



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Caja de Previsión de la Defensa
Nacional**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	18
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	30
.5. Anexos	32
.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	42
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	43
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	44
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	47

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, es un servicio público descentralizado dependiente funcionalmente del Ministerio de Defensa Nacional y en términos presupuestarios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su misión es “Satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarias/as, mediante la entrega eficiente, oportuna y moderna de servicios previsionales, financieros y de salud; la aplicación de mejoramiento continuo, innovación y perspectiva de género en su gestión y el compromiso de servicio público de sus funcionarios y funcionarias.”

Para la realización de estas tareas cuenta con una dotación de más de 1.170 funcionarios y funcionarias, distribuida en: Casa Matriz (Santiago); agencias regionales (Iquique, Valparaíso, Talcahuano, Valdivia, Punta Arenas), oficinas Regionales (Arica, Antofagasta, La Serena, Santiago Oriente, Talca, Chillán, Temuco y Puerto Montt) y la Red de Salud de CAPREDENA, la que está compuesta por 4 Centros de Salud y Rehabilitación, 2 de naturaleza hospitalaria (La Florida y Limache) y 2 de naturaleza ambulatoria (Santiago y Valparaíso), los que tienen como función entregar una atención integral y personalizada a los pensionados y pensionadas, al personal de las Fuerzas Armadas y a la comunidad en general.

Como organismo de Seguridad Social, sus principales productos estratégicos son los Servicios Previsionales (considera el pago de pensiones y demás asignaciones que se decreten en conformidad a las leyes en favor del personal sometido a su régimen y bonificaciones de salud de Medicina Curativa y del Fondo Solidario); Servicios Sociales y Financieros (servicios y beneficios complementarios a los previsionales, que contribuyen a mejorar las condiciones financieras de los pensionados y pensionadas) y Prestaciones de Salud (prestaciones Ambulatorias y Hospitalarias a través de la RED de Salud CAPREDENA).

El pago de pensiones es el principal servicio previsional de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y el monto ejecutado durante el año 2023 por este concepto alcanzó a MM\$ 1.416.911, lo que representó el 82,7% del gasto presupuestario institucional y el 11,8% del gasto en Prestaciones de Seguridad Social a nivel ministerial. El promedio mensual de pensiones pagadas fue de 104.758, correspondiendo a mujeres el 38,6% de los casos y a hombres el 61,4% de los casos.

Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa, de asistencia social y diferentes programas de ayuda social; la institución ejecutó un total de MM\$ 67.072.

Durante 2023, la Red de Salud CAPREDENA finalizó el año, contando con una capacidad de 177 camas al mes de diciembre, y brindó 138.917 consultas y procedimientos médicos y dentales, tanto a usuarios y usuarias del Sistema de Salud Capredena, como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria, lo que permitió el cumplimiento del 100% de las características obligatorias, en los ámbitos de: Respeto a la Dignidad del Paciente, Gestión de la Calidad, Gestión Clínica, Acceso, Oportunidad y Continuidad de la Atención, Competencias del Recurso Humano, Registros, Seguridad del Equipamiento y Seguridad de las Instalaciones, obteniendo por tercera vez la acreditación para los Centros de Salud Valparaíso y La Florida. De esta forma, la Red de Salud CAPREDENA se constituye como la primera Red Salud de la Defensa Nacional 100% acreditada.

Al mismo tiempo, durante el año 2023, la Red de Salud CAPREDENA llevó a cabo Operativos de Salud Extramurales, realizando intervenciones médicas fuera de sus instalaciones tradicionales, con el objetivo de acercar sus servicios a la comunidad, contribuyendo de esta manera a descomprimir las listas de espera de diversas cirugías, procedimientos y consultas, logrando atender a 2.157 personas en distintos hospitales públicos y servicios de salud regionales.

En el mismo sentido, en el marco de la alianza con el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), CAPREDENA ha extendido su atención de salud ocupacional en terreno, tanto en la Región Metropolitana como en diversas zonas del país, lo que se tradujo en la realización de exámenes ocupacionales a 4.701 personas (2.727 trabajadoras y 1.974 trabajadores) de empresas adheridas al ISL.

En el marco de la Transformación Digital del Estado, CAPREDENA durante el año 2023 ha continuado trabajando en la digitalización de sus trámites, a fin de que usuarios y usuarias accedan a una mayor cantidad de servicios en línea o encontrar información de forma más expedita a través de la web www.capredena.cl. Con este propósito, se implementaron nuevos trámites en línea, logrando pasar del 88% del año 2022, al 95% de sus trámites institucionales digitalizados el año 2023.

Por otra parte, bajo el mismo marco de la Ley N°21.180 sobre Transformación Digital del Estado, se dio cumplimiento a la fase de preparación, que consistió en la identificación de los Procedimientos Administrativos Específicos y Comunes, a fin de levantar la información básica que facilitará la posterior implementación y el uso de servicios transversales provistos por la División de Gobierno Digital del Ministerio

Secretaría General de la Presidencia, lo que nos permitirá avanzar progresivamente hacia una gestión digital en que los procedimientos administrativos institucionales dejen de ser realizados en papel y pasar a un soporte completamente electrónico.

En el ámbito de atención a usuarios y usuarias, en el año 2023 se efectuaron un total de 1.408.972 atenciones, a través de los diversos canales de atención como son canal presencial, canal digital y canal telefónico. Cabe destacar una considerable mejora de 10 puntos porcentuales, respecto al año anterior, en los resultados obtenidos en la “Medición de Satisfacción Usuaría (MESU), alcanzando un 84% satisfacción usuaria neta. Lo anterior obedece al esfuerzo diario de funcionarios y funcionarias, a través de todo el país, para hacer realidad la idea de un Estado cercano y eficiente para todos y todas; en especial para quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad.

En materia de Participación Ciudadana, CAPREDENA ha establecido distintos mecanismos de participación, tales como; acceso a información pública relevante (mediante sitio web, Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana, o gobierno transparente), consulta ciudadana (a través de ventanilla virtual o consulta ciudadana virtual, o diálogos participativos), Consejo de la Sociedad Civil (actualmente en funcionamiento y sesionando regularmente) y la Cuenta Pública Participativa.

