



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

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	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	14
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	38
.5. Anexos	43
.Anexo 1: Recursos Humanos	44
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	52
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	53
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	54
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	56

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

---

### **CARTA DE PRESENTACIÓN MINISTRA JEANNETTE JARA ROMAN - BGI 2022**

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 8.635 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2022. De estos, 4.845 son mujeres (56,1%) y 3.790 son hombres (43,9%), 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, 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 ministerial, establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, fue de MM\$9.835.120. El presupuesto vigente al cuarto trimestre alcanzó los MM\$14.019.841, con una ejecución anual que llegó a los MM\$13.967.777.

En materia de logros institucionales del primer año de gestión, se debe relevar que en agosto de 2022 el gobierno presentó indicaciones para reactivar el proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, que apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, la iniciativa incluye mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. El día 11 de abril de 2023 este proyecto fue aprobado en último trámite por la Cámara de Diputados y se despachó a ley, cumpliéndose así un compromiso programático muy importante en materia laboral.

En segundo lugar, cabe destacar la Ley 21.456, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Además, otorgó un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, y estableció un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley es fruto de un acuerdo histórico entre el gobierno y la CUT, tanto por la magnitud del incremento del ingreso mínimo –el más alto en los últimos 29 años– como por la multiplicidad de dimensiones abordadas. Se estima que este incremento benefició a cerca de 900 mil trabajadoras y trabajadores afectos al salario mínimo.

Otro logro significativo fue la ratificación por el Congreso nacional del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados que lo ratifican la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En el ámbito previsional, cabe destacar que durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU), que correspondió a un beneficio mensual del Estado con un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, con un gasto público por más 3 billones de pesos. Asimismo, se logró la aprobación de la ley N°21.538 que modifica la norma que creó la PGU, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación y así beneficiar a más adultos mayores. Su vigencia comenzó el 1 de abril de 2023 y se espera que ingresen alrededor de 70 mil personas como nuevas beneficiarias.

También es muy relevante que, con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias.

Esta iniciativa responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. El proyecto de ley fue precedido por los Diálogos Sociales Tripartitos por Pensiones Dignas en cada una de las regiones del país, con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en la reforma al sistema de pensiones.

El último ámbito que cabe destacar es la entrega de un conjunto de prestaciones sociales para proteger y fomentar el empleo formal, así como para fortalecer la protección social. Por un lado, la ampliación del Subsidio Protege que extendió el tramo etario de los niños causantes del beneficio hasta los cinco años, y la extensión del IFE Laboral -con foco en grupos prioritarios- han sido clave para evitar el deterioro del mercado laboral durante el periodo de ajuste que siguió a la fase de recalentamiento de la economía.

Por otro lado, se debe subrayar la contribución del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos, y el Aporte Canasta Básica que consiste en una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos.

Cabe mencionar que a fines de 2022 se elaboró un proyecto de ley con Medidas para la Seguridad Económica que duplica el Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo) e implementa un alza permanente en un 20% del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar y Maternal. También se estipula un aporte destinado a compras en el rubro alimenticio que se pagará a través de un “Bolsillo Familiar Electrónico”. Estas medidas son muy necesarias para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Este proyecto se convirtió en la Ley N°21.550 que fue promulgada el 23 de marzo de 2023.

Ahora bien, establecida la síntesis general anterior, se desarrollará a continuación un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2022.

La Subsecretaría del Trabajo avanzó en la elaboración del “Plan de Empleo 2023-2024”, tendiente a incentivar y promover la creación de empleos, protegiendo los derechos laborales y garantizando el trabajo decente. Es precisamente en esa línea que se reactivó el proyecto de ley -ya mencionado- que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas, el que impactará directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores y permitirá mejorar de

forma sustantiva la conciliación entre trabajo y familia. Para ello, luego del desarrollo de 26 audiencias públicas a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones y representantes académicos, se introdujeron nuevas indicaciones al proyecto que facilitaron su avance en el Congreso Nacional ya que contaban con el precedente del Diálogo Social.

En paralelo al trámite legislativo, se instauró el “Sello 40 Horas” para destacar a empresas que han adelantado la reducción de la jornada laboral, sirviendo como referente para sus pares. La experiencia ha sido muy exitosa y ya son más de 500 las empresas reconocidas con este sello.

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 82.486 fiscalizaciones a empresas, un 5,6% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 142.981 conciliaciones, que se traducen en 144.354 trabajadores y trabajadoras atendidos. En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.018.885 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 19.256.526 a través de los canales virtual y telefónico, lo que representa un incremento de 8,6% y 75% en relación al año 2021, respectivamente. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 98% de trámites digitalizados, y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), vinculada a la modernización de la Dirección del Trabajo.

En noviembre de 2022, y posterior a la realización de Diálogos Sociales Tripartitos en cada una de las regiones del país con el objetivo de incorporar la visión ciudadana, la Subsecretaría de Previsión Social presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, cuyo objetivo es aumentar de forma sostenible las pensiones de actuales y futuros jubilados. Además, durante el año se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas que padezcan ciertas enfermedades (SANNA), con el objetivo de extender las licencias de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios. Además, durante el año 2022, se llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un total de MM\$1.286 y alcanzando una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos.

La Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), otorgó durante este período créditos pignoratícios o préstamos por un total que superó los MM\$ 32.436, duplicando lo alcanzado el año anterior, y logrando beneficiar a más de 330 mil familias a nivel nacional. Además, gracias a la implementación del Remate On-Line, se logró acercar la Institución a la población, obteniendo mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados. Adicionalmente, se suscribieron distintos convenios de cooperación con Municipalidades y otras instituciones del país, lo que permitió ampliar aún más la difusión del rol social de la DICREP hacia la ciudadanía, quienes han retribuido dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria, la que alcanzó un 91% de satisfacción neta en su evaluación general.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% fueron mujeres. Se observa un aumento del 24% en el número de beneficiarios a través de las distintas líneas programáticas, en comparación con 2021. Esto evidencia la capacidad y compromiso del Servicio con aquellos que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, se otorgaron 2.638.695 subsidios al empleo (59% a mujeres) y, a través de los servicios de intermediación laboral, 360.019 personas (51% mujeres) fueron atendidas por la red. De estas últimas, más de 92 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo, siendo el 46% de ellas mujeres. Adicionalmente, mediante los Programas de Formación y Certificación Laboral, se capacitó a más de 733 mil personas (52% mujeres), lo cual incrementará sus condiciones de empleabilidad.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) emitió durante el periodo un total de 187.251 dictámenes, los cuales estuvieron 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. En cuanto a procesos de fiscalización, se llevaron a cabo 4.039 actividades durante el año, lo que representa un incremento del 31% en comparación con 2021. Es relevante destacar la normativa elaborada por la Superintendencia en el contexto de las dos extensiones del Permiso Postnatal Parental (Ley N°21.474 y Ley N°21.510), así como su activa participación en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Este último incorporó modificaciones al Subsidio para Personas con Discapacidad Mental, en concordancia con la Ley N°21.419 que reguló la Pensión Garantizada Universal (PGU).

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), para lo cual se emitieron más de 49 oficios con instrucciones a las entidades reguladas. En el ámbito fiscalizador, se efectuaron 3.558 acciones, enfocadas especialmente en la fiscalización de nuevos beneficios como la PGU. Con respecto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales, éstas evaluaron más de 97.000 solicitudes de calificación de invalidez. Además, se llevaron a cabo 6 procesos sancionatorios que culminaron con multas por un total de 11.400 UF. Finalmente, en lo referente a la atención de público, la incorporación de nuevos canales de “Agendamiento Telefónico” y “Sucursal Virtual” contribuyó a atender más de 110.000 requerimientos durante el año, ampliando así la cobertura de atención digital a todo el territorio nacional.

El Instituto de Previsión Social (IPS) implementó los beneficios establecidos en la Ley N°21.419, en particular, mediante el cálculo, la concesión y el pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Asimismo, la institución gestionó otros beneficios abordados por dicha ley, incluyendo las mejoras al “Subsidio de Discapacidad” (antes Subsidio de Discapacidad Mental) y al Pilar Solidario de Invalidez. Durante este periodo, el IPS registró un total de 290 millones de interacciones ciudadanas a través de sus diversos canales de atención “ChileAtiende”, lo que supone un crecimiento de un 57% respecto a 2021. Además, el instituto contribuyó al “Plan de Recuperación Inclusiva”, implementando el pago

de ayudas como el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno, para más 5 millones de beneficiarios, y el Aporte Canasta Básica de Alimentos, que se entregó mensualmente a más de 1 millón y medio de personas.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) entregó los beneficios de la Ley 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 esa línea, se logró superar la barrera de las 70.000 capacitaciones en prevención de riesgos, con más de 3.500 nuevas empresas capacitadas. En materia de prestaciones médicas y económicas, el ISL disminuyó los tiempos de calificación de las enfermedades profesionales y pagó más de 70.000 Subsidios de Incapacidad Laboral, aun cuando en 2022 existió un aumento de 10.000 nuevas licencias médicas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2022 por este concepto un total de MM\$1.266.798, con un promedio mensual de 104.921 pensiones pagadas. Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 46.114. Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 129.992 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios/as como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, pasando de 80% en 2021 a 87% en 2022.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar, de manera eficiente, servicios de previsión, salud y asistencia financiera a los más de 240 mil beneficiarios de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2022 hubo un incremento del 1,8% en el número de pensiones pagadas respecto al año anterior, alcanzando un promedio mensual de 41.679 pensiones de retiro, 26.383 pensiones de montepío y 2.264 pensiones de invalidez. En el ámbito de la salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$119.139 (8,7% más que en 2021). Finalmente, lo que respecta a la asistencia financiera, se entregaron 16.459 préstamos, por un monto total de MM\$20.276, lo que representa un aumento de un 63,2% en el número de préstamos y de un 80,2% en el monto total, respecto a 2021.

