores desviaciones se presentaron los meses de febrero (2,5 días), marzo (2,7) y abril (2,3), ya que durante febrero se recibieron e ingresaron las solicitudes de préstamos, las cuales se dieron curso una vez que se distribuyó e ingresó el presupuesto aprobado al sistema. Por otra parte, marzo y abril, presentan un rendimiento inferior, debido a que en esos

meses se aprecia la mayor demanda de préstamos. Este fenómeno es histórico y genera desviaciones en los tiempos de tramitación; sin embargo, al igual que el indicador asociado al producto estratégico de Asistencia Social, este indicador presenta una meta con un valor absoluto bajo y ante cualquier variación mínima de un valor efectivo mensual individual se produce un rendimiento fuera de las bandas de control.

La meta para el año 2010 se mantiene en 2 días, ya que es un riesgo innecesario reducirla, dado que no aporta al mejoramiento del rendimiento en la entrega de este producto.

5. Prestaciones de Salud:

En cuanto al **índice ocupacional del Hospital DIPRECA (HOSDIP)**, el indicador muestra un valor efectivo equivalente a 78,3%. El rendimiento corresponde a 99,1%, ya que la meta fijada era de 79%.

Los resultados obtenidos durante 2009 se vieron fuertemente influenciados a la baja por Servicios que obtuvieron una baja Ocupación en gran parte del período, como Urología (61,1%), Traumatología (67,8%), Oncohematología (71,5%), Cirugía (74,9%) y la Unidad Coronaria (77,9%). Estas cifras resultaron una carga demasiado alta para ser absorbida por lo demás Servicios Clínicos, sin embargo, se alcanzó un resultado muy próximo a la meta.

Es necesario destacar que la meta para el año 2010 se mantiene en 79%, dado los resultados obtenidos históricamente.

El **indicador promedio días de estada del HOSDIP** registra un valor efectivo de 8,4 días. El rendimiento corresponde a 104,1%. La meta equivalía a 8,7 días.

Sólo en noviembre se produjo un alza que escapa del promedio en el resultado del indicador (10 días), motivado por un caso extremo de estadía de 1.152 días de una paciente.

La meta para el año 2010 ha sido mejorada a 8,6 días, en base a las proyecciones realizadas para ese año, las que nos indican la factibilidad de obtener ese rendimiento.

El **porcentaje Gasto de Operación sobre Gasto Total** muestra un valor efectivo de 94,7%, siendo su rendimiento un 102,9% en relación a la meta de 97,4% establecida para 2009.

De acuerdo a sus resultados, se puede señalar que el Hospital DIPRECA realizó esfuerzos para asignar recursos a compromisos correspondientes a partidas de gastos no operacionales (por ejemplo, inversión). Por ello, en las partidas "Otros Gastos" se presenta una variación del 81,7% en la participación de éstos en el Gasto Total, entre el año 2008 y 2009, representando la necesidad que tiene el Hospital DIPRECA de obtener mayores recursos para destinarlos a la reposición y renovación de sus activos fijos, principalmente los relacionados con el quehacer de un Establecimiento de Salud.

En relación al comportamiento histórico del indicador, la meta para el año 2010 se mantiene en un 97,4%.

Finalmente, el indicador de **tiempo de tramitación beneficios médicos**: obtuvo un valor efectivo de 15 días, y su rendimiento es de 100%. Las mayores desviaciones se presentaron en los meses de febrero (22,7 días), marzo (23,1), abril (27,7), mayo (29,2) y junio (23,5), dado que desde febrero a mayo se registró un aumento de la cantidad de líneas para liquidar. Sin embargo, en el mes de junio se comienza a ejecutar un programa de horas extraordinarias, lo que se traduce en un comienzo de la disminución en los tiempos de tramitación. La meta para el año 2010 se mantiene en 15 días, dada las pretensiones de DIPRECA de mantener este rendimiento.

3. Desafíos para el año 2010

En el marco de la misión y visión de la Institución, y en vista de los objetivos estratégicos trazados, es posible destacar los siguientes desafíos de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile para el año 2010:

Consecuente con el proceso de modernización impulsado por la Dirección del Servicio en su Plan Estratégico Institucional, entre los principales desafíos para 2010, se encuentra la implementación del proyecto de gestión electrónica de procesos (BPM), en que se dará inicio al análisis y adecuación de 14 procesos institucionales que dicen relación directa con los productos estratégicos que genera DIPRECA. Al mes de junio de 2010, se espera tener los primeros prototipos habilitados de algunos procesos y, paulatinamente, el resto, para terminar a fines de ese año con los 14 procesos desarrollados, probados para su puesta en marcha definitiva.

Este proyecto cambiará la forma de generar los productos estratégicos, de depender de las personas a depender de la alineación Institucional. Tiene un horizonte de desarrollo de 3 años e incorpora en una primera etapa cerca de 80 procesos departamentales de un total de 300. Las etapas siguientes y sus procesos derivados se introducirán de forma paulatina, en la medida que apoyen los procesos en actual desarrollo.