En este marco es que se continuó con la entrega de un bono excepcional, sobre la base de una propuesta nacida desde el Consejo de la Sociedad Civil denominada “Plan Fraternidad”. Esta iniciativa, trabajada de forma conjunta, tiene como motivo central que CAPREDENA pudiese tener instancias de ayudas sociales para que sus pensionados/as y montepiados/as contasen con ellas sin la necesidad de solicitarla de manera presencial o por requerimiento, sino que, mediante cruces de información disponible y fueran otorgadas directamente por la institución a las personas con mayores premuras económicas. Durante el mes de octubre 2023 se materializó la entrega de este bono por única vez, por un monto de \$40.000 (se aumentó el monto en un 33% respecto al año anterior) a 1.458 pensionados/as y montepiados/as (1.386 mujeres y 72 hombres) mayores de 60 años, con ingresos inferiores a \$300.000 y que no fueran beneficiarios del bono invierno entregado por la Ley N°21.584 de junio de 2023.

Se ha continuado profundizando el enfoque de género en la gestión, mediante el desarrollo de diversas medidas enfocadas tanto a usuarios/as internos/as y externos/as, a fin de promover la erradicación de sesgos de género, la eliminación de cualquier tipo de violencia de género y fomentar el buen trato.

Los principales desafíos de CAPREDENA para el período siguiente se orientan a:

- Aumentar la satisfacción de usuarios y usuarias en relación con su experiencia con CAPREDENA tanto en los canales de atención presencial, telefónico y virtual, como en los servicios ofrecidos por los Centros de Salud.
- Propender al mejoramiento de la calidad de vida de funcionarios y funcionarias y sus cargas familiares y al desarrollo y perfeccionamiento social, económico y humano.
- Establecer convenios de colaboración conjunta con organismos de interés para usuarios, usuarias, funcionarios y funcionarias.
- Mejorar la focalización, calidad y oportunidad en la entrega de servicios y prestaciones.
- Fortalecer los servicios y prestaciones preventivas y curativas con altos estándares de calidad de los Centros de Salud y Rehabilitación.
- Gestión de Personas efectiva y eficiente, con el objeto de contar con personal idóneo, motivado y en óptimas condiciones.
- Asegurar un ambiente ocupacional adecuado, seguro y saludable.
- Fortalecer la transversalización del enfoque de género en todo el que hacer de la Institución.
- Mejorar la plataforma tecnológica y entrega de servicios en el marco de la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital.

Estos desafíos guiarán la gestión institucional en el corto y mediano plazo y nos permitirá ser reconocidos como referente nacional de Servicio Público de seguridad social integral, innovador, eficiente, transparente e inclusivo, trabajando siempre por contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestras usuarias y usuarios.

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

En el marco del desafío de un Estado cercano y eficiente, que vele permanentemente por entregar una atención de calidad a todas y todos los ciudadanos, durante el 2023 se logró mejorar significativa y considerablemente el promedio de satisfacción de usuarios y usuarias de Capredena. Un esfuerzo que tiene un foco especial en las personas con condiciones de mayor vulnerabilidad. Así, la “Medición de Satisfacción Usuaría (MESU) arrojó un incremento de diez puntos porcentuales con respecto al año anterior, alcanzando un 84% de satisfacción por parte de usuarios y usuarias.

De la mano a esto, la transformación digital del Estado es un objetivo institucional en el que se ha avanzado los últimos dos años. El 2023 se puso el acento en aumentar la cartera de servicios disponibles en línea como también en incentivar a los usuarios/as a realizarlos en las plataformas disponibles en nuestra web www.capredena.cl, donde pueden acceder de forma simple y expedita. En cifras esto se traduce en que, durante el año 2022, logramos llegar a un 87% de trámites institucionales digitalizados, y en el año 2023 se incrementó aún más el porcentaje, alcanzando un 95% de trámites institucionales digitalizados.

Con miras a seguir avanzando en condiciones de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, durante el 2023 Capredena profundizó una línea de trabajo en su gestión con enfoque de género, tanto a nivel interno con funcionarias y funcionarios, como hacía los usuarios y usuarias de la caja.

Así, por segundo año consecutivo se realizó el Programa de Empoderamiento de las Mujeres, un espacio dirigido a funcionarias de todo el país donde se busca resaltar y promover los liderazgos femeninos, y entregar herramientas prácticas para potenciar su desarrollo tanto laboral como personal. En esta oportunidad participaron un total de 15 funcionarias, las cuales fueron elegidas dentro de 35 postulantes, a través de criterios de selección especialmente vinculados con el programa.

Además, se promovió la identificación de sesgos y estereotipos de género, por lo que realizaron diversas capacitaciones que buscaban entregar herramientas a funcionarios y funcionarias para poder erradicarlos, como también para que puedan adquirir un mayor conocimiento en materia de diversidad y no discriminación. Estas capacitaciones, tanto de carácter internas como externas, fundamentalmente en identificación de sesgos y estereotipos de género, nuevas masculinidades y de sensibilización en

materias de violencia, a fin de desarrollar competencias que contribuyesen a incorporar el enfoque de género en el quehacer institucional. Esto no solo impacta positivamente en la institución, sino que también en la relación y calidad de la atención a la ciudadanía.

En relación a los usuarios y usuarias, se estableció dentro de los compromisos del programa de mejoramientos de gestión, la necesidad de seguir avanzando en la incorporación del enfoque de género en los distintos servicios que presta Capredena. En ese marco es que se gestionó un nuevo plan de bonificaciones con un aumento de la cobertura en las prestaciones con mayor tasa de incidencia en mujeres y hombres, tales como: mamografía, exámenes ginecológicos y examen de próstata. Esto permitió mejorar el reembolso de bonificaciones en un 75% en este tipo de prestaciones, lo que refleja que se han cumplido los objetivos de ofrecer mejoras para acceder a procedimientos y exámenes más demandados por hombres y mujeres.

