



RESOLUCIÓN EXENTA N° **00547/2026**

MAT: APRUEBA PLAN ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL AÑOS 2026-2028.

Santiago, 30 de abril de 2026

VISTOS:

- a. El D.L. N° 844 y el artículo 18° n) del D.S. N° 103, ambos de 1975, del Ministerio de Defensa Nacional, Ley y Reglamento Orgánico de esta institución;
- b. La Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
- c. El D.F.L. N° 2 del año 1968 del Ministerio de Defensa Nacional Estatuto del Personal de Carabineros de Chile;
- d. La Ley N° 18.458 de 1985 del ministerio de Defensa Nacional que establece el régimen previsional del personal de la Defensa Nacional;
- e. Lo señalado en el Decreto de nombramiento N°32 de fecha 15 de enero de 2025 del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, que designa Director de DIPRECA;
- f. La Resolución N° 36 de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del Trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 8° del Reglamento Orgánico de este Organismo Previsional, establece que la Oficina de Organización y Método de esta entidad, debe estudiar permanentemente la organización y funcionamiento de ésta y sus dependencias;
2. Que, en cumplimiento de dicho mandato, mediante la Comunicación Interna N° 21 de 28 de abril de 2026, la referida Oficina informó que este revisó este Plan Estratégico Institucional años 2026-2028, a que se refiere el presente acto administrativo, en conjunto con el Director de Previsión y las jefaturas de Área;
3. Que, este Plan Estratégico Institucional años 2026-2028, tiene como objetivo entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias mediante un modelo moderno, eficiente y sustentable, que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género y promoviendo el cuidado y la conciencia medioambiental en todas nuestras áreas de gestión.;
4. Que, de acuerdo a lo establecido en el Ley N° 19.880, en su artículo 3, se requiere dictar un acto administrativo que contenga la declaración de voluntad, realizada en el ejercicio de las funciones de la Dirección del Servicio;
5. Que, por razones de buen servicio y, en uso de las facultades que me confieren las leyes y reglamentos vigentes.

RESUELVO:

1. APRÚEBASE, a contar de la fecha el presente Plan Estratégico Institucional años 2026-2028, cuyo texto se transcribe a continuación:



DIPRECA
Ministerio de
Seguridad
Pública

Gobierno de Chile

Plan Estratégico DIPRECA 2026-2028



ÍNDICE

SOBRE DIPRECA	03
PROYECTANDO EL FUTURO INSTITUCIONAL: CONSOLIDACIÓN, INNOVACIÓN Y VALOR PÚBLICO	04
EJES ESTRATÉGICOS	05
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°1	06
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°2	08
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°3	10
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°4	12

Sobre DIPRECA

Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias mediante un modelo moderno, eficiente y sustentable, que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA. Lo anterior, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género y promoviendo el cuidado y la conciencia medioambiental en todas nuestras áreas de gestión.

Visión

Ser una organización, moderna, confiable y transparente, entregando productos y servicios de calidad de manera oportuna, cercana e inclusiva a nuestros beneficiarios y beneficiarias.

Valores Institucionales

I. Compromiso

II. Confianza

III. Transparencia



Proyectando el futuro institucional: consolidación, innovación y valor público

El Plan Estratégico Institucional 2026–2028 de DIPRECA da continuidad al proceso de planificación iniciado en el período anterior, profundizando los avances alcanzados y proyectando nuevos desafíos en un entorno público dinámico y exigente. Este instrumento se configura como una hoja de ruta orientada a consolidar una gestión moderna, fortaleciendo la capacidad institucional para responder de manera oportuna, eficiente y sostenible a las necesidades de sus beneficiarios y beneficiarias.

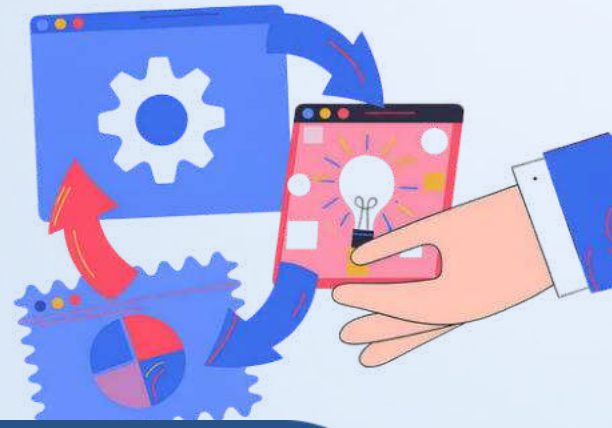
En esta nueva etapa, el Plan no sólo recoge los aprendizajes del ciclo previo, sino que también refuerza el compromiso con una gestión basada en evidencia, centrada en las personas y alineada con los principios de calidad del servicio, transparencia y mejora continua. Su construcción responde a un proceso participativo que integra la visión de las distintas áreas del servicio, permitiendo articular objetivos comunes y orientar los esfuerzos hacia resultados concretos que impacten positivamente en la experiencia usuaria.

