



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Superintendencia de Seguridad
Social**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	17
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	29
.5. Anexos	37
.Anexo 1: Recursos Humanos	38
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	47
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	48
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	49
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	54
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	56

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 trasplante 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 Superintendencia de Seguridad Social es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Además, para todos los efectos legales, tiene el carácter de institución fiscalizadora, en los términos del Título I del decreto ley N°3551, de 1981.

Su actual estatuto orgánico está contenido en la Ley N° 16.395, modificado por Ley N° 20.691 (D.O. 14 de octubre de 2013), que ajustó la estructura interna y organización de este Organismo Fiscalizador, modernizó sus facultades fiscalizadoras, perfeccionó el procedimiento de sanciones y estableció nuevas funciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Le corresponde a la Superintendencia la regulación, fiscalización y supervigilancia de los regímenes de seguridad social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley, teniendo como misión el garantizar el ejercicio de los derechos de las personas a las prestaciones y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, amparados en los principios de la seguridad social, a través de la regulación, supervigilancia, fiscalización, resolución de contiendas y difusión, promoviendo la participación ciudadana y el diálogo social, con cercanía, calidad, eficiencia, oportunidad, transparencia y enfoque de género.

Su visión es ser reconocidos como una institución innovadora, eficiente, cercana, transparente y referente técnico en el ámbito de la seguridad social, que crea valor público.

Para 2023 nuestro equipo estaba compuesto por 295 personas, distribuidos a lo largo del país en las oficinas de atención ciudadana y en el nivel central (Región Metropolitana), siendo 164 mujeres (55,6%) y 131 hombres (44,4%). El presupuesto institucional fue de MM\$19.179 de pesos y al 31 de diciembre se ejecutó el 99,26%. El presupuesto del año 2023 de esta Superintendencia representó el 0,13% del presupuesto del Ministerio.

En el ámbito de la fiscalización, en 2023, se ejecutaron 168 fiscalizaciones en los distintos regímenes de la seguridad social, como el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los subsidios maternales, el aporte familiar permanente, el subsidio por incapacidad laboral, entre otros. Estas fiscalizaciones permitieron detectar y subsanar

infracciones, exigir planes de trabajo, emitir instrucciones y sanciones, y publicar informes en el sitio web de la institución.

En el ámbito de la regulación, se actualizó el compendio de normas del seguro establecido en la Ley N°16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y se publicó el compendio de normas aplicables a las cajas de compensación de asignación familiar. Además, se publicaron 30 circulares en materias de seguridad y salud en el trabajo y 37 circulares en materias de beneficios sociales, abordando temas como la calificación de origen de las enfermedades profesionales, la asistencia técnica a las entidades empleadoras, el gobierno corporativo de las cajas de compensación, la licencia médica electrónica, entre otros.

Asimismo, en el ámbito de proyectos de ley se participó en la elaboración y tramitación de la norma que modifica el “Seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud” (Ley SANNA), que amplió las contingencias que cubre, los plazos para la licencia en caso de cáncer y entrega fuero laboral, lo que permitiría beneficiar a 6.337 personas. De igual forma, se participó en la elaboración de un proyecto de ley que modifica la Ley N° 20.585 sobre otorgamiento y uso de licencias médicas.

En el ámbito de la administración de beneficios de la seguridad social, se elaboraron las nóminas de las personas beneficiarias, que tienen derecho a múltiples aportes y bonos de cargo fiscal, con un gasto total de más de MM\$980.169, beneficiando a más de 3 millones de personas. Por otra parte, se administraron el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, que involucró los sistemas de: asignación familiar, subsidios maternales y subsidio de cesantía con un gasto neto de más de MM\$800.000, y el Fondo Nacional de Subsidio Familiar, con un gasto neto de MM\$490.000. Totalizando en su conjunto, transferencias por más de MM\$2.270. con cargo a aporte fiscal durante 2023.

En el ámbito de la atención ciudadana oportuna y de calidad, se consolidó el procedimiento administrativo electrónico, que permitió que el ingreso, tramitación y resolución de reclamaciones fuera un 71% en línea, emitiendo más de 179.000 dictámenes electrónicos en el año. También se recibieron más de 16.000 consultas web, se asistieron más de 192.000 personas a través de la mesa de ayuda telefónica, se mejoró la infraestructura de las sucursales de atención en cinco comunas y se consolidó el portal “Mi Portal de la Seguridad Social”, que alcanzó más de 1.964.000 visitas.

Además, se entregó respuesta a más de 684 solicitudes de acceso a la información pública, se tramitó en plazo el 100% de las 1.401 causas judiciales presentadas en 2023 y se inició la ejecución de un convenio con la Secretaría de Modernización para el diseño, desarrollo y ejecución de proyectos de optimización y mejora de procesos.

En el ámbito de la participación ciudadana, difusión de los derechos de la seguridad social y entrega de información y estudios, resaltan algunas de las siguientes acciones: se participó en la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se concluyó el proyecto de la Alianza del Pacífico sobre riesgos psicosociales laborales, se implementó una plataforma para disponer cursos de seguridad y salud en el trabajo, se publicó el observatorio de seguridad y salud en el trabajo, se actualizaron las estadísticas de seguridad y salud en el trabajo y beneficios sociales, se elaboraron 65 minutas técnicas y se publicaron informes y minutas temáticas. También se ejecutó el plan anual de capacitación de los derechos de la seguridad social, se actualizó la norma general de participación ciudadana del servicio y se renovó el consejo de la sociedad civil de la Superintendencia, incorporando cuatro nuevas organizaciones.

Es así que el año 2023 fue un año de muchos avances en nuestro plan estratégico, basados en el cumplimiento de nuestra misión, de ponernos a disposición de la ciudadanía y garantizar el ejercicio de los derechos de las personas a las prestaciones y beneficios de los regímenes de seguridad social, con un carácter tutelar y protector para las ciudadanas y los ciudadanos que más lo necesitan, pero que nos entrega muchos desafíos para seguir avanzando este 2024 considerando los ámbitos de fiscalización, regulación, atención ciudadana, participación e información a la ciudadanía.

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

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

En consistencia con la misión y los objetivos estratégicos de la Superintendencia, a continuación se presentan los logros obtenidos durante la gestión 2023 y que dicen relación directa con las funciones esenciales que a la Superintendencia de Seguridad Social le corresponde desarrollar incorporando además funciones de apoyo de carácter transversal a la institución.

1. Fiscalización

- La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Intendencia de Beneficios Sociales, son las áreas responsables de elaborar, implementar y evaluar anualmente el Plan de Fiscalización sobre los regímenes de seguridad social de su competencia. Durante el año 2023 se ejecutaron 97 fiscalizaciones más que al año anterior, alcanzando 168 fiscalizaciones en los distintos ámbitos de competencia de la Superintendencia.
- 74 de las fiscalizaciones fueron realizadas en los distintos ámbitos de prestaciones (preventivas, médicas y económicas) que se otorgan en el contexto de la Ley N°16.744, cumpliendo así el Plan Anual de Fiscalización. Esto dio como resultado la detección de 151 infracciones de las entidades fiscalizadas, las que fueron debidamente subsanadas, además de exigir diferentes planes de trabajo con objeto de mejorar los procesos vinculados con las observaciones realizadas. 94 de las fiscalizaciones se realizaron en los distintos Regímenes de la Seguridad Social, como son Aporte Familiar Permanente, Beneficios Sociales, Ley SANNA, Licencia Médica Preventiva Parental, entre otros, priorizando el uso de sistemas de información en la realización de éstas. En dicho proceso se identificaron un total de 208 hallazgos, ante los cuales se emitieron instrucciones y solicitudes para la implementación de mejoras y la formulación de planes de acción.
- Con objeto de contribuir a la transparencia de la gestión pública, se publicaron en el sitio web de la institución 42 informes de fiscalización en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y 36 informes de fiscalización a Cajas de Compensación, así como los resultados obtenidos.
- En el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, se realizaron fiscalizaciones dirigidas a evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Prevención de Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales; la asistencia técnica entregada por los organismos administradores a sectores críticos como portuarios y ferroviarios y en la aplicación del protocolo de riesgo psicosocial laboral. Otros temas fueron el alza de tasas por prescripción de medidas; revisión de la calidad de las investigaciones de los accidentes

fatales laborales; prestaciones médicas otorgadas; criterios para calificación de origen de enfermedades profesionales; otorgamiento de prestaciones de salud mental; revisión y reevaluación de incapacidades permanentes; prestaciones médicas otorgadas a trabajadoras y trabajadores con invalidez permanentes; gestión de policlínicos en regiones; normativa sobre programas de intervención temprana; implementación de la Guía de recolectores de residuos domiciliarios, peonetas y portuarios; y prestaciones económicas.

- En el marco de la Ley N° 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se fiscalizó la razonabilidad de los estados financieros presentados por los organismos administradores[1]; el cumplimiento de límites de gastos por tipo de prestaciones, con énfasis en los gastos en prevención de riesgos, así como las reglas que rigen las inversiones financieras, modelos de reserva por gastos médicos, de igual forma se revisó la correcta constitución de capitales representativos de pensiones que las mutualidades de empleadores deben reflejar en sus cuentas de pasivo.
- En el ámbito de los beneficios sociales, se realizaron fiscalizaciones para verificar el correcto otorgamiento de: Subsidios y Bonos sociales, correcto otorgamiento de licencias médicas y pago de SIL y control interno de los Operadores de Licencia Médica Electrónica. Además, en relación a las Cajas de Compensación, destacan las fiscalizaciones realizadas en cumplimiento de reclamos ciudadanos, Pagos y/o cobros en exceso, Gestión del Riesgo, entre otros, y respecto a los Servicios de Bienestar del Sector Público: Revisión y Aprobación de Presupuestos y su ejecución; Control Interno; Revisión de los Estados Financieros y Gestión del Riesgo de Crédito
- Finalmente, en virtud de la facultad sancionatoria que otorga Ley 20.585 en su Artículo 5°, en procesos investigativos a profesionales emisores (médicos cirujanos, cirujanos dentistas y matronas) cuando las licencias médicas se han otorgado con evidente falta de fundamento médico, se realizaron 939 investigaciones a 635 médicos, resultando 234 de ellos sancionados, por un total de 3.637,5 UTM y 2.980 días de suspensión de emisión de licencias médicas.