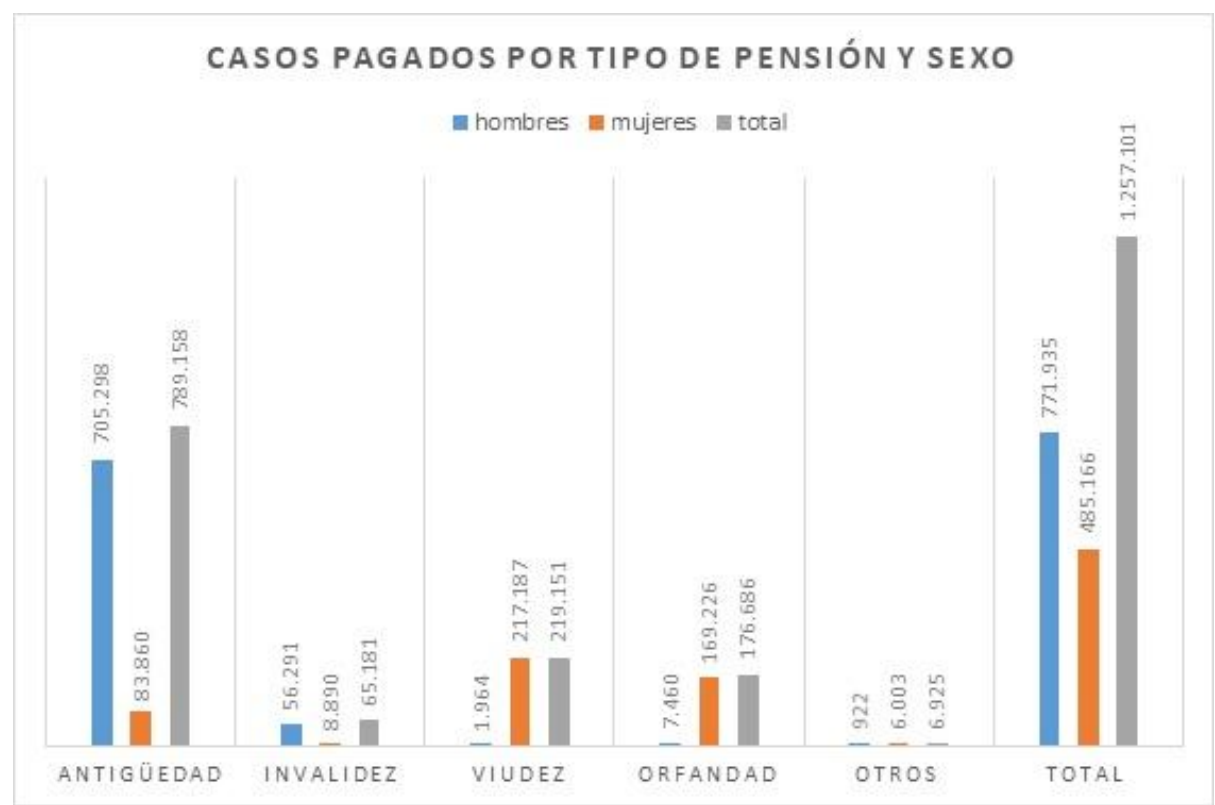
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

Servicios Previsionales:

El pago de pensiones es el principal producto de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y en el año 2023 se pagaron un total de 1.257.101 pensiones, por un monto total de MM\$ 1.416.911, con un promedio de 104.758 casos mensuales. De las pensiones pagadas en el año (casos), un 38,6% corresponde a mujeres y un 61,4% a hombres, y del monto total pagado, un 28% corresponde a mujeres y un 72% corresponde a hombres.

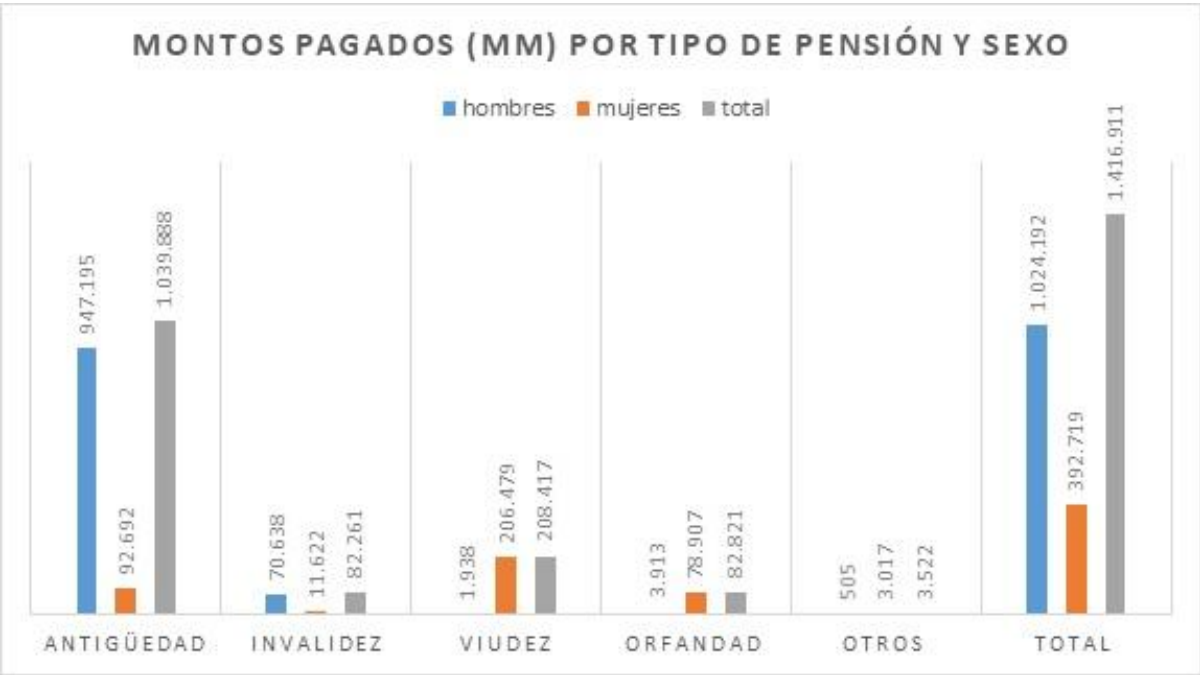
El monto promedio de estas pensiones fue de \$1.127.126 (\$1.326.786 la pensión promedio de hombres y \$809.453 la pensión promedio de mujeres).

GRÁFICO 1: Casos pagados por tipo de pensión y sexo



Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

GRÁFICO 2: Montos pagados por tipo de pensión y sexo



Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

Los indicadores de gestión comprometidos para la medición del tiempo promedio de tramitación de los primeros pagos tanto de pensiones de retiro, como de montepíos se optimizaron, sobre cumpliendo las metas propuestas. El tiempo promedio de tramitación del primer pago de pensiones de retiro alcanzó los 19,5 días promedio, cumpliendo un 117% de la meta propuesta de 22,8 días. A su vez el tiempo promedio de tramitación del primer pago de pensiones de montepíos y sus anticipos alcanzó los 31,5 días promedio, sobre cumpliendo en un 125% la meta propuesta de 39 días.

A través del Fondo Común de Beneficios, se cancelaron MM\$ 31.243, correspondientes a 928 Bonos de Reconocimiento, 862 casos corresponden a hombres, que equivale a un 93% y 66 casos corresponden a mujeres, que equivale al 7% de los bonos pagados. Según establece la Ley N°18.458, los/as imponente de CAPREDENA que se retiren de su respectiva Institución, sin derecho a pensión y se incorpore al Sistema Previsional establecido en el decreto ley N°3.500, tendrán derecho a un bono de reconocimiento.