Por otra parte, se desarrollará en la página Web de DIPECA, una aplicación computacional que permitirá a los usuarios externos de esta Institución verificar la información contenida en las Boletas de Pago Institucionales de manera de lograr un servicio eficiente y oportuno, bajo un esquema de mejoramiento continuo de la información entregada a los beneficiarios Institucionales.

Debido a los buenos resultados señalados en secciones anteriores, se implementará el pago electrónico del actual proceso de pensiones en Regiones vía Banco Estado, otorgando un servicio más expedito a los pensionados y montepiadas de DIPRECA.

Por la importancia que tiene el Servicio Jurídico para los beneficiarios de DIPRECA, se ha estimado necesario ampliar su cobertura, visitando al menos dos Oficinas Regionales con la finalidad de que nuestros abogados puedan entregar orientación jurídica a los imponentes de las ciudades cercanas a ellas que así lo requieran, previa coordinación con la Oficina respectiva en cuanto al horario de atención y número de días necesarios.

Asociado a lo anterior, continuará la ejecución del Proyecto "Servicio Social en Regiones, Descentralizando Nuestros Programas de Trabajo" en las ciudades de La Serena y Concepción, de manera de aumentar el número de beneficiarios que acceden a los programas de intervención social, incluyendo la atención social de público, atención en crisis y proceso de pago de pensiones, además de replicar las acciones en las ciudades anteriormente visitadas (Iquique, Antofagasta, Viña del Mar y Talca).

También existe el desafío de mantener la certificación ISO 9001-2000, para el sistema SIAC. Esto cobra vital importancia, dado que la Institución debe certificar bajo la normativa ISO 9001-2008, lo que implica efectuar todo un nuevo trabajo de adaptación de los procedimientos actualmente desarrollados y extenderlos a nivel regional.

Se ha comprometido la creación de un Módulo de Atención que se encargará de difundir y absorber todas las consultas relacionadas con la gestión del Subdepartamento de Medicina Preventiva que realicen los funcionarios que concurren diariamente a efectuarse el examen preventivo de salud, con la finalidad de que tengan la posibilidad de efectuar sugerencias, reclamos o consultas, tanto sobre la atención recibida, como los beneficios que le otorga la Ley N° 6174 de Medicina Preventiva.

También se desarrollará en la página web de DIPRECA una aplicación que permita a los usuarios externos de la Institución verificar la información contenida en las boletas de pago institucionales, para lograr un servicio eficiente y oportuno, bajo un esquema de mejoramiento continuo de la información entregada a los beneficiarios institucionales.

Finalmente, cabe destacar el desafío de diseñar e implementar un programa tendiente a mejorar el ambiente laboral y el desempeño de los funcionarios –identificados mediante un estudio diagnóstico-, a través de la realización de actividades adecuadas, fortaleciendo y desarrollando actividades blandas, con la finalidad de contribuir al mejor desempeño de los funcionarios de DIPRECA y a generar un ambiente laboral grato que les permita desenvolverse en un entorno adecuado.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuesta del FMGP 2009,

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

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

- Misión Institucional

Gestionar un Sistema de Previsión y Salud solidario, como también, la asistencia complementaria de orden Jurídico, Social y Financiera; propendiendo a una mejor calidad y oportunidad en la entrega de tales prestaciones, a sus imponentes y beneficiarios(as) adscritos(as), mediante la optimización y mejora continua de los procesos internos y externos, en concordancia con la normativa legal.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2009

Número	Descripción
1	Los aspectos relevantes considerados han sido proyectados bajo un criterio de presupuesto de continuidad en el mejoramiento y perfeccionamiento para el desarrollo y modernización institucional

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Optimizar la gestión Institucional, a través, de la mejora continua de los procesos estratégicos e internos, todo esto, de acuerdo a estándares de calidad y la revisión de los productos y servicios que entrega la Institución.
2	Fortalecer el perfeccionamiento de los(as) funcionarios(as), en términos de mejorar capacidades y habilidades, en un clima satisfactorio de colaboración que estimule la participación en el desarrollo y modernización Institucional.
3	Fortalecer la coordinación cooperativa con Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile y Mutualidad de Carabineros de Chile, alineando sus necesidades, de manera de obtener una constante retroalimentación, y así, entregar un servicio integral y de calidad, en términos de salud, pensiones y asistencia complementaria, para los/as beneficiarios/as del Sistema.
4	Incorporar mejoras al desarrollo tecnológico, orientado a optimizar los sistemas de información integral de la Institución, a través del aporte y el enriquecimiento de nuevas competencias a nivel Institucional, y la adquisición e incorporación de nuevos sistemas y equipos tecnológicos, que contribuyan a facilitar la oportunidad y calidad, en la entrega de los productos Institucionales.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<u>Pensiones</u>		
1	<ul style="list-style-type: none"> • Retenciones Judiciales • Cuotas Mortuorias • Pensiones y Primeros Pagos • Asignación Familiar 	1, 2, 3
<u>Asistencia Jurídica</u>		
2	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría Jurídica de derecho común • Asesoría Jurídica en materias previsionales • Tramitación de cese y rebaja de alimento • Tramitación de interdicciones y nombramiento de curador • Posesiones efectivas testamentarias 	1, 2
<u>Asistencia Social</u>		
3	<ul style="list-style-type: none"> • Informes Sociales de Montepíos Compartidos 	1, 2
<u>Préstamos</u>		
4	<ul style="list-style-type: none"> • Préstamos de Emergencia • Préstamos de Auxilio 	1, 2
<u>Prestaciones de Salud</u>		
5	<ul style="list-style-type: none"> • Medicina Curativa 	1, 2, 3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