En 2022, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) incrementó en un 33% sus procesos de certificación en comparación con 2021, aumentando la participación de mujeres en un 81%. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 44 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora supera los 1.000 perfiles. Asimismo, se trabajó en la modernización del sistema, medida incluida en la Agenda de Productividad. Esta iniciativa se materializa en el diseño y desarrollo de un Proyecto de Ley, pronto a ser presentado, que fortalece la institucionalidad para incrementar el alcance y la cobertura de la certificación, otorga atribuciones para reforzar a los organismos sectoriales de certificación, mejora la calidad con enfoque territorial y fortalece la articulación entre la Certificación de Competencias Laborales y el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Para concluir, cabe destacar que esta breve síntesis muestra importantes avances en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante el año 2022, en cumplimiento de su misión institucional y en línea con los objetivos programáticos del gobierno del Presidente Gabriel Boric, que apuntan a promover y consolidar el Trabajo Decente y fortalecer la Protección Social para los chilenos y las chilenas. El examen detallado de los avances y logros del periodo se presenta a continuación, en el cuerpo de este Balance de Gestión Integral (BGI).

**Jeannette Jara Román**

## 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 de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.”.

Sus objetivos estratégicos son:

-Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a nuestros beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos. Subobjetivo Estratégico asociado al marco de la Calidad Institucional: Optimizar los procesos internos de la Institución, de acuerdo con una línea de trabajo basada en la Gestión del Riesgo y la mejora continua.

-Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de los sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios. Subobjetivo Estratégico asociado al marco de la Calidad Institucional: Optimizar los procesos internos de la Institución, de acuerdo con una línea de trabajo basada en la Gestión del Riesgo y la mejora continua.

- Aumentar la satisfacción de nuestros beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios. Subobjetivo Estratégico asociado al marco de la Calidad Institucional: Satisfacer los requerimientos y expectativas de nuestros(as) beneficiarios, recogiendo sus necesidades y sugerencias, orientando los esfuerzos a aumentar su grado de satisfacción.

Para materializar estos objetivos, la Ley N° 21.395, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año 2022, asigna al Servicio un presupuesto de MM\$1.087, representando un 11,06% del presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Institución cuenta con una dotación efectiva de 479 funcionarios/as (65% corresponden a mujeres y un 35% hombres) a lo largo de todo Chile y 65 funcionarios/as denominados como fuera de dotación (el personal fuera de dotación corresponde a aquellos/as funcionarios/as contratados como honorarios, únicamente en el área correspondiente a Salud) donde el 55,39%

corresponden a mujeres y un 44,61% a hombres.

Respecto a la calidad contractual de los/as funcionarios de DIPRECA, 143 (26,29%) corresponden a planta, 192 (35,29%) a Contrata, 65 (11,95%) a Honorarios y 141 (25,92%) a Código del Trabajo. En tanto los tres funcionarios restantes corresponden a Ley 15.076 (esta ley fija el texto refundido del estatuto para los médico-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas) quienes en conjunto representan el 0,55%.

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.

En cuanto a su política de calidad, DIPRECA manifiesta su compromiso con sus beneficiarios/as e Instituciones relevantes para el quehacer de la organización, mediante el esfuerzo por satisfacer sus requerimientos y expectativas en las áreas de salud, previsión y asistencias. Para ello, asegura promover una forma de trabajo basado en la calidad, bajo la Norma ISO 9001:2015 y el compromiso de mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad. En este sentido, en el presente año se logró la primera mantención de certificación de la normativa antes mencionada.

Esta Institución se organiza por Unidades de Negocio, las que enfocan su trabajo y recursos en cada uno de los productos estratégicos que entrega, además de otras unidades que atienden aspectos relevantes y/o estratégicos de la organización, contribuyendo con ello al cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. Para lo anterior, DIPRECA cuenta con plataformas de atención presencial, distribuidas en una Red de 16 Oficinas Regionales, ubicada a lo largo del país (ubicadas en Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Viña del Mar, Santiago Sede Central, Rancagua, Talca, Concepción, Chillán, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas, junto con diferentes sedes dentro de la Región Metropolitana, dispuestas en el Hospital de Carabineros de Chile (HOSCAR) y Hospital DIPRECA) 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. Además, cuenta con una Unidad de Atención Telefónica ubicada geográficamente en Sede Central. Cabe mencionar que este canal, fue el más demandado durante el año 2022, con el objetivo de dar una respuesta más rápida a los/as beneficiarios/as, logrando un 98% de atención usuaria (llamadas atendidas).

Con respecto a la gestión del Servicio, durante el año 2022 se destaca la implementación de diferentes medidas con el fin de hacer más eficiente la entrega de servicios por parte de la Institución. En base a lo anterior, el 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 9,4% (respecto al año anterior, 2021) de consultas de especialidades en el Centro Médico. En el caso del Servicio Médico, el presente año se diseñó el programa de atención de salud de niños y niñas de 0 a 9 años para las cargas de los/as beneficiarios/as de DIPRECA, dirigido a promover la buena salud del niño y la niña en forma integral y detectar precoz u oportunamente cualquier anomalía o enfermedad que pudiera presentarse, y que logren una mejor calidad de vida, en el marco de herramientas (norma técnica para la supervisión integral de niños y niñas de 0 a 9 años en la Atención Primaria de Salud, actualizada en 2021. Ministerio de Salud.) y subsistemas (subsistema de protección integral a la infancia, Chile Crece Contigo. Ministerio de Desarrollo Social y Familia en conjunto con la Subsecretaría de la Niñez) gubernamentales. Se destaca, de igual forma, la implementación de una política de atención presencial para contribuir a la mejora de atención de la ciudadanía, estandarizando la entrega de productos y servicios otorgados en las plataformas de atención y permitiendo proporcionar a usuarios/as y funcionarios/as de manera oportuna respuestas de calidad a los requerimientos levantados, independiente de la oficina regional en la cual sean atendidos.

A continuación, se detallan los principales logros y gestiones realizadas durante el año 2022, por las 3 líneas estratégicas que mantiene DIPRECA:

**a)** En el ámbito de Administración de Fondos de Salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones de salud (donde un 59,39% corresponde a prestaciones entregadas a hombres y un 49,61% a mujeres) destinando un monto total de MM\$119.139, cifra que se compone en un 37% del aporte que DIPRECA realiza al valor total de las prestaciones (concurrencias), un 24% del aporte de Seguro Complementario de Salud y un 39% del Copago en que incurre la población beneficiaria. A su vez, a nivel nacional se registran un total de 751 puntos de atención, logrando un incremento de un 2,73% aproximadamente en comparación al año anterior (en el año 2021 funcionaban 733 puntos). Sobre la base de lo anterior, se destaca la realización de evaluación de convenios médicos de la Región Metropolitana, 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, ubicación, primera capa de atención y estado de pabellones, 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. Además, en relación con la implementación del sistema de prefacturación mencionado en el Balance de Gestión Integral año 2021, durante el transcurso del periodo, se trabajó con el Departamento de Tecnologías de la Información en la optimización del sistema, encontrándose en fase de pruebas.

**b)** En el ámbito previsional, se destinaron MM\$844.427 para el pago de un total de 843.910 pensiones normales, (56,97% corresponden a pensiones pagadas a hombres y un 43,03% a mujeres). Del total de pensiones, 500.144 (59,27%) corresponden a pensiones de retiro, 316.596 (37,52%) a pensiones

de montepíos y 27.170 (3,21%) a pensiones de invalidez. Se logró un incremento de un 1,79% del número de pensiones pagadas (829.078 en el año 2021) y una disminución del 2,8% del monto total pagado (MM\$868.814 en el año 2021). Con respecto a los primeros pagos de pensiones de retiro o montepío, durante el año se registraron 3.268 nuevos beneficios.

Como parte de los resultados de la mejora en la gestión, se logró disminuir de una meta establecida en 30 días hábiles a 21,26 días hábiles. Además, se redujo de 3.5 días hábiles establecido en la meta a 2,3 días hábiles promedio, en el tiempo que la Institución demora en tramitar las solicitudes de los préstamos de auxilio, dando cumplimiento a la meta. También, se logró llegar a 7,41 días hábiles promedio el tiempo en que la Institución se demora en tramitar las solicitudes de asignación familiar, cumpliendo la meta propuesta de 8 días hábiles para el año. 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 16,12 días hábiles, provocando una mayor eficiencia en el servicio.

c) En el ámbito asistencial, se entregaron un total de 16.459 préstamos por un monto total de MM\$20.276 (el 75% corresponde a préstamos otorgados a hombres y un 25% a mujeres), lo cual implica un aumento de un 63% de préstamos entregados (10.083 fueron entregados en el año 2021) y de un 38.05% de financiamiento más que el año anterior (MM\$12.560 en el año 2021). En cuanto al tipo de préstamos otorgados, se destacan principalmente los préstamos de auxilio con un total de 16.278, los préstamos médicos con 178 entregados y 3 préstamos habitacionales. El importante aumento en cuanto al monto y cantidad de préstamos se explica principalmente debido a la regularización de los servicios, lo que implicó la reapertura de la atención presencial.

