



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Subsecretaría de Previsión
Social**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	18
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	34
.5. Anexos	39
.Anexo 1: Recursos Humanos	40
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	49
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	50
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	51
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	53
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	55

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión proponer, diseñar, elaborar, administrar, coordinar y supervisar administrativamente las políticas públicas en todo lo inherente a la Seguridad Social, contribuyendo a elevar la calidad de vida de la población mejorando el Sistema Previsional Chileno y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando para ello el desarrollo de políticas en el ámbito de la seguridad social, el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas habitantes del país, a través del diálogo social, trabajo decente, formación profesional, educación previsional y participación ciudadana, considerando el enfoque de género.

Además de las funciones descritas, la Subsecretaría de Previsión Social otorga soporte técnico y administrativo al funcionamiento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, al Consejo Consultivo Previsional, al Comité de Ministros/as para la Seguridad y Salud Laboral y al Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta Subsecretaría depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a través de él se vinculan con el Poder Ejecutivo la Superintendencia de Pensiones (SP); la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Adicionalmente en materia presupuestaria la Subsecretaría se vincula con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA). En regiones, es representada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

En materia presupuestaria, en el año 2023 la ejecución de la Subsecretaría alcanzó los M\$ 7.925.735 lo que equivale al 99% del Presupuesto final del Servicio (M\$ 8.035.242).

Durante el año 2023, se realizaron importantes avances en relación con nuestros productos estratégicos y en la implementación de nuevas leyes. Es así, como durante el año 2023 se presentaron indicaciones al Congreso Nacional en los siguientes ámbitos:

En el ámbito previsional, cabe destacar que con fecha abril de 2023, se publicó la Ley N° 21.538, que modifica 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 aquellos que pertenecen al 10% más rico del país. Con esta modificación se estima que se incorporaron durante el 2023, en torno de 70.000 nuevas personas beneficiarias (al 31 de diciembre de 2023, se pagaron alrededor de 2

millones de beneficios), quienes pasaron a recibir esta pensión, que a febrero del 2024 asciende a \$214.296.

En materia de Reforma por Mejores Pensiones y en el marco del compromiso del gobierno de aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados y jubiladas para una vejez más digna, el ejecutivo ha sido constante en desplegar instancias de diálogo con todos los sectores del espectro político, con la firme intención de buscar un amplio acuerdo que permita aprobar esta reforma. Es así, que el Gobierno presentó al Congreso Nacional indicaciones a la propuesta original (boletín N° 15.480-13), a fines de diciembre de 2023, durante el primer trámite constitucional en la Cámara de Diputadas y Diputados, manteniendo la lógica de seguridad social; proponiendo una reorganización de la industria previsional; con un énfasis particular en mejorar las condiciones de las mujeres.

Además, se trabajó en la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, la aprobación de la Ley Karin, aprobación del Convenio 190, modificación a la Ley que rige el seguro SANNA ampliado la cobertura a otras enfermedades o contingencias en el ámbito de la salud, Flexibilización del Seguro de Cesantía, entre otras leyes.

En materia de estudios previsionales, se realizaron los siguientes estudios 1.- “Percepción de la ciudadanía respecto del Sistema de Pensiones chileno”, el que tuvo por objetivo contar con mayores antecedentes sobre la opinión de la población respecto del funcionamiento del sistema de pensiones, así como identificar y evaluar tanto los problemas o desafíos como las posibles soluciones para mejorar el sistema. Junto a ello, sirvió para posicionar y dar a conocer a la Comisión de Usuarios a nivel territorial. 2.- “Revisión y desarrollo de metodología cuantitativas para medir el impacto de beneficios previsionales no contributivos de vejez sobre el mercado laboral y el ahorro previsional”, el que tuvo como objetivo principal la generación y estimación de un modelo cuantitativo para determinar el impacto de las pensiones no contributivas de vejez sobre la cotización previsional.

En relación con la Encuesta de Protección Social, durante el año 2023, se presentó el desarrollo del proceso de actualización del cuestionario. Este proceso implicó una serie de etapas fundamentales. El planteamiento de objetivos, la propuesta de indicadores y la aplicación de pruebas cognitivas fueron aspectos cruciales que contribuyeron significativamente a mejorar el cuestionario. Asimismo, la selección del diseño muestral, la capacitación del personal y la programación de los cuestionarios en dispositivos electrónicos representaron el trabajo previo al campo. En la actualidad, se está llevando a cabo la recopilación de datos en terreno, con una proyección estimada de 17,000 personas a encuestar durante el año 2024.

Con respecto a educación previsional, durante 2023 se implementó el XVIII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 17 proyectos del ámbito de difusión y formación, con un presupuesto ejecutado

de MM\$1.483. Dentro de las actividades realizadas con este fondo se cuenta con charlas, cursos de capacitación, conversatorios y además estrategias comunicacionales como campañas difusión masiva, programas de radio, podcast, contenidos emitidos por tv y redes sociales.

Además, en el marco del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional se realizaron 104 actividades alcanzando una cobertura de 7.874 personas, en base a las siguientes temáticas:

- 1.- Honorarios
- 2.- Tipos y modalidades de pensión
- 3.- Sistema previsional
- 4.- Seguridad Social
- 5.- Pilar no contributivo y PGU
- 6.- Mujeres
- 7.- Migrantes.

Para el año 2024, se han planificado las siguientes acciones o tareas: Primero, en materia de Reforma por Mejores Pensiones, seguir trabajando para sacar adelante este proyecto de ley en el Congreso y lograr su implementación durante el año 2024 - 2025.

Segundo, en materia de Seguridad Social se ha planificado para el año 2024, la realización de mejoras a la Ley 16.744 sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales, con el objetivo de establecer reformas legales que permitan fomentar la cotización de trabajadores y trabajadoras desregulados o independientes.

Tercero en el área de Educación Previsional, se ha planificado para el 2024 el rediseño del Fondo de Educación Previsional, con el objetivo de crear un nuevo ámbito de innovación, que considera nuevas metodologías o metodologías no tradicionales, uso de la tecnología en el proceso de transmisión del conocimiento, uso de canales alternativos para enseñar o transmitir contenidos.

Cuarto, en materia de Interoperabilidad para este año 2024 se creará una estrategia de Gestión de Datos del Sector Trabajo y Previsional, con el

objetivo de avanzar en la Transformación Digital del Estado, para lo cual se estableció una mesa de trabajo con todas las instituciones del sector trabajo y previsional en busca de generar interoperabilidad y una gobernanza de datos, en coordinación con el equipo de interoperabilidad de la Secretaría de Gobierno Digital, todo esto con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo.

CLAUDIO REYES BARRIENTOS

SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

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

- **Ley Corta PGU (Pensión Garantizada Universal):**

Con fecha abril de 2023, se publicó la ley N°21.538, que modifica la ley N°21.419, esta ley llamada también “ley corta” introduce modificaciones a la Pensión Garantizada Universal (PGU), con el objetivo de ampliar el universo de focalización, para aumentar el número de beneficiarios de la PGU y solo excluir aquellos que pertenecen al 10% más rico de la población.

Con esta modificación, liderada por la Subsecretaría de Previsión Social, el umbral de corte aumenta, permitiendo que más adultos mayores accedan al beneficio. En efecto, con esta modificación los beneficiarios de PGU pasaron a recibir la PGU que a febrero del 2024 está en \$ 214.296.

- **Presentación de indicación al Proyecto de Ley Reforma de Pensiones:**

Haciendo manifiesta la voluntad de diálogo y de buscar acuerdos, desde la propuesta original que se presentó en noviembre del 2022 al Congreso, se presentan en diciembre 2023, una serie de indicaciones al proyecto de ley Reforma de Pensiones, las cuales acogen tanto las observaciones de las mesas técnicas y de opiniones de partidos de centro, de oposición y oficialismo, así como los intereses de la ciudadanía, que valora la libertad de elección de quién administra sus fondos, la inclusión de un mecanismo de Seguro Social y también la propiedad de sus ahorros personales. Indicaciones que se sintetizan:

1. Mejorar el monto de pensiones tanto de las pensionadas y pensionados actuales como de aquellas que lo harán en el futuro, mediante el aumento de la cobertura y los beneficios del Pilar No Contributivo (PGU), así como la implementación de mejoras de eficiencia en el Pilar Contributivo (AFP) y fortaleciendo el Pilar Contributivo con un nuevo Seguro Social.
2. Las mejoras en el Pilar No Contributivo contemplan el aumento en el monto de la PGU a \$250 mil pesos y ampliando su cobertura al 100%. Con la condición de que el Congreso apruebe mayores recursos para financiar esta medida.