TABLA 1: Bonos de reconocimiento pagados según causal de liquidación en el año 2023

Casos					Montos MM\$			
Causal	vejez	inutilidad	fallecimiento	Total	vejez	inutilidad	fallecimiento	Total
TOTAL	853	41	34	928	29.073	1.230	940	31.243
Hombres	789	41	32	862	28.117	1.230	927	30.274
Mujeres	64	0	2	66	956	0	13	969

Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente Ejecutivo al Consejo Directivo de CAPREDENA

De conformidad a la normativa vigente, se pagaron 2.730 indemnizaciones por Desahucio por un total de MM\$ 93.319. De los desahucios pagados (casos) durante el año 2023, un 11% correspondió a mujeres y un 89% a hombres. Esta indemnización consiste en el pago de un mes de la última remuneración sobre la cual se hubieren efectuado imposiciones al respectivo fondo de desahucio, por cada año o fracción igual o superior a seis meses de servicios efectivos válidos para este efecto, hasta completar 30 mensualidades. Su valor promedio en el año reportado fue de \$34.183.140 (\$34.481.748 promedio para hombres y \$31.773.441 promedio para mujeres).

TABLA 2: Desahucios Pagados año 2023

Desahucios Pagados (casos)			Desahucios Pagados (monto en MM\$)		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2.429	301	2.730	83.756	9.563	93.319

Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente Ejecutivo al Consejo Directivo de CAPREDENA

Servicios Sociales y Financieros:

A través del Fondo de Auxilio Social se otorgaron un total de 97 préstamos habitacionales por un monto total de MM\$4.127 (\$42.550.062 en promedio). Del total de préstamos habitacionales (casos) pagados el 2023, un 91% fue otorgado a hombres y un 9% a mujeres.

El indicador de gestión que mide el tiempo promedio de pago de préstamos habitacionales, excluyendo la etapa de escrituración, alcanzó 19,7 días promedio, sobre cumpliendo en un 127% la meta comprometida de 25 días.

TABLA 3: Préstamos Habitacionales pagados año 2023

PRÉSTAMOS HABITACIONALES									
Adquisición		Ampliación		Reparación		Construcción		T O T A L	
Nº	Monto MM\$	Nº	Monto MM\$	Nº	Monto MM\$	Nº	Monto MM\$	Nº	Monto MM\$
77	3.292	8	151	1	16	11	668	97	4.127

Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente Ejecutivo al Consejo Directivo de CAPREDENA

Además, se concedieron un total de 13.584 préstamos de auxilio, un 35% más que el año anterior, por un monto promedio de \$3.693.707 totalizando un gasto anual de MM\$ 50.175. Del total de préstamos de auxilio otorgados en el año 2023 (casos) el 35% se otorgó a mujeres y el 65% a hombres. El 89,8% de gasto anual por concepto de préstamos de auxilio se destinó al grupo beneficiario de Pensionados, Pensionadas y personal Caja.

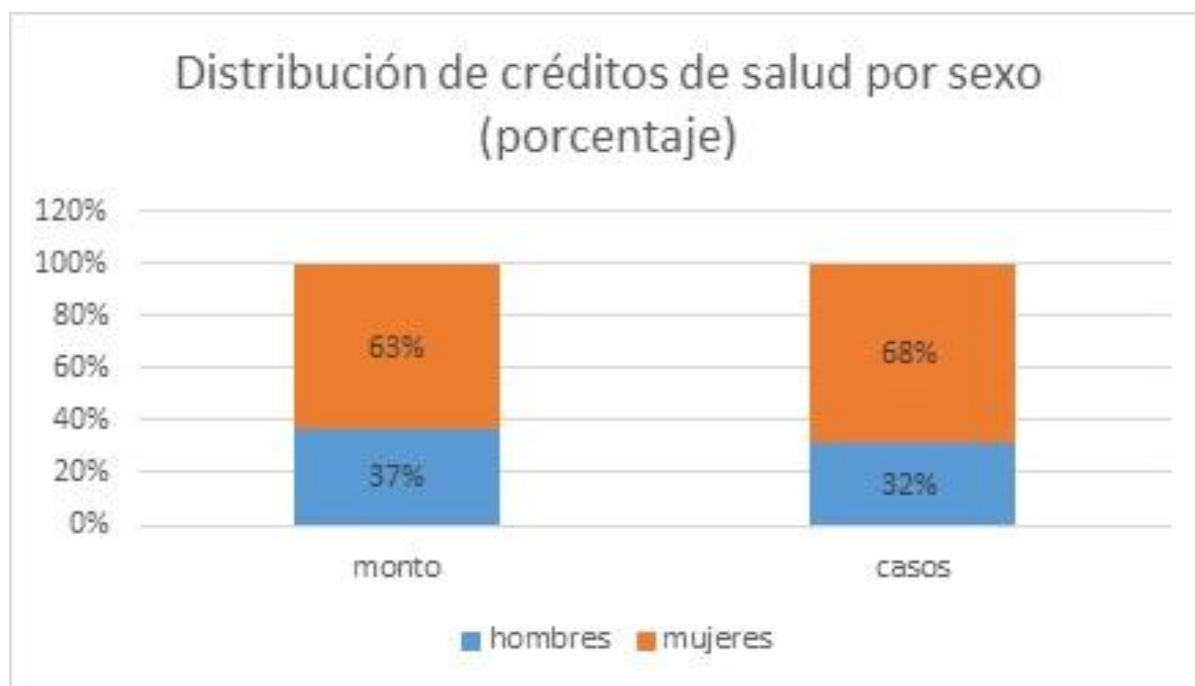
GRÁFICO 3: Distribución del gasto en préstamos de auxilio por grupo beneficiario (Porcentaje)



Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

Con el fin de contribuir al acceso a prestaciones de salud, se otorgaron 36.863 créditos de medicina curativa por MM\$13.271, con un monto promedio de \$360.010, a los que accedieron mayoritariamente usuarias mujeres quienes concentraron el 68% de los casos y el 63% de los recursos involucrados.