Finalmente, para el periodo 2023, se gestionará en base a cuatro objetivos específicos (adicionales a los estratégicos) que apuntan principalmente a una mejor entrega de productos y/o servicios, los cuales son:

- Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a la población beneficiaria, mediante la modernización de los procesos y de los canales de comunicación.
- Aumentar la satisfacción de la población beneficiaria, mejorando los canales de comunicación, identificando necesidades, e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios.
- Aumentar los niveles de conocimiento y compromiso en las personas que son parte de la Institución.
- Articular el correcto funcionamiento Institucional, impulsando cambios y procesos de innovación.

Todos estos, se encuentran contenidos en la “Planificación Estratégica - Desafíos 2022-2024”, y buscan cumplir con la mejora en los procesos y posterior entrega de servicio al beneficiario, además del cumplimiento de indicadores PMG, como Transformación digital y calidad de servicio.

# 3. Resultados de la Gestión año 2022

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

---

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

En el ámbito de la gestión interna y de resultados de objetivos y metas asociados al Convenio de Desempeño Colectivo 2022, validado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, se obtiene el cumplimiento del 100% a nivel Institucional. En cuanto al Programa de Mejoramiento de la Gestión 2022, se obtiene un 100% de cumplimiento en todos los indicadores comprometidos.

En cuanto al ámbito de Calidad y en la persistente búsqueda de mejora continua, se inició la integración entre la Matriz de Riesgo Institucional y la Matriz de Riesgo Operacional del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), cuya finalidad es estandarizar los procesos definidos en ambas matrices bajo la mirada de ambos instrumentos de control de riesgos.

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

---

### 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 (2020 a 2022):

Tabla N°1: Comportamiento Servicios Hospital DIPRECA 2020 - 2022.

Hospital Dipreca	2020	2021	2022	Variación (2020-2022)
Indice Ocupacional	52,80%	63,54%	66%	25,00%
Intervalo Sustitución	4,04%	3,22%	3,20%	-20,79%
Ingreso Hospitalarios	7.583	7.593	9.281	22,39%
Egresos Hospitalarios	7.645	7.629	9.262	21,15%

<b>Consultas Médicas</b>	56.322	102.467	90.590	60,84%
<b>Intervenciones Quirúrgicas</b>	3.103	3.505	5.012	61,52%

- Índice Ocupacional (porcentaje de uso de camas disponibles): Se alcanzó un índice ocupacional del 66% en 2022, lo cual significa un aumento de 3,8% en comparación al año anterior, donde el índice ascendió a 63,54%. Esta pequeña alza es repercutida principalmente por Medicina que aumentó cerca de un 28%, Oncohematología con 10% aproximadamente.
- Intervalo de Sustitución (número de días en que una cama permanece desocupada): Se produjo una disminución ínfima de un 0,02%. En este apartado una de las principales diferencias es Medicina, que pasó de un 14,29 a 5,7 días en 2022.
- Total de Ingresos Hospitalarios (referido a la aceptación formal de un paciente para su atención médica, observación, tratamiento y recuperación e implica la ocupación de una cama de hospital): En el año hubo un total de 9.281 ingresos hospitalarios desde fuera u otro Hospital.
- Total de Egresos Hospitalarios (referido al retiro de los servicios de hospitalización, de un paciente que ha ocupado una cama del hospital): Durante el año hubo un total de 9.262 egresos hospitalarios.
- Consultas Médicas: Durante el año se realizaron un total de 90.590 consultas, disminuyendo un 12% aproximadamente en comparación con el año anterior, en donde se realizaron 102.467.
- Intervenciones Quirúrgicas: Durante el año se realizaron un total de 5.012 intervenciones quirúrgicas, es decir, un 42% más respecto al año anterior que la cifra ascendió a 3.505.

### **Servicio Medicina Preventiva:**

Tabla N°2: Datos Servicio Medicina Preventiva 2020 - 2022.

<b>Servicio de Medicina Preventiva</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
<b>Exámenes Preventivos</b>	23.444	44.182	56.664	<b>141,70%</b>

<b>Cantidad de Imponentes</b>	81.276	84.180	78.454	<b>-3,50%</b>
<b>% de cobertura</b>	28,84%	52,49%	72,23%	<b>43,40%</b>

Cómo se logra observar, en el año 2020 se alcanzó el menor porcentaje de cobertura de los últimos tres años, con una cobertura del 28,84%, lo cual se explica dada la contingencia de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, para los años posteriores, este porcentaje ha ido en aumento, donde se evidencia que de un 52,49% de cobertura en 2021, aumentó a 72,23% en 2022, lo cual se traduce en una variación del 43,40% en el periodo 2020-2022.

En lo relativo al reposo preventivo, se puede indicar que ha presentado un decrecimiento desde el año 2020 a 2022, lo cual se puede explicar por la disminución en la realización de exámenes preventivos. Sin embargo, las afecciones Oncológicas, han mostrado una leve tendencia positiva en los últimos años. A continuación, se observa el comportamiento que ha tenido este índice en los últimos 3 años:

[Tabla N°3: Datos reposo preventivo por afecciones 2020 - 2022.](#)

<b>Servicio de Medicina Preventiva</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
<b>Cardiovascular</b>	139	126	106	<b>-23,70%</b>
<b>Oncológico</b>	215	221	238	<b>10,70%</b>
<b>Tuberculosis</b>	8	6	3	<b>-62,50%</b>

En cuanto a las altas médicas posteriores al reposo preventivo, se distinguen 3 categorías: Alta al Servicio, Invalidez y Fallecimiento, donde se observa una disminución progresiva en cada ítem, lo cual sigue la tendencia de la disminución de los reposos preventivos, a continuación, los detalles de esta información:

[Tabla N°4: Altas Médicas Servicio Medicina Preventiva 2020 - 2022.](#)

<b>Servicio de Medicina Preventiva</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
--	-------------	-------------	-------------	------------------------------

<b>Alta al servicio</b>	208	195	185	<b>-11,10%</b>
<b>Invalidez</b>	32	29	20	<b>-37,50%</b>
<b>Fallecimiento</b>	21	17	11	<b>-47,60%</b>

### **Servicio Médico:**

En el Servicio Médico de DIPRECA, tiene como función la entrega oportuna de prestaciones médicas, que permitan detectar alteraciones de forma oportuna, se realizaron durante el último año (2022) 43.968 prestaciones médicas, a continuación, el desglose según su unidad.

[Tabla N°5: Prestaciones Médicas Servicio Médico 2020 - 2022.](#)

<b>Servicio Médico</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
<b>Policlínico</b>	14.892	18.693	25.514	<b>71,33%</b>
<b>Toma de Muestras</b>	2.949	3.578	5.103	<b>73,04%</b>
<b>Kinesiología</b>	10.320	7.166	7.379	<b>-28,50%</b>
<b>Enfermería</b>	1.892	4.143	5.972	<b>215,64%</b>

Según la última tabla, se puede evidenciar que la principal unidad (ampliamente) en prestar servicio es Policlínico, por otro lado, excluyendo Kinesiología, todas las demás unidades han aumentado sus prestaciones ampliamente, esto a raíz de la pandemia y el receso de parte de sus funcionamientos.

Además, en el marco del cumplimiento de las metas de Convenio de Desempeño Colectivo del año 2022, el Servicio Médico logró lo siguiente:

- Diseñar y evaluar la implementación de un programa de atención de salud de niños y niñas de 0 a 9 años en el Servicio Médico de DIPRECA, lo que permitirá, que los hijos e hijas de los

- beneficiarios puedan unirse a los lineamientos brindados por el Ministerio de Salud para su mejor cuidado.
- Revisar fichas clínicas inactivas que se encuentran almacenadas en el contenedor del Hospital DIPRECA, esto permitirá revisar y eliminar las fichas clínicas de baja hace 15 años, para aumentar el espacio físico en los espacios completos de la Unidad Admisión.
  - Realizar Estudio de la Factibilidad de brindar atenciones de salud en el Servicio Médico a las personas postulantes a las Escuelas de Formación de las instituciones adscritas al sistema de previsión y salud de DIPRECA, permitirá a la institución aumentar su eficacia en sus servicios otorgados a las instituciones adscritas.

### **Servicio Odontológico:**

En el Servicio Odontológico de DIPRECA, se realizaron durante el último año (2022) 30.715 prestaciones médicas, una cifra bastante parecida al año anterior. Respecto al año 2020, se presenta un aumento del 91,60% de atenciones y un incremento del 64% en el número de pacientes, lo cual se encuentra asociado a una normalización en la entrega de servicios posterior al periodo más crítico de la pandemia.