La planificación para este trienio pone énfasis en la optimización de procesos, la transformación digital, el fortalecimiento de la interoperabilidad de los sistemas, y el desarrollo de capacidades institucionales que promuevan la innovación, la sostenibilidad y la equidad de género. Asimismo, incorpora de manera transversal el enfoque medioambiental y el bienestar de las personas, entendiendo que estos elementos son clave para una gestión pública responsable y con sentido de futuro.

Avanzar en esta dirección implica consolidar una cultura organizacional basada en la colaboración, la integridad y el compromiso con lo público. Este Plan Estratégico representa, en ese sentido, una oportunidad para fortalecer lo construido, abordar brechas identificadas y proyectar a DIPRECA como una institución cada vez más cercana, confiable y preparada para los desafíos presentes y futuros.



Ejes Estratégicos



GESTIÓN USUARIA

Fortalecer la relación con la población beneficiaria mediante la mejora continua de la experiencia usuaria, optimizando los canales de atención, ampliando la cobertura territorial y asegurando servicios oportunos, accesibles y de calidad, con enfoque de género y pertinencia en la atención.

INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

Impulsar la modernización institucional a través de la incorporación de tecnologías, la digitalización de procesos, el fortalecimiento de la ciberseguridad y la interoperabilidad de los sistemas, promoviendo una gestión más eficiente, segura y orientada a la continuidad operativa.

GESTIÓN DE PROCESOS

Consolidar una gestión interna eficiente mediante la mejora y estandarización de procesos, el fortalecimiento del control de gestión, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo, incorporando criterios de sostenibilidad ambiental y equidad de género en el quehacer institucional.

PERSONAS Y CLIMA LABORAL

Promover el desarrollo de las personas y una cultura organizacional basada en la integridad, la equidad y el compromiso, fortaleciendo el clima laboral, la gestión del talento, la prevención de riesgos psicosociales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Objetivo Estratégico N°1

“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, con enfoque de género.”



Perspectiva: Gestión Usuaría

OBJETIVO ESPECIFICO INDICADOR	INDICADOR	RESPONSABLE
Reducir progresivamente el tiempo promedio requerido para la tramitación del proceso de haberes insolutos mediante la optimización de procedimientos internos, la implementación de herramientas digitales y la capacitación del personal involucrado, con el fin de mejorar la eficiencia y la satisfacción de los usuarios.	Porcentaje de disminución del tiempo promedio de tramitación del proceso de haberes insolutos.	
Disminuir el tiempo promedio de tramitación de las pensiones de retiro a través de la simplificación de los requisitos documentales, el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional y el uso de sistemas de gestión automatizada, garantizando un acceso más oportuno a los beneficios por parte de los/as beneficiarios/as.	Porcentaje de disminución del tiempo promedio en la tramitación del proceso de concesión de pensiones de retiro.	Administrador/a General
Optimizar la entrega de información y servicios institucionales mediante la ejecución oportuna de las actividades planificadas, fortaleciendo los canales de atención, incorporando herramientas digitales y capacitando al personal para mejorar la calidad y eficiencia del servicio.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de optimización en la entrega de información y servicios de DIPRECA.	Jefatura Departamento de Atención Integral al Beneficiario/a Jefatura Oficina de Comunicaciones Institucionales y Participación Ciudadana
Desconcentrar la atención presencial de DIPRECA y ampliar la cobertura territorial de los servicios y productos de Previsión, Salud y Asistencias, mediante la ejecución planificada de actividades en terreno y a través de oficinas auxiliares, orientadas a acercar la oferta institucional a la población beneficiaria que reside en comunas y provincias con acceso restringido a las plataformas de atención de la Institución.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Programa anual de atención territorial de DIPRECA	Jefatura Departamento Atención Integral al Beneficiario/a
Impulsar la mejora continua en la calidad del servicio, fortaleciendo la experiencia usuaria y la transformación digital institucional, a través de la ejecución efectiva de las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de Mejoramiento de Calidad de servicio, Experiencia Usuaria y Transformación Digital.	Comité Institucional de Calidad de servicio, Experiencia Usuaria y Transformación Digital Jefatura Oficina de Organización y Métodos



Objetivo Estratégico N°2

“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, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género y el cuidado ambiental.”



Perspectiva: Innovación Institucional

OBJETIVO ESPECIFICO INDICADOR	INDICADOR	RESPONSABLE
Ejecutar en tiempo y forma las actividades contempladas en el Plan de Inversión en Infraestructura y Tecnología del Hospital DIPRECA, durante el período anual, con el fin de fortalecer la autogestión y avanzar en la modernización de los servicios hospitalarios.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de inversión en infraestructura y tecnología del Hospital DIPRECA, para optimizar la autogestión y modernización del Hospital.	Director/a Hospital DIPRECA
Implementar y monitorear planes de trabajo individualizados para los/las beneficiarios/as del Hospital DIPRECA, orientados a disminuir las brechas identificadas en calidad y eficiencia, a partir del análisis de datos estadísticos, resultados clínicos y reclamos de usuarios/as.	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo para el/la Beneficiario/a, basado en el levantamiento de información de brechas en calidad y eficiencia desde el punto de vista estadístico, clínico y de reclamos de usuarios/as del Hospital.	
Asegurar el cumplimiento efectivo de la ejecución de actividades del Plan, con el fin de fortalecer la protección de los activos digitales, minimizar riesgos informáticos y garantizar la continuidad operativa de la organización.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de trabajo de herramientas de seguridad de la información y ciberseguridad.	Jefatura Oficina de Seguridad de la Información y Ciberseguridad



Objetivo Estratégico N°3

“Articular el correcto funcionamiento Institucional, impulsando cambios y procesos de innovación, con responsabilidad ambiental y enfoque de género.”



