



BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
**Superintendencia de
Pensiones**

Marzo de 2019

Avda. Libertador Bernardo O'Higgins 1449, Santiago-Chile, fono: (56 2) 2753 0100

www.spensiones.cl





ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2018.....	8
4. Desafíos para el periodo de Gobierno 2019 - 2022.....	18
5. Anexos.....	24
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	25
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018.....	25
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	28
c) Principales Autoridades.....	29
Anexo 2: Recursos Humanos	30
Anexo 3: Recursos Financieros.....	39
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015-2018.....	43
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018	46
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018).....	47
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018.....	48
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018	51
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.....	52
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019.....	58
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019	60
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018.....	61

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarios/os de planta y contrata, que 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, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2018 fue de M\$ 7.578.312.644.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236.015.

La Dirección del Trabajo gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 % incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

Un total de 213.307 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$38.053.202.830.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 580.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.000.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece "regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos", permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de Diálogo Social se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

Superintendencia de Pensiones. Avances de la Gestión 2018.

Los logros más relevantes de la Superintendencia de Pensiones durante el año 2018 fueron:

En materia de la fiscalización que le corresponde al Servicio, se ejecutaron 18 procesos sancionatorios por un monto total de UF 7.500, de los cuales 14 corresponden a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), dos sanciones de directores en materia de inversiones y dos (2) sanciones a Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

Por su parte, las Comisiones Médicas evaluaron 61.633 solicitudes de calificación de invalidez, recibiendo un total de 13.488 apelaciones, alcanzando un total de 60.648 casos dictaminados y generando más de 14 mil resoluciones.

Además, la Superintendencia de Pensiones emitió 29 normas para las entidades reguladas, esto es AFP, IPS y AFC, entre las que destacan: el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP); el Tratamiento de los rezagos (AFP/AFC); el Valor Cuota y el Traspaso Electrónico de Saldos (AFP), entre otras.

Y en relación a la atención de usuarios del Servicio, obtuvo el mejor resultado en satisfacción con la atención de usuarios desde que se inició la medición en el año 2008, con un índice de 8,8 en una escala de 1 a 10, resultado que se vio fortalecido por las 105.688 consultas atendidas en sus distintos canales: presencial, web, correo postal y call center y con una respuesta entregada en 9,3 días promedio.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la Superintendencia de Pensiones, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2018.

NICOLÁS MONCREBERG DÍAZ
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Superintendencia de Pensiones (SP) es el organismo contralor del sistema chileno de pensiones y el seguro de cesantía. Es una entidad autónoma, cuya máxima autoridad es el Superintendente, el cual se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por medio de la Subsecretaría de Previsión Social. Fue creada a través de la Ley N°20.255 de marzo de 2008, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de AFP, creada por el D.L. N°3.500 de 1980 y que inició sus funciones a contar del 1 de mayo de 1981.

La SP es responsable de cautelar que los beneficios y las prestaciones del sistema de pensiones y del seguro de cesantía sean entregados en forma oportuna e íntegra a sus beneficiarios, a través del ejercicio de sus facultades reguladoras, fiscalizadoras y sancionadoras.

Las instituciones fiscalizadas son el Instituto de Previsión Social (IPS), las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), la Comisión Médica Central y las Comisiones Médicas Regionales, la Comisión Ergonómica Nacional y la Comisión de Apelaciones, y en conjunto con la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) fiscaliza a las entidades de asesoría previsional y a los asesores previsionales.

La Institución cuenta con una dotación efectiva de 239 funcionarios, 34 personas en calidad jurídica de planta y 205 personas en calidad jurídica contrata, con un 54% de participación de mujeres. Asimismo, existe un total de 231 personas fuera de dotación de las cuales 228 se desempeñan en el ámbito de las Comisiones Médicas. Además, cuenta con 16 oficinas de atención de público a nivel nacional, las que recibieron 39.089 (37%) consultas presenciales en el año 2018 de un total de 105.688 consultas recibidas a través de todos los canales (presencial, call center, web, canal postal).