[Tabla N°6: Número de atenciones y pacientes Servicio Odontológico 2020 - 2022.](#)

<b>Servicio Odontológico</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
<b>N° de Atenciones</b>	16.031	29.624	30.715	<b>91,60%</b>
<b>N° de Pacientes</b>	10.657	18.309	17.477	<b>64,00%</b>

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

[Tabla N°7: Desglose de atenciones según especialidad Servicio Odontológico 2020 - 2022.](#)

<b>Servicio Odontológico</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación (2020-2022)</b>
<b>Cirugía</b>	998	2.052	2.663	<b>167%</b>
<b>Disfunción</b>	209	378	499	<b>139%</b>

<b>Endodoncia</b>	859	1.151	1.692	<b>97%</b>
<b>Integral</b>	2.494	282	317	<b>-87%</b>
<b>Odontopediatría</b>	711	907	2.419	<b>240%</b>
<b>Operatoria</b>	847	1.330	3.525	<b>316%</b>
<b>Ortodoncia</b>	1.256	2.910	1.911	<b>52%</b>
<b>Periodoncia</b>	1.864	3.951	5.924	<b>218%</b>
<b>Prótesis Fija</b>	-	-	-	-
<b>Prótesis removible</b>	205	-	-	-
<b>Radiografía</b>	2.880	6.148	6.089	<b>111%</b>
<b>Rehabilitación oral</b>	1.904	3.583	2.938	<b>54%</b>
<b>Urgencia</b>	1.804	6.932	2.738	<b>52%</b>
<b>TOTAL</b>	16.031	29.624	30.715	<b>92%</b>

Respecto a la tabla se puede desprender que la mayoría de los servicios han aumentado respecto año 2020 y, en comparación al año anterior (2021), mantiene casi las mismas cantidades de servicios realizados. Entre los servicios que más han variado respecto al año anterior destacan: Odontopediatría y Operatoria que aumentaron en un 165% aproximadamente mientras que Urgencia disminuyó en un 60,5%.

Además, en el marco del cumplimiento de las metas de Convenio de Desempeño Colectivo del año 2022, el Servicio Odontológico logró lo siguiente:

- Sistematizar Fichas Clínicas Odontológicas del Servicio Odontológico de Santiago.

- Actualizar Estudio de Costos de las prestaciones del Laboratorio Dental del Servicio Odontológico de DIPRECA en Santiago.
- Incorporar Procesos del Laboratorio Dental del Servicio Odontológico de DIPRECA en Santiago al Sistema de Ficha Clínica Odontológica Digital (SERONET).

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

En el contexto de su rol asegurador de salud, DIPRECA entregó un total de 6.380.381 prestaciones a sus beneficiarios/as financiando mediante los siguientes conceptos:

- Gasto en Concurrencia (37% del total): Aporte DIPRECA en el financiamiento de la prestación médica.
- Gasto de Seguro de Salud (24% del total): Aporte del Seguro de Salud en el financiamiento de la prestación médica.
- Copago (39% 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 2022 se presentó un aumento en los recursos destinados a la liquidación de prestaciones de salud, de un 8,71% en comparación al año 2021, llegando en el año 2022 a \$119.138.893.380. A continuación, se presentan en detalle las variaciones de prestaciones y gastos en salud de los años 2020, 2021 y 2022.

[Tabla N°8: Prestaciones a Beneficiarios/as 2020 - 2022.](#)

Concepto	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Prestaciones</b>	6.074.696	6.280.784	6.380.381	<b>5,03%</b>

[Tabla N°9: Concepto y Montos de Financiamientos 2020 - 2022.](#)

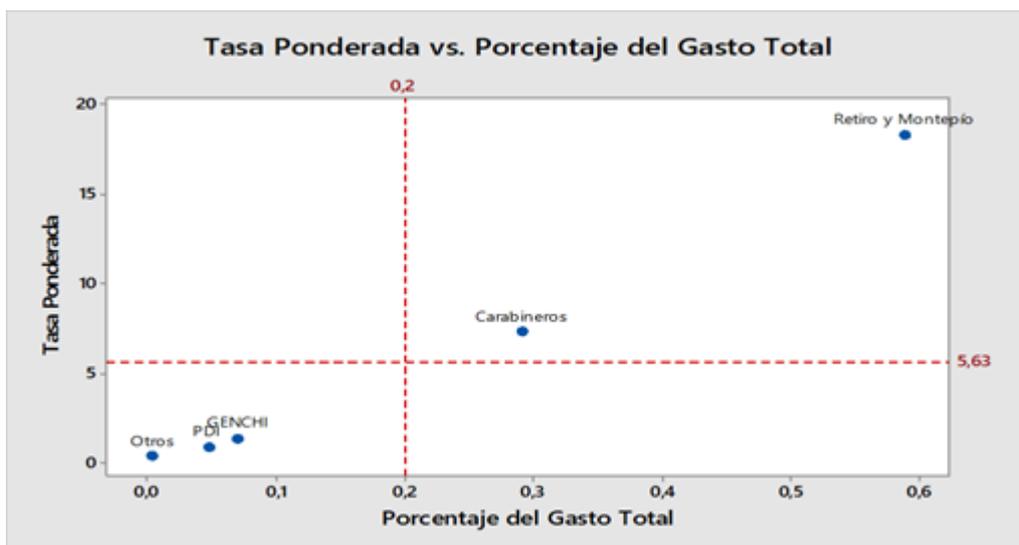
Concepto	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Aporte DIPRECA (\$)</b>	41.824.359.154	45.473.416.763	44.081.390.551	<b>5,40%</b>

<b>Aporte SEGURO (\$)</b>	31.937.888.343	33.722.622.405	28.593.334.411	<b>-10,47%</b>
<b>Copago (\$)</b>	33.343.979.856	43.154.372.484	46.464.168.418	<b>39,35%</b>
<b>TOTAL (\$)</b>	107.106.227.353	122.350.411.652	119.138.893.380	<b>11,23%</b>

Como podemos dilucidar, en el año 2022 se presenta, en el número de prestaciones otorgadas, un aumento del 5,03% en relación a los dos periodos anteriores y en el gasto total un aumento promedio de 11,23%. Cabe destacar que, en este ítem, las variaciones presentan una tendencia al alza, reflejo de la normalización posterior a la pandemia por SARS-Cov-2.

En cuanto a la correlación entre reparticiones y prestaciones realizadas el 2022, el gráfico a continuación muestra la medida en que las personas beneficiarias, segmentadas por reparticiones, requieren un mayor número de prestaciones médicas y, a su vez, incurren en un mayor gasto en salud, considerando su peso relativo en la composición del universo de beneficiarios del sistema de previsión, salud y asistencias, y su participación en el total de prestaciones financiadas en el año de estudio. Así, el cuadrante superior derecho, indica que tanto los imponentes y las cargas de Carabineros, Retirados y Montepiados, registran un mayor número de prestaciones de salud y, por consiguiente, un mayor gasto asociado al que les sería proporcional si existiera una distribución normal o equitativa de estos elementos según su participación en el total de personas beneficiarias. Por el contrario, las personas beneficiarias adscritas a PDI, GENCHI y otras, concitan cifras inferiores a las que les corresponden según este criterio.

[Gráfico N°1: Gráfico de Correlación entre reparticiones y prestaciones realizadas el 2022.](#)



### **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 107 convenios en 2022 (73 convenios más que en 2021) y en la Región Metropolitana con 122 convenios para el presente año (50 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, en los años 2021 y 2022, se llevaron a cabo visitas de evaluación de calidad del servicio en los establecimientos de salud en convenio en la Región Metropolitana con mayor recurrencia, buscando optimizar la satisfacción de las necesidades de salud y exigencias del beneficiario/a en su atención. Para esta evaluación, fueron utilizados criterios con respecto a la calidad del servicio, cómo infraestructura, ubicación, disponibilidad de estacionamientos, primera capa de atención y pabellones. En base a esta evaluación, se determinó que los Centros de Salud evaluados brindan una atención y cumplen con los estándares básicos de acuerdo con acreditaciones ministeriales y se tomó la decisión de continuar con estos convenios.