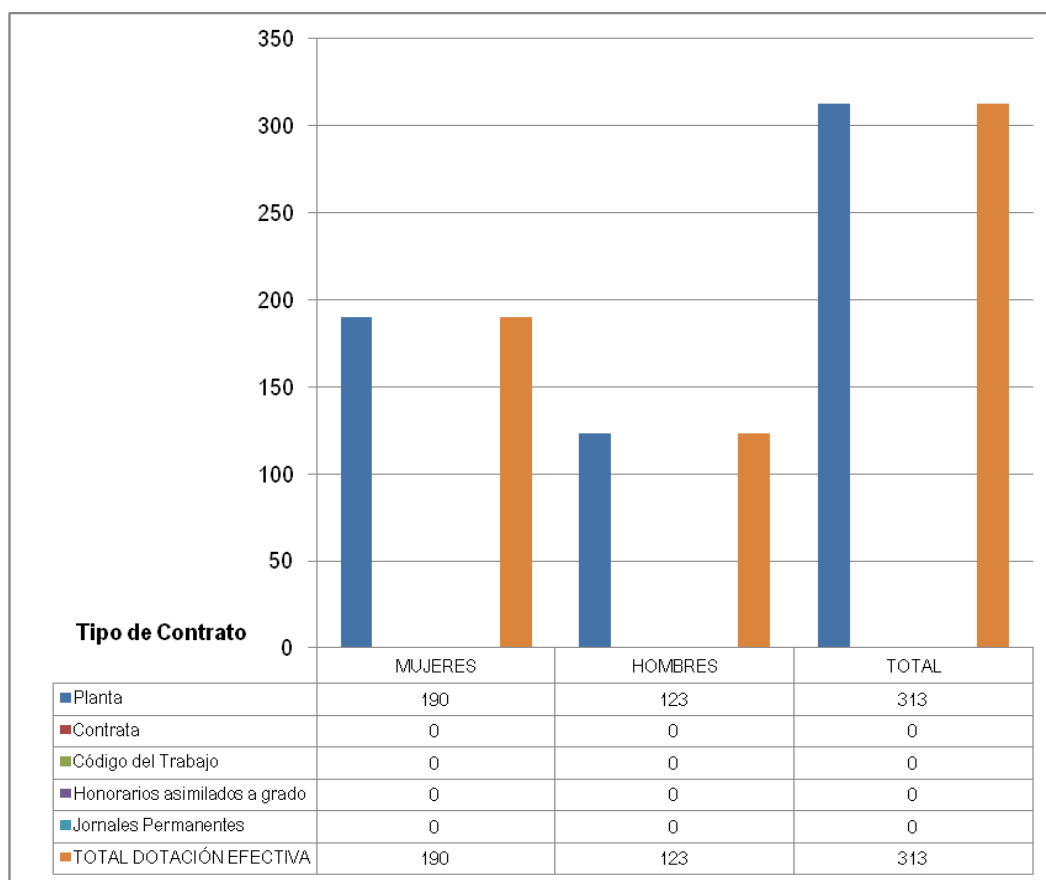
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director del Servicio	Juan Ronaldo Donati Pino
Director del Hospital DIPRECA	Iván Alberto Sepúlveda Cid
Fiscal	Álvaro Sobarzo-Legido Bretón
Secretaria General	Anarella Mendoza Valderrama
Contador General	Leonel Barba González
Administrador General	Viviana Soto Abarca