3. En el Pilar Contributivo, se plantea la implementación de mejoras que incluyen la creación de una nueva cotización obligatoria a cargo del empleador del 6%, el establecimiento de mecanismos solidarios dentro de este pilar del sistema previsional, así como la generación de mejoras de eficiencia en la industria.
4. Con una fracción de la nueva cotización a cargo del empleador, se crea el pilar del Seguro Social que permite mejorar pensiones actuales y futuras, en función de los años cotizados, e incorporar mecanismos solidarios que hasta ahora no formaban parte de este pilar del sistema previsional. En este sentido, la reforma establece una garantía mínima de pensión equivalente a 0,1 UF por año cotizado, con un tope de 30 años. Asimismo, otra parte de esta nueva cotización del 6% se destina a abordar las bajas pensiones que reciben las mujeres, mediante la creación de un bono para subsanar las diferencias en las pensiones producto de una mayor expectativa de vida de ellas. Además, se establece un beneficio para aquellas personas que realizan labores de cuidados no remunerados, que en su mayoría son mujeres, y se establece o implementa un mecanismo para enfrentar las lagunas previsionales de toda la población.
5. Las mejoras en la eficiencia de la industria implican una reorganización, que conlleva la separación de funciones, donde una sola entidad privada se encargaría de las labores de soporte, como atención al público, cobranzas de deuda previsional, elaboración de estados de cuenta y pago de pensiones, entre otras, mientras que varias entidades privadas y una entidad pública se dedicarían a administrar los fondos para maximizar su rentabilidad.
6. Junto a ello, el proyecto de ley propone innovaciones claves para el sistema, respondiendo a desafíos bien documentados a nivel internacional, los cuales buscan alinear los incentivos de las entidades de inversión con los intereses de los afiliados. Una medida es la licitación de stock, para combatir la falta de competencia debido al inmovilismo entre los afiliados por falta de conocimiento en la materia. Así, con estas licitaciones se busca estimular una mayor competencia que reduzca los costos para las personas afiliadas. Además, se propone pasar de un esquema de comisión por flujo a uno por saldo, alineando intereses. Otra medida es el reemplazo de los multifondos por fondos generacionales, lo que permitirá que cada persona afiliada participe en un fondo único, cuyo perfil de riesgo se ajuste progresivamente conforme se aproxime a la edad de jubilación.

En conclusión, se busca reducir los costos de administración de las cuentas previsionales, incrementar los niveles de competencia en la gestión de fondos y promover la libertad de elección entre

instituciones privadas y públicas, siempre con el objetivo final de mejorar las pensiones de los actuales y futuros pensionados.

• **Evolución del Proyecto de Ley de Reforma de Pensiones:**

La evolución da cuenta de la voluntad de trabajo del Ejecutivo para alcanzar un acuerdo amplio que viabilice esta propuesta, efectuando diversas modificaciones sustantivas a sus planteamientos originales. A saber:

1. Se pasa de un proyecto de ley que regulaba íntegramente el Sistema de Pensiones a uno que crea nuevos beneficios e instituciones, pero mantiene la vigencia del Decreto Ley 3.500
2. Se eliminan cuentas nocionales.
3. Se pasó de un 0% a un 3% de la cotización de los empleadores que va a las Cuentas de Capitalización Individual.
4. Por ende, se disminuyó la cotización al Seguro Social de un 6% a un 3% (se eliminó el complemento por maternidad)
5. Se reduce la participación del Estado en el Sistema: Se elimina el Administrador Previsional Autónomo y el Inversor de Pensiones Público y Autónomo.
6. Se repone el retiro programado.
7. La gestión de las inversiones del Fondo Integrado de Pensiones se externaliza a privados mediante licitaciones.
8. En la gestión de inversiones de los fondos generacionales se fortalece la libertad de elección entre inversores privados y uno estatal, eliminando la opción por defecto al gestor público.
9. El soporte administrativo del Sistema será ejecutado por una empresa privada, adjudicada mediante licitación pública (tipo Administradora de Fondos de Cesantía) denominada Administrador Previsional.
10. Se incorporan Cooperativas de Inversión Previsional.
11. Se propone fórmula para reajuste de la Pensión Garantizada Universal en régimen, considerando -entre otros aspectos- la línea de la pobreza.

• **Mejoras a la Ley SANNA:**

Durante el segundo semestre del año 2023 se modifica la ley que rige este seguro, se establece que el Seguro SANNA dará cobertura a una nueva contingencia. Así, al cáncer, trasplante (sea este de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos), fase terminal de la vida o accidente grave, se suma la cobertura de enfermedades graves de niños de uno a cuatro años que requieren hospitalización en UCI o UTI. Además, se aumenta de 90 a 180 días el plazo de permiso para las trabajadoras y los trabajadores que son padres de una niña o niño afectado por cáncer o trasplante. Estos cambios fortalecen la seguridad social, al disponer de un seguro sostenible, que procura protección social

no solo para las trabajadoras y los trabajadores, sino que también para los niños y niñas.,

El robustecimiento de este Seguro que es de carácter obligatorio, beneficia a madres y padres trabajadores de niñas, niños y adolescentes afectados por una condición grave de salud, permitiéndoles ausentarse justificadamente de su trabajo durante un periodo de tiempo determinado, con el propósito de poder acompañar y otorgar cuidado personal a los hijos e hijas, además de percibir durante el período del permiso, un subsidio que reemplace total o parcialmente la remuneración o renta mensual, esta ley con sus mejoras ha permitido que hasta diciembre del 2023, el seguro SANNA beneficiaría a 2.588 padres, madres o cuidadores.

- **Mejoras al Seguro de Cesantía:**

Durante el último trimestre del año 2023 se modifica la ley que rige este seguro, se mejoran las prestaciones del seguro de desempleo, mejorando las tasas de reemplazo de las prestaciones proporcionadas a través de la Cuenta Individual de Cesantía. Las tasas de reemplazo se refieren a la proporción del salario que un trabajador o trabajadora desempleado recibe a través de su seguro de cesantía en comparación con su salario anterior mientras estaba empleado, junto a ello se potencia el Fondo de Cesantía Solidario, con ello se busca incrementar las tasas de reemplazo y los límites mínimos y máximos de las prestaciones provenientes del Fondo de Cesantía Solidario. Además, se flexibilizan de requisitos de acceso para acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía de la Ley 19.728. Se establecen beneficios en situaciones excepcionales, ello para áreas declaradas en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, zonas afectadas por catástrofe según la Ley 16.282 y en caso de alerta sanitaria que implique la paralización de actividades. Finalmente se fortalecen los mecanismos de Intermediación laboral, lo que busca mejorar las posibilidades de empleo de las personas beneficiarias.

El impacto esperado de estos cambios es aumentar la cobertura del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) en un 26,5% en promedio, con énfasis en el aumento de potenciales trabajadores y trabajadoras a plazo fijo elegibles al FCS, esto es, un 45,7% más de cobertura respecto a lo actual. En el caso de la Cuenta Individual por Cesantía, es un aumento de los beneficiarios en un 12,6% aproximadamente. Finalmente, en cuanto al aumento del total de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, las y los trabajadores o trabajadoras a plazo fijo serían los más beneficiados, con un aumento de 53,9% respecto de los beneficios determinados según las disposiciones vigentes.

- **Ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en la minería:**

La sala del Senado aprobó, el 12 de enero 2023 de forma unánime, el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De este modo, y luego de que en octubre pasado fuera visado por la Cámara de Diputadas y Diputados, también de forma unánime, la iniciativa que trata sobre seguridad y salud en el rubro minero fue despachada del Congreso Nacional.

El Convenio 176 de la OIT es un tratado internacional fundamental para el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del rubro minero, especialmente en relación con el derecho a consulta y participación en las medidas de seguridad y salud. Esto, en el contexto de la preeminencia de la actividad minera en la economía nacional, más del 50% de las exportaciones del país corresponden a productos mineros.

La iniciativa, impulsada por el Ejecutivo, está precedida del respaldo de sindicatos y organizaciones de trabajadores/as y gremios de empleadores/as del rubro minero, que se alcanzó a través de un acuerdo tripartito suscrito al alero de la Comisión Minera del Consejo Superior Laboral (CSL), instancia consultiva y tripartita en la que, además del Gobierno, participan la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y un representante del Consejo Consultivo de Empresas de Menor Tamaño del Ministerio de Economía.

