

APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA, DEL JEFE DIVISIÓN BENEFICIOS, DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, DEL PERÍODO QUE INDICA.

**RESOLUCIÓN
EXENTA N° 406**

SANTIAGO, 19 OCT 2018

VISTOS:

1.- La Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, que establece la nueva Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social y crea entre sus órganos, el Instituto de Previsión Social determinando sus funciones y atribuciones; y el D.F.L. N° 4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija la Planta de Personal y fecha de iniciación de actividades de este Instituto.

2.- La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra establecido en el D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

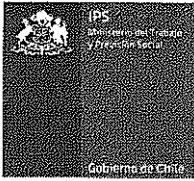
3.- La Ley N° 20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

4.- La Ley N° 19.882, de 2003, que regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos, que en su Título VI, artículo Trigésimo Séptimo, referido al Sistema de Alta Dirección Pública, señala que los cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo. Para otorgar a un cargo la calidad de segundo nivel jerárquico de un servicio público, sus titulares deberán pertenecer a la planta de directivos y depender en forma inmediata del jefe superior o corresponder a jefaturas de unidades organizativas que respondan directamente ante dicho jefe superior, cualquiera sea el grado o nivel en que se encuentren ubicados en la planta de personal. Los subdirectores de servicio y los directores regionales serán siempre cargos del segundo nivel jerárquico.

5.- El Decreto Supremo N°172, de 2014, del Ministerio de Hacienda que aprueba nuevo reglamento que regula los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5° del título VI de la ley 19.882.

6.- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra establecido en el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.- El D.F.L. N°278, de 1960, del Ministerio de Hacienda, el D.L. N°49, de 1973; el artículo 57°, de la Ley 20.255, y lo establecido, en la Resolución 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón.



406

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante Resolución RA 954/462/2018, de 06 de julio de 2018, tomada razón por la Contraloría General de la República en igual fecha, esta Dirección Nacional, dispuso la renovación del nombramiento en el cargo de Alta Dirección Pública de don **JOSÉ MIGUEL LAGOS SERRANO**, RUT N° [REDACTED], en Calidad de Titular, como **JEFE DIVISIÓN**, Grado 2 E.U.S., Planta de Directivos del Segundo Nivel Jerárquico, cargo de Alta Dirección Pública del Instituto de Previsión Social, para desarrollar funciones en Santiago, Región Metropolitana, por un plazo de tres años, a contar del 08 de julio de 2018 y hasta el 08 de julio de 2021, fijando el porcentaje de la asignación que le corresponde, de acuerdo a la Ley N° 19.882, citada en el Vistos N°4, de la presente Resolución, que asciende a un 45%.

2.- Que, por Oficio Ordinario N°157/2018, de 12 de octubre de 2018, la División Beneficios remitió a esta Dirección Nacional, para su formalización, el Convenio de Desempeño Alta Dirección Pública, de don **JOSÉ MIGUEL LAGOS SERRANO**, correspondiente a su periodo de gestión julio 2018-junio de 2021.

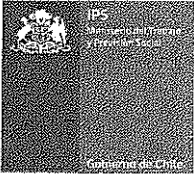
RESUELVO:

1.- Apruébase, el “**CONVENIO DE DESEMPEÑO ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**” del Jefe División Beneficios, don **JOSÉ MIGUEL LAGOS SERRANO**, RUT N° [REDACTED], Directivo Grado 2 E.U.S, Planta de Directivos del Segundo Nivel Jerárquico de la Institución, cargo de Alta Dirección Pública del Instituto de Previsión Social, documento que consta de diez (10) hojas y que forma parte integrante de la presente Resolución.

2.- Déjase constancia que, para cada una de las metas definidas en el referido Convenio de Desempeño, se han establecido para cada período, los objetivos esperados, porcentajes de ponderación, indicadores, fórmulas de cálculo, medios de verificación y supuestos básicos, cuyo seguimiento y control se realizará a través de la entrega a la Dirección Nacional, de los informes periódicos pertinentes, según las fechas de evaluación determinadas en el mismo.

3.- Publíquese en la sección denominada “Compromisos de Gestión Institucional” del banner IPS Transparente de su página web “Formulación y/o renovación convenios referidos a Convenios de Alta Dirección Pública (ADP), nombrados o renovados durante el año 2018”.