Anexo 2: Recursos Humanos

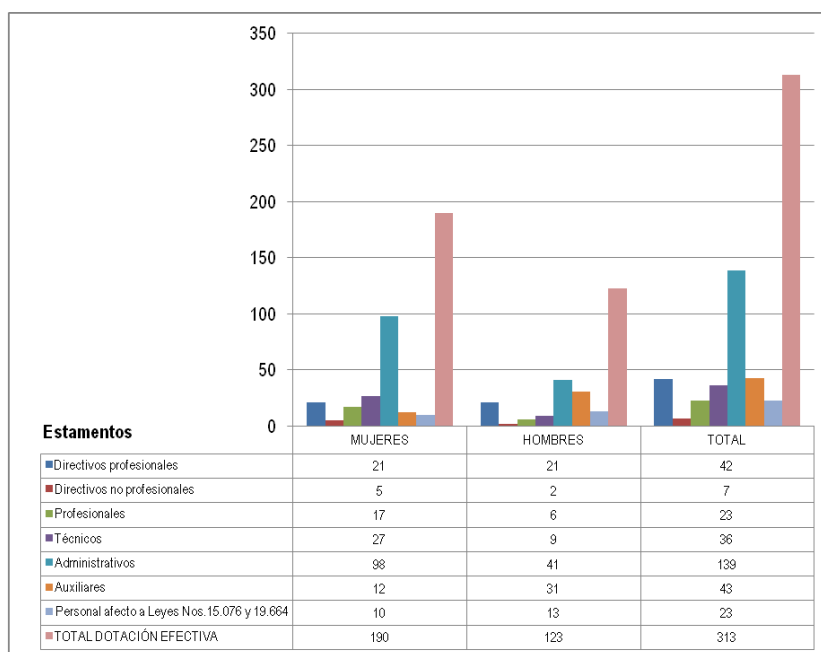
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2009¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

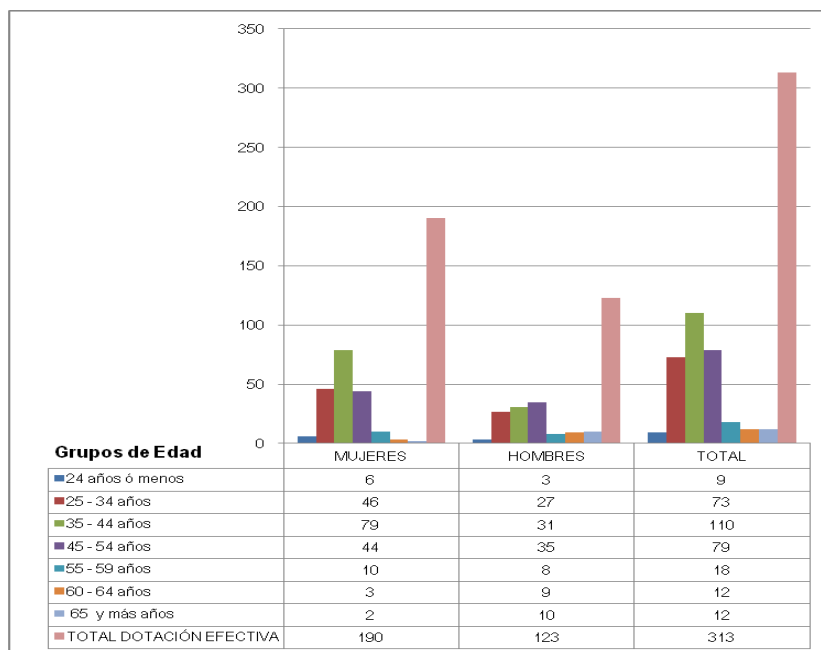


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2009 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2009 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2008	2009		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,5	2,7	55,5	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	4,2	3,5	120	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0,0	0,0	---	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0,0	0,0	---	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0,0	0,0	---	
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	3,9	3,2	121,9	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0,3	0,3	100	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t/ N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t$	0,6	1,1	54,5	

2 La información corresponde al período Enero 2008 - Diciembre 2008 y Enero 2009 - Diciembre 2009.

3 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2008	2009		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	8,9	15,3	171,9	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	---	---	---	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	98,8	134,2	135,8	
4.2 Porcentaje de becas ⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	2,5	2,6	104	
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	4,1	3,8	107,9	
6. Evaluación del Desempeño⁵					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	99,3	97,8	101,5	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	0,7	2,1	301,2	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0,0	0,0	---	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0,0	0,0	---	

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

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

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2008 – 2009			
Denominación	Monto Año 2008	Monto Año 2009	Notas
	M\$ ⁶	M\$	
INGRESOS	419.067.386	458.989.910	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	74.343.424	83.379.676	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.289.373	4.696.339	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	50.614	132.856	
INGRESOS DE OPERACION	697.639	676.790	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	4.594.176	903.411	
APORTE FISCAL	328.094.432	360.834.595	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	228		
RECUPERACION DE PRESTAMOS	6.997.500	8.366.243	
GASTOS	420.933.847	470.617.860	
GASTOS EN PERSONAL	2.183.686	2.531.453	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.145.031	2.101.750	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	376.742.681	414.596.946	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	31.615.144	31.928.259	
OTROS GASTOS CORRIENTES	82.333	440.654	
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	517.877	873.586	
ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS		1.001.160	
PRESTAMOS	7.647.095	13.398.617	
SERVICIO DE LA DEUDA		3.745.435	
RESULTADO	-1.866.461	-11.627.950	