Perspectiva: Gestión de Procesos

OBJETIVO ESPECIFICO INDICADOR	INDICADOR	RESPONSABLE
Ejecutar de manera eficiente las actividades establecidas en el Plan de revisión y propuesta de modificación legal, con el fin de entregar a la autoridad legislativa anteproyectos que puedan ser considerados hacia la implementación de un sistema legal sustentable y moderno a largo plazo, asegurando el cumplimiento de las acciones programadas dentro del período establecido.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de revisión y propuesta de modificación legal para obtener un sistema sustentable y moderno a largo plazo.	Fiscal del Servicio
Ejecutar las actividades planificadas en el Plan Anual, mediante la implementación de mecanismos de seguimiento continuo, asignación eficiente de recursos clínicos y administrativos, y uso de herramientas de monitoreo de desempeño, con el propósito de disminuir los tiempos de espera, priorizar casos según criterios de riesgo clínico y optimizar la capacidad resolutive de la red asistencial.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de optimización de la gestión de listas de espera.	Director/a Hospital DIPRECA
Fortalecer la recuperación de fondos administrados por DIPRECA mediante la ejecución sistemática y oportuna de las actividades definidas en el Plan Anual de Recuperación, orientadas a la regularización y reintegro de recursos asociados a personal reincorporado, deudas y licencias médicas, contribuyendo así a una gestión financiera más eficiente y al resguardo de los recursos institucionales.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de recuperación de fondos públicos	Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Administrador/a General Contador/a General
Supervisar y garantizar la ejecución eficiente y oportuna del presupuesto asignado a los subtítulos 22 y 29, de manera que al finalizar el tercer trimestre se haya alcanzado un alto porcentaje de gasto ejecutado acumulado, conforme a la planificación financiera anual.	Porcentaje del gasto ejecutado acumulado al tercer trimestre correspondiente a los subtítulos 22 y 29.	Contador/a General
Ejecutar de manera oportuna y eficiente las actividades contempladas en el Plan Anual para la Optimización del Proceso de gestión de riesgos institucional, con el propósito de fortalecer la capacidad de la institución para identificar, evaluar y mitigar los riesgos que puedan comprometer el logro de los objetivos estratégicos.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual para la optimización del proceso de gestión de riesgos institucional.	Jefatura Oficina de Organización y Métodos



Objetivo Estratégico N°4

“Aumentar los niveles de conocimiento y compromiso en las personas que son parte de la Institución, priorizando la transversalización del enfoque de género y el cuidado medioambiental.”



Perspectiva: Personas y clima laboral

OBJETIVO ESPECIFICO INDICADOR	INDICADOR	RESPONSABLE
Ejecutar las acciones dentro del plan orientadas a prevenir los riesgos psicosociales, promover la tolerancia cero de la violencia en el trabajo, incorporando transversalmente el enfoque de género para promover un entorno laboral saludable, inclusivo y equitativo.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual para la gestión de riesgos psicosociales laborales y potenciar el proceso de gestión de personas, con la finalidad de fortalecer la carrera funcionaria e integrar el enfoque de género.	Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Impulsar la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) del Servicio, a través del cumplimiento de las actividades contempladas en su plan de acción, con el fin de promover entornos laborales más equitativos y conciliadores, y avanzar en el cumplimiento de los estándares necesarios para la acreditación en igualdad de género.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del Servicio.	Representante Alta Dirección SGIGC Equipo Coordinador SGIGC Jefatura Oficina de Organización y Métodos
Supervisar y controlar la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Acreditación del Programa Oficina Verde, con el propósito de fortalecer el cumplimiento de los estándares ambientales y promover prácticas sostenibles dentro de la institución.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual de acreditación en el Programa Oficina Verde.	Comité Institucional de Estado Verde Jefatura Oficina de Organización y Métodos
Implementar el Plan de Integridad Institucional promoviendo una cultura organizacional basada en la probidad y la transparencia.	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan anual del sistema de integridad, elaborado conforme a las directrices del Comité de Integridad Institucional y los lineamientos establecidos por el Servicio Civil.	Comité de Integridad Institucional





DIPRECA

2. DIFÚNDASE, la presente resolución entre el personal de la institución, para su debido conocimiento y aplicación.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



Carlos Capurro Duprè
DIRECTOR DIPRECA

G. 980-2026

PPV/LBS



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada

Documento original disponible en: <https://dipreca.ceropapel.cl/validar/?key=20745494&hash=4db3c>