GRÁFICO 4: Distribución de créditos de salud según sexo (Porcentaje)



Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

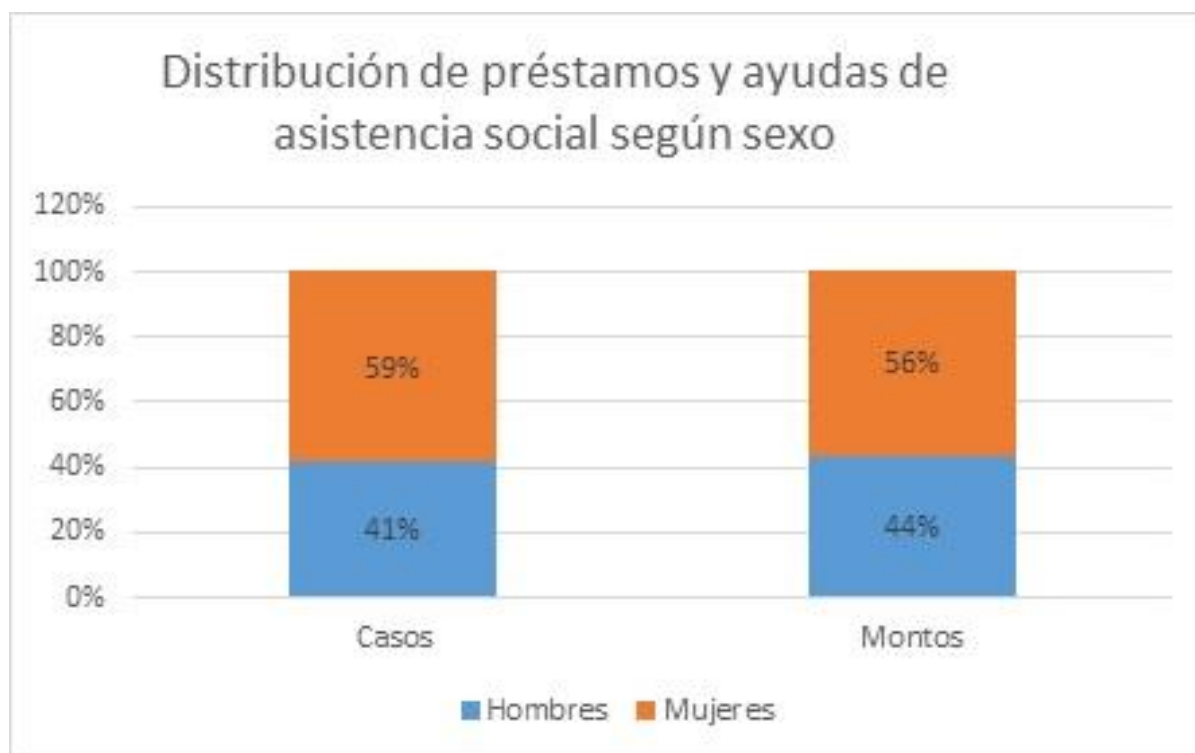
Complementa lo anterior, el otorgamiento por parte del Fondo Solidario de 414 beneficios de desgravamen, con un gasto anual equivalente a MM\$2.714 alcanzando un monto promedio de \$6.555.337 por beneficio. Este seguro de desgravamen permite saldar el total o parte de la deuda de Medicina Curativa que registren los y las pensionados y pensionadas de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional que hayan fallecido.

Adicionalmente se cursó un total de 25.964 préstamos de Asistencia Social y beneficios en Ayudas y Programas Sociales para adultos/as mayores, adultos/as vulnerables y personas en situación de discapacidad; Programas de Capacitación y atención social a menores de 18 años o estudiantes hasta los 24 años, cargas o montepiados/as menores de edad en estado de vulnerabilidad biopsicosocial, por un monto total de MM\$1.873.

En el mismo ámbito de las ayudas sociales, el mes de octubre 2023 se realizó la entrega de un bono de forma excepcional de \$40.000, aumentando el monto en un 33% respecto al año anterior, a 1.458 pensionados/as y montepiados/as con ingresos inferiores a \$300.000, mayores de 60 años y que no fueran beneficiarios/as del bono invierno entregado por la Ley N°21.584. Esta ayuda forma parte del "Plan Fraternidad", surgida desde el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) y benefició a 1.386 mujeres y 72 hombres. Esta iniciativa tenía como motivo central que CAPREDENA pudiese tener instancias de ayudas sociales en que sus pensionados/as y montepiados/as contasen con ellas sin la necesidad de solicitarla de manera presencial o por requerimiento, sino que, mediante cruces de información

disponible, éstas fueran otorgadas directamente por la institución a las personas con mayores premuras económicas.

GRÁFICO 5: Distribución de préstamos y ayudas de asistencia social según sexo (Porcentaje)



Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

Bonificaciones de Salud:

Durante el año 2023, en el producto estratégico de bonificaciones de Salud se contribuyó al financiamiento de 161.789 prestaciones de salud, considerando bonificaciones por MM\$ 3.007 para los afiliados y afiliadas al Fondo de Medicina Curativa de CAPREDENA.

A este producto, acceden mayoritariamente mujeres, representando un 67,6% del gasto por este concepto.

De un total de 104.578 pensionados y pensionadas de Capredena en el mes de diciembre 2023, un 15,5% de estos se encuentran adheridos a este sistema de salud Capredena y registran las menores rentas promedio del universo de usuarios y usuarias.

TABLA 4: Distribución de imponentes por sistema de salud a diciembre 2023

Institución	Cotizantes				Renta Promedio \$
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje	
Capredena	4.521	11.667	16.188	15,5%	607.762
Ejército	21.778	8.151	29.929	28,6%	1.397.928
Armada	22.106	9.676	31.782	30,4%	1.132.038
Fuerza Aérea	11.199	4.714	15.913	15,2%	1.449.763
Fonasa	3.240	5.597	8.837	8,5%	649.700
Isapres	1.549	380	1.929	1,8%	2.610.720
TOTAL	64.393	40.185	104.578	100,0%	1.161.841

Fuente: Cuenta 2023 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

Adicional al beneficio de Desgravamen, el Fondo Solidario de Capredena entrega una bonificación complementaria de salud. Durante el 2023, se pagaron 3.880 bonificaciones por un total de MM\$ 1.975 anuales, con un monto promedio de \$509.087.

Al mes de diciembre 2023 los y las adherentes al Fondo Solidario alcanzaron un total de 10.680, siendo en su mayoría mujeres (7.106 afiliadas) representando un 66,5%, mientras que los hombres (3.574 afiliados) representaron el 33,5%.

Prestaciones de Salud:

La Red de Salud CAPREDENA, está compuesta por 4 establecimientos abiertos a la comunidad, dos de ellos de Atención Cerrada, es decir, de naturaleza hospitalaria ubicados en La Florida (R.M.) y Limache (V Región), y dos Centros de Atención Abierta (ambulatorios) que otorgan prestaciones médicas y dentales ubicados en Santiago y Valparaíso. Además, cuenta con servicios complementarios como: Laboratorio Clínico y 4 farmacias institucionales (Santiago, La Florida, Valparaíso y Limache).