- **Implementación del XVIII Concurso del Fondo para la Educación Previsional**

Con una ejecución presupuestaria de MM\$1.367, cifra correspondiente al 92,2% de los recursos asignados al FEP en la Ley de Presupuestos 2023 (MM\$1.483). Durante el año 2023, el Concurso consideró proyectos en el ámbito de difusión y formación, beneficiando finalmente a 17 proyectos. De la totalidad de los proyectos, un 58,8% de las entidades adjudicatarias, correspondió a instituciones privadas; un 17,6% a fundaciones y ONGs; un 11,8% a asociaciones gremiales; y personas naturales y Universidades y Centros de Formación, un 5,9% respectivamente.

Consciente de la importancia que reviste el enfoque de género en las políticas públicas, el Fondo, ha incorporado en la normativa que rige los Concursos, medidas específicas con enfoque de género, las cuales pueden ser consideradas por las entidades ejecutoras en la ejecución de su proyecto toda vez que su incorporación es valorada favorablemente.

Las medidas incorporadas en esta versión del Concurso fueron las siguientes:

1. Mayor participación de mujeres como beneficiarias del proyecto.
2. El 50% o más del equipo de trabajo del proyecto está integrado por mujeres.
3. Materiales y contenidos de equidad de género del sistema previsional.
4. Medidas de equidad de género señaladas en la Ley 20.255.
5. Utilización de imágenes equitativas y no sexista en los materiales y productos utilizados.

14 de los 17 proyectos que comprometieron las medidas de equidad de género cumplieron en un 100% los compromisos establecidos en su formulación.

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

Apoyo legal, coordinación y supervisión al sector durante el proceso de pago del Aporte Familiar Permanente y el Bono Invierno, para que el proceso sea de fácil acceso y para que se realice la campaña comunicacional para la entrega del beneficio.

- **Aporte Familiar Permanente:**

El Aporte Familiar Permanente se paga una vez al año a las familias que, al 31 de diciembre anterior, sean beneficiarias de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Familiar, participen en Chile Solidario o sean usuarias del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Su objetivo es aliviar el impacto en el presupuesto familiar de los gastos que deben enfrentar las familias en el mes de marzo. En base a la ley, a la fecha se ha otorgado el pago 1.586.311 familias correspondientes al Aporte Familiar Permanente 2023, el cual consistió en un pago de \$59.452 por causante. De este total, 1.310.931 son mujeres y 275.380 hombres, lo que equivale a un total de 3.138.713 causantes y resultó en un gasto total de MM\$186.602. Posteriormente, de manera excepcional, se realizó un segundo pago extraordinario por \$60.000 por causante, el cual implicó un gasto adicional de MM\$188.301, equivalente a 3.138.365 causantes.

- **Bono Invierno:**

Es un beneficio que se entrega el mes de mayo a los pensionados y pensionadas que cumplan con los requisitos que fija la ley, para ayudarles a enfrentar los gastos propios de la época invernal. Este bono se pagó en cumplimiento de la Ley N° 21.526, la cual establece el pago de este beneficio para el mes mayo del 2023, un Monto Bono de \$74.767 a los Pensionados del DL 3.500 de 1980, que se encuentran recibiendo garantía estatal, a los beneficiarios por Pensión Garantizada Universal, por cumplir con los requisitos para acceder a una pensión solidaria básica de vejez y para aquellos que se encontraban recibiendo el APS de Vejez que tuvieran 65 años o más (siempre que sus pensiones sean inferiores a la pensión mínima de vejez del art. 26 de la ley 15.386 para pensionados de 75 años). Finalmente, se otorgaron 1.599.807 bonos, de los cuales 1.020.850 bonos se entregaron a mujeres y 578.957 a hombres. El gasto total anual desembolsado fue de MM\$119.612, con MM\$ 76.326 otorgados a mujeres y MM\$43.287 otorgados a hombres. Adicionalmente, la Ley N° 21.584 estableció un aporte extraordinario para bono invierno de 2023, de \$60.000 por beneficiario, el cual se pagó a 1.555.470

beneficiarios, donde 995.636 correspondieron a mujeres y 559.834 a hombres, por un total de MM\$ 93.328, de los cuales MM\$59.738 se pagaron a mujeres y MM\$33.590 a hombres.

- **Lanzamiento de la Guía para la Implementación del Plan de Reducción del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME):**

La guía surge a partir del Decreto Supremo N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en enero de 2023, y su objetivo principal es facilitar la implementación de un plan preventivo en los centros de trabajo de la MIPYME.

- **Actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y creación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas:**

En este marco, se desarrolló la labor de coordinación, creación del diseño metodológico y participación del proceso de actualización para la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y para la creación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas (PNSSM). El objetivo del proceso fue actualizar y mejorar los estándares laborales conforme al concepto de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizando la promoción continua de la seguridad y salud mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional actualizados y efectivos. Asimismo, el objetivo de la creación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas fue dar cumplimiento del Convenio N° 176 de la OIT, garantizando la consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores del sector minero.

- **Avances en las negociaciones y suscripciones de los Convenios de Seguridad Social con:**

1. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Polonia: Se culmina la cuarta ronda de negociaciones para la suscripción del Convenio entre ambos países.
2. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y República Dominicana: Última ronda de negociaciones para suscribir el Convenio entre ambos Estados. Se encuentran en tratativas las últimas disposiciones para inicialar el Convenio.
3. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de la India: Se culmina la tercera ronda de negociaciones para la suscripción del Convenio.
4. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Irlanda: Se realizan las gestiones pertinentes para iniciar negociaciones para la suscripción de un Convenio de Seguridad Social con Irlanda.

5. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Finlandia: Inicio de gestiones realizadas para la modificación del Convenio de Seguridad Social de 1997.
6. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Croacia: En conformidad con el interés de Croacia de iniciar negociaciones con Chile para suscribir un Convenio de Seguridad Social, se realizan las primeras propuestas de Convenio por casilla de correo electrónico, quedando pendiente la negociación de forma telemática.
7. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y Rumanía: Se realizan las primeras gestiones para avanzar en las negociaciones del Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social.
8. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Argentina: Se inician comunicaciones para que la transferencia de datos se realice por medio de casillas de correos electrónicos oficiales, bajo la condición de que sea de forma temporal, mientras se establecen las medidas de seguridad informática, propuestas por TI de la Superintendencia de Pensiones.
9. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de Noruega: Se inician comunicaciones con Noruega para la modificación de las normas relativas a la protección de datos.

• **Participación en la elaboración de propuestas de modificación de leyes y/o Decreto Supremo, creación de manuales e informes:**

1. Avances en el desarrollo de los manuales (facilitador y asistente) para el Curso "Formación de competencias en trabajadores para prevenir los riesgos asociados a vehículos motorizados".
2. Avances en el desarrollo de la modificación de la Ley 16.744 para la creación de una Comisión Autónoma de Clasificación de las Enfermedades Profesionales y en la actualización del reglamento sobre el listado de enfermedades profesionales.
3. Inicio de la tramitación del nuevo Reglamento de Gestión Preventiva para un Entorno Seguro y Saludable, que sustituye los Decretos N°40 y N°44 del año 1969 sobre reglamentos de prevención en riesgos y comités paritarios respectivamente.