⁶ La cifras están expresadas en M\$ del año 2009. El factor de actualización de las cifras del año 2008 es 1,015.

b) Comportamiento Presupuestario año 2009

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁷ (M\$)	Presupuesto Final ⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ⁹ (M\$)	Notas ¹⁰
			INGRESOS	452.964.828	463.240.665	458.989.910	4.250.755	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	77.554.761	83.292.281	83.379.676	-87.395	
	01		Aportes del Empleador	299.333	299.333	217.526	81.807	
	02		Aportes del Trabajador	77.255.428	82.992.948	83.162.150	-169.202	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.851.124	4.889.408	4.696.339	193.069	
	02		Del Gobierno Central	399.189	437.473	449.402	-11.929	
	004		Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	399.189	437.473	449.402	-11.929	
	03		De Otras Entidades Públicas	4.451.935	4.451.935	4.246.937	204.998	
	001		Fondo de Auxilio Social	4.089.398	4.089.398	3.966.889	122.509	
	012		Comisión Revalorizadora de Pensiones	362.537	362.537	280.048	82.489	
06			RENTAS DE LA PROPIEDAD	87.857	117.385	132.856	-15.471	
07			INGRESOS DE OPERACION	741.813	741.813	676.790	65.023	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	4.949.160	4.949.160	903.411	4.045.749	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	511	511	769	-258	
	99		Otros	4.948.649	4.948.649	902.642	4.046.007	
09			APORTE FISCAL	358.191.955	360.889.788	360.834.595	55.193	
	01		Libre	358.191.955	360.889.788	360.834.595	55.193	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	15	1.000		1.000	
	03		Vehículos		985		985	
	04		Mobiliario y Otros	15	15		15	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	6.588.143	8.359.830	8.366.243	-6.413	
	01		De Asistencia Social	2.630	2.630	1.865	765	
	05		Médicos	6.585.513	8.357.200	8.364.378	-7.178	

7 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

8 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2009.

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

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

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2009

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)	Notas
			GASTOS	453.015.668	477.308.787	470.617.860	6.690.927	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.263.226	2.531.447	2.531.453	-6	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.060.641	2.150.641	2.101.750	48.891	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	407.706.961	416.995.124	414.596.946	2.398.178	
	01		Prestaciones Previsionales	391.356.767	396.821.805	396.071.958	749.847	
		001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	388.618.567	389.842.641	389.579.727	262.914	
		002	Bonificaciones	51.436	2.626.899	2.460.869	166.030	
		003	Bono de Reconocimiento	1.699.200	3.004.046	3.004.049	-3	
		004	Desahucios e Indemnizaciones	366.064	366.064	125.382	240.682	
		006	Asignación por Muerte	572.974	795.403	757.482	37.921	
		008	Devolución de Imposiciones	48.526	186.752	144.449	42.303	
	02		Prestaciones de Asistencia Social	399.189	459.279	423.399	35.880	
		001	Asignación Familiar	399.189	459.279	423.399	35.880	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	15.951.005	19.714.040	18.101.589	1.612.451	
		002	Beneficios Médicos	15.951.005	19.714.040	18.101.589	1.612.451	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	32.519.318	35.740.796	31.928.259	3.812.537	
	03		A Otras Entidades Públicas	32.519.318	35.740.796	31.928.259	3.812.537	
		281	Fondo de Auxilio Social	4.225.686	4.239.740	4.063.900	175.840	
		282	Fondo Desahucio Mutualidad de Carabineros	25	38		38	
		283	Aporte Medicina Preventiva	2.001.828	2.001.828	2.001.828		
		284	Aporte Fondo de Desahucio Carabineros	387.796	387.796	335.109	52.687	
		285	Aporte Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	87.857	117.385	117.384	1	
		286	Fondo Medicina Preventiva	5.119.038	5.452.119	5.445.144	6.975	
		287	Hospital de Carabineros	4.178.092	4.447.402	4.397.352	50.050	

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2009

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)	Notas
		288	Fondo Hospital Dirección de Previsión de Carabineros	10.350.430	11.173.982	11.029.957	144.025	
		289	Comisión Revalorizadora de Pensiones	5.156.660	6.725.792	3.632.253	3.093.539	
		290	Aporte Fondo Desahucio Policía de Investigaciones	209.080	240.294	183.037	57.257	
		291	Fondos Servicio Odontológico	802.826	954.420	722.295	232.125	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES		440.654	440.654		
	02		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad		440.654	440.654		
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	900.017	900.017	873.586	26.431	
	04		Mobiliario y Otros	36.669	36.669	24.799	11.870	
	05		Máquinas y Equipos	21.761	21.761	18.168	3.593	
	06		Equipos Informáticos	213.289	213.289	210.213	3.076	
	07		Programas Informáticos	628.298	628.298	620.406	7.892	
30			ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS		1.402.112	1.001.160	400.952	
	01		Compra de Títulos y Valores		1.402.112	1.001.160	400.952	
32			PRESTAMOS	7.475.505	13.402.561	13.398.617	3.944	
	01		De Asistencia Social	3.944	3.944		3.944	
	05		Médicos	7.471.561	13.398.617	13.398.617		
34			SERVICIO DE LA DEUDA	90.000	3.745.435	3.745.435		
	07		Deuda Flotante	90.000	3.745.435	3.745.435		
			RESULTADO	-50.840	-14.068.122	-11.627.950	-2.440.172	