[Tabla N°10: Convenios activos por Región, periodo 2020 - 2022.](#)

Región	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Arica y Parinacota</b>	14	14	12	<b>-14,29%</b>
<b>Tarapacá</b>	28	28	14	<b>-50,00%</b>
<b>Antofagasta</b>	13	13	29	<b>123,08%</b>
<b>Atacama</b>	37	38	14	<b>-62,16%</b>
<b>Coquimbo</b>	109	108	37	<b>-66,06%</b>
<b>Valparaíso</b>	34	34	107	<b>214,71%</b>

<b>Metropolitana</b>	72	72	122	<b>69,44%</b>
<b>O'Higgins</b>	84	84	35	<b>-58,33%</b>
<b>Maule</b>	76	76	74	<b>-2,63%</b>
<b>Ñuble</b>	50	50	36	<b>-28,00%</b>
<b>Biobío</b>	13	13	86	<b>561,54%</b>
<b>La Araucanía</b>	18	18	76	<b>322,22%</b>
<b>Los Ríos</b>	115	115	24	<b>-79,13%</b>
<b>Los Lagos</b>	21	21	53	<b>152,38%</b>
<b>Aysén</b>	12	12	13	<b>8,33%</b>
<b>Magallanes</b>	36	36	19	<b>-47,22%</b>
<b>Total</b>	732	732	751	<b>2,60%</b>

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 2022, en donde se registran 97.695 personas afiliadas, cuya mayor proporción está compuesta principalmente por la categoría de Pensionados del Sistema (55,96%), Montepiados (20,73%) y Gendarmería de Chile (22,50%). 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 N°11: Cantidad de afiliados al Seguro Complementario de Salud por Repartición, periodo 2020 - 2022.](#)

Consultas	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Pensionados</b>	52.475	52.645	54.667	<b>4,18%</b>
<b>GENCHI</b>	23.658	20.284	20.252	<b>-14,40%</b>
<b>Montepiados</b>	22.879	22.540	21.981	<b>-3,92%</b>
<b>PDI</b>	0	0	0	-
<b>DIPRECA</b>	283	244	229	<b>-19,08%</b>
<b>Otros</b>	371	576	566	<b>52,56%</b>
<b>Total</b>	99.666	96.289	97.695	<b>-1,98%</b>

## 1. 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 .

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 N°12: Comportamiento de Pensiones según cantidad, monto total y monto promedio, periodo 2020 - 2022.](#)

Cantidad de Pensiones	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Cantidad</b>	826.676	829.078	843.910	<b>2,52%</b>
<b>Monto (\$)</b>	869.970.401.027	868.814.184.091	844.427.058.307	<b>-2,94%</b>
<b>Pensión Promedio (\$)</b>	901.822	938.667	1.000.613	<b>10,95%</b>

Como se puede apreciar en la tabla anterior, ha existido un aumento en la cantidad de pensiones de un 2,52% y un decrecimiento en el monto pagado por pensiones de un -2,94%. Sin embargo, pese a la disminución del monto, existe un aumento del 10,95% en la Pensión promedio entregada.

En lo relativo a 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 2022 una reducción a 21,26 días hábiles promedio la tramitación y ejecución de pago 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 disminuyó a 16,12 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.

#### **Departamento de Imposiciones:**

Este Departamento 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.

Es necesario mencionar que las imposiciones son los descuentos efectuados a cada imponente en servicio activo, tanto al personal de Nombramiento Supremo (General, Coronel, Teniente y Personal Civil Profesional) y al personal de Nombramiento Institucional (Cabos, Suboficiales, Personal Civil Administrativo y Auxiliares). En particular, DIPRECA realiza un descuento de 8,5% de los haberes totales a sus imponentes activos y pasivos, de esa forma, la institución puede hacer frente a las diversas obligaciones que le corresponde conforme a la legislación vigente. Este monto es retenido por cada una de las reparticiones y posteriormente enviado a DIPRECA, salvo en el caso de los funcionarios de la misma Institución, donde se realiza la gestión completa de retención del dinero.

A este descuento se le conoce como “Fondo de Retiro” y es distribuido de la siguiente forma:

- 2,55% destinado al financiamiento de prestaciones de salud, conforme a lo determinado en el Artículo 2 del D.S. 509, denominado Erogaciones de Salud. Existe aporte fiscal para el sistema de salud desde el año 2011.
- 5,95% destinado al financiamiento del pago de pensiones y gastos operacionales.

A continuación, se presenta el detalle de las erogaciones realizadas al personal activo afecto al régimen previsional de DIPRECA entre los años 2019-2022:

Tabla N°13: Montos de Erogaciones Realizadas a Personal Activo por Repartición, periodo 2020 - 2022.

Fondo retiro (\$)	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>CARABINEROS</b>	32.479.905.053	33.279.137.517	34.872.573.436	<b>7,37%</b>
<b>DIPRECA</b>	179.993.399	176.802.023	172.756.184	<b>-4,02%</b>
<b>GENCHI</b>	19.773.375.049	19.785.839.202	21.633.620.344	<b>9,41%</b>
<b>PDI</b>	11.311.483.393	11.950.541.613	12.922.163.793	<b>14,24%</b>
<b>Total</b>	63.744.756.894	65.192.320.355	69.601.113.757	<b>9,19%</b>

Como se observa, los montos recaudados por Erogaciones durante los años 2019 y 2022 han tenido un crecimiento mayoritariamente creciente, donde se destaca principalmente el incremento de un 9,19% en el periodo mencionado anteriormente y que se traduce en un aumento de \$5.856.356.863 aproximadamente por este concepto. No obstante, en DIPRECA se observa una disminución en el nivel de erogaciones de un -4,02% entre los años en cuestión, lo cual se explica única y exclusivamente por la inexistencia de nuevas contrataciones bajo la calidad jurídica Planta, por tanto, no existe reposición respecto a la gente que pasa a ser pensionada después de completar sus años de servicio reglamentarios.

### 1. 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 45 y Diferencia de Arancel

### **Asistencias Financieras:**

Tabla N°14: Monto de préstamos otorgados por el Servicio según tipo, periodo 2020 - 2022.

Tipo de Préstamo	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Auxilio</b>	10.781.386.898	12.248.956.686	20.275.626.375	<b>88,06%</b>
<b>Habitacional</b>	0	0	546.675	<b>0,00%</b>
<b>Médico</b>	125.381.819	278.381.645	407.564.947	<b>225,06%</b>
<b>Total</b>	10.906.768.717	12.527.338.331	20.683.737.997	<b>89,64%</b>

Tabla N°15: Cantidad de préstamos otorgados por el Servicio según tipo, periodo 2020 - 2022.

Tipo de Préstamo	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Auxilio</b>	8.655	9.959	16.278	<b>5,35%</b>

<b>Habitacional</b>	0	0	3	<b>-98,27%</b>
<b>Médico</b>	71	124	178	<b>-31,54%</b>
<b>Total</b>	8.726	10.083	16.459	<b>3,62%</b>

En cuanto a la asistencia financiera, se observa que en el periodo 2020-2022, tanto la cantidad como monto de los préstamos se han incrementado considerando su total, incrementando en un 3,62% y 89,64%, respectivamente. No obstante, se visualiza que en los singulares de los años 2021 y 2022 no se entregaron préstamos habitacionales, debido al tratamiento personalizado de atención y la cantidad de trámites que se realizan para el otorgamiento de este tipo de préstamos, y por consecuencia de los efectos de la Pandemia por COVID-19, la cual provocó la supresión de la atención presencial por varios meses y, además, restricciones de desplazamiento. Es importante resaltar que en relación con 2020 y 2021, el año 2022 fueron otorgados 3 préstamos habitacionales, por un monto de \$546.675. De igual forma, se destacan los préstamos de auxilio con un total de 16.278 por un monto total de MM\$20.275 y los préstamos médicos con un total de 178 préstamos otorgados y por un monto de MM\$407.564, los que tienden a la normalización con relación a años previos a la pandemia.

### **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 de tipo de atenciones.

[Tabla N°16: Total de atenciones de Asistencia Social efectuadas por el Servicio, periodo 2020 - 2022.](#)

Consultas	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Total</b>	233	254	750	<b>221,89%</b>

Como podemos ver en la tabla anterior, entre los años 2020 y 2022 existe una variación promedio de 221,89% esto es explicable debido a los efectos de la pandemia de SARS-CoV-2, ya que acogiéndose a las medidas de las

instituciones pertinentes al tema, las oficinas se mantuvieron cerradas gran parte del periodo 2020, y en el reintegro a la normalidad del 2021, los aforos de ingresos y atención fueron bastante acotados con la finalidad única de cuidar y proteger tanto a beneficiarios/a como al personal de atención. No obstante, el año 2022 se recibieron 750 requerimientos, aproximadamente el triple que el año anterior, lo cual se explica por el levantamiento de las medidas sanitarias y el reintegro total a las dependencias.

### **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 N°17: Total de atenciones de Asistencia Jurídicas efectuadas por el Servicio, periodo 2020 - 2022.

Consultas	2020	2021	2022	Variación 2020-2022
<b>Total</b>	375	468	670	<b>78,67%</b>

Como se señala en la tabla anterior, entre 2020 y 2022 hubo una variación promedio de atenciones jurídicas de un 78,67% teniendo una diferencia entre el primer periodo de comparación y el último de 295 atenciones, donde las materias más consultadas se relacionan con interdicción (19%), materias de Derecho Civil (12%) y de Derecho de Familia (12%).

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

La Plataforma de Atención al/la Beneficiario/a, registró un total de 271.659 atenciones durante el año 2022 en todos sus canales de atención (presencial, telefónico y virtual), como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla N°18: Total de atenciones al/la Beneficiario/a según canal de atención, periodo 2020 - 2022.

Atenciones	2020	2021	2022	Variación (2019-2022)
<b>Presencial*</b>	81.494	67.795	139.728	<b>71,46%</b>

Atenciones	2020	2021	2022	Variación (2019-2022)
<b>Telefónico**</b>	100.727	141.931	39.346	<b>-60,94%</b>
<b>Virtual</b>	87.527	92.488	92.585	<b>5,78%</b>
<b>TOTAL</b>	269.748	302.214	271.659	<b>0,71%</b>

\*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, la principal variación del 2020 a 2022, está en las atenciones de carácter Virtual, debido al aumento en el uso de plataformas digitales post pandemia, de todas formas para el año 2022 la atención presencial sigue siendo la favorita de los usuarios con un 51,44% del total de atenciones y por primera vez en los últimos tres años, las Atenciones Virtuales ocuparon el segundo lugar con un 34,08% sobre el 14,48% de Contact Center, esto representa 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 Santiago ha sido la de mayor variación negativa con un (-56,23%), mientras que la oficina de Arica ha sido la de mayor variación positiva (52,23%).