• **Participación en Mesas y Comités:**

1. Participación en la reunión del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N°11, de 2019), abordando temáticas específicas de competencia en el área. En esta instancia, la Subsecretaría desempeñó un papel crucial al contribuir con la elaboración de las bases de

- licitación, tanto en aspectos técnicos como administrativos. Asimismo, actuó como contraparte técnica en el proceso de licitación destinado a la actualización del Curso para prevenir los riesgos asociados al Sílice.
2. Participación y coordinación del comité técnico interministerial para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como resultado de esta participación, se desarrolló el primer borrador para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2024-2028, documento presentado ante el Consejo Superior Laboral para la SST en diciembre de 2023 y ante el Comité de ministros y ministras para la SST en enero de 2024.
 3. Participación en Mesa de Migrantes, en la cual se entrega recopilación de información ministerial para la preparación de la Política Nacional de la Ley de Migrantes y Extranjeros.
 4. Participación en Mesa Laboral de Gestión de Riesgos de Desastres, de la Plataforma Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres, que coordina la ONEMI, y donde la Subsecretaría de Previsión Social participa junto a la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, el Instituto de Seguridad Laboral y los demás organismos administradores de la Ley N° 16.744 (Mutual de Seguridad, IST y ACHS).
 5. Participación en el Comité Técnico Interministerial de la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (CONASET), donde se reúnen representantes de los ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, Interior y Seguridad Pública, Educación, Obras Públicas, Salud, Vivienda y Urbanismo, Trabajo y Previsión Social, Secretaría General de Gobierno, Secretaría General de la Presidencia, Justicia y Derechos Humanos, y Carabineros de Chile. En el transcurso del año 2023, el comité implementó mesas de trabajo especializadas, destacando la creación de la Mesa Laboral CONASET (alcohol y drogas). Esta mesa se constituyó con el propósito de coordinar acciones entre las instituciones participantes, con un enfoque específico en abordar, dentro del ámbito laboral, la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.
 6. Participación en Mesa de Erradicación del Trabajo Infantil y Mesa de Migrantes, en la cual se entrega recopilación de información ministerial para la preparación de la Política Nacional de la Ley de Migrantes y Extranjeros.
 7. Participación en el Comité Interministerial del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), el que es dirigido por el Ministerio de Salud y participan la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Instituto de Salud Pública y esta Subsecretaría.
 8. Participación en la Comisión de Seguridad Escolar, la cual es dirigida por el Ministerio de Educación y participan representantes de: Mutualidades; Consejo Nacional de Seguridad; Junta Nacional de Jardines Infantiles; Ministerio

de Salud; Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED); Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y esta Subsecretaría. Durante el año 2023.

9. Participación en el Comité Interministerial para la modificación del Decreto Supremo 594, el que es dirigido por el Ministerio de Salud y participan la Dirección del Trabajo, la SUSESO, el Instituto de Salud Pública y esta Subsecretaría.
10. Participación en mesa de Estadísticas del Trabajo, que coordina y lidera la Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuyo objetivo apunta a generar un espacio de trabajo colaborativo, de carácter consultivo, entre las agencias y organismos públicos que participan de la producción, almacenamiento y disseminación de estadísticas laborales y estudios del trabajo, con asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al respecto se tiene considerado como desafío el diseño e implementación de un sistema de información del Mercado Laboral entre los distintos servicios que participan en dicha mesa.
11. Participación mesa Subcomisión de Estadísticas de Género del coordinada por Instituto Nacional de Estadísticas y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Su objetivo es coordinar, orientar técnicamente, sistematizar y promover la producción y análisis de estadísticas de género.
12. Participación en Mesa de trabajo interinstitucional con Superintendencia de Pensiones, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto de Previsión Social y Servicio de Impuestos Internos: Evaluación y propuestas de mejoras al instrumento de focalización del sistema de pensiones solidarias.
13. Reactivación mesa de trabajo acotada entre la Superintendencia de Pensiones, Dirección de Presupuesto, Instituto de Previsión Social, la Subsecretaría y el Servicio de Impuestos Internos con el fin de actualizar la información de rentas de capital para el instrumento de focalización de la PGU y el Sistema de Pensiones Solidarias de Invalidez.

• **Aplicación de Convenios Internacionales de Seguridad Social:**

Uno de los principios fundamentales de los Convenios de Seguridad Social es el Derecho a la continuidad previsional internacional, para cumplirlo se aplican tres tipos de solicitudes:

- 1) Solicitud de Desplazamiento: el trabajador/a que es desplazado/a (enviado/a) por su empleador a prestar servicios por un tiempo determinado a otro Estado, sólo pagará las cotizaciones de seguridad social del país de origen o en cuyo territorio ejerza habitualmente su actividad laboral. Esta exención de cotizaciones se extiende durante el tiempo que el trabajador preste servicios en el territorio del otro Estado y siempre que no exceda del plazo máximo previsto en el Convenio. (generalmente entre dos a cinco años). En

ocasiones, los Convenios extienden esta excepción a los trabajadores independientes.

2) Solicitudes de prórroga de desplazamiento: son aquellos casos en que el propio Convenio prevé que el plazo inicial del desplazamiento, se extiende por otro periodo similar, previa solicitud del empleador/trabajador interesado y en ocasiones con autorización previa de las Autoridades Competentes del Convenio (en el caso chileno el Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

3) Solicitudes de excepciones: es la facultad que tienen las autoridades competente para acordar excepción a los desplazamientos y/o sus prórrogas, a fin de extender aún más sus plazos u otorgarle la calidad de desplazado a un trabajador que no están contemplados en el Convenio como desplazados.

Durante el año 2023, se resolvieron 103 solicitudes de desplazamiento, 32 solicitudes de prórrogas de desplazamiento y 25 excepciones, las cuales fueron principalmente solicitudes de ciudadanos y ciudadanas españoles.

- **Encuesta de Protección Social (EPS):**

Es el mayor estudio longitudinal tipo panel de personas realizado en Chile en los últimos 20 años, es decir, que sigue a los mismos entrevistados y entrevistadas en el tiempo, abarcando a todas las regiones del país. Su objetivo principal es recopilar información en materias relativas al mercado laboral y al sistema de protección de Chile. Además de brindar información detallada en áreas tales como educación, salud, seguridad social, patrimonio, historia laboral y familiar (entre otros), constituye un elemento clave para el diagnóstico, desarrollo y evaluación de las políticas públicas del país en materia de previsión, protección y seguridad social, sirviendo como insumo para la reforma previsional del 2008 y para la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, por nombrar las más relevantes.

La VIII Ronda de la EPS se enfoca en varios objetivos, como la incorporación de nuevas dimensiones en el cuestionario y la actualización de la muestra con jóvenes de 18 a 25 años que nunca habían participado en la encuesta. El trabajo de campo para esta ronda, que comenzó en octubre a nivel nacional utilizando dispositivos electrónicos, incluye la localización de los participantes y la implementación de estrategias para recopilar datos. Posteriormente, se llevará a cabo el procesamiento y análisis de la información, con la presentación de resultados programada para el segundo semestre de 2024.

- **Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional:**

El Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional, es una de las principales acciones, orientadas a atender las necesidades de información y generar instancias formativas y de diálogo con la población de diferentes grupos objetivos. Así mismo se atienden diversos requerimientos jornadas informativas o capacitaciones requeridas por los SEREMIS y sus equipos técnicos regionales; y otros grupos organizados y/o representativos.

Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre 2023, se reporta un total de 104 charlas previsionales: 68 en modalidad a distancia, 36 charlas bajo modalidad presencial. En esta instancia, participaron 7.874 personas, de las cuales, 5.196 fueron mujeres y 2.678 hombres

- **Portal educativo Aula Previsional:**

Durante el año 2023, como una línea de trabajo complementaria a las actividades presenciales del Plan Nacional de Educación Previsional, se coordinaron cursos e-learning a través del portal educativo: www.aulaprevisional.cl Esta plataforma tiene una oferta de 4 cursos, dirigidos a un análisis general del sistema previsional chileno en 4 ejes estratégicos (pensiones, salud, seguridad y salud en el trabajo, y seguro de cesantía), los cuales están contenidos en los siguientes cursos; tipos y modalidades de pensión, dirigido a públicos cercanos a la edad de retiro y a equipos de gestión de personas; un curso desarrollado para comprender la Ley 21.133, norma que establece el proceso de incorporación de trabajadores que emiten boletas de honorarios a los distintos regímenes de seguridad social y, finalmente, un curso dirigido a públicos migrantes y/u organizaciones que los representen. Durante al año 2023, en los 4 cursos disponibles, 6.391 personas terminaron la totalidad del curso (4.498 mujeres y 1.893 hombres) y obtuvieron su certificado de participación.

- **Actividades con población migrante:**

Se realizaron una serie de acciones enfocadas en educación previsional para población migrante o para organizaciones migrantes, entre ellas se encuentran: 1) Actualización del curso “Sistema Previsional Chileno y Migrantes” de la plataforma www.AulaPrevisional.cl 2) Carga en la página web institucional www.previsionsocial.gob.cl de un kit con material educativo destinado a personas migrantes u organizaciones representantes o que trabajan con personas migrantes. 3) Desarrollo de Guía de Contenidos Referenciales para Concurso FEP 2023, con información dirigida a personas migrantes u organizaciones representantes o que trabajan con personas migrantes. 4) Charlas

dirigidas a personas migrantes u organizaciones representantes o que trabajan con personas migrantes.