2. Regulación

- Durante el 2023, producto de la elaboración y/o modificación de la normativa, se realizó una actualización del Compendio de Normas

del Seguro de la Ley N°16.744, publicado en nuestra WEB y disponible para la ciudadanía desde marzo de 2018.

- Publicación de 15 circulares previstas en el Plan Anual de Regulación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las que destacan:
 - ✓Circular N°3.766: Estudio de puesto de trabajo de salud mental;
 - ✓Circular N°3.784: Aclaraciones sobre criterios de calificación y ajustes en los formatos de los Estudios de Puesto de Trabajo (EPT) de patologías musculoesqueléticas;
 - ✓Circular N°3.773: Modifica el compendio considerando las pensiones solidarias PGU; Circular N°3.770: Registro de información sobre cobranzas 77 bis y no 77 bis;
 - ✓Circular N°3.775: Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales año 2024;
 - ✓Circular N°3.786: Documentos electrónicos módulo EVAST_RPSL;
 - ✓Circular N°3.782: Seguimiento de la autorización establecida en el artículo 29 del DL 1819;
 - ✓Circular N°3.783: Exportación de pensiones del seguro Ley N°16.744;
 - ✓Circular N°3.709: Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo (entra en vigencia nuevo manual de riesgos psicosocial, cuestionario CEAL-SM).
- En el contexto a gestión del riesgo de altas temperaturas, se emitió el Oficio N° O-02-S-01632-2023, de 6 de diciembre de 2023, que instruye a los organismos administradores y empresas con administración delegada del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, la asistencia técnica que deben otorgar a las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos por exposición a altas temperaturas y temperaturas extremas en el contexto laboral.
- En el contexto de gestión de emergencias por incendios forestales, se emitió el Oficio N° O-02-S-01808-2023, de 28 de diciembre de 2023, que imparte instrucciones a dichos organismos sobre la

- asistencia técnica a las entidades empleadoras para la prevención y preparación ante emergencias por incendios forestales.
- Publicación en la página web de la Superintendencia de Seguridad Social del Compendio de Normas Aplicables a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (Ley N°18.833), con la finalidad de difundir hacia la ciudadanía de las normas y regulaciones asociadas.
 - Publicación de 37 circulares previstas en el Plan de Regulación en Materias de Cajas de Compensación, Administración de Fondos y Beneficios Sociales, entre las que destacan:
 - ✓Circular N° 3781: Instrucciones sobre Gobierno Corporativo de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar,
 - ✓Circular N° 3794: Implementación de la licencia médica electrónica (LME) en el régimen SANNA
 - ✓Circular N° 3796: que regula la relación entre las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y sus afiliados en términos de contactabilidad, usabilidad de los canales de atención, información proporcionada y gestión de reclamos.
 - Participación en la elaboración de Proyecto de Ley (PDL) que modifica la Ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objeto de fortalecer las facultades de los organismos reguladores y fiscalizadores, y aumentar las multas y periodos de suspensión de los emisores de licencias médicas (Boletín N° 14845-11), actualmente se encuentra en su segundo trámite constitucional
 - 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 (niños y niñas entre 1 y menor de 5 años hospitalizados en UTI/UCI). Este proyecto permitiría beneficiar a aproximadamente a 6.340 personas.

3. Administración de Beneficios de la Seguridad Social

- Elaboración de nóminas de los beneficiarios que tienen derecho a múltiples aportes y bonos de cargo fiscal, como el Aporte Familiar Permanente, Aporte Familiar Permanente Extraordinario, Aporte Mensual Compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos, Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno y Bolsillo Familiar Electrónico, lo cual se tradujo en 74 procesos por un monto total de MM\$980.169, detallado a continuación:

Beneficio	N° de procesos	N° de causantes	Gasto
Aporte Familiar Permanente 2023, ley N°20.743	13	3.186.046	MM\$189.416
Aporte Familiar Permanente Extraordinario 2023, ley N° 21.550:	13	3.186.046	MM\$191.162
Aporte Mensual Compensatorio, ley N° 21.456	25	3.070.187	MM\$171.594
Bolsillo Familiar Electrónico, ley N° 21.550	18	3.507.217	MM\$426.127
Bono Extraordinario, ley N°21.474	5	15.587	MM\$1.870

- En relación al monto recaudado para el fondo SANNA, en diciembre de 2023 este alcanzó a MM\$111.012, del cual para el pago de licencias se gastó un monto de MM\$3.696, beneficiándose del seguro 886 personas con un número total de licencias emitidas a pago de 7.125 .
- Respecto de la administración financiera de los regímenes previsionales, se destaca el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, con un gasto neto de MM\$ 800.781. Este gasto involucró el siguiente detalle:
 - ✓ Régimen de Asignación Familiar involucró un total de MM\$ 132.867
 - ✓ Subsidios Maternales un total de MM\$ 659.163
 - ✓ Subsidio de Cesantía un total de MM\$ 8.751
 - ✓ Fondo Nacional de Subsidio Familiar con un gasto total de MM\$ 494.512 que en su conjunto han beneficiado a alrededor de 2 millones de personas.

4. Atención ciudadana oportuna y de calidad

- 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 (que integra más de 20 sistemas de información, que conlleva la interacción con más de 600 entidades), que permite consultar cargas familiares reconocidas, Bonos y Aportes, Caja de Compensación, créditos sociales vigentes, mutualidad de empleador, Licencias médicas emitidas y su estado, conformando

así, el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile que en 2023 alcanzó las 1.964.433 visitas.

- Consolidación del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), lo cual ha permitido que el ingreso, tramitación y resolución de reclamaciones sea un 71% en línea, recibiendo 185.216 reclamaciones en 2023, lo cual significó emitir 179.356 dictámenes electrónicos en el año.
- Se recibieron 16.512 consultas web, con una capacidad de respuesta de un 99,1%, con un promedio de tramitación de 3,1 días.
- Se asistieron 192.663 personas a través de la Mesa de Ayuda Telefónica.
- 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.
- Se entregó respuesta a 684 solicitudes de acceso a la información pública, de acuerdo a lo definido en la Ley N° 20.285, respondiendo en un plazo menor a los 15 días hábiles el 98,5% de los casos.
- Tramitación en plazo del 100% de las 1.401 causas judiciales presentadas en 2023, sobre recursos de protección interpuestos por la ciudadanía ante pronunciamiento de SUSESO.
- Suscripción de un Convenio con Secretaría de Modernización (Ministerio de Hacienda) destinado al diseño, desarrollo y ejecución de proyectos vinculados con la optimización y mejora de procesos, que permita la automatización de flujos y mejoras de gestión interna que se traducen en beneficios para los usuarios de los servicios de la Superintendencia de Seguridad Social, en lo que respecta a mejorar los tiempos de respuesta de reclamaciones en materia de licencia médica y de salud laboral.
- Elaboración de un Modelo de Atención Ciudadana que pone énfasis en los canales remotos de atención dando cuenta del proceso de transformación digital de la Superintendencia.

5. Participación Ciudadana, Difusión de los Derechos de la Seguridad Social y Entrega de Información y Estudios

- Participación en la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la planificación del programa a realizarse el año 2024, con la finalidad de focalizar en los

ámbitos que tienen mayor interés de la ciudadanía, como lo son los riesgos psicolaborales.

- Concluyó el proyecto de la Alianza del Pacífico sobre riesgos psicosociales laborales con la publicación del documento “Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial laboral y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR”.
- Implementación de una plataforma para disponer cursos de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a monitores/as y dirigentes/as sindicales, a la que se puede acceder por nuestra página WEB, en la actualidad existen 14 recursos educativos en esta materia.
- Implementación de certificados en línea de cursos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, realizados por trabajadores/as e impartidos por los organismos administradores.
- Se publicó en la web institucional el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite revisar de manera interactiva las principales estadísticas del régimen asociado a la Ley 16.744; las Estadísticas automatizadas de subsidios maternales y la aplicación que permite simular el Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL).
- Disponibilización en nuestra página WEB de las estadísticas tanto de Seguridad y Salud en el Trabajo como de Beneficios Sociales, a través de la publicación de informes (7 anuales), boletines estadísticos (15 en total, 12 mensuales y 3 anuales). Adicionalmente se elabora mensualmente la Circular de intereses, reajustes y multas del artículo N° 22 de la Ley N°17.322, con 12 circulares al año.
- Recuperación de Estadísticas Históricas de la Seguridad Social en Chile a través de un trabajo de digitalización y disponibilización de información contenida en 4 tomos estadísticos históricos de Seguridad Social en Chile, las que se encuentran disponibles para la ciudadanía en nuestra página Web en la sección de boletines estadísticos.
- Publicación en nuestra página WEB de Estudios, Boletines Estadísticos y Informes Técnicos relacionadas con la Seguridad Social tales como: Informe anual de Licencia médicas y subsidio por incapacidad laboral, Emisores de licencias médicas electrónicas, COVID-19 y efectos en los derechos maternales, licencias médicas y reposos laborales de la Ley N°16.744, Extensiones transitorias del permiso postnatal parental, Evolución de Licencias Médicas Electrónicas 2022 - 2023, entre otros.
- Ejecución del Plan Anual de Capacitación de los Derechos de la Seguridad Social aprobado por Resolución Exenta Gabinete N°126, de fecha 31 de enero de 2023, mediante la realización de

94 jornadas de capacitación, de las cuales 55 estuvieron dirigidas a público general y 39 a grupos de trabajadores/as de una empresa o servicio público solicitadas por sus sindicatos, asociaciones de funcionarias/os, comités paritarios, unidades de desarrollo de las personas, servicios de bienestar y otros. Las personas capacitadas fueron 19.417, de las cuales la mayoría corresponden a mujeres, con un 67%.

- Funcionamiento del Consejo de la Sociedad Civil de la Superintendencia, el cual sesionó en once oportunidades, siendo instancias de diálogo, capacitación y elaboración de propuestas en materias de competencia del Servicio. Durante el año 2023, un hito importante fue la renovación de este Consejo, tras la realización en conjunto del reglamento de elecciones, incorporando criterios de representatividad, paridad de género, y el aumento de categorías de representación. Luego del proceso de elecciones ocurrido entre los meses de julio y septiembre, se incorporaron cuatro nuevas organizaciones, conformándose el Consejo por un total de catorce organizaciones participantes. Además, el COSOC elaboró una propuesta de modificación a la Ley N° 20.500, en el marco de la convocatoria realizada por la División de Organizaciones Sociales para la actualización de dicha Ley.