[Tabla N°19: Cantidad de atenciones en Plataforma según Región, periodo 2020 - 2022.](#)

Oficinas	2020	2021	2022	Variación (2020-2022 )
<b>Arica</b>	4.268	3.235	6.497	<b>52,23%</b>
<b>Iquique</b>	6.089	8.188	6.677	<b>9,66%</b>
<b>Antofagasta</b>	7.675	6.570	8.278	<b>7,86%</b>
<b>Copiapó</b>	1.799	1.378	1.856	<b>3,17%</b>

<b>La Serena</b>	9.379	16.103	13.175	<b>40,47%</b>
<b>Viña del Mar</b>	19.108	24.411	19.260	<b>0,80%</b>
<b>Santiago</b>	159.977	181.797	70.028	<b>-56,23%</b>
<b>Rancagua</b>	7.866	6.218	6.834	<b>-13,12%</b>
<b>Talca</b>	8.728	6.602	10.214	<b>17,03%</b>
<b>Chillán</b>	9.167	8.728	14.221	<b>55,13%</b>
<b>Concepción</b>	18.659	20.387	22.699	<b>21,65%</b>
<b>Temuco</b>	13.647	11.964	18.775	<b>37,58%</b>
<b>Valdivia</b>	4.885	5.601	6.308	<b>29,13%</b>
<b>Puerto Montt</b>	6.499	6.526	7.511	<b>15,57%</b>
<b>Coyhaique</b>	2.366	1.936	2.088	<b>-11,75%</b>
<b>Punta Arenas</b>	1.500	1.900	2.056	<b>37,07%</b>
<b>TOTAL</b>	281.612	311.544	216.477	<b>-23,13%</b>

Por otro lado, cabe destacar que se ha desarrollado el proyecto "DIPRECA en terreno", el cual consiste en entregar los servicios de Previsión, Asistencia y Salud a la población beneficiaria tanto activa como pasiva, a localidades en los cuales presentan una gran cantidad de beneficiarios, que tengan sus oficinas regionales a una gran distancia, estos lugares fueron: Los Ángeles, Castro, Los Andes y Cauquenes.

Complementando lo anterior, también se realizaron eventos masivos en diversas regiones para entregar información previsional, salud y servicio, además de recoger opiniones y requerimientos con el fin de cumplir con la instrucción gubernamental del trabajo en terreno.

Por último, respecto a la atención vía página web, durante el año 2022 se trabajó en conjunto con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia en el cumplimiento del indicador de Gobierno Digital, impulsando la digitalización del trámite “Solicitud de Pago de Haberes Insolutos”.

Lo anterior, permite a DIPRECA, contar con 42 de un total de 47 trámites completamente digitalizados a nivel 4 (aquel que puede ser realizado completamente a través del canal digital). En la siguiente tabla se señala el listado específico de trámites digitalizados por el Servicio:

Tabla N°20: Trámites Digitales otorgados por el Servicio y Nivel de Digitalización.

NOMBRE DEL TRÁMITE	NIVEL DE DIGITALIZACIÓN
<b>Solicitud de Pago de Imposiciones Previsionales por Permiso sin Goce de Sueldo</b>	4
<b>Solicitud de Informe de Prestaciones Médicas</b>	4
<b>Solicitud de Reintegro por concepto de gastos médicos</b>	4
<b>Solicitud Pago de excedentes de Cuota Mortuoria</b>	4
<b>Solicitud de Préstamo de Auxilio</b>	4
<b>Solicitud de Préstamo Médico Art. 45°</b>	4
<b>Solicitud de Informe de Préstamo (Certificado de Préstamos)</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Aportes por Prestaciones Médicas</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Renta</b>	4
<b>Solicitud de Bonificación Ley Galvez, Art. 19° Ley N°15.386</b>	4
<b>Solicitud de Devolución de Imposiciones Art° 127</b>	4
<b>Solicitud de Préstamo por Diferencia del Arancel Médico</b>	4

NOMBRE DEL TRÁMITE	NIVEL DE DIGITALIZACIÓN
<b>Solicitud de Cese de carga familiar</b>	4
<b>Solicitud de Reemplazo o anulación de Cheque</b>	4
<b>Solicitud de Reliquidación de Descuentos asociados por Prestación de Salud</b>	4
<b>Solicitud de Afiliación al Seguro Complementario de Salud</b>	4
<b>Solicitud Reconocimiento de carga(s) familiar(es)</b>	4
<b>Solicitud de Certificado Pensión de alimentos</b>	4
<b>Solicitud de Reconocimiento de los 2 últimos años universitarios</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Asignación Familiar</b>	4
<b>Solicitud de Apertura Chequera electrónica</b>	4
<b>Solicitud Certificado de Pensión de Montepío</b>	4
<b>Solicitud de Reintegro de Gastos Médicos por accidente en actos de servicio</b>	4
<b>Solicitud de Reconocimiento de carga familiar NN</b>	4
<b>Solicitud de cambio modalidad de pago de la pensión</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Afiliación en DIPRECA</b>	4
<b>Solicitud de Intervención Social</b>	4

NOMBRE DEL TRÁMITE	NIVEL DE DIGITALIZACIÓN
<b>Solicitud de Certificado de reembolso médico</b>	4
<b>SIAC - Sistema Integrado de Atención a la ciudadanía</b>	4
<b>Solicitud de Bono de Atención Médica</b>	4
<b>Solicitud de Actualización de domicilio</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de la Liquidación de la pensión</b>	4
<b>Solicitud de Pago anticipado de la pensión de retiro o montepío DIPRECA</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Imposiciones</b>	4
<b>Solicitud de Desafiliación al Seguro Complementario de Salud</b>	4
<b>Solicitud de Certificado de Pensión de Retiro</b>	4
<b>Solicitud de Boleta de Pago de Pensión</b>	4
<b>Solicitud de cuota mortuoria auxilio funerario</b>	4
<b>Solicitud de Carné de Medicina Curativa (CMC)</b>	4
<b>Solicitud de Audiencia (Ley 20.730)</b>	4
<b>Solicitud de Acceso a la Información Pública (Ley 20.285)</b>	4
<b>Solicitud de Pago de Haberes Insolutos</b>	4

## **1. 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, cuya definición será “Los procesos de soporte son los que sirven de apoyo a los procesos claves. Sin ellos difícilmente serían posibles los procesos claves ni los estratégicos. Estos procesos son, en muchos casos, determinantes para que puedan conseguirse los objetivos de los procesos dirigidos a cubrir las necesidades y expectativas de los clientes”. Es por tal razón, que 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 2022, se realizaron 96 Procesos de Selección y fueron provistas 75 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.

Durante el año 2022 se otorgaron cupos para 20 funcionarios/as mediante proyecto de Fondos Concursables para diplomados cofinanciados en diversas temáticas asociadas a la gestión pública.

### **Ámbito de Control de Gestión:**

En el marco del cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo 2022, 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, se obtiene un 100% de cumplimiento.

Durante el año 2022 y con una proyección al 2024, se ha trabajado con ayuda de una empresa consultora externa, en la evaluación de la estructura Orgánica Institucional, proyecto que busca optimizar los procesos existentes, identificando las brechas y las potenciales limitaciones normativas y regulatorias que deberían ser consideradas para implementar correctamente las modificaciones requeridas.

### **Ámbito de Gestión de Calidad:**

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos para el año 2022 y con el fin de optimizar los diversos procesos comprometidos, se realizaron las gestiones pertinentes para cumplir con normativa, como llevar a cabo las sesiones del Comité de Calidad y Revisión por la Dirección, en las cuales se trataron materias como los resultados de la auditoría interna de calidad 2022, revisión de indicadores de calidad, plan de las actividades SGC 2023, entre otros.

Por otra parte, se inició la integración entre la Matriz de Riesgo Institucional y la Matriz de Riesgo Operacional SGC, cuya finalidad es estandarizar los procesos definidos en ambas matrices bajo la mirada de ambos instrumentos de control de riesgos. Se mantiene la certificación en calidad.

Finalmente, y en el marco de mejorar la articulación y los procesos a nivel institucional, se coordinó la elaboración y envío de una propuesta para postular al “servicio de consultoría ágil en innovación” del Laboratorio de Gobierno, el que tiene por objeto fortalecer la política de recaudación de datos de contacto de la población beneficiaria de DIPRECA, cuya finalidad es saber dónde se encuentra la población beneficiaria, aplicar encuestas de satisfacción, entregar información relevante, mejorar la calidad de atención y relacionamiento con los usuarios, entre otros.

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

El Plan de Trabajo SGSI 2021-2022 considera la mantención y mejora de los 48 controles de la Norma ISO NCH 27001:2013, complementando principalmente: Herramientas de Seguridad de Red y Procedimientos de Hardening, Tercera Fase de Desarrollo Seguro, Segunda Fase Política de Protección de Datos Personales y Mejoras Sistema de Gestión de Contraseñas.