En el marco de los compromisos 2018 la Superintendencia continuó con el fortalecimiento de la Supervisión Basada en Riesgo (SBR), ejecutando 2.785,2 Unidades Estándares de Fiscalización (UEF) tanto a sus regulados (AFP, AFC e IPS) como a las Comisiones Médicas, generándose 18 procesos sancionatorios por un monto de UF 7.500.

Asimismo, brindó asistencia técnica y participó en la elaboración de: Proyecto de ley de reforma previsional, Proyecto de ley de trabajadores independientes y Proyecto de ley Sala Cuna y emitió 29 normas para las entidades reguladas.

Además, se continuó con el mejoramiento de la herramienta “Infórmate y Decide”, cuyo objetivo es entregar a las usuarias y los usuarios del sistema información de comprensible y rápida sobre las AFP en tres temas: rentabilidad, costo y calidad de servicio. Durante 2018, la herramienta Infórmate y Decide recibió un total de 247.247 visitas.

Asimismo, se puso en marcha del nuevo sitio web institucional, www.spensiones.cl, el cual está provisto de un diseño y herramientas tecnológicas orientadas a potenciar la comunicación entre la institución y las usuarias y usuarios del sistema, mediante la entrega de información certera y oportuna, servicios y trámites online, además de contenidos propios en materia de educación previsional.

El énfasis para el 2019 se concentrará en apoyar el diseño, tramitación, implementación, comunicación y fiscalización de la reforma previsional, Asimismo, se fortalecerán las capacidades normativas, fiscalizadoras y sancionatorias, contemplando los siguientes proyectos prioritarios por cada eje de gestión:

Adicionalmente, desde una perspectiva de Supervisión Basada en Riesgos (SBR), los énfasis de supervisión en el año 2019 serán fortalecer la gestión de conflictos de intereses entre la Administradora y los fondos e implementar la supervisión de la inversión de activos alternativos por parte de los fondos de pensiones y cesantía. Fortalecer la gestión del pilar solidario, mejorar los procesos relacionados a trámite de pensión de invalidez y cálculo de beneficios. En materia de operaciones, servicios y comercialización, fortalecer la gestión de la seguridad de la información, implementar control de prácticas comerciales fortalecer la supervisión de los servicios que las AFP externalizan, aumentar la eficiencia del proceso de cobranza de cotizaciones y fortalecer el proceso de recuperación de rezagos.

Respecto de la Atención de Usuarios se trabajará en mejorar los tiempos promedios de respuestas a consultas y reclamos recibidos en todos los canales de atención, además de la reducción en los tiempos de espera en la oficina de atención de público de Santiago. Adicionalmente, se trabajará en el fortalecimiento en la Educación Previsional por medio de charlas informativas a nivel nacional, capacitaciones y actividades de difusión con activa participación en ferias.

Respecto de la Gestión Interna se finalizará la implementación del primer Ciclo de Gestión del Desempeño y se implementarán medidas de intervención resultantes del estudio del clima laboral efectuado en 2018 y el Plan de Reconocimiento. Asimismo, se fortalecerá la gestión de ciberseguridad y se desarrollará e implementará el plan de transformación digital de la SP, de acuerdo a los lineamientos gubernamentales.


OSVALDO MACÍAS MUÑOZ
SUPERINTENDENTE DE PENSIONES



3. Resultados de la Gestión año 2018

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

Durante el año 2018 se efectuaron diversas fiscalizaciones tanto en el ámbito de beneficios, operaciones y financiero.

Respecto de las Comisiones Médicas, en enero del 2018, se relocizaron las Comisiones Medicas Regionales Metropolitana Sur y Valdivia. Durante el mes de julio, y con el fin de mejorar el servicio a los usuarios, se relocizaron las Comisiones Medicas Regionales de Talca y Antofagasta.