6. Desarrollo de Innovación y Sistemas de información

- Diseño y Desarrollo de la nueva Plataforma Integrada de Apoyo a los Regímenes de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Único Familiar y otros beneficios sociales relacionados (PIAS), cuya licitación pública se concretó en mayo de 2023.

Las prestaciones familiares consideran el reconocimiento de causantes y beneficiarios de asignación familiar, asignación maternal y de subsidio único familiar, incluyendo el otorgamiento controlado de los beneficios, la regularización de éstos, la verificación y control del gasto mensual; respaldados además por su correspondiente expediente electrónico. Esto permite a SUSESO determinar de manera oportuna, y en base a la información reportada por las más de 600 Entidades Administradoras, los beneficiarios del Aporte Familiar Permanente y beneficios sociales relacionados. El régimen atiende del orden de 4 millones de beneficiarios y se apoya operacionalmente en los sistemas SIAGF (Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar), SIVEGAM (Sistema de Información de Verificación del Gasto Mensual de Asignaciones Familiares y Subsidio Familiar) y SIELAF (Sistema de Información de Expedientes de Asignación Familiar), los que fueron implementados a partir de 2008.

Los sistemas actuales se consideran en parte obsoletos, tecnológicamente hablando, por cuanto sus componentes fueron desarrollados a partir de 2008. En la misma línea, la información del régimen se utiliza para fines adicionales y diferentes a los definidos originalmente, incrementando notoriamente la intensidad de dicho uso, por lo que se requieren nuevos estándares de desempeño y capacidades. Asimismo, hay procesamientos y validaciones que se deben realizar posteriormente a la recepción de información en los sistemas del área, de manera manual, tanto para el otorgamiento de beneficios de prestaciones familiares administrados por SUSESO, como para aquellos gestionados por otros servicios públicos.

En el desarrollo de los procesamientos del régimen, se ha evidenciado la generación de exclusiones posteriores al proceso de cargo de SUSESO; lo que se suma a la evidencia que arrojan las fiscalizaciones realizadas, respecto a que hay espacio de mejora en relación a la completitud, calidad y oportunidad de los datos, en su comparación con las fuentes de origen. Esto es particularmente relevante, pues modifica de manera importante los grupos de beneficiarios, lo que tiene correlato en los montos asociados, por el gran volumen de beneficiarios/causantes (600 entidades informantes, 4 millones de beneficiarios, del orden de MM\$1.000 anuales). Controlar o reducir un porcentaje de estos montos, por eventuales inconsistencias, genera un importante retorno en términos de valor social, por un mejor uso y otorgamiento de los beneficios considerados.

- Postulación, selección e inicio de trabajo con proveedores tecnológicos (empresas del rubro) en el contexto del Proyecto de Desafíos Públicos, para el diseño y desarrollo de una solución que permita la lectura e integración de datos e información relevante desde documentos digitalizados (que no estén en formato electrónico original). Desafíos Públicos es un programa que apoya a organismos del Estado a encontrar soluciones a Desafíos de interés público que requieran Investigación, Desarrollo (I+D) y/o desarrollo tecnológico para ser resueltos y generar un impacto positivo en el desarrollo económico, ambiental y social a nivel país. El programa es una manera de enfrentar problemas complejos que requieren aproximaciones transdisciplinarias y multisectoriales para ser abordados íntegramente.

En particular, el problema o Desafío de innovación interés público que se requiere resolver se denomina “Sistema de información de apoyo a la resolución de reclamos de licencias médicas en la Superintendencia de Seguridad Social”, cuyo objetivo es desarrollar un sistema que permita incorporar nueva información confiable y oportuna, capturada de diversas fuentes y múltiples formatos, para apoyar el proceso de ingreso, tramitación y resolución de reclamaciones, permitiendo disminuir los tiempos y mejorar la calidad de las respuestas por parte de la institución a los usuarios.

Se parte de la problemática que la resolución de las reclamaciones recibidas en SUSESO requiere que se clasifique adecuadamente al usuario y su reclamo, así como también los antecedentes adjuntos. Sin embargo, estos últimos pueden ser documentos de diversa naturaleza, alguno de ellos no estructurados, que se adjuntan en distintos formatos. Esta variabilidad entre casos hace que el proceso de revisión de antecedentes deba ser realizado manualmente, lo que afecta en la eficiencia, calidad y oportunidad en la obtención de un resultado. De esta forma, los objetivos específicos que se buscan con este Desafío son: a) capturar información desde los documentos digitalizados y desde otras fuentes de datos e integrar con otros sistemas o aplicaciones y b) visualizar la información de licencias médicas y de otras fuentes de datos, de forma sistematizada.

Actualmente, nos encontramos en la fase 2, en donde existen 4 innovadores adjudicados que están trabajando en sus prototipos. Uno de ellos será seleccionado para su levantamiento final.

- Elaboración y Diseño de Proyecto de Gobernanza de Datos de 9 Superintendencias, el cual será financiado por Gobierno Digital durante 2024. Las Superintendencias de Chile, en el marco de sus procesos de modernización institucional y transformación digital, han avanzado en la definición de roles, responsabilidades, políticas y estándares de gestión de datos en el ámbito de su propia gestión organizacional, pero no necesariamente de forma integrada y con visión transversal. De esta forma, no se cuenta con una política para conducir estratégicamente la gobernanza de datos a nivel supra-institucional que además se encuentre alienada con la estrategia de gestión de datos a nivel Estatal, por lo que es necesario establecer funciones de dirección, coordinación y seguimiento, que conduzcan a una visión integral. En este contexto, se planteó la necesidad de consolidar las iniciativas requeridas por cada Superintendencia (9 de 11) en materia de gobierno de datos en un programa conjunto ad-hoc a la realidad de las Superintendencias (como organismos rectores), donde se defina y acuerde bajo un marco institucional, una estructura alineada a nivel directivo, táctico y operativo, con la finalidad de transformar a las referidas Superintendencias en instituciones impulsadas por los datos.

Para cumplir con dicho objetivo, la Superintendencia de Seguridad Social coordinó la Mesa de Trabajo y elaboró los Términos de Referencia del Proyecto que fue revisado y aprobado por las otras Superintendencias y se presentó a la División de Gobierno Digital (actualmente Secretaría de Gobierno Digital) para obtener financiamiento del BID para su ejecución. Por lo tanto, la SUSESO tuvo un rol de liderazgo tanto a nivel de formular la iniciativa

como a nivel de gestionar su formulación. Actualmente nos encontramos a la espera de la aprobación del financiamiento.

- Consolidación del sitio web institucional de SUSESO y “Mi Portal de la Seguridad Social”, disponiendo a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible información, servicios y trámites en línea que consideró más de 26.000.000 visitas en el año, y que en el periodo consideró la implementación de las siguientes aplicaciones: Compendio Normativo de CCAF; Certificado de capacitaciones; SUSESO en PISEE 2.0; Estadísticas Subsidios Maternales; Infografía Informe Médico; Video Reposición; y Calculadora SIL.
- Inicio de operación del sistema Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL SM), para el levantamiento y gestión de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

7. Gestión Interna

- Preocupados del bienestar de trabajadoras y trabajadores se realizó la medición de los riesgos psicosociales en el trabajo en la Superintendencia, a través de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, se desarrollaron Protocolos de Ambientes Laborales Saludables en Agencias Regionales, a través de un trabajo colaborativo entre la Superintendencia de Seguridad Social y la Superintendencia de Pensiones con sus respectivos equipos y se participó Proyecto Piloto “Mi Primer Empleo Público” impulsado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, que busca instalar en el Estado un programa de atracción y gestión de talento con jóvenes profesionales recién titulados/as con acreditada capacidad de gestión tras su paso en el programa Prácticas Chile, permitiendo el ingreso de una nueva profesional al Servicio.

[1] Son las Entidades encargadas de Administrar el Seguro con eficiencia y eficacia, asegurando el respecto de los derechos de los trabajadores, ejerciendo oportuna y adecuadamente las acciones de prevención, capacitando y asesorando a las empresas, departamentos de prevención y comités paritarios y entregando las prestaciones médicas y económicas con adecuados niveles o estándares de calidad y oportunidad.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

En materia de desafíos, de acuerdo al diseño estratégico de la institución, se han definido una serie de acciones vinculadas a nuestras funciones esenciales, como son Fiscalización, Regulación, Administración Financiera de Beneficios Sociales, Atención Ciudadana y Participación y difusión de los derechos de la Seguridad Social.

1. Fiscalización

Intendencia de Beneficios Sociales (IBS)

- En 2024, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar implementarán modelos propios para la gestión del riesgo de crédito, para poder otorgar las prestaciones a la ciudadanía de la menara que corresponde y sin exponer a las entidades.
- Desarrollo e implementación de la fiscalización basada en analítica de datos que aplica a entidades fiscalizadas en forma integral por SUSESO (Cajas de Compensación y Mutualidades de Empleadores). Este enfoque de fiscalización basado en ciencia de datos busca complementar y potenciar la fiscalización basada en riesgos a través de la explotación eficiente de las plataformas y sistemas de información con que cuenta la Superintendencia.
- En el ámbito de la prevención de delitos económicos, la Superintendencia de Seguridad Social realizará fiscalizaciones conjuntas con la Unidad de Análisis Financiero (UAF) en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para revisar el correcto reporte de las operaciones sospechosas, la actualización de protocolos de reporte de actividades ilícitas, así como el cumplimiento de las exigencias relacionadas con capacitación de las Cajas de Compensación en materia de prevención y control de delitos financieros. Adicionalmente se establecerá una coordinación con la UAF para comunicar empresas y personas que utilicen la emisión de licencias médicas con falta de fundamento médico o fraudulentas, potenciando de esta forma el trabajo conjunto, en esta materia que ya existe con las Fiscalías, Ministerio Público, PDI y el Servicio de Impuesto Internos (SII).
- Perfeccionar la supervigilancia de los regímenes de bienestar social (Fondos Nacionales) a través de la optimización de instancias de control y gestión de procesos a través de un nuevo modelo de supervisión basado en alerta temprana (controles preventivos) y uso intensivo de datos.