Durante el periodo 2022 se dio énfasis en la implementación de los controles de Protección de Datos Personales y Sensibles y en la optimización de los controles de Gestión de Accesos y Gestión de Vulnerabilidades de Seguridad. Además, realizó 40 charlas de inducción de seguridad, impartidas para los nuevos funcionarios, curso de capacitación de la Norma ISO NCH 27001:2013, análisis de mercado y reuniones con proveedores de herramientas de Seguridad Informática para la renovación y mejora de plataformas de ciberseguridad e implementó el “Procedimiento de intercambio de Información” que permitirá estandarizar la gestión, formalización, publicación y actualización de información entre DIPRECA y otras instituciones.

### **Ámbito de Control Interno:**

La unidad de Auditoría Internada, en el marco de su función interna de prestar asesoría técnica especializada en materias de evaluación de control interno y gestión al Jefe del Servicio, propuso como meta para el presente año la ejecución y cumplimiento del 100% de las auditorías y actividades contenidas en el plan anual, el cual se cumplió a cabalidad. En base a lo anterior, comprometió 39 trabajos ministeriales, gubernamentales e institucionales, consiguiendo un 100% de cumplimiento en la ejecución de las auditorías contenidas en el Plan Anual 2022.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

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, ha desarrollado durante el año 2021 y aplicado durante 2022, un nuevo Plan Estratégico Institucional con miras al año 2024, donde establece una hoja de ruta respecto a la metodología necesaria para lograr modernizar la Institución y así dar continuidad al trabajo desarrollado en estos últimos 3 años. A pesar de los avances materializados en el último período, se identificaron oportunidades de mejora en diversas áreas, destacando los siguientes desafíos principales:

### **En el ámbito previsional:**

El Área de Administración General, continuará con la iniciativa de optimizar el tiempo promedio en la tramitación del primer pago de pensiones y de montepíos, cuyas metas para el año 2024 son 18 y 24 días hábiles respectivamente. Además, se suma una nueva iniciativa correspondiente a la optimización del tiempo promedio de pago de anticipos de pensión, cuya meta para el año 2024 es de 25 días hábiles. Directamente relacionado con lo anterior, el área se encuentra trabajando en el desarrollo de una plataforma de gestión, cálculo y pago de pensiones y de verificación de cargas familiares, la cual busca ser un complemento al módulo de gestión documental ya implementado el año 2021, permitiendo así optimizar los tiempos de respuesta de la institución, en el desarrollo de todo el proceso relativo al área impositiva.

Otro de los desafíos novedosos del área de Administración General, es el fortalecimiento de los convenios colaborativos con otras instituciones públicas (IPS, SERVEL, Ministerio de Relaciones Exteriores, entre otros), esto con el fin de crear convenios de intercambio de datos que den respuesta a las observaciones fiscalizadoras y que garanticen y mejoren la gestión interna del Servicio y la toma de decisiones estratégicas.

Por último, en cuanto al área de asistencias, con el fin de modernizar la entrega de préstamos del Servicio, se trabajará en la adquisición de una nueva aplicación informática, para la administración y gestión de estos. Esta aplicación será gestionada en conjunto con el Departamento de Tecnologías de Información para coordinar su ejecución, lo que permitirá reemplazar el sistema existente de antigua data y fortalecer los procesos desarrollados.

### **En el ámbito de salud:**

- **Hospital DIPRECA:**

Entre los desafíos del Hospital Dipreca está incrementar la producción de consultas, en relación con el año anterior, con el fin de aumentar los controles a pacientes crónicos y disminuir las listas de espera, esto va alineado a los objetivos estratégicos de la institución, pues se busca entregar servicios eficientes.

Como siguiente desafío, se encuentra la optimización del uso de Pabellón en base a las horas disponibles y utilizadas, aumentando así la eficiencia del servicio y proporcionar acciones anestésicas, diagnósticas y terapéuticas de tipo quirúrgico, acorde a las necesidades de los usuarios, fomentando además el trabajo en equipo dentro del servicio.

- **Servicio Médico y Servicio Odontológico:**

Dentro de los proyectos para 2023, en conjunto con Secretaría General del Servicio, se trabaja en la normalización sanitaria, arquitectónica y eléctrica, para levantar un diagnóstico para renovar las dependencias del Servicio Médico y Odontología, para modernizar y mejorar la calidad del servicio, que repercutirá directamente en la satisfacción del usuario. Adicionalmente, se pretende mejorar la atención mediante Call/ Contact Center, Agenda Web y tótem de atención, mejorando así la accesibilidad de atención que provocará una atención más expedita y fluida.

De igual forma, se diseñará el mapa de procesos para Servicio Médico y Servicio Odontológico, el cual servirá de base para gestionar, estandarizar y optimizar los diferentes procesos, logrando así una mayor claridad a la hora de mejorar los diferentes servicios que impacten en el usuario.

Por último, se implementará en Página Web de Servicio Médico y Odontológico, la posibilidad de agendar hora para servicios por medio de este canal y, además, recibir información de los servicios, mejorando la flexibilidad del servicio lo que repercutirá en la satisfacción de los usuarios.

- **Servicio de Medicina Preventiva:**

Entre los desafíos se encuentra analizar y clasificar la documentación tanto clínica como administrativa archivada propia del Servicio de Medicina Preventiva, con la finalidad de cumplir con las disposiciones de Gobierno digital y normativas vigentes, en el caso de documentación médica 15 años y administrativa 5 años, además de disminuir el uso de papel. Adicionalmente, de integrar y consolidar el sistema informático de la Unidad de Administración y Finanzas, incorporando módulos de las Unidades "H Comisión Médica" y "Examen Preventivo", con el objetivo de obtener reportes que sirvan para maximizar los insumos para la toma de decisiones basado en la evidencia para el Servicio de Medicina Preventiva.

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

Este Departamento mantiene el desafío de continuar el proceso de evaluación y optimización de la gestión de convenios médicos a nivel nacional, con el fin de verificar el funcionamiento y los estándares de calidad que entregan los prestadores de salud hacia los/as beneficiarios/as, en los ámbitos de infraestructura, ubicación, primera capa de atención y

estado de Pabellones. Este trabajo, al igual que años anteriores, será realizado en la Zona Central. Por otra parte, realizará un estudio de mercado y factibilidad respecto a los beneficios que se podrían alcanzar si el seguro de salud fuera licitado por DIPRECA y todas sus reparticiones. Identificando los costos y beneficios provenientes de esta posible afiliación.

- **Ámbito de atención integral a la población beneficiaria y ciudadanía:** Ligado a uno de los objetivos estratégicos del Servicio consistente en aumentar la satisfacción de la población beneficiaria, mejorando los canales de comunicación, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente a la entrega de servicios, es que el área de atención integral al beneficiario/a ha establecido una serie de metas desafiantes para la nueva gestión, buscando alcanzar al año 2024, en primera instancia un 85% de satisfacción neta en la dimensión de horario y tiempos de atención; en segunda instancia, llegar a un porcentaje de disminución del 75% de reclamos por mala gestión y atención; y en tercera instancia, potenciar el canal telefónico, buscando alcanzar un 50% de aumento porcentual de llamadas ingresadas en call center. Para lo anterior, ha establecido una serie de iniciativas a desarrollar, como lo son: realización de mesas de trabajo con círculos en retiro en cada región; seguir potenciando el proyecto de “DIPRECA en Terreno”, buscando implementar medidas innovadoras que permita un mayor acercamiento comunicacional entre los usuarios y la institución; realización de capacitaciones virtuales a beneficiarios/as de todo el país sobre productos y servicios de DIPRECA y uso de página web; promover el uso eficiente de tótem de autoconsulta en Santiago y Plataformas de Atención regional incorporando nuevas tecnologías; digitalización de nuevos trámites y mejora de trámites digitales ya implementados y usabilidad usuaria; y rediseño de atención telefónica a través de un mejoramiento permanente del call center otorgando mayor resolutivez en los requerimientos, aumentado la calidad de las respuestas y el tiempo de su gestión.

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

- **Área de Gestión y Desarrollo de Personas:** Para el periodo 2022-2024 y de forma alineada a los objetivos estratégicos del Servicio en el ámbito de potenciar el capital humano, aumentar los niveles de conocimiento y compromiso en las personas que son parte de la Institución, los principales desafíos del área de gestión de personas se basan en aumentar los cargos dados por nombramiento de Alta Dirección Pública, llegando el año 2024 a 7 cargos seleccionados por esta modalidad; aumentar de forma porcentual la cantidad de profesionales y técnicos pertenecientes a áreas asociadas directamente a la entrega de productos estratégicos del Servicio, buscando alcanzar un 50% de profesionalización; e Implementar el desarrollo de test de conocimientos y experiencia que permita determinar de mejor forma las reales necesidades de capacitación de las unidades técnicas, buscando abarcar a lo menos el 80% de la institución.