Durante 2023, la Red de Salud CAPREDENA contó con una capacidad de 177 camas y brindó 138.917 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios y usuarias como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria y que le permitieron constituirse en la primera Red Salud de la Defensa Nacional 100% acreditada.

Adicional a las atenciones brindadas a usuarios y usuarias en los Centros de la Red de Salud, se han llevado a cabo operativos de salud extramurales, contribuyendo a descomprimir las listas de espera de diversas cirugías, procedimientos y consultas médicas, logrando atender a 1.919 personas en distintos hospitales públicos y servicios de salud regionales. Se realizaron 1.093 cirugías, 900 procedimientos, y 164 consultas, alcanzando un total de 2.157 atenciones a lo largo del país. De estas atenciones 1.574 corresponde a mujeres, y 583 corresponde a hombres.

La alianza con el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), ha permitido que la Red de Salud de Capredena extienda su atención de salud ocupacional en terreno a lo largo del país. Lo anterior se tradujo en la realización de exámenes ocupacionales a 4.701 personas (2.727 trabajadoras y 1.974 trabajadores) adheridas al ISL.

TABLA 5: Comparativo año 2023/2022. Atenciones efectuadas por la Red de Salud Capredena

Tipo de atención	Año 2023	Año 2022	Variación %
N° Pacientes (*)	70.202	47.942	46%
N° Cirugías	3.789	4.103	-8%
N° Consultas médicas	70.314	64.937	8%
N° Informes médicos	323.980	170.290	90%
N° Procedimientos médicos	34.913	28.840	21%
N° Consultas y procedimientos dentales	33.690	32.112	5%
Días Camas	56.734	54.597	4%
N° de Camas	177	164	8%
(*) Considera el N° de Pacientes atendidos, ya sea en el Centro Médico o Dental. No es la sumatoria de pacientes de ambos servicios			
Fuente: Informe de Gestión 2023 Centros de Salud y Rehabilitación			

Durante el año 2023 se dio continuidad al convenio de colaboración pública firmado en el año 2022 entre el Hospital Clínico San Borja Arriaran y Capredena, surgido a raíz de la necesidad de espacio físico para el funcionamiento del Banco Nacional de Tejidos en las instalaciones del Centro de Salud Santiago. El traspaso de espacio clínico por parte de Capredena ha permitido asegurar la continuidad y eficiencia en la operación del Banco Nacional de Tejidos, importante labor bajo los lineamientos de la Coordinación Nacional de Procuramiento y Trasplante de Órganos y Tejidos del Ministerio de Salud, por tanto, es un ejemplo de coordinación interinstitucional para enfrentar desafíos en el ámbito de la salud. Es por ello, que conforme con las instalaciones y funcionamiento del respectivo Laboratorio en las instalaciones del Centro de Salud CAPREDENA Santiago, en octubre de 2023, el servicio solicitó la extensión del convenio hasta el año 2024.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Durante el año 2023 se realizó un ejercicio de Planificación Estratégica Colaborativa, como un espacio de trabajo mancomunado donde funcionarios y funcionarias, desde sus distintas y particulares miradas, pudieron plantear objetivos y desarrollar iniciativas, plasmando los puntos centrales de la labor y objetivos de Capredena, definiendo la estrategia que se utilizará para conseguirlos durante el período 2023-2025. De esta planificación surgieron los objetivos estratégicos, desafíos e iniciativas que guiarán la gestión institucional en el corto y mediano plazo con el fin de ser reconocidos como referente nacional de Servicio Público de seguridad social integral, innovador, eficiente, transparente e inclusivo.

A continuación, se presentan los principales desafíos y objetivos para la gestión institucional:

1. Aumentar la satisfacción de usuarios y usuarias en relación con su experiencia con CAPREDENA tanto en los canales de atención presencial, telefónico y virtual, como en los servicios ofrecidos por los Centros de Salud. Para esto se desarrollarán iniciativas tales como un plan de acercamiento activo a nuestros usuarios y usuarias, la optimización de los sistemas de gestión de usuarios/as, y el estudio e intervención de las causas que afectan la resolutiveidad de los tramites, para mejorar la calidad y tiempos de respuestas.
2. Propender al mejoramiento de la calidad de vida de funcionarios y funcionarias y sus cargas familiares, y al desarrollo social, económico y humano. Para lo anterior se desarrollará un plan de bienestar y calidad de vida que permita incrementar los beneficios asignados a funcionarios y funcionarias en distintos ámbitos de la vida laboral y familiar, tales como obtención de descuentos y acceso a servicios de entretenimiento, cultura, deportes, salud, entre otros.
3. Nos hemos planteado como objetivo establecer convenios de colaboración conjunta con organismos de interés para usuarios, usuarias, funcionarios y funcionarias. Los anterior se materializará a través de un programa de revisión, actualización y búsqueda de nuevos convenios de salud para nuestros usuarios y usuarias del Fondo de Medicina Curativa, la articulación de redes de apoyo en búsqueda de mejorar los servicios a nuestros funcionarios y funcionarias, y continuar contribuyendo en la resolutiveidad de las atenciones de salud en la población, como prestador colaborador para los servicios de salud pública en la realización de operativos de salud extramurales.
4. Trabajaremos en el estudio y rediseño de nuestros procesos internos, con el fin de reducir los tiempos de tramitación de nuestros productos y servicios, contar con estados de avance de nuestros trámites, y poder

diversificar los medios de entrega, para poder así mejorar la calidad y oportunidad en la entrega de servicios y prestaciones. Así mismo, trabajaremos en la focalización, para poder mejorar la asignación de recursos de apoyo social y financiero a nuestros usuarios y usuarias más vulnerables.

5. Uno de los desafíos más importantes para nuestra Red de Salud, es mantener vigente la acreditación de nuestros 4 centros, manteniendo el cumplimiento de los estándares establecidos por la autoridad sanitaria. Al mismo tiempo, trabajaremos en programas de salud preventivos para nuestros usuarios y usuarias de nuestros Centros de Salud y Rehabilitación.

6. Lograr una gestión de personas efectiva y eficiente, con el objeto de contar con personal idóneo, motivado y en óptimas condiciones. Este desafío implica incrementar la continuidad del personal contratado en procesos de selección permanente a través de un plan de potenciamiento de los procesos de gestión de personas, así como también nos centraremos en mejorar la satisfacción de los/as usuarios/as con los procesos de ingreso, desarrollo y termino de la vida laboral.