- **Convenio de colaboración entre la Subsecretaría y el Servicio de Impuestos Internos:**

El presente convenio tiene por objeto la derivación de casos vía plataforma electrónica online de Atención Ciudadana, que permitirá derivar presentaciones ciudadanas sobre materias relacionadas con la cotización previsional y beneficios de trabajadores independientes obligados a cotizar.

- **Campañas comunicacionales:**

Orientada a difundir derechos y beneficios en materias previsionales para la ciudadanía en general, y en especial a los públicos a quienes van dirigidos los beneficios. Así, durante el año 2023 se realizaron las siguientes campañas:

1. Difusión, Publicaciones FEP: correspondiente a publicaciones en medios digitales de prensa nacional y regionales para difusión de convocatoria al Concurso Fondo de Educación Previsional (FEP) 2023 en febrero 2023.
2. Campaña informativa de difusión de Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo), correspondiente a producción de visuales y spot de campaña, ya que los planes de difusión en medios los realizó el Instituto de Previsión Social (IPS), se trató de una campaña conjunta realizada en marzo de 2023.
3. Campaña de Pensión Garantizada Universal, nueva cobertura 2023: campaña de prensa, radio, TV y digital, desarrollada en mes de enero, a nivel nacional y regional. Realizada en mayo de 2023, en conjunto con Instituto de Previsión Social (IPS).
4. Campaña de Obligación de cotizar de trabajadores a honorarios 2023: correspondiente a campaña digital, y de avisaje en radio y prensa escrita de nivel nacional y regionales, realizada entre los meses de agosto y septiembre de 2023.
5. Campaña de difusión de Ley Sanna: correspondiente a avisaje en un medio escrito nacional y difusión en radios nacionales y regionales, realizada en octubre de 2023.
6. Campaña de Promoción de la Seguridad Social y beneficios 2023: promoción de Seguro Sanna y sus beneficios (Componente 2), corresponde a difusión en medios digitales, radios, prensa escrita y vía pública, tanto de carácter nacional como regionales, realizada en noviembre de 2023.
7. Campaña de Promoción de la Seguridad Social y beneficios 2023: promoción de seguridad por Calor Extremo (Componente 3), corresponde a difusión en medios digitales, radios, prensa escrita, tanto de carácter nacional como regionales, realizada en diciembre de 2023. Esta campaña se realizó en alianza público-privada con la Asociación de Mutuales de Chile, donde la Subsecretaría desarrolló las

piezas publicitarias y financió un plan de medios durante diciembre de 2023, en tanto la Asociación de Mutuales financió la difusión los meses de enero y febrero de 2024.

- **Consejo de la Sociedad Civil (COSOC):**

El año 2023, el Consejo de la Sociedad Civil para la Seguridad Social realizó 8 sesiones ordinarias y 3 extraordinarias. En las sesiones se trataron diversas temáticas, tales como, presentación del Consenso de Montevideo, aumento del sueldo mínimo, enfermedades profesionales, Ley N° 21.364, modificación de la Ley N° 20.500, avances de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Convenio N°190 de la OIT e implementación de la jornada laboral de 40 horas.

Además, se realizó 1 Encuentro de presidencias de los Consejos de la Sociedad Civil del sector previsional, en el que se desarrollaron 3 temas de interés: “Proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)”; “Requisitos de asignación al beneficio de la Pensión Garantizada Universal: Pensión Base y PAFE” y, “Elementos para el análisis de la protección social para las trabajadoras y trabajadores con enfermedades irreversibles”.

Finalmente, se realizó 1 Encuentro de los Consejos de la Sociedad Civil del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el cual se abordaron 2 temas de interés para los participantes: “Convenio 190” y “Proyecto de Ley sobre Reforma al Sistema de Pensiones”.

- **Consultas Ciudadanas.**

Se realizaron 6 encuentros con mujeres, estudiantes, trabajadores y personas mayores, en las regiones de Arica, comuna de Arica; Coquimbo, comuna La Serena; de Los Lagos, comunas de Puerto Montt y Osorno; y de O’Higgins, comuna de Navidad. La metodología implementada fue primeramente un diálogo participativo de temáticas previsionales, y posteriormente al taller práctico se realizaron consultas que tuvieron como objeto reforzar los contenidos abordados y recoger opiniones y comentarios respecto del sistema de seguridad social. Participaron un total de 223 personas, 165 mujeres y 58 hombres.

- **Mesas de Participación Ciudadana y de Género:**

El año 2023 se realizaron 7 reuniones de la Mesa de Participación del Sector Previsional, en donde se planificaron actividades relevantes como lo fue el IV Encuentro de los Consejos de la Sociedad Civil del sector, la participación en ferias ciudadanas y la reunión de presidentes de los Consejos de los servicios relacionados con el objetivo de trabajar metas conjuntas y desarrollar ideas que promuevan la participación ciudadana en

la gestión pública. Respecto a la Mesa de Género, se realizaron 3 reuniones ampliadas de género ministeriales.

- **Medidas Internas en el marco de la perspectiva de género:**

Durante el 2023, se realizó una campaña que tuvo por objetivo comprender conceptos elementales para la reflexión sobre la transversalización de género; Difundir contenidos de seguridad social con perspectiva de género; generar espacios libres de violencia de género en la Subsecretaría de Previsión Social y evaluar el aprendizaje de temas de género. Se contemplaron acciones de formación, información y comunicación que apuntaron a educar, informar y difundir la transversalización de la perspectiva de género. Asimismo, se licitó un diagnóstico de género para identificar las principales inequidades, brechas y barreras de género en la institución, para realizar un análisis con perspectiva de género de la provisión de bienes y servicios que la institución comprende.

- **Atención Ciudadana:**

Durante el año 2023 se recibieron 3.259 consultas, reclamos, sugerencias y felicitaciones. Del total señalado, 2.706 casos fueron gestionados para responder de forma directa por nuestra Institución, las que representan un 83,03 %. Las categorías más consultadas fueron: honorarios, Sistema de Capitalización Individual, Servicios disponibles para atención ciudadana y Pensión Garantizada Universal (PGU) respectivamente.

Las categorías más reclamadas, correspondieron a: Sistema de Capitalización Individual, con 67 solicitudes (19,31%); Pensión Garantizada Universal, con 50 solicitudes (14,41%); y, Aporte Familiar Permanente, con 30 solicitudes (8,65%).

Se destaca la disminución del tiempo promedio de respuesta en comparación con el año 2022. Se observó la disminución de 4,32 días a 1,98 días de tiempo promedio de respuesta en el año 2023.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

La Subsecretaría de Previsión Social, durante el año 2024, continuará su trabajo de creación de políticas públicas, elaboración de estudios previsionales, desarrollo de campañas comunicacionales, con un fuerte desafío en materia de educación previsional, lo cual se refleja en las siguientes acciones:

- La Subsecretaría de Previsión Social, trabajará en la creación de un organismo técnico de carácter autónomo que tendrá como tarea determinar el origen de las enfermedades profesionales de trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Esta tarea se realizará a través de evaluaciones con procedimientos y valores conocidos, lo que se buscará garantizar la total imparcialidad en la calificación de origen de determinadas enfermedades.
- Proponer reformas legales destinadas a promover la cotización de trabajadores y trabajadoras independientes que actualmente no están obligados a cotizar. Con este fin, se sugiere la implementación de un mecanismo de incentivo a la cotización asociado a los beneficios de seguridad social contemplados en la ley 16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la ley N° 21.614, que amplía la cobertura del Seguro de Acompañamiento de niños y niñas (Ley SANNA).
- En materias relacionadas con la Encuesta de Protección Social se realizarán las siguientes actividades:
 1. Seguimiento y monitoreo al trabajo de campo en cada región y por tipo de muestra
 2. Presentación de los principales resultados de la VIII ronda de la encuesta.
 3. Difusión a nivel regional de indicadores y estadísticos clave de la encuesta.
 4. Realización de visualizaciones y productos de difusión en base a indicadores elaborados a partir de las rondas de la Encuesta de Protección Social.
 5. Exploración de estudios en base a los campos temáticos de Encuesta de Protección Social, que buscarán contribuir con el quehacer de la Subsecretaría.
- En relación con la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) llevada a cabo por Subsecretaría de Salud Pública, se buscará generar alianzas estratégicas que permitan el apoyo y la construcción de bases de licitación para poder desarrollar una segunda versión de dicha encuesta con