- Área de control interno

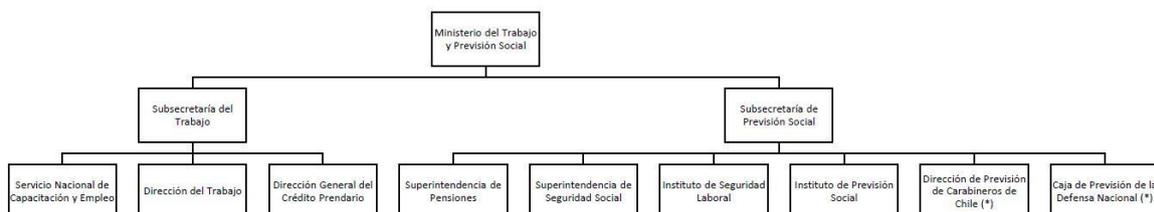
Entre los desafíos para el año 2023, se encuentra la ejecución del Plan Anual de Auditoría 2023, en el cual, fueron comprometidos 41 trabajos de carácter Ministeriales, Gubernamentales e Institucionales, de los cuales 24 corresponden a auditorías.

- Área de Planificación y Control de Gestión:

Se continuará el proceso de segunda mantención correspondiente a los años 2022 y 2023 respectivamente, del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, constituyendo un importante desafío para el Servicio el cual cuenta con un sistema de gestión de calidad maduro y totalmente implementado y que funciona de manera eficiente adaptado a cada proceso y de fácil entendimiento por los usuarios internos, lo que permite dar cumplimiento a cabalidad en los requisitos exigidos por la normativa.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

### ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(\*):Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

No se ha cargado el Organigrama

## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director del Servicio (S)	Rodrigo Piaggio Bermúdez
Director Hospital DIPRECA	Daniel Pérez Arraño
Fiscal (S)	Pablo Pino Valenzuela
Administrador General	Fernando Vega Evaristi
Jefe Administración de Fondos de Salud	Paulina Sesnic Salazar
Contador General (S)	Alex Rojas Paez
Secretario General (S)	Jose Miguel Gutierrez Acevedo
Jefe Gestión de Personas	Mónica Quiroz Beiza
Encargado Organización y Métodos	Raúl Ianiszewski Pérez
Jefe Auditoria Interna	Paola Díaz Zamora
Jefe Tecnologías de la Información (S)	Alex Saavedra Carrasco
Jefe Atención Integral al Beneficiario	Daniel Morales Ponce de Leon

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	44
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	52
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	53
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	54
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	56

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	120	57.7%	70	54.7%	190
Planta	88	42.3%	58	45.3%	146
Total	208	100.0%	128	100.0%	336

### Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	69	33.2%	23	18.0%	92
Directivos	13	6.2%	12	9.4%	25
Auxiliares	5	2.4%	12	9.4%	17
Profesionales	53	25.5%	48	37.5%	101
Administrativos	68	32.7%	30	23.4%	98
Total	208	100.0%	128	100.0%	336

## Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	2	1.0%	1	0.8%	3
ENTRE 25 y 34 AÑOS	46	22.1%	32	25.0%	78
ENTRE 35 y 44 AÑOS	72	34.6%	38	29.7%	110
ENTRE 45 y 54 AÑOS	61	29.3%	25	19.5%	86
ENTRE 55 y 59 AÑOS	17	8.2%	8	6.2%	25
ENTRE 60 y 64 AÑOS	7	3.4%	14	10.9%	21
65 Y MÁS AÑOS	3	1.4%	10	7.8%	13
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100.0%</b>	<b>128</b>	<b>100.0%</b>	<b>336</b>

## Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	35	25.7%	29	40.3%	64
Código del Trabajo	100	73.5%	42	58.3%	142
Reemplazo	1	0.7%	0	0%	1
Suplente	0	0%	1	1.4%	1
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100.0%</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>208</b>

## Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	47	34.6%	15	20.8%	62
Directivos	6	4.4%	5	6.9%	11
Auxiliares	0	0%	2	2.8%	2
Profesionales	22	16.2%	11	15.3%	33
Administrativos	22	16.2%	8	11.1%	30
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	39	28.7%	31	43.1%	70
Total	136	100.0%	72	100.0%	208

## Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
1 años o menos	14	40.0%	9	31.0%	23
Más de un año y hasta 2 años	10	28.6%	5	17.2%	15
Más de 2 y hasta 3 años	1	2.9%	2	6.9%	3
Más de 3 años	10	28.6%	13	44.8%	23
Total	35	100.0%	29	100.0%	64

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	3	18	43
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	29	50
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	75,0%	62,1%	86,0%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	3	18	18
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	18	43
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	100,0%	67,4%

### 2 Rotación de Personal

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	32	32
(b) Total dotación efectiva año t	347	342	342
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4,9%	9,4%	16,7%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	11	12	11
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	3	5
Otros retiros voluntarios año t	2	10	27
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	6	13

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	17%	32%	56%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	7	27	50
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	32	56
Porcentaje de recuperación (a/b)	41,2%	84,4%	89,3%

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	37	23	13
(b) Total Planta efectiva año t	181	163	146
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	20,4%	14,1%	8,9%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	8	0	47
(b) Total Contratos efectivos año t	166	179	190
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	4,8%	0,0%	24,7%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	279	285	311
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	80,4%	83,3%	92,6%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	12677	12361	14379
(b) Total de participantes capacitados año t	878	1038	1014
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14,4	11,9	14,2

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	3	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	81	77	50
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2,5%	3,9%	4,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	4.656	3833	4980
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	13,4	11,2	14,8

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	897	914	856
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	2,6	2,7	2,5

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	184	12
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,5	0,0

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	216	75	345
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,6	0,2	1,0

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	334	277	274
Lista 2	6	3	2
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	340%	281%	276%
(b) Total Dotación Efectiva año t	347	342	336
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	98.0%	82.2%	82.1%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	SI	SI	SI

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	NO	NO	SI

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	29	50
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	None%	None%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	None%	None%	None%

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

---

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

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**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
12	155	3.6	100%	\$1.536.380,296

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	<p>Se elabora y aprueba por REX N°002494/2022 “Manual de Procedimientos de detección y/o eliminación de prácticas discriminatorias institucionales”, por parte del Departamento de Gestión y Desarrollo de personas, en el que se integra la perspectiva de Género, cumpliendo con la finalidad es promover espacios laborales protegidos y el desarrollo equitativo de la carrera funcionaria de toda la dotación vigente en DIPRECA. Siendo ésta aplicable a toda la dotación funcionaria a nivel de los siguientes procesos: Proceso de reclutamiento y selección. Proceso de capacitación. Proceso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Proceso de igualdad de oportunidades en cargos de responsabilidad. Este documento promueve las buenas prácticas laborales, impactando de forma directa y positiva en el clima organizacional, enfatizando temáticas como: plan de desarrollo de la carrera funcionaria; representación equilibrada en cargos de responsabilidad; y acceso a capacitación.</p>
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>El año 2022 se desarrolló la continuidad de charlas de capacitación básica y avanzada en materias de Género implementadas en 2021, permitiendo instalar y profundizar un nuevo enfoque cultural sobre las acciones y medidas de igualdad de género en la institución. Ambas capacitaciones son visadas por la Red de expertas una vez completadas las capacitaciones y son incluidas dentro del Plan anual de capacitación. Capacitación básica: Dirigida a Funcionarios/as que no han sido capacitados/as con anterioridad. Se definió un alcance de capacitar un 5% de la dotación de funcionarios contando con un total de 8 horas cronológicas, logrando un cumplimiento del 11,14%. Con materias abordadas como sistema de sexo-genero, estereotipos y roles, división sexual del trabajo, construcción cultural, simbólica y social de género, entre otros. Capacitación avanzada: Entre noviembre y diciembre de 2022, se realizaron charlas de capacitación dirigida al 100% de las jefaturas que se desempeñan en las oficinas de Pensiones, Salud, Servicio Social, Servicio Jurídico, FAS, Personal, Relaciones Públicas, Organización y Métodos, y equipo de género, con un total de 20 horas cronológicas, logrando un cumplimiento del 100%.</p>
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	<p>En el año 2021, se realizó una encuesta de satisfacción al 70% de los representantes transitorios/as, visibilizando que esta labor es mayormente realizada por el sexo femenino, dedicándose exclusivamente a el/la adulto/a incapacitado/a, sin ser remuneradas. Es por esto, que en el año 2022 fueron impartidas medidas que generaron acciones socio-educativas que aportaron a los roles de cuidado y el mejoramiento de vida de las personas beneficiarias de la institución. Se realizaron talleres a nivel nacional, dirigidos hacia los representantes transitorios/as vigentes, abordando materias tales como: -Salud. - Asistencia Jurídica y/o social. -Cuidados para el adulto mayor dependiente. -Corresponsabilidad. -Contención familiar. Dichas materias se relacionaron al ámbito de género, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En relación con lo anterior, se entregaron charlas de manera presencial y online en los casos de regiones y, de manera extraordinaria, se estableció una sesión para rezagados permitiendo así la participación de los beneficiarios, logrando de esta manera, capacitar a un 51,4% de los y las representantes transitorios/as de una meta del 50%. El bajo porcentaje de participación se debe a motivos laborales de los y las participantes, falta de acceso computacional y/o falta de cuidador/a de respiro que les permitiera participar.</p>

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Creación Comité de Equidad de Género	Se aprueba política de Equidad de Género, con Resolución Exenta N° 2492/2023, que constituye comité de Género , con el fin de Equiparar las oportunidades entre hombres y mujeres, logrando un trato igualitario en el desarrollo de sus funciones y convivencia diaria.

## 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, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	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 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.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	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>