7. Para asegurar un ambiente ocupacional adecuado, seguro y saludable, realizaremos acciones tendientes al resguardo de las condiciones psicosociales y de infraestructura de nuestros funcionarios y funcionarias, a través de un plan de áreas de trabajo seguras y saludables, un plan institucional de fortalecimiento de salud psicosocial y un plan de difusión de actividades de prevención de riesgos y emergencias, incorporando una mirada inclusiva.

8. Continuaremos avanzando en fortalecer la transversalización del enfoque de género en todo el que hacer de la Institución, con el fin de erradicar inequidades, brechas y barreras de género. Para lo anterior, buscaremos incorporar enfoque de género a nuestros procesos, capacitaremos en transversalización del enfoque de género y en no discriminación y trato inclusivo para el personal de atención usuarias a las áreas de previsión y salud.

9. Con el fin de mejorar la plataforma tecnológica y entrega de servicios en el marco de la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital, continuaremos avanzando en las fases del programa de Transformación Digital, así como en la habilitación de un data center primario con la infraestructura necesaria en un SITE externo bajo un modelo de servicios, lo que permitirá asegurar la prestación confiable de los servicios.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	42
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	43
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	44
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	47

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	270	93.75%	114	87.69%	384
Planta	18	6.25%	16	12.31%	34
Total	288	100.00%	130	100.00%	418

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	17	5.90%	5	3.85%	22
Directivos	8	2.78%	13	10.00%	21
Auxiliares	0	0%	3	2.31%	3
Profesionales	120	41.67%	66	50.77%	186
Administrativos	143	49.65%	43	33.08%	186
Total	288	100.00%	130	100.00%	418

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	1	0.35%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	33	11.46%	16	12.31%	49
ENTRE 35 y 44 AÑOS	83	28.82%	27	20.77%	110
ENTRE 45 y 54 AÑOS	78	27.08%	29	22.31%	107
ENTRE 55 y 59 AÑOS	38	13.19%	30	23.08%	68
ENTRE 60 y 64 AÑOS	47	16.32%	19	14.62%	66
65 Y MÁS AÑOS	8	2.78%	9	6.92%	17
Total	288	100.00%	130	100.00%	418

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Suplente	11	100.00%	2	3.92%	13
Vigilante	0	0%	49	96.08%	49
Total	11	100.00%	51	100.00%	62

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	2	18.18%	49	96.08%	51
Directivos	1	9.09%	0	0%	1
Profesionales	2	18.18%	1	1.96%	3
Administrativos	6	54.55%	1	1.96%	7
Total	11	100.00%	51	100.00%	62

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	6	9	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	14	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	66,67%	64,29%	71,43%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	6	8	9
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	6	9	10
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	88,89%	90,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	15	37	29
(b) Total dotación efectiva año t	431	418	418
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,48%	8,85%	6,94%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	2	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	8	16	15
Otros retiros voluntarios año t	5	12	6
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	7	7
Total de ceses o retiros	15%	37%	29%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	9	14	29
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	15	37	29
Porcentaje de recuperación (a/b)	60,00%	37,84%	100,00%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	43	36	34
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	5	26	62
(b) Total Contratos efectivos año t	388	382	384
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	1,29%	6,81%	16,15%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	345	395	358
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	80,05%	94,50%	85,65%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	15513	22721	19346
(b) Total de participantes capacitados año t	1249	681	853
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	12,42	33,36	22,68

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	62	56	74
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1,61%	1,79%	1,35%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	2	2	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Porcentaje de becados (a/b)	0,46%	0,48%	0,96%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	753.33	932.25	963.66
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,75	2,23	2,31

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	112.58	77.08	49.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,26	0,18	0,12

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	30	15.33	18.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,07	0,04	0,04

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	20.16	610.33	168.66
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,05	1,46	0,40

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	373	382	0
Lista 2	7	8	0
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	380%	391%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	431	418	418
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.17%	93.54%	0.00%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	14	14
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	33,33%	14,29%	7,14%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	03	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	50,00%	66,67%	100,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	01	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	03	1
Porcentaje (a/b)	50,00%	33,33%	100,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
------------	------------------

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	97.6	3.4	99.3	558.714

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

Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Para dar cumplimiento al compromiso de reforzar la integración de perspectiva de género en la entrega de 1 producto estratégico, enfocando el otorgamiento de mayor cobertura a aquellas prestaciones que tengan mayor tasa de incidencia en mujeres y hombres, se gestionó durante el año 2023 el otorgamiento de un nuevo plan de bonificaciones con aumento de la cobertura en las prestaciones con mayor tasa de incidencia en hombres y mujeres. Esto tuvo resultados favorables para aquellas prestaciones que tuvieron un aumento en la bonificación de consulta. Lo anterior se traduce en un aumento en el monto de reembolso de bonificación, pasando de un monto de \$26.922.791 en el año 2022 a un monto de \$47.196.612 en el 2023, representando un 75% más con respecto al año anterior, logrando cumplir el objetivo de ofrecer mejoras para acceder a los distintos procedimientos y exámenes que se encuentran en el Plan de bonificaciones. A su vez este esfuerzo fue reconocido y valorado por usuarios y usuarias, lo que se refleja en el aumento en el uso de las prestaciones.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se elaboró la Política de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Dicho documento, ha servido para socializar las temáticas de género y comenzar a avanzar como servicio en la implementación de la Norma Nch3262. Además, señalar que los objetivos específicos de dicha Política, se han ido incorporando a las planificaciones dependiendo de cada área.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se comprometió capacitación avanzada para un total de 15 personas en Nuevas Masculinidades con un total de 16 horas. En primera instancia se definieron los perfiles de cargo de aquellos hombres de la Institución que recibirían la mencionada capacitación, abarcando integrantes del Comité Ejecutivo, jefaturas y funcionarios de las Agencias Regionales y Oficinales Regionales, considerando los roles relevantes de quienes toman decisiones en Capredena y requieren poder entender lo que son las masculinidades positivas, y cómo este cambio de paradigma, podría incidir positivamente en la erradicación de la violencia de género a través del ejercicio social de las masculinidades hegemónicas. La capacitación se llevó a cabo durante los meses de mayo a junio de 2023, donde aprobaron un total de 17 hombres. Sobre la realización del curso, se pudo observar al principio distintas barreras de entrada, por ejemplo, respecto de cuál era la finalidad de participar de este curso, con temor a que cuestionaran su masculinidad, o incluso, funcionarios que desconfiaron del proceso por las materias a tratar o por tener algún prejuicio o una idea preconcebida respecto a todas las temáticas que se impartirían en dicha capacitación. A medida en que se fue desarrollando, éste tuvo una alta participación, tanto desde la asistencia así como debatir y cambiar puntos de vista respecto a distintas situaciones asociadas a la violencia, las masculinidades hegemónicas y la corresponsabilidad en la sociedad y en sus propios hogares.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	El plan de acción comunicacional en materia de género, fue implementado en su totalidad, teniendo una positiva recepción por parte de funcionarias y funcionarios. EL programa contenía un total de 9 hitos relevantes, contenía fechas importantes a resaltar con enfoque de género, capacitaciones y/o programas a realizar, por lo que se difundió su postulación, así como también, se difundieron otras fechas adicionales que no se encontraban en el programa, pero que eran importante visibilizarlas dentro de la Institución en las plataformas dispuestas por CAPREDENA.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Según el plan de sensibilización, se establecieron dos hitos relacionados con: la sensibilización y la capacitación en materias de violencia, no obstante, con el objetivo de poder cumplir con ambos hitos, estos fueron agrupados en una sola actividad. Esta se realizó en modalidad online y presencial y fue dirigida a un total de 60 funcionarias y funcionarios que atienden público a lo largo de todo el país, cuyas dependencias corresponden al Departamento de Asistencia Social, Plataformas de Atención de Público de Casa Matriz, Agencias y Oficinas Regionales y a los Centros de Salud y Rehabilitación, además, de incorporar a funcionarias y funcionarios que se desempeñan en la Unidad de Salud Psicosocial y en la Unidad de Género e Inclusión, ambas unidades que tienen roles de responsabilidad en el marco del procedimiento de prevención, detección y derivación de violencia de género e intrafamiliar. Dicha capacitación fue desarrollada durante los meses de agosto y septiembre 2023 en sus respectivas modalidades, abordando la violencia desde distintas aristas, y entregando herramientas para poder identificar conductas en el marco de la violencia, tanto organizacional como intrafamiliar y para realizar la primera acogida y escucha activa en caso de que algún funcionario o funcionaria, usuario o usuaria o personal que preste servicios a la Institución, en el marco de las relaciones de confianza y atención prolongada, decida informar que está viviendo violencia de género o intrafamiliar.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Programa de Empoderamiento de las Mujeres	Capredena realizó la segunda versión del dicho Programa, donde 15 mujeres del área previsual y de salud, de casa matriz, centros de salud y regiones, pudieron participar y recibir herramienta prácticas para desarrollar sus capacidades y liderazgos, junto a conformar una red de mujeres.