- enfoque de Protección Social. El objetivo de esta encuesta es conocer las condiciones actuales de empleo y trabajo y analizar los impactos que tienen dichas condiciones sobre la calidad de vida de las personas trabajadoras, abarcando dimensiones no siempre consideradas en los estudios sectoriales, tales como la conciliación entre vida familiar y trabajo, la estabilidad psicosocial de los/as trabajadores/as y el desarrollo de hábitos y prácticas saludables.
- Participar activamente en el diseño y formulación de un nuevo Sistema de Transmisión Electrónica de Datos en el marco del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. con el fin de facilitar y agilizar el proceso de gestión, reconocimiento y abono de prestaciones relacionadas con invalidez, vejez, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional a través del intercambio eficiente de formularios y documentación justificativa entre las instituciones de los Estados Parte
 - En materia de Convenios Internacionales se realizarán las siguientes acciones:
 1. Iniciar negociaciones para suscribir un Convenio de Seguridad Social con Irlanda.
 2. Avanzar en las negociaciones de nuevos Convenios de Seguridad Social con: India y Croacia.
 3. Concluir las negociaciones para suscribir un Convenio de Seguridad Social con: República Dominicana y Polonia.
 4. Concluir las negociaciones para suscribir un Acuerdo Administrativo para implementar el Convenio de Seguridad Social con Rumania.
 5. Avanzar en negociaciones para modificar los CCS con: Perú, Noruega, Finlandia.
 - Avanzar en el desarrollo de normativa relacionada a la Ley 21.643, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
 - Realizar un trabajo conjunto y colaborativo con el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de una Guía para la prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.
 - Avanzar en la aprobación del Decreto Supremo que actualiza la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, período 2024-2028, lo que permitirá aplicar las directrices en esta materia de forma actualizada y diseñar un programa nacional con el objetivo de promover y proteger la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.
 - Se planificará y ejecutará a nivel nacional, el Plan de difusión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, período 2024-2028. Asimismo, el despliegue nacional de las jornadas

tripartitas (Trabajador/a, Empleador/a y Estado), para la creación del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Avanzar en la discusión, aprobación e implementación del nuevo Reglamento de Gestión Preventiva para un entorno seguro y saludable, que sustituye los Decretos N°40 y N°44 del año 1969 sobre reglamentos de prevención en riesgos y comités paritarios respectivamente.
- Actualización y publicación del “Curso de formación de competencias para prevenir los riesgos por exposición a sílice” (Construyo Chile-PLANESI), cuyo propósito es desarrollar competencias técnicas para que los trabajadores y trabajadoras conozcan sus derechos y obligaciones, así como medidas orientadas a eliminar los riesgos por dicha exposición.
- Publicación de los manuales para facilitadores, facilitadoras y para las personas que asistan al Curso “formación de competencias para prevenir los riesgos asociados a vehículos motorizados”.
- Mantener la participación y el trabajo colaborativo en las instancias de comités y mesas intersectoriales con las que se colaboró durante el año 2023, tales como el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Técnico Interministerial para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Mesa de Migrantes, la Mesa Laboral de Gestión de Riesgos de Desastres, el Comité Técnico Interministerial de CONASET, la Mesa de Erradicación del Trabajo Infantil y la Mesa de Migrantes, el Comité Interministerial del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), la Comisión de Seguridad Escolar, el Comité Interministerial para la modificación del Decreto Supremo 594 y la Mesa Laboral Portuaria. Asimismo, en la Mesa Laboral Portuaria, coordinada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, donde también participan la Superintendencia de Seguridad Social y organizaciones de trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras del sector.
- Fondo para la Educación Previsional
 1. Fortalecer el Enfoque de Género: Aportar permanentemente en disminuir la brecha de desigualdad, manteniendo la asignación de mayor puntaje a aquellos proyectos que en su diseño y metodología incorporen enfoque o perspectiva de género.
 2. Sello Regional: Fortalecer estrategias que promuevan la participación de entidades postulantes al Fondo para la Educación Previsional, representativas de las distintas realidades de las regiones y espacios territoriales, comunales y locales.
 3. Incorporar Metodologías de Educación No Tradicionales o Innovativas para la entrega de información previsional:

Rescatar las diferentes metodologías innovativas y no tradicionales que existen tanto en las iniciativas ejecutadas a través del Fondo respecto a educación previsional, como aquellas nuevas que puedan surgir en un nuevo llamado, incorporando un ámbito exclusivamente dirigido a la Innovación educacional.

- Se ejecutará el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional en su versión 2024, manteniendo las actividades telemáticas principalmente para usuarios/as de regiones y aumentar las acciones presenciales, con al menos doble cobertura en las 16 regiones del país.
- Institucionalizar el portal educativo online de capacitación a distancia, denominado **Aula Previsional** (www.aulaprevisional.cl) y realizar un plan de transición que permita la administración del sitio con recursos propios. Lo anterior permitiría reducir costos operativos y flexibilizar la oferta temática con producción interna de contenido educativo. Además, elaborar estrategias de difusión a nivel nacional para aumentar las matrículas. Para el año 2024 se orientará una línea de trabajo para generar alianzas estratégicas con los Centros de Formación Técnica Estatales, el Centro de Perfeccionamiento Docente del MINEDUC, PRODEMU, organizaciones que representen o agrupen a población migrante y estudiantes de liceos técnico-profesionales, de CFT, IP e Instituciones de Educación Superior.
- En materia de Interoperabilidad.
 1. Estrategia de Gestión de Datos del Sector Trabajo y Previsional: En busca de avanzar en la Transformación Digital del Estado, se establecerá una mesa de trabajo con todas las instituciones del sector en busca de generar interoperabilidad a nivel sectorial y una gobernanza de datos, en coordinación con el equipo de interoperabilidad de la Secretaría de Gobierno Digital.
 2. Gobernanza de Datos asociados a la Pensión Garantizada Universal: Se establecerá mesa de trabajo con el fin de identificar brechas y procesos críticos, diseñar planes de solución, y alcanzar un consenso sobre el uso uniforme de datos por todas las instituciones. Un objetivo clave es proporcionar una visión integral de la información, promoviendo una responsabilidad compartida en la toma de decisiones y logrando un entendimiento común del dato entre todas las entidades involucradas.
 3. Participar activamente en el diseño y formulación de un nuevo Sistema de Transmisión Electrónica de Datos en el

marco del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

- Se realizarán campañas de difusión de materias previsionales, con el objetivo de mantener informada a la ciudadanía. Las campañas planificadas para el año 2024 son:
 1. Difusión Concurso Fondo para la Educación Previsional 2024, en febrero.
 2. Difusión Asesoría Comunicacional Educación Previsional, en mayo.
 3. Campaña obligación de cotizar de trabajadores a honorarios.
 4. Difusión de la Pensión Garantizada Universal.
 5. Difusión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
 6. Campaña Ley Sanna.
- Se firmará un Convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social para acceder a la información de la Red de protección social y al Registro Social de Hogares con el objeto de otorgar respuestas más integrales a la ciudadanía.
- Se actualizará el Acuerdo de Colaboración entre la Subsecretaría y la Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM), para la difusión de educación previsional a funcionarios/as municipales y difusión de la Encuesta de Protección Social.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	40
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	49
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	50
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	51
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	53
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	55

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	47	97.92%	42	93.33%	89
Planta	1	2.08%	3	6.67%	4
Total	48	100.00%	45	100.00%	93

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	4	8.33%	2	4.44%	6
Directivos	1	2.08%	3	6.67%	4
Auxiliares	0	0%	1	2.22%	1
Profesionales	42	87.50%	34	75.56%	76
Administrativos	1	2.08%	5	11.11%	6
Total	48	100.00%	45	100.00%	93

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	0	0%	1	2.22%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	11	22.92%	6	13.33%	17
ENTRE 35 y 44 AÑOS	20	41.67%	16	35.56%	36
ENTRE 45 y 54 AÑOS	13	27.08%	10	22.22%	23
ENTRE 55 y 59 AÑOS	2	4.17%	9	20.00%	11
ENTRE 60 y 64 AÑOS	1	2.08%	2	4.44%	3
65 Y MÁS AÑOS	1	2.08%	1	2.22%	2
Total	48	100.00%	45	100.00%	93

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	5	100.00%	16	100.00%	21
Total	5	100.00%	16	100.00%	21