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT)

- En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizará por primera vez un operativo de fiscalización en el norte y sur del país por parte de médicos fiscalizadores de la Superintendencia, con el objeto de verificar el adecuado otorgamiento de prestaciones médicas a los trabajadores y las trabajadoras que acuden a las Agencias Regionales de las Mutualidades. Esto permitirá detectar brechas entre la atención brindada en distintos puntos del territorio y ejercer acciones que se orienten a mejorar la calidad y oportunidad en el otorgamiento de las prestaciones médicas en el ámbito laboral.

En referencia al ámbito preventivo, en el año 2024, se tiene como foco la fiscalización a la asistencia técnica entregada por los Organismos administradores a sectores específicos, para prevenir que los riesgos higiénicos, afecten a la población trabajadora de los sectores seleccionados (portuario, manipuladoras de alimentos, ferroviario, faenadoras de cerdos) y que ello contribuya a evitar o (disminuir) las enfermedades ocupacionales, y mantener lugares de trabajo más saludables.

Además, se instruye el diseño e implementación, por parte de los Organismos administradores y la administración delegada, de un Plan preventivo estratégico para el resguardo de la salud y seguridad de los trabajadores del sector minero, con el objeto que las empresas tanto principales como contratistas, adopten medidas preventivas para evitar que algunos factores de riesgo, antes no considerados (trabajo en solitario), se materialicen afectando la vida y salud de los trabajadores y de este modo, se aumente el control de las empresas contratistas por parte de la empresa principal

2. Regulación

- Ejecución del Plan de Regulación de ambas Intendencias, que considera 15 Circulares en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y 23 Circulares en materias de Cajas de Compensación, Administración financiera de Beneficios Sociales, Licencia Médica Electrónica, entre otras.
- Participación activa en el proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - PNSST, en la elaboración de la propuesta realizada en base a los resultados de la consulta tripartita regional efectuada el año 2023 y en la confección del programa de seguridad y salud en el trabajo de esta política.
- Propuesta de modificación del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que define la nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes, considerando la

necesidad de actualizarlo, incorporando nuevos agentes y enfermedades.

- Desarrollo y emisión de una norma de carácter general con instrucciones a los organismos administradores sobre la asistencia técnica que deben otorgar a las entidades empleadoras en la implementación de la Ley N°21.643 (Karin), Convenio 190 y Ley N°21.645 que regula la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.
- Elaboración del nuevo Compendio de Normas que consolidará en un texto único todas las circulares emitidas en materia de Licencia Médica, Subsidio por Incapacidad Laboral y seguro SANNA, sistematizando en un cuerpo integrado la referida normativa, de modo de facilitar el acceso, conocimiento y adecuada comprensión de las mismas, por parte de las entidades reguladas, personas afiliadas y la ciudadanía en general, permitiendo la búsqueda de las distintas materias reguladas, en un formato actualizado y organizado de modo amigable para las personas que visitan el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social y consultan las materias en cuestión.
- Elaboración por parte de la Superintendencia de una propuesta de modificación a la Ley N°16.744, que incluye la creación de un órgano técnico independiente y autónomo a los organismos administradores para la calificación de enfermedades profesionales. Esta propuesta será enviada a la Subsecretaría de Previsión Social para su consideración en la agenda legislativa ministerial.
- Elaboración de una propuesta de Reglamento para el uso de días en caso de fallecimiento o ausencia de la madre o el padre, en el contexto del Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, definir los presupuestos necesarios y regular la procedencia del traspaso del permiso.
- Propuesta de modificación de la Ley N° 20.585 sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, para dotar a la Superintendencia de mayores atribuciones en dichas materias, particularmente en lo relacionado con el procedimiento de investigación a profesionales que emitan licencias médicas con ausencia de fundamento médico, ampliando la posibilidad de iniciar investigaciones también en los casos en que no exista una atención médica asociada a la emisión de la licencia, facultando a la Superintendencia para suspender provisionalmente la emisión de licencias médicas cuando existan antecedentes que permitan presumir la ausencia de una atención de salud que justifica la emisión de la respectiva licencia médica, habilitando a la Superintendencia para acceder a la información contenida en la

ficha clínica, entre otras, mejorando, de esta manera, la eficiencia y eficacia de los referidos procedimientos de investigación

- Elaboración de un texto único, actualizado y sistematizado que refunde las instrucciones impartidas en materia de Servicios de Bienestar del Sector Público, de modo de facilitar el acceso, conocimiento y adecuada comprensión de las mismas, por parte de las entidades reguladas, personas afiliadas y la ciudadanía en general.
- Evaluación de la factibilidad jurídica de la implementación de una modalidad de pago directo de los beneficios del Régimen de Prestaciones Familiares, por parte de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, a los trabajadores y trabajadoras de manera tal que sea incorporado en el correspondiente pago de las remuneraciones.
- Actualización de las instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar con motivo de la dictación de Ley N°21663 Marco sobre Ciberseguridad.
- Homologación y estandarización de los reportes de estados financieros efectuados mediante las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS por sus siglas en inglés) de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, según las instrucciones impartidas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

3. Administración de Beneficios de la Seguridad Social

- Diseño, desarrollo, implementación, hospedaje, soporte, mantención y actualización de la nueva Plataforma Integrada de Apoyo a los Regímenes de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Único Familiar y otros beneficios sociales relacionados (PIAS), proyecto iniciado en el año 2023, en plena etapa de desarrollo y que proyecta el inicio en régimen para marzo de 2025, esperando, asimismo, avanzar en perfeccionar el modelo de control y fiscalización de los fondos públicos comprometidos.
- Diseño e implementación de un nuevo Modelo de Supervigilancia de Fondos Nacionales, el que contempla un enfoque por procesos y reestructuración interna, diseñado para obtener mejoras operacionales tendientes a optimizar la administración y control financiero de los diversos regímenes a cargo de la Superintendencia de Seguridad Social, tales como el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, el Fondo Nacional de Subsidio Familiar y el Fondo de la Ley N° 21.063 (SANNA), entre otros.

4. Atención Ciudadana oportuna y de calidad

- Implementación de App “SUSESO Contigo”, que permite programar una atención o tomar una fila virtual para ser atendido/a por un/a funcionario/a de manera remota.
- Implementación del nuevo formulario virtual de reclamaciones, de fácil usabilidad, amigable, inclusivo y con un lenguaje claro.
- Explorar soluciones de ciencia de datos para apoyar la resolución de casos a través modelos predictivos de Licencias Médicas y del Seguro Laboral destinadas a optimizar el proceso de resolución de reclamaciones (reduciendo la cantidad de casos acumulados y disminuyendo el tiempo de respuesta); diseño de ficha de Resolución con criterios de Lenguaje Claro permitiendo que una mejor comprensión por parte de los usuarios que reclaman y reciben un dictamen; y explorar los beneficios de la Programación de Lenguaje Natural para el formulario web de reclamaciones, con la finalidad de apoyar y facilitar el proceso de ingreso de apelaciones en forma remota.

5. Participación Ciudadana, Difusión de los Derechos de la Seguridad Social y Entrega de Información y Estudios

- Ejecución del Plan Anual de Difusión de los Derechos de la Seguridad Social, el cual contempla 40 capacitaciones dirigida a trabajadoras/es, funcionarias/os públicos, instituciones del Estado, instituciones privadas y empleadores.
- Elaboración y ejecución del Plan de Trabajo año 2024 del Consejo de la Sociedad Civil de la Superintendencia (COSOC-SUSESO), en el que se incorpora la elaboración del nuevo reglamento de funcionamiento del Consejo para el periodo 2023-2025 y la actualización conjunta de la Carta de compromisos de la Superintendencia de Seguridad Social respecto de derechos y deberes de las personas frente al acceso a servicios.
- Fortalecimiento de los procedimientos de tramitación simplificada para resolver en menos de 30 días las reclamaciones por rechazo o modificación de licencias médicas, calificadas como de menor complejidad; lo que permitirá a los beneficiarios obtener oportunamente el pago del Subsidio por Incapacidad Laboral, derivado de una licencia médica, cuando ésta ha sido autorizada. Mediante la aplicación de este tipo de procedimientos se resuelven casos de pacientes que se encuentran a la espera de

cirugía, trasplante de órganos, en trámites de declaración de invalidez, personas afectadas por patologías oncológicas, entre otras causales.

- Disponibilizar a la ciudadanía las estadísticas de licencia médica electrónica de manera automatizada y gráfica en nuestra web institucional.
- Elaboración del proyecto de datos abiertos, que pondrá a disposición de los investigadores muestra de datos de los diferentes sistemas de información administrados por esta Superintendencia, permitiendo que la información se encuentre de manera accesible para todos, fomentando la transparencia y el acceso público. El contar con datos abiertos facilita la colaboración entre gobiernos, organizaciones y ciudadanos pues conducen al desarrollo de la investigación y a propuestas que contribuyan a una mejor toma de decisiones y a la identificación de soluciones para el desarrollo de políticas públicas.
- Actualización de objetivos e integrantes del Comité de Equidad de Género y Comité de Inclusión, a objeto de incorporar transversalmente en el quehacer del Servicio los enfoques de género, diversidad e inclusión; desarrollando en consecuencia una agenda de trabajo que impacte positivamente en la transformación organizacional y la entrega de servicios a usuarias/os internos como externos, especialmente aquella/os pertenecientes a la comunidad LGTBIQA+ y Personas con Discapacidad (PcD).
- Lanzamiento de las estadísticas automáticas de subsidios maternales que permitirá tener disponibles de manera amigable y oportuna todas las estadísticas relativas a subsidios maternales que son financiados con recursos fiscales (descanso prenatal, descanso postnatal, permiso postnatal parental y el permiso por enfermedad grave del niño o niña menor de un año). Esta plataforma ya se encuentra operativa en el sitio web de SUSESO (<https://www.suseso.cl/608/w3-propertyname-775.html>).
- Convocatoria de proyectos de investigación e innovación de Salud y Seguridad en el trabajo 2024. Esta convocatoria que se desarrolla anualmente, busca enriquecer la prevención de accidentes y enfermedades profesionales mediante el desarrollo de estudios incorporando equipos multiprofesionales dedicados a la investigación cuyos objetivos principales se centran en

potenciar el desarrollo del conocimiento científico, acorde a la realidad local, que contribuya a prevenir las enfermedades profesionales y accidentes laborales y utilizar los resultados de los proyectos de investigación e innovación tecnológica para que los organismos administradores de la Ley N°16.744 orienten las acciones de sus Planes Anuales de Prevención.