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

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

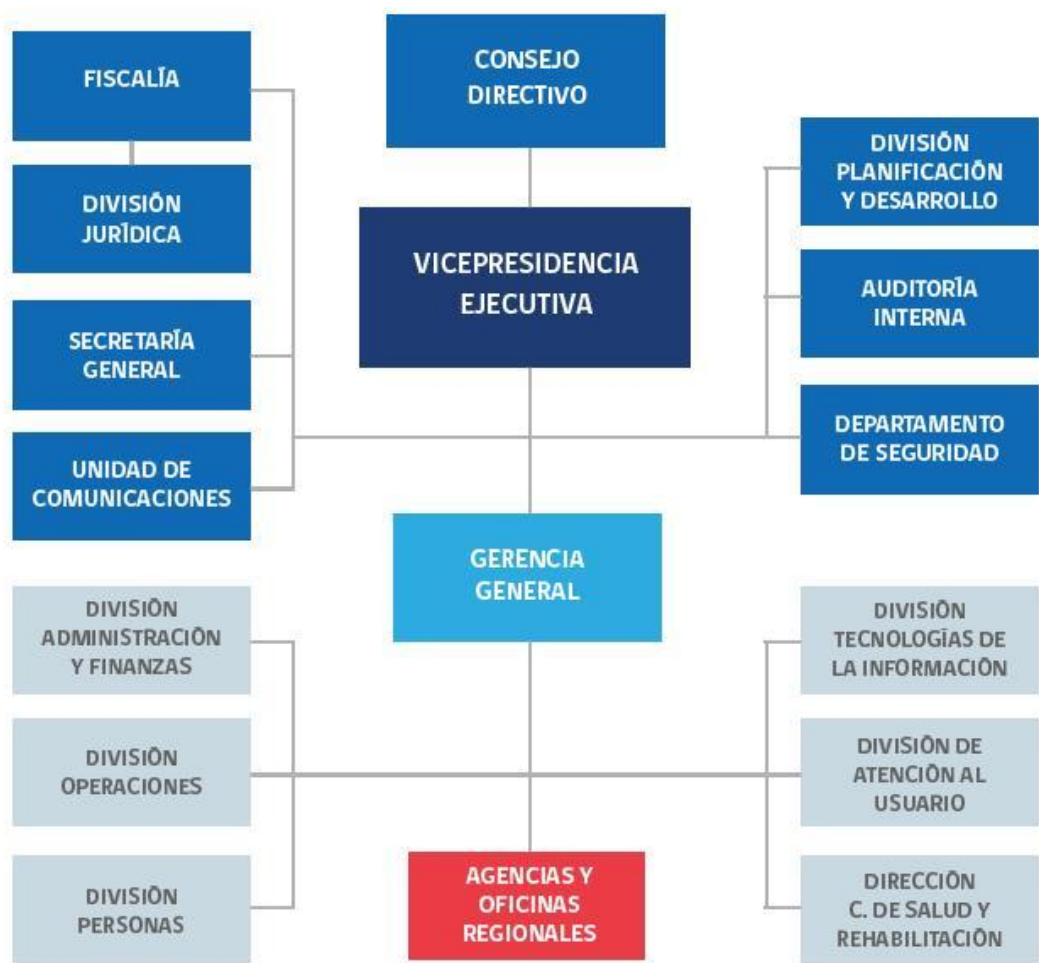
Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

ORGANIGRAMA CAPREDENA



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Vicepresidente Ejecutivo	Andrés Culagovski Rubio
Gerente General	José Valenzuela Abaid
Fiscal	Carolina Cabrera Vargas
Jefe División Administración y Finanzas	Pablo Caniulao Muñoz
Jefe División de Planificación y Desarrollo (Subrogante)	Claudio Castillo Castillo
Jefa División de Atención al Usuario	Mariel Zamorano Ramirez
Jefe División de Tecnologías de la Información	Mauricio Jacque Nuñez
Secretaria General	Claudia Abraham Guajardo
Auditora Interna	Bárbara Moreno Martínez
Jefa División Jurídica (Subrogante)	Michelle Azocar Muñoz
Jefa División de Gestión y Desarrollo de Personas (Subrogante)	Karina Morales Santos
Jefe División de Operaciones	Cristián Wilton Maluje
Directora Nacional de los Centros de Salud	Claudia Bravo Medina