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	0	0%	1	6.25%	1
Profesionales	5	100.00%	14	87.50%	19
Administrativos	0	0%	1	6.25%	1
Total	5	100.00%	16	100.00%	21

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	0	0%	1	100.00%	1
Total	0	100.00%	1	100.00%	1

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	3	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	21	24
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	14,29%	12,50%

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	2	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	3	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	66,67%	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	11	20	21
(b) Total dotación efectiva año t	89	90	93
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	12,36%	22,22%	22,58%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	1
Otros retiros voluntarios año t	10	11	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	9	2
Total de ceses o retiros	11%	20%	21%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	11	21	24
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	11	20	21
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,00%	105,00%	114,29%

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	4	5	4
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	6	16	11
(b) Total Contratos efectivos año t	85	85	89
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	7,06%	18,82%	12,36%

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	68	76	93
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	76,40%	84,44%	100,00%

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)	22440	44622	15795
(b) Total de participantes capacitados año t	214	201	419
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	104,86	222,00	37,70

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	30	21	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,33%	4,76%	3,45%

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	89	90	93
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	83.58	129	115
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,94	1,43	1,24

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	23	45	24
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,26	0,50	0,26

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	26.33	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,30	0,00	0,00

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	82.41	79	84
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,93	0,88	0,90

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	78	63	71
Lista 2	0	0	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	78%	63%	72%
(b) Total Dotación Efectiva año t	89	90	93
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87.64%	70.00%	77.42%

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	3	2	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	21	24
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	27,27%	9,52%	8,33%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	11	4	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	27,27%	50,00%	50,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	4	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	11	4	4
Porcentaje (a/b)	36,36%	100,00%	50,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Aumento de montos, porcentajes y períodos en el uso de seguro, con un traspaso expedito entre el uso de la Cuenta Individual de Cesantía de aporte del empleador y el uso del Fondo de Cesantía Solidario.	Terminado
Crear un Fondo de Reserva, para asegurar sustentabilidad, construido sobre el actual Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) (Pilar No Contributivo)	En tramitación
Crear un órgano público autónomo, técnico, paritario y con representación de trabajadores y trabajadoras. El objetivo de este órgano es administrar el pilar no contributivo y el pilar contributivo. El ahorro voluntario podrá ser administrado por instituciones privadas reguladas, a elección del cotizante.	En tramitación
Garantizar ahorros como complemento de pensión (pilar ahorro voluntario)	En tramitación
Proponer aumento de 6% de la cotización, a cargo del empleador (pilar contributivo)	En tramitación
Proponer que en los directorios de las empresas en donde sean invertidos los recursos del nuevo sistema de pensiones haya representantes de afiliadas y afiliados elegidos de manera democrática.	En tramitación
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Se considerará el trabajo de cuidados no remunerado y subsidio de periodos de desempleo en el cálculo de pensión	En tramitación
Se establecerá de manera gradual una pensión garantizada universal (PGU) de dos cientos cincuenta mil pesos mensuales para toda la población de 65 y más años.	En tramitación
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo linea 4)	En diseño

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	18	6	97,2%	147.944

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

Medidas

Medidas	Resultados
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.	Durante el año 2023, la Subsecretaría realizó dos importantes capacitaciones en materia de género, nivel básico y avanzado. Con el objetivo de que cada persona que integre el servicio cuente con, al menos, los conocimientos básicos de género, se capacitó a la totalidad de nuevos funcionarios y funcionarias, que ingresaron a la Subsecretaría desde enero de 2022 a octubre de 2023. En total, se capacitaron a 31 personas en "Conceptos Básicos de Género", capacitación online asincrónica de 8 horas impartida por el Servicio Civil. La capacitación avanzada, se realizó en el marco de la Norma NCH 3262:2021, la que tuvo como objetivo conocer y comprender los conceptos claves aplicables a la interpretación de la norma de igualdad de Género y Conciliación. Finalmente, la capacitación tuvo una duración de 20 horas cronológicas, fue realizada de forma online y participaron 12 funcionarios y funcionarias que tenían directa relación con las temáticas que trata la normativa. En ambas capacitaciones, los contenidos impartidos fueron aprobados por la sectorialista del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	La Subsecretaría de Previsión Social realizó diversas acciones en el marco de comunicaciones y difusión interna y externa con enfoque de género, entre las que se encuentran: 1. Elaboración y difusión de una Guía de Imagen y Lenguaje con enfoque de género, la que tuvo como objetivo entregar las directrices para el buen uso de imagen y lenguaje en el trabajo cotidiano realizado dentro de la Institución. La guía presentó el Marco normativo, glosario de conceptos claves y tipos de soluciones para un lenguaje inclusivo y no sexista. En el marco de la difusión y educación externa, la Institución se preocupó que todas las acciones integraran en sus contenidos, el desarrollo de temáticas, imágenes y lenguaje con enfoque de género, destacando específicamente datos y antecedentes que experimentan mujeres y hombres en el ámbito previsional chileno. Asimismo, se realizaron campañas comunicacionales a nivel nacional, considerando la perspectiva de género en el lenguaje, imagen y la información entregada. Entre ellas destacamos la realización de la Campaña Aporte Familiar Permanente y la Campaña de la Pensión Garantizada Universal (PGU).
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Para el año 2023 se comprometió la realización de un diagnóstico al Fondo para la Educación Previsional (FEP) y la presentación de propuestas de mejora en base a la perspectiva de género. Dado lo anterior, y con el fin de contextualizar, es pertinente señalar que el Fondo para la Educación Previsional es un Fondo Concursable administrado por la Subsecretaría de Previsión Social, creado a través de la Ley N° 20.255 del año 2008, cuyo propósito es promover una cultura previsional apoyando financieramente proyectos, programas, actividades, medidas de promoción, educación y difusión del Sistema de Pensiones. Los recursos del Fondo son asignados por la Subsecretaría de Previsión Social mediante Concurso Público, previa propuesta de un Comité de Selección. El diagnóstico y las propuestas de mejora fueron realizadas por el Comité de Género Institucional, el que revisó y recogió información cuantitativa y cualitativa del Concurso, analizando además las bases administrativas, bases técnicas, formulario de postulación y los datos administrativos. En base a esto, se elaboró un listado con propuestas de mejora para aplicar en los futuros concursos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Nuestra Institución se preocupa que todo análisis de datos e información tengan perspectiva de género, sin embargo, se comprometió la realización de al menos un estudio enfocado en detallar brechas y barreras de género. Durante el año 2023 se elaboró el estudio: Propuesta de Reforma de Pensiones: Un camino para el cierre de Brechas de Género en Chile, el que tuvo como objetivo clasificar a través de un marco conceptual de la OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) las propuestas de reformas de pensiones en democracia con foco en la actualmente discutida en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y Diputados, midiendo el impacto cuantitativo que ésta tendría en el cierre de brecha de género para las actuales y futuras pensionadas con respecto a sus pares hombres. El documento se distribuye de la siguiente forma: El capítulo I es la introducción, el capítulo II hace una descripción de los factores directos e indirectos que impactan en la brecha de género en pensiones, tomando en consideración el marco teórico establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. El capítulo III presenta un breve repaso de los diversos esquemas de Sistemas de Pensiones que han existido en Chile y las últimas reformas implementadas, centrándose en una descripción de sus principales características. El capítulo IV tiene como objeto revisar el proyecto de ley de creación de un Sistema Mixto de Pensiones con el objeto de clasificar los artículos con enfoque de género incorporadas en él. Finalmente, el capítulo V revisa el impacto cuantitativo que la propuesta tendrá, en caso de aprobarse la reforma, en el cierre de la brecha de género en pensiones. Finalmente, el apartado VI presentará las principales conclusiones y recomendaciones de política pública.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Realización de un diagnóstico Institucional con perspectiva de género	Se realizó un diagnóstico de género de la Subsecretaría de Previsión Social, el que fue licitado durante el año 2023. La primera etapa del proyecto consistió en evaluar el cumplimiento de la misión institucional, los objetivos estratégicos y la provisión de servicios y productos institucionales de la Subsecretaría de Previsión Social. Posteriormente, se revisaron en detalle los productos estratégicos de la institución, y si bien se aprecian acciones concretas de transversalización, se sugiere determinar mecanismos para poder medir cómo el género se incorpora en los productos estratégicos, así como en los productos específicos o subproductos (denominados como bienes y servicios finales por la Subsecretaría). La segunda etapa del proyecto consistió en la elaboración del Diagnóstico de la gestión interna de la Subsecretaría de Previsión Social, con especial énfasis en la perspectiva de género. Para ello se efectuó una interacción directa con funcionarios/as de distintas Direcciones y Unidades de la Subsecretaría, así como un trabajo de campo, tendiente a evaluar la dimensión de género en un conjunto de prácticas laborales. El desarrollo del diagnóstico implicó el seguimiento de las algunas de las pautas metodológicas entregadas para estos efectos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe "Guía para la Elaboración de Diagnósticos Organizacionales con Perspectiva de Género en Empresas y Organizaciones". Finalmente, la tercera etapa del proyecto se enfocó en la propuesta de acciones para mejorar el cumplimiento de la misión institucional, los objetivos estratégicos y la provisión de servicios y productos institucionales de la Subsecretaría de Previsión Social, con especial énfasis en la perspectiva de género; a la luz de lo estudiado en las etapas anteriores.
Realización de un informe con perspectiva de género en la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (PNSST)	Se realizó un Informe con perspectiva de género en la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), el que tuvo como objetivo destacar todas las acciones que ayuden a disminuir inequidades, brechas y barreras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se destacaron las acciones/actividades desarrolladas en el proceso de actualización de la PNSST con las respectivas propuestas realizadas para la incorporación en el texto final de la Política. Chile ratificó el Convenio N°187 de la OIT, que establece expresamente que todo Miembro de este Convenio, deberá examinar periódicamente las medidas adoptadas para promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional. Cabe indicar que la actual Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo fue aprobada mediante D.S. N° 47, de 2016 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Tanto para la actualización de la PNSST como para la propuesta de una PNSS en Minas, se aplicó una metodología regional, tripartita y democrática, la cual fue asegurada a través del desarrollo de Manuales y Anexos Metodológicos de Trabajo para los Diálogos. En estas actividades participaron total de 735 personas representantes de los estamentos del Estado, Trabajadores y Empleadores. Del total de asistentes a los talleres 472 personas declaran que su género es masculino (64,2%), 262 que su género es femenino (35,6%) y 1 persona declaró tener un género distinto (0,1%), el cual no especificó. Respecto de la representatividad del género en cada uno de los estamentos, cabe señalar que, la mayor representatividad del género masculino se obtuvo en el estamento de "Empleadores", mientras que el del género femenino fue en el estamento "Estado". Es preciso aclarar que, el enfoque de género se encuentra presente en todo el texto del documento "Actualización de PNSST", como también, el lenguaje inclusivo.
Realización de acciones de difusión y sensibilización interna en el marco de la equidad de género	Durante el año 2023, el Comité de Género Institucional realizó una serie de acciones que buscaban difundir, informar y sensibilizar en el marco de la perspectiva de género. Entre las acciones realizadas destacan: 1) Realización de conversatorios dirigidos al funcionariado, los que abordaron la gestión menstrual y el impuesto rosa, sistema sexo género, ley de identidad de género y conciliación de la vida laboral y personal. 2) Realización de dos seminarios, con el objetivo de crear un espacio de conocimiento para informar sobre los principales proyectos de ley, fortaleciendo la transversalización de la igualdad de género en el Estado. 3) Realización de un podcast para crear un espacio de conversación acerca de materias referentes a la transversalización de género. 4) Difusión de reseñas de mujeres que abren caminos, destacando la trayectoria de distintas mujeres que destacaron en diferentes ámbitos del trabajo. 5) Realización de campañas infográficas, las que entregaron información y difusión de contenidos sobre la seguridad social con perspectiva de género. 6) Creación de un casillero menstrual que permita contar con insumos para cubrir las necesidades menstruales. 7) Difusión de contenidos y evaluación de aprendizajes, a través de trivias sobre la información entregada en las distintas actividades realizadas.