6. Desarrollo de Innovación y Sistemas de información

- Durante el 2024 la Superintendencia de Seguridad Social desarrollará diversas iniciativas que se enmarcan en Proyectos de Modernización, como son: i) Diseño de Modelo de Gobernanza de Datos en conjunto de 9 Superintendencias (actualmente en etapa de obtención de financiamiento por el BID, ii) selección de innovador que desarrollará el Desafío Público para levantar una solución de extracción de datos en documentos digitalizados, iii) Levantamiento de la Estrategia Gestión de Datos Sector Trabajo y Previsión que permitirá interoperar entre organismos públicos del sector y generar una Ficha Única de Información Laboral y Previsional a la cual también se le dará acceso a la ciudadanía,
- Resultados de los diversos proyectos en materia de ciencia de datos vinculados con procesos estratégicos de la SUSESO, que son los siguientes:: i) Modelo Predictivo de Licencias Médicas; ii) Auditoría del Modelo Predictivo del Seguro Laboral en materia de salud mental; iii) Modelo de Detección de emisión de licencias médicas sin fundamento médico; iv) Diseño de ficha de Resolución con criterios de Lenguaje Claro; y, v) Solución de Procesamiento de Lenguaje Natural para el formulario web de reclamaciones.
- A fines del 2024 finalizará el desarrollo de la nueva Plataforma Integrada de Apoyo a los Regímenes de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Único Familiar y otros beneficios sociales relacionados (PIAS), proyectándose el inicio en régimen para enero de 2025, esperando, asimismo, avanzar en ahorro de gasto fiscal al perfeccionar el modelo de control y fiscalización de los fondos públicos comprometidos.
- Como contraparte técnica la DIPRES designó, el año 2005, a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) como parte de la Red de Expertos, a cargo del Sistema de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo(SHSYMAT), hoy el indicador "Tasa de Accidentes Laborales" del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI), con la misión apoyar a las instituciones públicas entregando

asistencia técnica para el desarrollo, implementación y cumplimiento con este indicador. El año 2023, DIPRES planteó realizar una evaluación para incorporar el año 2025, un nuevo PMG relacionado con los factores de riesgo psicosocial. Lo anterior implica la necesidad de contar con el desarrollo e implementación de un sistema(plataforma), para realizar el seguimiento, control y cumplimiento por parte de los diferentes servicios públicos adscritos al nuevo PMG.

- Mejoras en la operación de Licencia Médica Electrónica-SANNA, mediante el desarrollo de servicio de consulta del número de días disponibles, para ser utilizado por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) en su proceso de pronunciamiento de licencias SANNA. Implica también consolidar el modelo de tramitación de la Licencia Médica Electrónica SANNA, incorporando a las entidades pagadoras en el flujo de tramitación de la licencia médica (en particular, liquidación y pago de subsidio SANNA).

7. Gestión Interna

- Implementación del Plan de medidas de mitigación de riesgos CEAL- SM. La implementación del Plan de medidas de mitigación de riesgos CEAL-SM se lleva a cabo con la ejecución de las actividades comprometidas, en las fechas señaladas, según consta en la Resolución Exenta UGDP N°62 de fecha 18 de marzo de 2024 que Aprueba Modificación del Plan de medidas de Intervención CEAL-SM.
- Implementación de medidas contempladas en Plan de Calidad de Vida en convenio con SENDA. La implementación de las medidas contempladas en el Plan de Calidad de Vida en convenio con SENDA, se lleva a cabo con la ejecución de las actividades comprometidas, en las fechas señaladas, según consta en el Plan de acción preventivo, firmado por la Superintendente de Seguridad Social.
- Implementación en PAE (Procedimiento Administrativo Electrónico) de procesos administrativos de DAF.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	38
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	47
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	48
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	49
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	54
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	56

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	147	94.23%	113	90.40%	260
Planta	9	5.77%	12	9.60%	21
Total	156	100.00%	125	100.00%	281

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	5	3.21%	6	4.80%	11
Profesionales	82	52.56%	83	66.40%	165
Administrativos	40	25.64%	16	12.80%	56
Total	156	100.00%	125	100.00%	281

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	0	0%	1	0.80%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	20	12.82%	6	4.80%	26
ENTRE 35 y 44 AÑOS	31	19.87%	43	34.40%	74
ENTRE 45 y 54 AÑOS	46	29.49%	33	26.40%	79
ENTRE 55 y 59 AÑOS	28	17.95%	22	17.60%	50
ENTRE 60 y 64 AÑOS	12	7.69%	8	6.40%	20
65 Y MÁS AÑOS	19	12.18%	12	9.60%	31
Total	156	100.00%	125	100.00%	281

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	11	91.67%	11	91.67%	22
Reemplazo	1	8.33%	1	8.33%	2
Total	12	100.00%	12	100.00%	24

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	11	91.67%	12	100.00%	23
Administrativos	1	8.33%	0	0%	1
Total	12	100.00%	12	100.00%	24

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	8	100.00%	5	100.00%	13
Total	8	100.00%	5	100.00%	13

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.	0	5	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	13	7	23
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	71,43%	30,43%

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	0	4	7
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	5	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	80,00%	100,00%

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	12	19	16
(b) Total dotación efectiva año t	295	283	281
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4,07%	6,71%	5,69%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	1	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	5	7	5
Otros retiros voluntarios año t	0	2	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	9	0
Total de ceses o retiros	12%	19%	16%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	13	7	26
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	19	16
Porcentaje de recuperación (a/b)	108,33%	36,84%	162,50%

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	21	18	21
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	3	34	8
(b) Total Contratos efectivos año t	274	265	260
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	1,09%	12,83%	3,08%

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	259	72	293
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	87,80%	25,44%	104,27%

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)	75924	1052	13056
(b) Total de participantes capacitados año t	999	82	96
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	76,00	12,83	136,00

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	2	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	48	27	19
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,17%	7,41%	5,26%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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	237.5	269.42	260.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,81	0,95	0,93

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	52.25	61.08	51.08
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,18	0,22	0,18

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	0.25	6.58	10.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,00	0,02	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	16.917	23.5	104.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,06	0,08	0,37

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	270	273	256
Lista 2	1	0	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	271%	273%	259%
(b) Total Dotación Efectiva año t	295	283	281
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	91.86%	96.47%	92.17%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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)			Si

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	4	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	13	7	23
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	30,77%	14,29%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	50,00%	16,67%	0,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	1
Porcentaje (a/b)	75,00%	16,67%	0,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Avanzar en licencias de cuidados para todas las personas trabajadoras	Terminado
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado

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
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