4.- Remítase a la Dirección Nacional del Servicio Civil, el Informe del Convenio de Desempeño singularizado en el Resuelvo precedente y a la División Planificación y Desarrollo.



Notifíquese, regístrese y distribúyase por Departamento Secretaría General y Transparencia, a las Jefaturas de las unidades incluidas en la Distribución de la presente Resolución.


INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
DIRECTOR NACIONAL
PATRICIO CORONADO ROJO
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

DISTRIBUCION:


- Gabinete Dirección Nacional
- Subdirección de Sistemas de Información y de Administración
- Subdirección Servicios al Cliente
- División Jurídica
- División Planificación y Desarrollo
- División Beneficios
- División Atención a Clientes
- Departamento Contraloría Interna
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Departamento Administración e Inmobiliaria
- Departamento Finanzas
- Departamento Cobranza Institucional
- Departamento Secretaría General y Transparencia
- Departamento Auditoría Interna
- Unidad Apoyo Documental de la División Jurídica
- A la Dirección Nacional del Servicio Civil.

NSB
YGF/ASO/MEGA/JRAB/MRC/RJM/rpm

Aprueba Convenio Desempeño ADP julio 2018-julio 2021, Jefe División Beneficios

X.- 23 (Folio D.S.G.T. 1566-1068)

g,h

 Gobierno de Chile	CONVENIO DE DESEMPEÑO ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	DIVISION PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	
		Fecha: 26/06/2018	Página: 1 de 10
Elaborado por: Analista de Gestión (XHG)	Revisado por: Jefa Subdepartamento Gestión de Indicadores Institucionales.	Aprobado por: Jefa Departamento Compromisos Institucionales	

CONVENIO DE DESEMPEÑO ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

JEFE DE DIVISIÓN BENEFICIOS

AÑO 2018

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	José Miguel Lagos Serrano
Cargo	Jefe División de Beneficios
Institución	Instituto de Previsión Social
Fecha nombramiento	07 de Julio de 2018
Dependencia directa del cargo	Director Nacional
Período de desempeño del cargo	Desde el 07 de julio 2018 hasta el 07 de julio 2021

Fecha evaluación 1er año de gestión	julio 2019 – agosto 2019 ¹
Fecha evaluación 2do año de gestión	julio 2020 – agosto 2020 ²
Fecha preevaluación	15 de enero 2021 ³
Fecha evaluación final	julio 2021 – agosto 2021 ⁴

¹ Período de evaluación desde julio 2018 hasta junio 2019.

² Período de evaluación desde julio 2019 hasta junio 2020.

³ Período evaluación desde julio 2020 a diciembre 2021

⁴ Período de evaluación desde julio 2020 hasta junio 2021, correspondiente a la tercera evaluación y debe contener un resumen ejecutivo de los tres años de gestión.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo 1: Potenciar los procesos de recaudación, registro de cotizaciones, concesión y pago, para mejorar la calidad de la información y servicios entregados a la ciudadanía.

Ponderación: 20%

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
		Metal/ Ponderador año 1	Metal/ Ponderador año 2	Metal/ Ponderador año 3		
1) Porcentaje de Beneficios de las áreas Particulares, Públicos y Servicio Social que se le concede el pago y/o resolución de beneficios previsionales en un plazo máximo de 14 días en el año t.5	(Sumatoria de Beneficios de las áreas Particulares, Públicos y SSS que se le concede el pago y/o resolución de beneficios previsionales en un plazo máximo de 14 días en el año t/Nº Total de Beneficios de las áreas Particulares, Públicos y SSS con concesión de pago y/o resolución de beneficios previsionales en el año t) *100	88%	89%	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Informes del Sistema Computacional y Listado diario de finiquitados, obtenido de Archivo del Sistema Concesión de Beneficios, reportado al Jefe División Beneficios, para su posterior envío el día 5 de cada mes a la División Planificación y Desarrollo. - Registro de información Planilla SIG generado por Departamento Gestión de Beneficios, el día 5 de cada mes, y enviado a la División Planificación y Desarrollo. - Informe Gestión Institucional emitido por la División Planificación y Desarrollo, el día 23 de cada mes, y publicado en Intranet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad al 100% de las interfaces en línea y sistemas por parte de organismos externos tales como SRCel, u otros que se requiera para el proceso de concesión de estos beneficios.
2) Porcentaje del monto mensual distribuido de planillas de cotizaciones previsionales en el año t.	(Monto mensual de planillas de cotizaciones previsionales electrónicas distribuido en el mes t / Monto mensual de planillas de cotizaciones previsionales electrónicas recaudado el mes t)	95%	96%	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Informe mensual de distribución Electrónica generado por Subdepto. Control de Recaudación del Depto. Gestión Recaudación. - Informe Mensual de Recaudación Electrónica generado por Unidad Control Recaudación de Subdepto Tesorería del Dpto. Finanzas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujeto a 100% de operación de los sistemas informáticos asociados al proceso recaudación. - Sujeto a contar con respuesta informática en tiempo y forma correcta, respecto de los incidentes reportados asociados a la distribución de las planillas - Sujeto a que no existan cambios en los lineamientos gubernamentales o cambios en