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		

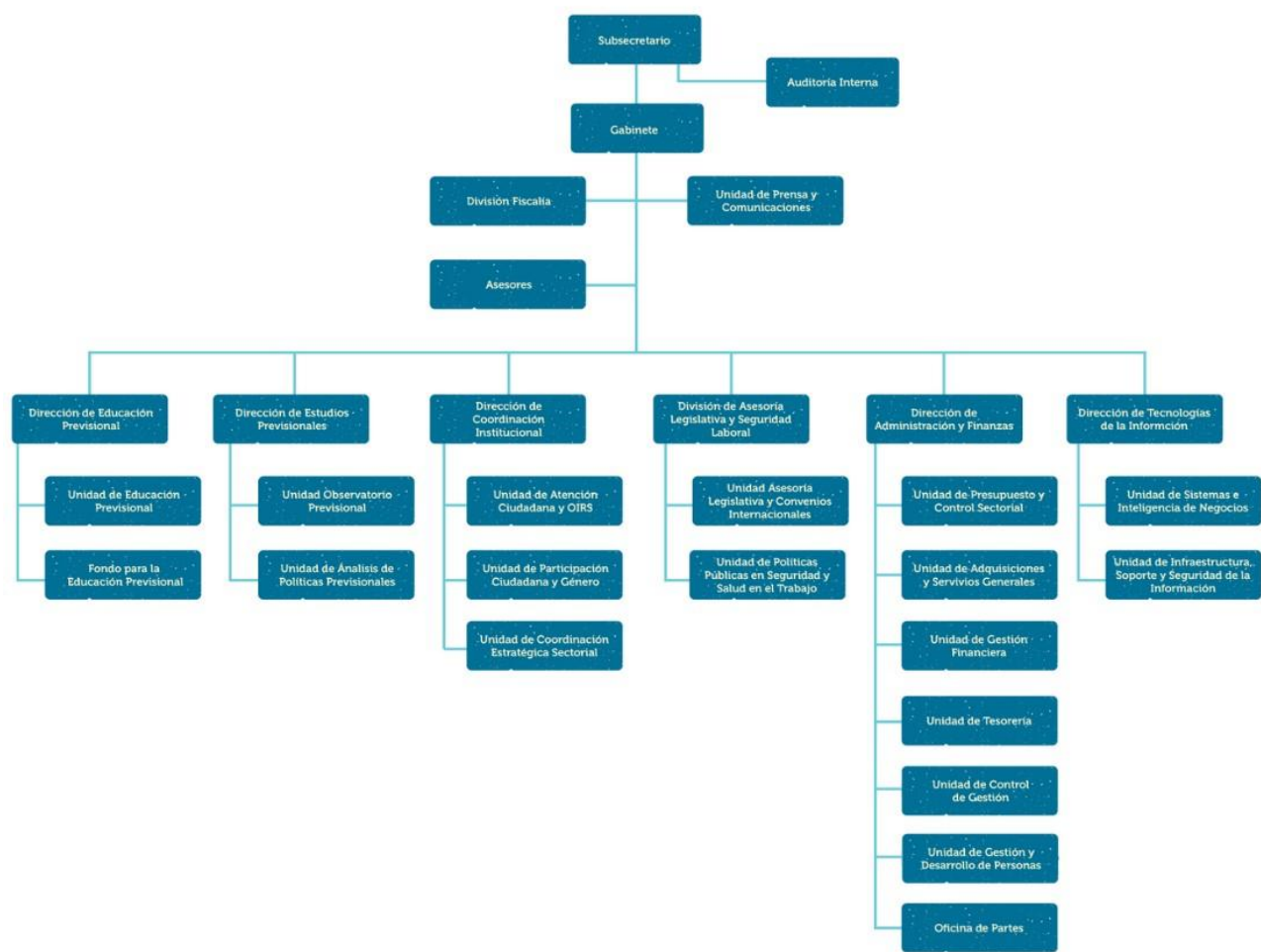
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) 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
Subsecretario de Previsión Social	Claudio Reyes Barrientos
Jefa División Gabinete	Consuelo Maldonado Herrera
Jefe Auditoría Interna	Johnny Astudillo Rojas
Jefe División Fiscalía	Diego Ruiz Lobos
Jefe División Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral	Pedro Contador Abraham
Jefe Dirección de Administración y Finanzas	Marcelo Flores Varas
Jefa Dirección Coordinación Institucional	Katia Soto Cárcamo
Jefe Dirección Educación Previsional	Rodrigo Pérez Fuentes
Jefe Dirección Estudios Previsionales	María José Becerra Moro
Jefe Dirección Tecnologías de la Información	Álvaro Gazmuri Cornejo