Medidas

El cumplimiento de la medida N° 1 "Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género", se realizó a través de la acción estratégica "Actualización Diagnóstico Institucional de Género SUSESO, definiendo brechas, barreras e inequidades factibles de abordar en periodo 2023-2025", trabajo producto del esfuerzo mancomunado entre integrantes del Comité de Equidad de Género institucional, siendo un proceso extenso que requirió un alto compromiso y entrega, el cual finalmente se vio reflejado en el informe final. El Comité intervino en cada una de las etapas del proceso, tanto previas, durante y posteriores a su ejecución, las cuales se ordenan de la siguiente manera: a) Co- construcción marco referencial y metodológico del Diagnóstico: proceso desarrollado por integrantes del Comité de Equidad de Género, durante los meses de febrero y marzo. b) Diseño de instrumento de recolección de información: trabajo de discusión y análisis, en el que se definieron las dimensiones a abordar en la encuesta y luego las preguntas a incorporar según dimensiones establecidas. Desarrollado en el periodo marzo-abril. c) Aplicación del instrumento de recolección de información (encuesta): se envió la encuesta a través de correo electrónico del Comité de Género a todo SUSESO, y se realizó difusión de la misma tanto presencial, por los integrantes del Comité en sus respectivas áreas de trabajo, así como online con el envío de graficas de recordatorio. Esto tuvo lugar en el mes de abril y mayo, estableciendo un plazo de 3 semanas para completar dicha encuesta. d) Sistematización y Análisis de resultados: Tras la recepción de resultados de la encuesta, comenzó la sistematización para luego pasar al análisis de resultados. Este proceso fue liderado especialmente por Encargada de Género y profesional de la Unidad de Estudios y Estadísticas integrante del Comité de Género, durante los meses de junio y julio. e) Presentación de resultados a Comité de Equidad de Género: Una vez obtenidos los principales hallazgos del Diagnóstico en su versión final, estos fueron presentados en sesión del Comité de Género y validados por este, lo cual tuvo lugar en el mes de julio. f) Co-construcción de recomendaciones periodo 2023-2025 a partir de IBB detectadas: considerando los hallazgos obtenidos en el Diagnóstico, se realizó un proceso de análisis en el que se definieron los ámbitos a fortalecer en el Servicio, así como objetivos estratégicos para el periodo 2023-2025. Posteriormente, se presentaron dichas recomendaciones al Comité de aplicación CEAL-SM a objeto de aunar criterios, ya que este realizó la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el mismo periodo, siendo fundamental coordinar esfuerzos en cuanto a las medidas emanadas de dicho cuestionario, de manera que fueran coherentes con las recomendaciones del Diagnóstico de Género. Periodo de realización meses de agosto- septiembre. g) Presentación de hallazgos y recomendaciones a Superintendencia de Seguridad Social: en una última versión se presentan hallazgos y recomendaciones a Superintendente de Seguridad Social, quien da sus observaciones y felicitaciones al trabajo realizado por el Comité. Tras recibir sus apreciaciones y aprobación, se emite la versión final del documento, en el mes de septiembre. h) Presentación de hallazgos y recomendaciones a todo SUSESO: contando con los resultados y recomendaciones finales del Diagnóstico Institucional de Género, se realiza una presentación en power point –más acotada del documento- para ser enviado vía correo electrónico a las y los funcionarios, además de socializarlo a toda la comunidad SUSESO mediante Agenda abierta, siendo esta una instancia online a la que se convoca a todo el servicio para dar a conocer información institucional relevante. Dicha actividad tuvo lugar en el mes de octubre. i) Planificación de Acciones estratégicas en base a IBB detectadas y recomendaciones a partir del Diagnóstico Institucional de Género SUSESO, en el mes de noviembre 2023. Dicho diagnóstico tuvo como objetivo "Determinar brechas, barreras y/o inequidades de género que están siendo reproducidas en la cultura organizacional interna, tanto en políticas y prácticas institucionales, como en la vinculación del quehacer de la SUSESO con la ciudadanía, a fin de definir acciones estratégicas que permitan transversalizar el enfoque de género en la institución" y consideró como población objetivo el total de funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Seguridad Social con corte a abril de 2023 (encuesta voluntaria), siendo el número total de la población encuestada correspondiente a 203 personas, que representan al 70% de funcionarios y funcionarias. De este porcentaje, un 57,64% corresponde a población femenina, un 40,39% a población masculina y un 2% a otro/prefero no responder. A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir del análisis de datos, agrupados según dimensiones de análisis. a) Caracterización ámbito laboral : -Acceso a una escala de remuneración más alta por parte de la población masculina, en relación a la femenina. Respecto a remuneración, al agrupar los datos por género femenino y masculino, se observa que al considerar solamente los rangos desde \$1.600.000 hasta \$6.500.000, se evidencia que la población masculina encuestada presenta en su distribución un 79,3%, mientras que la femenina un 64,9%, y al considerar los rangos desde \$600.000 a \$1.600.000, vemos que la población femenina presenta un 35,1% y la masculina un 20,7%. -Se observa un alto grado de profesionalización en todos los niveles estamentales, siendo muy baja la población encuestada que presenta un nivel medio de estudios, tan solo de un 1,97%. -La distribución por nivel educacional refleja que la población masculina encuestada presenta niveles educacionales más altos que la población femenina, ya que, si se considera solo el nivel universitario, magister y doctorado, el total es de un 92,7% para la población masculina, mientras que para la femenina un 79,5%. -La asignación estamental Administrativo se encuentra altamente feminizada, con un 72,5% de representación. Además, se posiciona en los menores rangos de remuneración, con un 75% en rango de \$900.000 a \$1.600.000 y un 25% a \$600.000 a \$900.000. -Ambos géneros presentan una visión negativa sobre las posibilidades de ascenso en la institución, puesto que un 40,39% de la población encuestada considera nulas posibilidades y en segundo lugar un 38,92% señala que escasas. Al agrupar los datos por género, se observa que el género femenino se inclina mayormente a nulas posibilidades, con un 46,15%, y en segundo lugar a escasas con un 35,04%; mientras que el género masculino en primer lugar a escasas con un 45,12%, y en segundo a nulas con un 31,71%. -La presencia en instancias de participación y/o toma de decisiones en el contexto laboral es un aspecto a fortalecer, en el sentido de que un 63,26% de la Superintendencia – más de la mitad de la planta funcionaria- no adscribe a ningún espacio de este tipo. -Para ambos géneros las oportunidades de capacitación son insuficientes, puesto que un 38,1% de la población encuestada se inclina por la opción pocas veces y un 30,2% por la opción a veces. Al agrupar los datos por género y considerar solo las opciones pocas veces y nunca, el género femenino suma un 47,5% de las preferencias, mientras que el masculino un 50%, lo que da cuenta que ambos géneros lo refieren como un aspecto débil. -Sobre las posibilidades de ascenso en la institución, la visión general es negativa, con un 40,39% de representación en la opción Nulas y 38,92% Escasas. Al agrupar los datos por género, las preferencias femeninas se sitúan en la opción Nulas, con un 46,15% y Escasas con un 35,04%; mientras que las masculinas en Escasas con un 45,12% y Nulas con un 31,71%. Al considerar solo las opciones Nulas y Escasas, la población femenina presenta un 81,19%, mientras que la masculina un 76,83%. -Respecto a las barreras para el ascenso en el lugar de trabajo, destacan la Falta de experiencia previa en cargos de jefatura 17,73%; la Falta de oportunidades de capacitación 13,3%; No contar con estudios superiores requeridos (magister, MBA, u otro) 11,3% y Otra 13,3%. En este ítem, es relevante que al agrupar los datos por género femenino y masculino, la opción Ninguna es significativamente mayoritaria en la población masculina, con un 41,76%, mientras que la femenina presenta un 18,62% de representación. -En cuanto al cansancio o fatiga por tareas vinculadas al ámbito laboral, al observar los datos agrupados por género, tanto en el grupo femenino como masculino el mayor porcentaje se sitúa en la opción A veces, pero si se consideran solo las opciones Siempre y Frecuentemente, la población femenina presenta un 36,76% mientras que la masculina un 28,05%, siendo mayor la sensación de cansancio en este ítem por parte de la población femenina. -La población femenina encuestada expresa mayor sensación de miedo en el trayecto al trabajo, ya que, si bien ambos géneros se posicionan en porcentajes similares en la opción A veces -30,7% femenino y 31,7% masculino-, al considerar las opciones Siempre y Frecuentemente, las mujeres suman un 47%, mientras que los hombres un 24,39%. Por el contrario, al considerar las opciones Pocas veces y Nunca, la población femenina reporta un 22,2% y la masculina un 43,9%. b) Caracterización ámbito privado-doméstico: -Respecto al ejercicio de jefatura de hogar, un 82,25% de la planta funcionaria refiere ejercer esta función, mientras que un 17,73% informa que No ejerce jefatura de hogar. Al agrupar los datos por género, tanto femenino como masculino, se observa que ambos presentan altos niveles de ejercicio de jefatura, siendo el femenino de un 77,78% y el masculino de un 87,8%. Al considerar solo el grupo que No ejerce jefatura, se observa relevante que un 72,2% de esta población corresponde a mujeres, y un 27,78% a hombres. Al considerar solo el grupo que Si ejerce, la distribución de porcentajes es más equitativo entre ambos géneros, siendo de un 54,49% para la población femenina, y de un 43,1% para la masculina. -La población femenina encuestada destina una mayor cantidad de horas diarias promedio de trabajo de cuidado/doméstico en relación a sus pares masculinos, presentando el grupo femenino mayoría en la opción 6 horas o más, con un 24,79% y en segundo lugar 4 horas con un 21,37%. En cuanto al grupo masculino, la mayoría se posiciona en la opción 2 horas, con un 19,51% y luego en 3 horas, con un 18,29%. -Al considerar la totalidad de personas al cuidado de la población encuestada, se observa que, en la categoría Hijos/as menores de 18 años, la población masculina presenta un mayor porcentaje de hijos/as al cuidado que la femenina, con un total de 47,56%, mientras que la femenina es de un 44,45%. En la categoría Hijos/as mayores de 18 años, la población femenina presenta un mayor porcentaje de hijos/as al cuidado que la masculina, con un total de 37,59%, mientras que la masculina es de un 23,17%; y en la categoría personas mayores al cuidado, la población femenina presenta un mayor porcentaje en relación a la masculina, con un total de 34,18%, mientras que la masculina es de un 28,05%. -Respecto al ítem de frecuencia de cansancio y fatiga por tareas del ámbito doméstico, al considerar solo las categorías siempre y frecuentemente, se evidencia un mayor porcentaje en la población femenina, con un 47,9%, mientras que la masculina un 19,8%, lo que indica que existe una expresión mayor de cansancio producto de tareas vinculadas a este ámbito por parte de las mujeres encuestadas. -En cuanto a cantidad de horas promedio diarias de recreación y/o esparcimiento, los datos agrupados por género revelan que la población femenina destina menos tiempo a estas actividades, expresando en su mayoría un promedio de 1 hora diaria, con un 47,86% de las respuestas, y luego 0 horas, con un 25,64%. Por su parte, la población masculina, manifestó en su mayoría destinar 2 horas diarias, con un 37,86% y en segundo lugar 1 hora diaria, con un porcentaje de 32,93%. Es relevante observar que en el porcentaje de 3 y 4 horas o más la población masculina presenta porcentajes mayores respecto de la femenina, sumando entre ambas opciones un total de 12,2% mientras que la población femenina un 4,27%. c) Percepción de Sexismo, Discriminación y Acoso en el ámbito laboral: -Existe mayor reconocimiento de expresiones de sexismo por parte de la población femenina, con un 35,9% mientras que la masculina un 25,61%. -Existe mayor reconocimiento de expresiones de discriminación por parte de la población femenina encuestada, con un 35,9% mientras que la masculina un 23,17%. -Mayor reconocimiento de acoso por parte de la población femenina encuestada, con un 35,9% mientras que la masculina, un 17,07%. -Respecto a expresiones de sexismo, es mayoritario el Lenguaje verbal que se expresa en bromas sexistas, comentarios sobre el cuerpo o apariencia física de la otra persona, propósitos, refranes que perpetúan estereotipos de género o de índole sexual, entre otros (21,47%), Interrupción descendiente en el trabajo, que consiste en interrumpir a una persona cuando está hablando de temas que el /la otro/a considera que no tiene suficiente conocimiento (8,9%) y Forma gramatical masculina como forma neutra o genérica que invisibiliza a las mujeres (8,64%). -Respecto a expresiones de discriminación, destacan la discriminación por género (13,3%), por nivel educacional (12,59%) y por status o rango inferior (8,64%). -Respecto a la trayectoria del acoso, la población femenina expresa el mayor porcentaje en la opción Sufrí acoso hace dos años o más, con un 25,64%, y la masculina en la misma opción presenta un 7,32%. -La manifestación de acoso principal es la violencia psicológica, con un 9,96% de las respuestas y Presión o abuso de poder, con un 9,52%. -La posición jerárquica del acoso es principalmente vertical descendente con un 17,29%. -Es preocupante que un porcentaje de la población encuestada manifiesta no haber

Planificación
Estratégica Institucional
incorporando
perspectiva de género.