5 Se considerarán para la medición de este indicador, los beneficios finiquitados (señalados en las leyes orgánicas de las ex cajas de previsión, Ley Nº 15.386 y otras, así como los beneficios complemento al sistema de reparto, a saber: Desahucio (D.F.L. Nº 2, de 1970), Indemnizaciones (Ley Nº 19.715), Seguro de Vida, Bonificaciones (Leyes Nº 19.403, 19.539 y 19.953), Bonificaciones art. 19 Ley Nº 15.386, Reembolsos de Fondos por Fallecimiento (Ley Nº 19.728), Liberación de Imposiciones (Ley Nº 10.754). Exención de Imposiciones (Decretos asociados con la Ex Canaempu), Rebaja de Imposiciones (D.F.L. Nº 1.340, de 1930 y DL Nº 3.501, de 1980) y que se hayan solicitado durante el periodo t. Se entenderá por finiquitado aquellos beneficios cuyas actividades de proceso hayan terminado con una concesión con cheque de pago, resolución de rechazo u otro finiquito del trámite (espera de alguna respuesta, sea esta de organismos externos o del interesado). También se considerarán en este cálculo los trámites correspondientes a Retiquitación de Pensiones, que es el recalcado de un beneficio concedido con anterioridad, producto de nueva información, con la cual se debe ajustar este beneficio en atención a los nuevos antecedentes. Para medir el tiempo de respuesta en el finiquito de estos beneficios, se cuenta desde la fecha de solicitud del beneficio, realizada en las sucursales del instituto como en el nivel central, hasta el día que se emita la resolución de concesión, rechazo u otro finiquito, en días hábiles.

<p>4) Porcentaje de Bonificación por Hijo Nacido Vivo concedidas o rechazadas dentro del plazo establecido de 17 días hábiles en el año t 8</p>	<p>(Sumatoria de Bonificación por Hijo Nacido Vivo concedidas o rechazadas dentro del plazo establecido de 17 días hábiles en el año t /N° total de Bonificación por Hijo Nacido Vivo concedidos o rechazados en el año t) *100</p>	<p>95%</p>	<p>10%</p>	<p>97%</p>	<p>10%</p>	<p>- Reporte Sistema Pilar Solidario, emitido por el Departamento Gestión de Beneficios, el día 5 de cada mes, y enviado al jefe de la División Beneficios y División Planificación y Desarrollo. - Registro de información Planilla SIG generado por Departamento Gestión de Beneficios, el día 5 de cada mes, y enviado a División Planificación y Desarrollo. - Informe Gestión Institucional emitido por División Planificación y Desarrollo, el día 23 de cada mes, y publicado en Intranet.</p>	<p>Civil, AFP, Compañía de Seguros de Vida, Dipreca, Capredena y otras entidades) actualizan y envían oportunamente la información necesaria para efectuar el proceso de Elegibilidad, el cual es fundamental para la resolución de los beneficios. - Disponibilidad al 100% de las interfaces en línea y sistemas por parte de organismos externos tales como SRCel, otros que se requiera para el proceso de concesión de este beneficio.</p>	<p>- Definición de nuevos lineamientos y prioridades ministeriales que afectan el proceso de concesión de la Bonificación por Hijo Nacido Vivo, y por tanto, es necesario reformular el compromiso. - La meta comprometida se puede cumplir si los diferentes servicios y/o entidades involucradas en el proceso de concesión (Ministerio de Desarrollo Social, Registro Civil, AFP, Compañía de Seguros de Vida, Dipreca, Capredena y otras entidades) actualizan y envían oportunamente la información necesaria para efectuar el proceso de Elegibilidad, el cual es fundamental para la resolución de los beneficios.</p>
---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	---