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹¹			Avance ¹² 2009/ 2008	Notas
			2007	2008	2009		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ¹³)	Porcentaje	99,3	99,8	99,2	99,3	
	[IP Ley inicial / IP devengados]	Porcentaje	89,6	100	96	96,3	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	Porcentaje	100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]	Porcentaje	111,5	108,5	104	95,8	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	Porcentaje	0	16,7	42,5	254,7	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	Porcentaje	0	16,7	59,17	354,3	

11 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2009. Los factores de actualización de las cifras de los años 2007 y 2008 son 1,103 y 1,015 respectivamente.

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

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

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2009¹⁴				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		22.426.145	-11.627.933	10.798.212
Carteras Netas			-7.992.195	-7.992.195
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-7.992.195	-7.992.195
Disponibilidad Neta		8.399.465	-2.019.513	6.379.952
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	8.399.465	-2.019.513	6.379.952
Extrapresupuestario Neto		14.026.680	-1.616.225	12.410.455
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	40.324.720	-12.789.192	27.535.528
119	Traspos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-27.314.612	6.944.846	-20.369.766

¹⁴ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2009				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	388.618.567	389.842.641	389.579.728	1

Observaciones:

1. Crecimiento vegetativo del gasto en pensiones.

f) Transferencias¹⁵

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2009 ¹⁶ (M\$)	Presupuesto Final 2009 ¹⁷ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ¹⁸	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	87.040	67.040	46.764	20.276	
Bienes y Servicios de Consumo	698.795	694.795	370.322	324.473	
Inversión Real	400.439	400.439	197.518	202.921	
Otros ¹⁹	14.964.346	14.593.448	11.190.987	3.402.461	
TOTAL TRANSFERENCIAS	14.964.346	14.593.448	11.190.987	3.402.461	

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

16 Corresponde al aprobado en el Congreso.

17 Corresponde al vigente al 31.12.2009.

18 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

19 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones²⁰

Cuadro 8
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2009

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ²¹	Ejecución Acumulada al año 2009 ²²	% Avance al Año 2009	Presupuesto Final Año 2009 ²³	Ejecución Año 2009 ²⁴	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	
Compras de Títulos y Valores	1.402.112	1.001.160	0,71	1.402.112	1.001.160	400.952	1 y 2

Notas:

1. El valor corresponde a depósito a plazo efectuado por concepto de disponibilidades en la cuenta del Fondo de Desahucio del Personal de Dipreca. El saldo a ejecutar dice relación a la diferencia entre el presupuesto otorgado por saldo inicial de Caja, y la disponibilidad de recursos en la cuenta corriente a la fecha de la inversión.
2. Cabe señalar además, que esta información no corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado, dado que para el caso de Dipreca sólo se solicita anualmente autorización a la Dipres para invertir en el mercado de capitales.

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

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

22 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2009.

23 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2009.

24 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2009.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2009

Cuadro 9										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2009	Cumple SI/NO ²⁵	% Cumplimiento ²⁶	Notas
				2007	2008	2009				
Prestaciones de Salud	Índice Ocupacional Hospital	(Día-cama ocupado en el año t/Día-cama disponible en el año t)*100	%	78.2%	79.1%	78.3%	79.0%	SI	99%	
	Enfoque de Género: No			(101794.0/130255.0)*100	(96481.0/121905.0)*100	(93337.0/119120.0)*100	(101083.0/127956.0)*100			
Prestaciones de Salud	Promedio días estada	(Días-estada en el año t/Total egresos en el año t)	días	8.7días	8.4días	8.4días	8.7días	SI	104%	
	Enfoque de Género: No			(101239.0/11578.0)	(94190.0/11211.0)	(94513.0/11302.0)	(102536.0/11777.0)			
Prestaciones de Salud	Porcentaje Gasto de Operación sobre Gasto total	(Gasto operacional en el año t/Gasto total en el año t)*100	%	90.7%	89.7%	94.7%	97.4%	SI	103%	
	Enfoque de Género: No			(23758082099.0/26198884246.0)*100	(26101015129.0/29092832313.0)*100	(30709049755.0/32434875617.0)*100	(29870284505.0/30667389427.0)*100			
Asistencia Social	Tiempo promedio de tramitación de los Informes Sociales artículo 45	(Sumatoria de días hábiles Informes Sociales art. 45° tramitados en año t/Sumatoria de Informes Sociales art. 45° en año t)	días	N.M.	3días	2días	2días	SI	103%	
	Enfoque de Género: No				(110/37)	(60/31)	(68/34)			
Pensiones	Tiempo promedio tramitación primer pago de pensión y/o montepío	(Sumatoria de N° de días entre la solicitud y el pago de cada pensión año t/Total de pensiones tramitadas año t)	días	14días	15días	14días	14días	SI	101%	
	Enfoque de Género: No			(34649/2420)	(34813/2255)	(30575/2148)	(41578/2904)			

25 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2009 es igual o superior a un 95% de la meta.