Medidas	Resultados
<p>Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</p>	<p>La medida N° 2 correspondiente a "Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género" se ejecutó con la acción estratégica "Aprobación por Resolución e implementación del Protocolo de Atención de casos de Violencia por razones de Género, SUSESO", la cual, al ir desarrollándose, sufrió una pequeña modificación en el título, considerando que el objetivo deseado era el abordaje de casos de Violencia Intrafamiliar y Violencia por razones de género, y que para casos de violencia en el contexto laboral ya se encuentra vigente el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) –que podría generar confusión en la planta funcionaria respecto del alcance del mismo- se tomó la determinación, en conjunto con el Comité de Equidad de Género, de realizar una modificación al título del Protocolo: Aprobación por Resolución e implementación del Protocolo de Prevención y Abordaje de casos de Violencia Intrafamiliar y Violencia por razones de Género en Contexto extralaboral. Dicho protocolo, tiene por objetivo "Establecer un procedimiento interno que permita acoger, recepcionar y derivar denuncias en materia de violencia intrafamiliar y de violencia por razones de género en contexto extralaboral, de funcionarias y funcionarios de la Superintendencia, como también facilitar el acceso a información y difusión de canales de orientación en la temática a los usuarios/as externos/as, con énfasis en la prevención de la violencia en todas sus manifestaciones". Respecto a su alcance, esta dirigido a funcionarios y funcionarias que tienen algún tipo de relación contractual y/o vínculo estatutario con y en la Superintendencia de Seguridad Social: planta, contrata, honorarios, estudiantes en práctica o en pasantía, que puedan estar siendo afectados/as por una situación de Violencia Intrafamiliar y/o Violencia por Razones de género ocurridos en el contexto privado o público fuera del ámbito laboral. En el ámbito de la prevención, se enmarca en la promoción y difusión de canales de información en materia de Violencia de Género, Violencia Contra las Mujeres y Violencia Intrafamiliar, que puedan ser de utilidad a usuarios y usuarias externas, que realizan consultas o reclamaciones por las vías disponibles de atención. Su desarrollo se constituyó como un trabajo en conjunto entre profesionales de distintas unidades de la Superintendencia, el cual inició el año 2022 con el diseño del mismo y continuó el año 2023, siendo co-construido por integrantes del Comité de Equidad de Género, representantes de la Unidad de Comunicaciones, Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, Departamento de Asistencia y Servicios al usuario, Departamento Contencioso, Departamento de Tecnologías de Información, Intendencia de Seguridad Social, Intendencia de Beneficios Sociales, Gabinete y ANFUSUSESO. En el desarrollo de este trabajo se recogieron ideas, observaciones y comentarios a objeto de complementar la propuesta con las distintas miradas de las y los profesionales integrantes del Comité, a objeto de lograr un protocolo coherente a las funciones y al contexto laboral del Servicio. En este proceso se convocó a algunas reuniones de coordinación a una profesional sectorialista de MINMUJER para su asistencia técnica y orientaciones en la materia, logrando una versión final del instrumento en el mes de agosto, el cual fue compartido al Comité vía correo electrónico a fin de que hicieran sus últimas observaciones y dar visto bueno. Posterior a ello, fue remitido a la Superintendente de Seguridad Social para su revisión y visto bueno, y posterior a ello fue finalmente aprobado por Resolución Exenta Gabinete N° 440, con fecha 28 de agosto de 2023. Respecto a la activación del protocolo, este se iniciará cuando: -Se tenga conocimiento, por cualquier medio, de un hecho constitutivo de Violencia Intrafamiliar o Violencia por razones de Género; y -A petición, cuando la persona víctima de Violencia Intrafamiliar o Violencia por razones de Género solicite orientación o ayuda de forma espontánea. Las fases de este son las siguientes: A) Primer contacto y coordinación de entrevista con el funcionario o funcionaria víctima de violencia. B) Entrevista de primera acogida. C) Orientación, referenciación, derivación, y/o acompañamiento a la víctima. D) Seguimiento del caso. Además, se considera para la correcta implementación de este protocolo acciones de sensibilización y capacitación sistemáticas, que consideren las temáticas señaladas anteriormente, de manera que funcionarios y funcionarias cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para llevarlo a cabo oportunamente, a través de una atención inmediata, cálida y eficiente, demostrando empatía, escucha activa, discreción, entre otros. Sumado a lo anterior, se incorpora también en el protocolo, una estrategia de prevención y difusión de información en materia de violencia por razones de género y violencia intrafamiliar, el cual considera: a) Acciones de sensibilización y capacitación a facilitadores/as del protocolo; b) Acciones de prevención de la violencia de género dirigidas a la planta funcionaria y; c) Acciones de difusión de información y canales de ayuda en el abordaje de la violencia intrafamiliar y violencia de género. Respecto a este último ítem, se considera el desarrollo de acciones de difusión de mecanismos mediante los cuales se pueda solicitar orientación, asistencia o efectuar denuncias en materia de Violencia Intrafamiliar o Violencia de Género. Con esta iniciativa, se busca, avanzar hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5, y específicamente a la meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y en el privado. Esta, surge en un contexto social en que persisten creencias, estereotipos y modelos de relacionamiento fundados en un sistema desigual de poder, que crea condiciones de opresión y dominación hacia las mujeres, y reproduce la división sexual del trabajo. Es a través de los procesos de socialización que se perpetúan las relaciones de dominación, transmitiendo mensajes e ideas preconcebidas que facilitan la reproducción de roles estereotipados de género y dinámicas de violencia. En este sentido, las estadísticas señalan que un 53,4% de la población chilena está de acuerdo en que "el hombre debe responsabilizarse de los gastos de la familia y el hogar" (Encuesta Empleo COVID-19) (2020), además de que el 39% está de acuerdo con que "la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo a tiempo completo" (Encuesta Bicentenario, 2021). La violencia está basada en el aprendizaje de modelos de relación abusivos de poder, en inequidad y discriminación construidos socialmente en la familia, la escuela, la comunidad y bajo la influencia de los medios de comunicación; por lo tanto, es posible desaprender dichos modelos y sustituirlos por formas saludables de relación humana basadas en el respeto, el amor, la equidad, la solidaridad, la autonomía y la confianza. En ese sentido, se plantean como relevantes en el marco conceptual de dicho protocolo definiciones de primera acogida, referenciación, derivación asistida y victimización secundaria, en el entendido de que el proceso de abordaje de una situación de violencia requiere de principios orientadores unificados y pertinentes a las necesidades de las víctimas, siendo fundamental la existencia y activación de este instrumento para abordar situaciones que puedan afectar a funcionarios o funcionarias del Servicio.</p>