8 La Bonificación por Hijo Nacido Vivo es un aporte que entrega el Estado a todas las mujeres de 65 o más años de edad que lo soliciten, sin importar su condición social, laboral o económica, sólo por el hecho de haber sido madres. Se concretará como una Bonificación por cada hijo nacido vivo o adoptado, que se depositará en la cuenta de capitalización individual de la mujer, aumentando sus fondos, previsionales y su pensión final. La medición de este indicador se realizará en días hábiles se acuerdo a lo siguiente: 1.- Para las solicitudes de Bonificación por Hijo Nacido Vivo con beneficio del Sistema de Pensiones Solidaria (SPS), el tiempo se medirá desde la resolución del beneficio SPS hasta la resolución de la Bonificación por Hijo Nacido Vivo. 2.- Para las solicitudes de Bonificación por Hijo Nacido Vivo que presentan problemas como, inconsistencia de datos, sin entidad pagadora, sin fecha primera pensión, que deben ir a consulta a organismos externos (SRCel, AFP), el tiempo se medirá desde que se recibe la respuesta de estos organismos hasta que se resuelve la solicitud. 3.- Para Solicitudes de Bonificación por Hijo Nacido Vivo en las cuales exista completitud de los antecedentes requeridos, el tiempo se medirá desde la fecha de la presentación de la solicitud hasta la fecha de resolución del beneficio.
Las solicitudes de beneficios son procesadas de acuerdo con las fechas requeridas por el calendario de pagos, el cual a su vez se ejecuta en forma anticipada, a objeto de disponibilizarlo de acuerdo a las formas de pago previamente convenidas con las personas (Presencial y Electrónico principalmente). Por lo anterior, el último proceso de concesión del mes debe ajustarse a la fecha estipulada en dicho calendario, dado que la norma indica que el pago se debe efectuar al mes siguiente de la concesión (Compendio de la Superintendencia de Pensiones de enero 2011, Títulos V Sistema Solidario de Pensiones y VII Bonificación por Hijo Nacido Vivo para las Mujeres).

<p>5) Porcentaje de proyectos priorizados por la División de Beneficios finalizados en el año 19</p>	<p>(Sumatoria de proyectos priorizados por la División de Beneficios finalizados en el año t / Número total de proyectos priorizados por la División de Beneficios planificados en el periodo) *100</p>	<p>33% (1/3)</p>	<p>10%</p>	<p>33% (1/3)</p>	<p>10%</p>	<p>100% (3/3)</p>	<p>10%</p>	<p>- Registro de información Planilla SIG generado por la División de Beneficios el día 5 de cada mes, y enviado a División Planificación y Desarrollo. - Listado de proyectos priorizados por la División de Beneficios, de acuerdo a su plan subsidiario de planificación estratégica, emitido por esa área y enviado a la División de Planificación y Desarrollo. - Documento de inicio del proyecto emitido por la PMO de la División de Beneficios, enviado al Departamento de Compromisos Institucionales - Documento de cierre del proyecto emitido por la PMO de la División de Beneficios, enviado al Departamento de Compromisos Institucionales.</p>	<p>- Disponibilidad al 100% de las interfaces en línea y sistemas por parte de organismos externos tales como SRCel, otros que se requiera para el proceso de concesión de este beneficio.</p>
--	---	----------------------	------------	----------------------	------------	-----------------------	------------	---	--

9 El listado de Proyectos Priorizados por la División de Beneficios tiene por objeto generar mejoras a los procesos del área, alineándolo a la estrategia institucional, a partir de una revisión participativa del set de proyectos. Para el seguimiento se utilizará la metodología PMO IPS. De acuerdo a lo planificado, en el año 2018 se finaliza 1 proyectos, 0 en el 2019 y 2 en el 2020.

Objetivo 3: Integrar Gestión de Riesgos en los procesos de negocio y soporte, de forma de mitigar las posibles desviaciones en relación al cumplimiento de la estrategia institucional.