26 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2009 en relación a la meta 2009.

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2009	Cumple SI/NO ²⁵	% Cumplimiento ²⁶	Notas
				2007	2008	2009				
Préstamos	Tiempo promedio de tramitación en el otorgamiento de préstamos de auxilio	(Sumatoria de número de días entre la solicitud y pago del préstamo de auxilio año t/Total de préstamos de auxilio solicitados año t)	días	2días (26397/11470)	3días (21570/7619)	2días (15257/8039)	2días (15000/7500)	SI	105%	
	Enfoque de Género: No									
Pensiones	Tiempo promedio de tramitación del reconocimiento de asignaciones familiares vía Internet	(Sumatoria de número de días hábiles de demora en tramitación de reconocimiento de asignación familiar año t/Total de solicitudes de reconocimiento de asignación familiar ingresadas al sistema año t)	días	5días (189/41)	6días (206/34)	6días (134/23)	6días (300/50)	SI	103%	
	Enfoque de Género: No									
Prestaciones de Salud	Tiempo de tramitación de la liquidación de beneficios médicos	(Sumatoria de número de días hábiles de la tramitación de documentos de beneficios médicos año t/Número de documentos de beneficios médicos año t)	días	15días (465782/31046)	16días (560007/35744)	15días (583697/38971)	15días (551000/36500)	SI	101%	
	Enfoque de Género: No									
Asistencia Jurídica	Tiempo promedio de iniciación de las gestiones judiciales	(Sumatoria de días para el inicio de las gestiones judiciales año t/Número total de pensionados patrocinados año t)	días	22días (262/12)	23días (204/9)	18días (284/16)	18días (180/10)	SI	101%	
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2009	Cumple SI/NO ²⁵	% Cumplimiento ²⁶	Notas
				2007	2008	2009				
Pensiones	Tiempo promedio de tramitación de solicitudes de asignación familiar Enfoque de Género: No	(Sumatoria de número de días de tramitación de Asignaciones Familiares año t/N° de solicitudes de Asignaciones Familiares año t)	días	17días (10223/588)	17días (9568/578)	17días (9969/600)	17días (14000/805)	SI	105%	
Pensiones	Tiempo promedio por respuesta Oficio Remisor de los Tribunales de Justicia Enfoque de Género: No	(N° de días hábiles de respuestas por Oficio Remisor en año t/N° de Solicitudes de Oficio Remisor en año t)	días	4días (683/161)	5días (1132/216)	4días (1075/290)	4días (717/190)	SI	102%	

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2009

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2009							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	2007	Efectivo 2008	2009	Notas
Pensiones	Porcentaje de Pensiones normales pagadas	(Sumatoria de número de Pensiones normales pagadas/Total de pensiones proyectadas a pago)	Porcentaje	100	100	100	
Pensiones	Tiempo de demora en la confección de certificados de Afiliación y Renta	(Sumatoria de número de días de entrega de certificado de imposiciones — Días solicitud/Total de certificados solicitados)	Días	2,9	3,7	2,5	
Asistencia Jurídica	Promedio de imponentes pasivos atendidos por el servicio	(Sumatoria de imponentes atendidos/Total de meses de funcionamiento del Servicio)	Número	162	84,1	86	
Asistencia Jurídica	Porcentaje de casos con terminación favorable en las gestiones judiciales iniciadas por el Servicio	(Sumatoria de número de casos con terminación favorable/Total de casos)	Porcentaje	92,3	100	94,1	
Asistencia Social	Tiempo promedio de tramitación de los Informes Sociales de montepíos compartidos de Santiago	(Sumatoria de número de días hábiles de demora en tramitación de los informe sociales de montepíos compartidos / Total de solicitudes de informes sociales de montepíos compartidos solicitados)	Días	8	6,5	6,1	
Préstamos	Tiempo de tramitación de préstamos de Auxilio en Provincia	(Sumatoria de número de días entre la solicitud y pago de préstamos auxilio/Total de préstamos auxilio Provincia)	Días	3,4	3,3	2,2	
Préstamos	Tiempo de tramitación de préstamos médicos Art. 45 en Santiago	(Sumatoria de número de días entre la solicitud y pago de préstamos médicos Art. 45 / Total de préstamos médicos Art. 45 en Santiago)	Días	8	12,8	9,4	
Prestaciones de Salud	Variación índice costo promedio exámenes y procedimientos	(Costo promedio examen médico n / Costo promedio examen médico n- 1)	Costo	1,1	1	1,19	
Prestaciones de Salud	Variación Índice costo promedio intervenciones quirúrgicas	(Costo promedio intervención quirúrgica n / Costo promedio intervención quirúrgica n- 1)	Costo	1,1	1	1,09	

Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 11 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009			
Objetivo ²⁷	Producto ²⁸	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²⁹	Evaluación ³⁰
Tramitar a lo menos el 80% de las solicitudes de nombramiento de habilitados en un tiempo no superior a 3 días	Disminuir el tiempo de tramitación de las solicitudes de nombramiento de habilitados, para optimizar la entrega de bonos de atención médica a los beneficiarios(as) del sistema	Prestaciones de Salud	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO Evaluación Final: CUMPLIDO
Creación de Sistema de información computacional de consulta única interna para la otorgación de préstamos	Sistema de Información computacional diseñado e implementado	Préstamos	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO Evaluación Final: CUMPLIDO
Pago electrónico del proceso de Pensiones Región Metropolitana vía Banco Estado	Otorgar a través del pago electrónico un servicio más expedito a los pensionados y montepiadas de la Región Metropolitana, a través del cambio en la modalidad de pago	Pensiones	1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO Evaluación Final: CUMPLIDO

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

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

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

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

Anexo 6: Informe Preliminar³¹ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas³²
(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009)

La institución no formula ni aplica este instrumento.

31 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por parte de DIPRES.

32 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009

Cuadro 12 Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión													
Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión							Prioridad	Ponderador	Cumple	
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance										
			I	II	III	IV	V	VI	VII				
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información								O	Menor	5.00%	√
	Planificación / Control de Gestión	Gestión Territorial											
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O					Mediana	10.00%	X
	Enfoque de Género	Enfoque de Género				O					Menor	5.00%	√
Marco Avanzado	Recursos Humanos	Capacitación			O						Alta	12.00%	√
		Evaluación del Desempeño				O					Mediana	10.00%	√
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo		O							Mediana	10.00%	√
	Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana		O							Alta	11.00%	√
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna	O								Alta	15.00%	√
		Planificación / Control de Gestión				O					Alta	11.00%	X
	Administración Financiera	Compras y Contrataciones del Sector Público			O						Alta	11.00%	√
Porcentaje Total de Cumplimiento :										79.00%			

Sistemas Eximidos:

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

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 13
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2009

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³³	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁴	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁵
HOSPITAL DIPRECA				
Equipo 1: Cirugía y Urología	79	5	100	8
Equipo 2: UTI / UCI	43	3	100	8
Equipo 3: Neurocirugía	41	3	100	8
Equipo 4: Pensionado	76	4	100	8
Equipo 5: Oncohematología	35	3	100	8
Equipo 6: Esterilización	42	3	100	8
Equipo 7: Pabellón	41	3	100	8
Equipo 8: Admisión Urgencia y Residencia	28	3	100	8
Equipo 9: Banco de Sangre	19	3	100	8
Equipo 10: Traumatología	29	3	100	8
Equipo 11: Laboratorio	33	3	100	8
Equipo 12: IIH	10	3	100	8
Equipo 13: Policlínico	31	3	100	8
Equipo 14: Medicina	54	4	100	8
Equipo 15: Recuperación y Anestesia	41	3	100	8
Equipo 16: Medicina Física	46	3	100	8
Equipo 17: Imagenología y Otros	72	5	100	8
Equipo 18: Calidad	8	3	100	8
Equipo 19: Alimentación	19	3	100	8
Equipo 20: Farmacia	27	3	100	8
Equipo 21: Servicios Internos	75	5	100	8
Equipo 22: Servicios Generales	64	4	100	8
Equipo 23: Abastecimiento	67	4	100	8
Equipo 24: División Gestión Operacional	46	3	100	8

33 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2009.

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

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

Cuadro 13
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2009

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
Equipo 25: División Coordinadora de Pacientes	26	3	100	8
Equipo 26: Finanzas	47	3	100	8
Equipo 27: Dirección	68	5	100	8
Equipo 28: Recursos Humanos	39	3	100	8
Equipo 29: Coronaria	30	3	100	8
DIPRECA SEDE CENTRAL				
Equipo 1: Secretaría General	171	10	100	8
Equipo 2: Servicio Médico / Medicina Preventiva	249	10	100	8
Equipo 3: Contabilidad General	41	3	100	8
Equipo 4: Administración General	81	7	100	8
Equipo 5: Departamento Tecnologías Información	14	3	100	8
Equipo 6: Departamento de Personal	47	5	100	8
Equipo 7: Relaciones Públicas	5	3	100	8
Equipo 8: Dirección / Fiscalía / Auditoría Interna / Organización y Métodos	39	4	100	8

Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

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

Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública

La institución no ha presentado propuestas para el Fondo de Modernización de la Gestión Pública.