Medidas	Resultados
<p>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.</p>	<p>La medida n° 3 "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" considero dos acciones estratégicas dado que contempla tanto capacitación básica como avanzada, siendo la primera de ellas correspondiente a la "Capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as", comprometida de la siguiente manera: "Capacitación básica en nociones de género, conceptualización de la Violencia de Género, Violencia Contra las Mujeres; sus manifestaciones y consecuencias, entre otros, a funcionarios/as SUSESO que no han sido capacitados anteriormente o que ingresan al Servicio en periodo enero a octubre 2023". Dicha acción, surge con el objetivo de instalar capacidades teóricas y técnicas en la planta funcionaria de la Superintendencia en materia de género, facilitando la identificación de discursos, conductas y/o prácticas que puedan estar reproduciendo estereotipos de género o violencia por razones de género en el Servicio. Esto devino en la transferencia de conocimientos y herramientas teórico-conceptuales a funcionarios y funcionarias que les permitiera desarrollar una mirada crítica hacia conductas, ideas o lenguaje que pudieran ser ofensivos, agresivos, sexistas o discriminatorios hacia sus pares en el entorno laboral y/o hacia usuarias/os. Dicha capacitación considero una duración de 8 horas (entre horas lectivas y no lectivas), y se ejecutó a través del curso "Conceptos Básicos de Género", el cual se realizó en diferentes versiones entre los meses de junio a diciembre de 2023, en modalidad online asincrónico, siendo este parte de la oferta formativa del Programa "Prevenir, Cerrando brechas de género", del Campus Servicio Civil. Cabe señalar que los contenidos de dicho curso fueron remitidos a sectorialista del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para su revisión, los cuales tuvieron su aprobación. Para la ejecución de la medida, un total de 32 funcionarios y funcionarias realizaron el curso Conceptos básicos de género, impartido por el campus online del Servicio Civil en diferentes versiones durante el año 2023, de los cuales 28 ingresaron al servicio en periodo enero a octubre 2023 y 4 contaban con mayor antigüedad en este. La capacitación contó con tres módulos: a) Módulo I Definamos género, b) Construcción del Género; y c) Desigualdad en las esferas públicas y privadas. La instancia formativa descrita contribuyó a la disminución de brechas de acceso al conocimiento en la institución, fortaleciendo capacidades técnicas y teóricas de funcionarios y funcionarias, que asimismo se traducen en beneficios indirectos hacia usuarios/as internos y externos de SUSESO, ya que indudablemente la adquisición de conocimientos y herramientas en materia de género en la institución permite nutrir procesos de modernización de la gestión institucional, que en definitiva, permitirá avanzar hacia una sociedad más equitativa, paritaria e inclusiva. Al fortalecer capacidades institucionales se contribuye al mejoramiento de la gestión pública y su vinculación con la ciudadanía, en tanto que, estas iniciativas de formación se visualizan como acciones estratégicas sustanciales en el quehacer del Servicio, por tanto, forman parte también de la planificación para este año 2024, en el entendido de que la violencia está basada en el aprendizaje de modelos de relación abusivas de poder, en inequidad y discriminación reproducidos a través de procesos de socialización, siendo posible - y urgente- desaprender dichos modelos. Respecto a la "Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio", se comprometió la acción estratégica: Capacitación avanzada en perspectiva de género y su abordaje en la gestión pública, en temas tales como primera acogida, prevención de victimización secundaria, referenciación y derivación asistida; diversidades y disidencias sexo genéricas, dirigida a un mínimo de 20 funcionarios/as SUSESO que realizan atención de usuarios y usuarias internos y externos. Esta, responde a la necesidad de contar con equipos que tengan las herramientas teóricas y técnicas necesarias para comprender la relevancia de la aplicación de perspectiva de género en el quehacer del Servicio -en relación a las diversas funciones que se desempeñan en este-, facilitando especialmente la detección de casos que presenten elementos de Violencia Intrafamiliar o Violencia por razones de género, evitando conductas que puedan ocasionar una revictimización a quien se encuentra en una situación de violencia. A través de dicha capacitación, se buscó desarrollar en las y los participantes una mirada crítica y pertinente del escenario social actual, atendiendo a las brechas y desigualdades estructurales existentes entre hombres y mujeres, siendo un compromiso que responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible No 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y a la meta 5.2 de: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, siendo beneficiarios y beneficiarias directas funcionarios y funcionarias de la SUSESO. La actividad formativa se ejecutó a través del curso titulado "Perspectiva de Género y su Abordaje en la Gestión Pública", dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de la Superintendencia que realizan atención de usuarios y usuarias tanto internos como externos (tal como se establece en la nota metodológica de dicha medida). El grupo capacitado presenta diversas escalas graduales y pertenece a distintas unidades y/o departamentos del Servicio, ya sea de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), Gabinete, Fiscalía, Departamento Contencioso Administrativo, Unidad de Personal y Remuneraciones, Departamento de Atención y Servicios al Usuario (DASU), Agencias de Atención Regional, tanto del norte, centro, centro sur y sur del país; Departamento de Tecnologías de Información, Servicio de Bienestar, entre otros; y también de ANFUSUSESO, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Equidad de Género. Esto fue formalizado vía Resolución Exenta UGDP N° 197 que, Designa a los/as funcionarios/as para participar en el curso de Capacitación Avanzada en perspectiva de Género y su Abordaje en la Gestión Pública. Las jornadas formativas fueron realizadas vía plataforma zoom, y consideraron una duración de 16 horas sincrónicas consecutivas, las que se distribuyeron de la siguiente manera: ● 8 horas destinadas al Módulo I, en la temática de Primera acogida, prevención de victimización secundaria, referenciación y derivación asistida; ● 8 horas destinadas al Módulo II, en la temática de Diversidades y disidencias sexo genéricas. Adicionalmente incluyó 5 horas asincrónicas pedagógicas y una actividad práctica por módulo más una evaluación final de conocimientos, sumando el curso 21 horas académicas en total. Cada módulo se distribuyó en cuatro sesiones de 2 horas cada una, en modalidad expositiva y luego interactiva, en que se potenció la reflexión y un diálogo fluido entre las y los participantes. A través de las temáticas abordadas, fue posible desarrollar competencias y capacidades concretas en las y los participantes, que les permitió integrar el enfoque de género en la gestión laboral, como también observar la presencia o no de este en las políticas públicas actuales, utilizando herramientas y metodologías pertinentes para ello. En este sentido, se logró examinar el abordaje integral de la violencia y en coordinación con el intersector; examinar propuestas teóricas y metodológicas que permitieran analizar las diferencias y disparidades en los roles que juegan mujeres y hombres en la gestión pública; distinguir y analizar el contexto histórico y social en el cual se desarrolla y construye el enfoque de género en las políticas para el desarrollo; identificar los atributos que presenta la incorporación del enfoque de género en las relaciones institucionales, y las líneas de trabajo que se abordan desde un enfoque de inclusión y pertinencia; comprender las distinciones y consideraciones sociales y culturales que se manifiestan en las relaciones de género; y analizar e incorporar estrategias de transversalización de género para las distintas líneas de trabajo, políticas y programas que desarrollan en la institución.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Envío de gráficas informativas y de sensibilización con perspectiva de género, vía correo electrónico, a funcionarias y funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social.	El objetivo de la medida es disminuir brechas de acceso al conocimiento, fortalecer la sensibilización y transversalización del enfoque de género a toda la comunidad de funcionarios y funcionarias SUSESO, traduciéndose en una mejora constante en las relaciones laborales internas, así como en la vinculación del quehacer del Servicio con la ciudadanía, teniendo como público objetivo el total de funcionarios y funcionarias del Servicio. Se realizó el envío de gráficas informativas entre los meses de enero a diciembre 2023, en diversas fechas conmemorativas, vía correo electrónico, siendo acciones de comunicación interna impulsadas por el Comité de Equidad de Género, las cuales contribuyeron a la sensibilización de la planta funcionaria y transversalización de la perspectiva de género, dando realce a importantes fechas conmemorativas, como el Día de la Mujer o el Día de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres; así también abordando temáticas para la concientización en la materia, como son la erradicación de estereotipos de género, la participación femenina en el ámbito público y privado; y finalmente destacando a importantes figuras líderes chilenas, contribuyendo a la visibilización del significativo -y por años invisibilizado- aporte de las mujeres en la construcción de nuestra historia. Es por ello que continuarán en la agenda de trabajo 2024.
Actualización Modelo de Atención Ciudadana mediante Resolución Exenta DASU N° 482, de fecha 02 de octubre de 2023.	La Superintendencia de Seguridad Social, como institución garante de derechos de la seguridad social, en el marco de sus competencias, debe establecer las condiciones necesarias para el ejercicio de un Modelo de Atención Ciudadana orientado a la protección de la integridad de las personas, eliminando formas de dominio, de discriminación y de violencia. Para ello, se incorpora en dicho modelo un Enfoque Basado en Derechos Humanos, en el entendido de que éstos son universales e irrenunciables, por cuanto son inherentes a todos los seres humanos. La medida, tuvo como público objetivo a funcionarios y funcionarias del Servicio y usuarios/as externas, siendo su especial foco la vinculación del Servicio con la ciudadanía. Al incorporar el enfoque de derechos humanos en el modelo de atención ciudadana, se considera el despliegue de acciones de promoción y protección de los Derechos Humanos, a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a todos los segmentos de la población, incluyendo a aquellos más marginados. En tal sentido, dicho enfoque conduce a resultados mejores y más sostenibles en materia de desarrollo humano, el cual opera como un eje rector del Modelo de Atención Ciudadana, a través del cual se busca promover el desarrollo de capacidades institucionales necesarias para garantizar los derechos de manera efectiva; y por otro lado fortalecer las capacidades de las personas como titulares de derechos para que puedan ejercerlos y exigir su cumplimiento. Es por ello que, a objeto de superar barreras, brechas y desigualdades sociales, se incorporan al Modelo de Atención Ciudadana principios orientadores y transversales, siendo estos: equidad de género, inclusión y participación ciudadana, lo cual decanta en un Plan Anual de Actividades para la Implementación del Modelo de Atención de Usuarios/as de la Superintendencia de Seguridad Social en el que se incorporan acciones estratégicas para operativizar dichos principios establecidos. Es fundamental que el Modelo de Atención Ciudadana se oriente a la protección de la integridad de las personas, eliminando formas de dominio, de discriminación y de violencia, por lo que, para el año 2024 y 2025, se llevará a cabo el Plan Anual de Actividades para la Implementación del Modelo de Atención de Usuarios/as de la Superintendencia de Seguridad Social, que, sin duda, generará un impacto positivo en el Servicio que se entrega a la ciudadanía.

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		

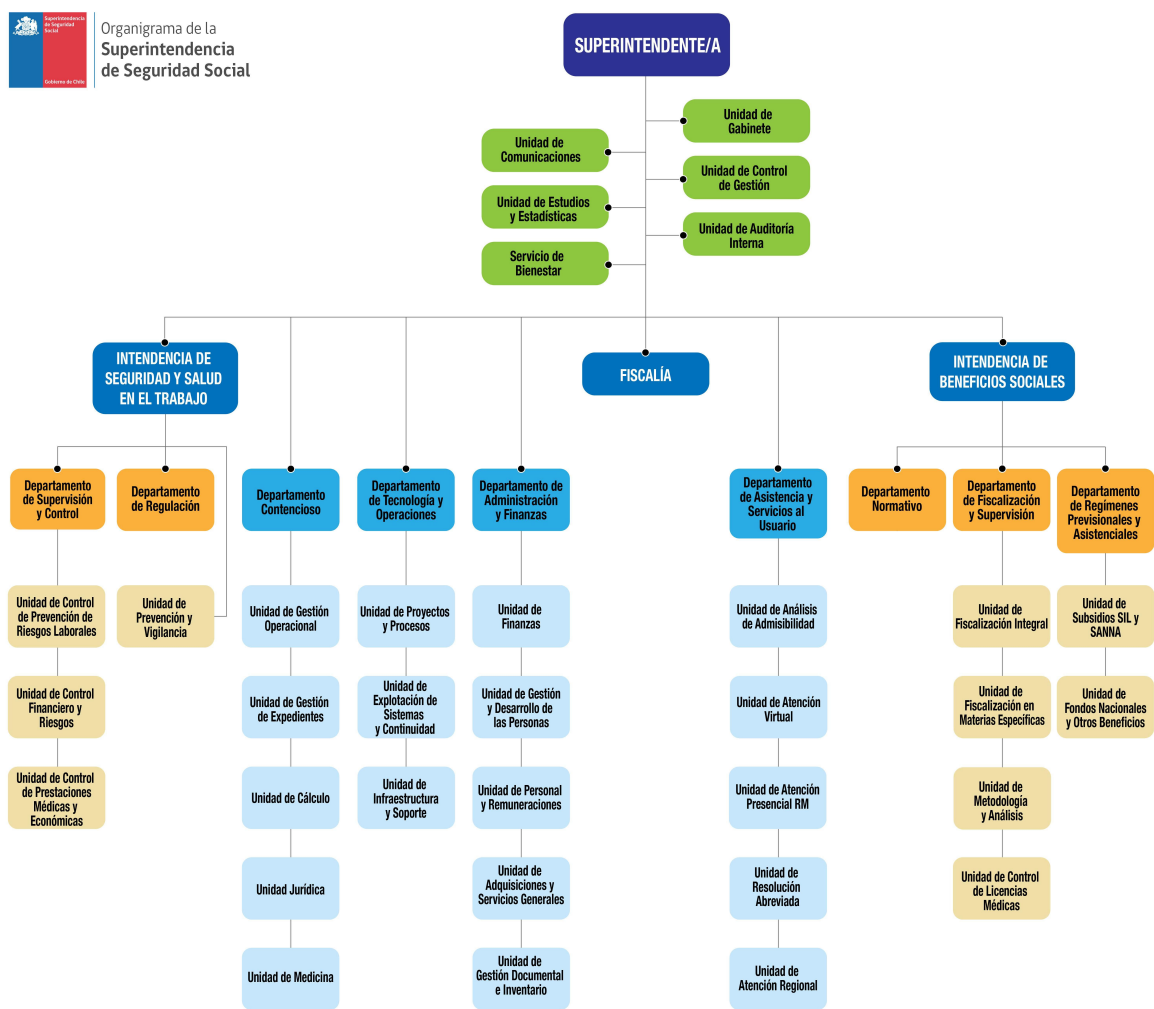
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) 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



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Superintendente	Pamela Gana Cornejo
Fiscal	Patricia Soto Altamirano
Intendente de Beneficios Sociales	Luis Díaz Silva
Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo	José Castro Castro