Ponderación: 10%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
6) Porcentaje de procesos con diseño e implementación de Indicadores Claves de Riesgos al año t10	(Sumatoria de procesos con diseño e implementación de Indicadores Claves de Riesgos al año t/ N° total de procesos considerados en la matriz de riesgo a nivel de la División) *100	25% (1/4)	50% (2/4)	100% (4/4)	- Ficha técnica de Indicadores claves de riesgos. - Reporte de seguimiento y control de indicadores claves de riesgos. - Registro de Planilla SIG, emitido por la División Beneficios los días 5 de cada mes y enviado a la División Planificación y Desarrollo	

10 Se entiende por Indicador Clave de Riesgo (ICR) a la herramienta que se emplea para monitorear y mitigar los impactos de posibles amenazas, y en consecuencia, entrega una alarma sobre el comportamiento del riesgo. El diseño e implementación de los ICR para el periodo se realizará de acuerdo con lo siguiente: año 1: 1 ICR; año 2: 1 ICR; año 3: 2 ICR. Se entenderá por diseño a la identificación del nombre y objetivo del proceso, definición del indicador que incluya el nombre, fórmula de cálculo, meta, sematización, nota técnica, medios de verificación; mientras que la implementación corresponderá a la medición de la métrica. Por último, para el cumplimiento del compromiso se requerirán mediciones durante al menos cuatro meses en el año.

Objetivo 4: Desarrollar nuevas formas de cocrear con el ciudadano a fin de agregar valor público.

Ponderación: 10%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
7) Porcentaje de clientes que declaran satisfacción con el servicio el año t 11	(Sumatoria de clientes que declaran satisfacción con el servicio el año t/N° total de clientes encuestados el año t)*100	91,49% 10%	91,49% 10%	91,49% 10%	Informe evaluación de encuestas emitido por la División Planificación y Desarrollo, en diciembre de cada año. Registro de información Planilla SIG generado por Departamento Gestión de Beneficios, el día 5 de cada mes, y enviado a División Planificación y Desarrollo. Informe de Gestión Institucional emitido por División Planificación y Desarrollo, el día 23 de cada mes, y publicado en Intranet.	La meta comprometida se puede cumplir si la demanda por servicios no supera las 505.000 transacciones mensuales en la red presencial, que son registradas a través del Sistema de Atención (SACH). Entrega de beneficios extraordinarios, tales como bonos especiales, subsidios u otros productos que incidan directamente en la dimensión de calidad y eficiencia en el servicio, componente significativo en la construcción del índice de satisfacción... a usuarios. Contingencias nacionales que no permitan a IPS mantener sus estándares de atención, y otros eventos como desastres naturales.

¹¹ Está contemplada la contratación de un consultor externo para realizar el estudio de satisfacción de usuarios en los Canales de Atención Presenciales y no Presenciales. Considerando el índice general, el umbral de satisfacción clasifica a los usuarios en dos categorías: insatisfechos (los que se encuentran bajo los 75 puntos) y satisfechos (los que se encuentran desde los 75 a 100 puntos). La encuesta de satisfacción será aplicada a todos los clientes de la red del Instituto de Previsión Social y el valor a informar será el resultado alcanzado a nivel nacional.

Objetivo 5: Fortalecer las competencias requeridas por la estrategia, velando por la probidad y transparencia y contar con funcionarios/as con mayor compromiso y motivación.

Ponderación: 30%

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
		Metal/ Ponderador año 1	Metal/ Ponderador año 2	Metal/ Ponderador año 3		
8) Porcentaje de hitos cumplidos del Plan de Gestión del Conocimiento de Cargos Críticos - Etapa II en el periodo 12.	(Sumatoria del cumplimiento de hitos del Plan de Gestión del Conocimiento Etapa - II comprometidos en el periodo / N° total de hitos planificados del plan de Gestión del conocimiento en el periodo) *100	33% (1/3 Hitos)	66% (2/3 Hitos)	100% (3/3 Hitos)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Planilla SIG, emitido por la División Beneficios los días 5 de cada mes y enviado a la División Planificación y Desarrollo. - Plan de Gestión del Conocimiento - Etapa II - Actualización del Levantamiento de necesidades para la elaboración del plan de Gestión del Conocimiento - Etapa II. - Definición de nuevos cargos críticos a incorporar en el Plan. (Diagnóstico Actualizado) - Cronograma de trabajo del Traspaso del conocimiento - Planilla de registro de actividades ejecutadas de Gestión del Conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - La meta comprometida se puede cumplir en la medida que no existan cambios en los lineamientos gubernamentales o cambios en el plan de formación técnica, por entrega de nuevos beneficios IPS ordenados por ley, que repercuten en el compromiso de capacitar en determinados ítems.
9) Porcentaje de hitos cumplidos del Plan "Operar en Situación de Contingencia", en el año t.	(Sumatoria del cumplimiento de hitos del Plan "Operar en Situación de Contingencia" / N° total de hitos planificados del Plan "Operar en Situación de Contingencia" en el periodo) *100	33% (1/3 Hitos)	66% (2/3 Hitos)	100% (3/3 Hitos)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Planilla SIG, emitido por la División Beneficios los días 5 de cada mes y enviado a la División Planificación y Desarrollo. - Plan para "Operar en Situación de Contingencia" - Definición de cargos críticos a considerar en la ejecución del Plan. - Planilla de registro de actividades ejecutadas del Plan para "Operar en Situación de Contingencia" - Informe de Evaluación por parte del supervisor directo del cargo 	<ul style="list-style-type: none"> - La meta comprometida se puede cumplir en la medida que no existan cambios en los lineamientos gubernamentales e institucionales, que afecten las prioridades de la División.


¹² El plan de Gestión del Conocimiento y su contenido, se elabora de acuerdo con el perfil y necesidades detectadas en el levantamiento de necesidades. En el desarrollo del plan además de vaciar necesidades detectadas, contiene recursos asignados, equipo, contenidos sistemáticos, destinatarios y diagnóstico levantado en el proceso de detección. Para el seguimiento de la ejecución del plan se utiliza una planilla de registros con información de la realización de la actividad, asistentes, área, temática, resultados y otros datos que permiten identificar brechas que permitan identificar brechas que formarán parte de la propuesta de reforzamiento por parte del equipo a cargo de la implementación del plan.

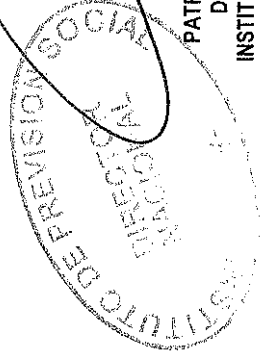
Fecha: 26/06/2018

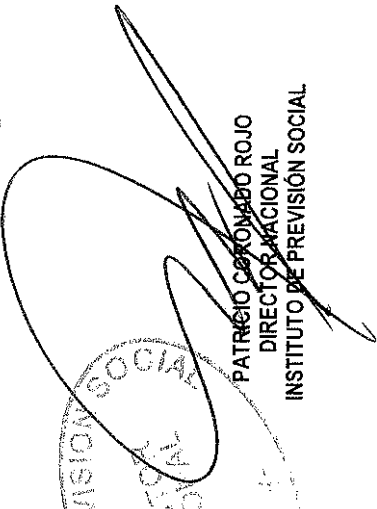
Página: 10 de 10

10) Porcentaje de actividades cumplidas del plan de trabajo anual para mejorar el clima laboral el año 113	(Sumatoria de actividades cumplidas del plan de trabajo anual para mejorar el clima laboral en el año t / N° total de actividades planificadas del plan de trabajo anual para mejorar el clima laboral en el año t) *100	80%	10%	90%	100%	100%	10%	crítico	- La meta comprometida se puede cumplir en la medida que no existan cambios en los lineamientos gubernamentales o cambios en el plan de trabajo, por entrega de nuevos beneficios IPS ordenados por ley, que repercutan en el compromiso de realizar las actividades definidas en el plan de trabajo. - La meta comprometida se puede cumplir en la medida que existan la autorización y los recursos disponibles para la implementación del plan de trabajo anual.
- Registro Planilla SIG emitida por la Subdirección de Servicios al Cliente enviada el día 5 de cada mes a la División Planificación y Desarrollo.	- Plan de trabajo anual para mejorar el clima laboral.	- Medio de verificación de cumplimiento de cada actividad (minuta, publicación en intranet, lista de asistencia, fotografías, invitaciones, etc.).							




JOSÉ MIGUEL LAGOS SERRANO
 JEFE
 DIVISION BENEFICIOS




PATRICIO CORONADO ROJO
 DIRECTOR NACIONAL
 INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL



¹³ El plan de trabajo se elabora anualmente, de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral. Su objetivo es instalar prácticas laborales positivas al interior de la División, potenciando el buen clima, permitiendo con ello conformar equipos de trabajo comprometidos y motivados.