La SP entregó apoyo técnico al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Ministerio de Hacienda, respecto del diseño, elaboración y tramitación de los proyectos de reforma al Sistema de Pensiones que actualmente se encuentran en el H. Congreso y que, en lo principal, incrementa los beneficios del Pilar Solidario, crea un subsidio y un seguro de dependencia, crea un aporte adicional a la clase media y a las mujeres, y aumenta la tasa de cotización con cargo al empleador en forma gradual para llegar al 14%.

A su vez, la Superintendencia participó entregando asistencia técnica a los citados Ministerios en el proyecto de ley que propone otorgar acceso a las trabajadoras, al padre trabajador que tenga el cuidado exclusivo del menor, regidos por el Código del Trabajo y a trabajadoras independientes, a un beneficio de sala cuna para hijos menores de dos años, a través de la creación de un beneficio social de educación parvularia en nivel de sala cuna financiado en base a un fondo solidario.

Asimismo, se brindó apoyo técnico para la elaboración de la recientemente aprobada ley que incorpora a los trabajadores independientes a honorarios a los sistemas de protección social, en que la tasa de ahorro para pensión aumentará gradualmente. Adicionalmente, quienes no estén en condiciones de destinar desde el año 2019 la totalidad de su retención de impuestos al pago de cotizaciones previsionales, tendrán la opción de cotizar para pensiones y salud por un porcentaje de la Renta Imponible, el que gradualmente alcanzará el 100% el año 2027.

Por otra parte, el Superintendente de Pensiones participó activamente en el Comité de Estabilidad Financiera (CEF) y en el Comité de Superintendentes del Sector Financiero.

En relación al comportamiento del presupuesto y gastos, la Superintendencia presentó un gasto ejecutado de M\$15.386.312 que equivale a una ejecución presupuestaria de 99,13% y un saldo disponible de M\$135.649, el que corresponde sólo a un 0,87% del presupuesto final para dicho año.

El incremento del gasto en relación al año 2017, se explica fundamentalmente por el mayor gasto en prestaciones de seguridad social, ya que 5 personas se acogieron a retiro voluntario, y mayor pago de honorarios a las Comisiones Médicas por aumento en solicitudes de pensiones de invalidez.

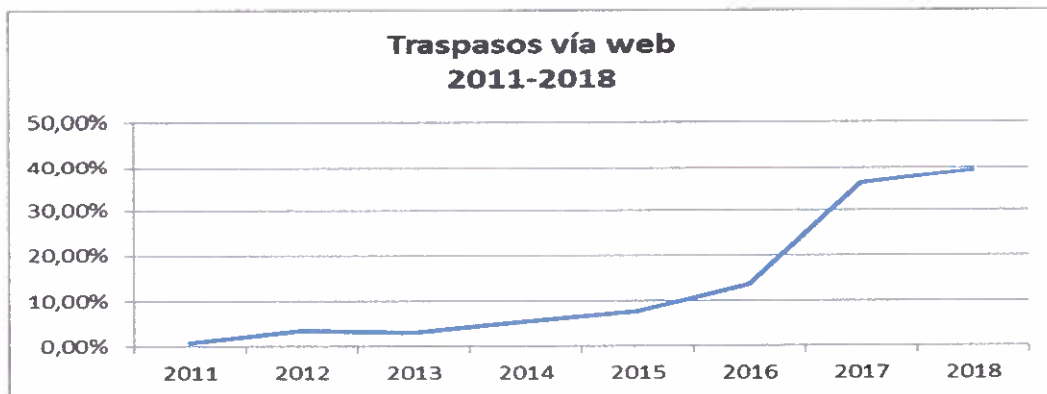
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

1. Fiscalización de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), del Instituto de Previsión Social (IPS), de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales. La fiscalización contempla aspectos jurídicos administrativos, contables y financieros.

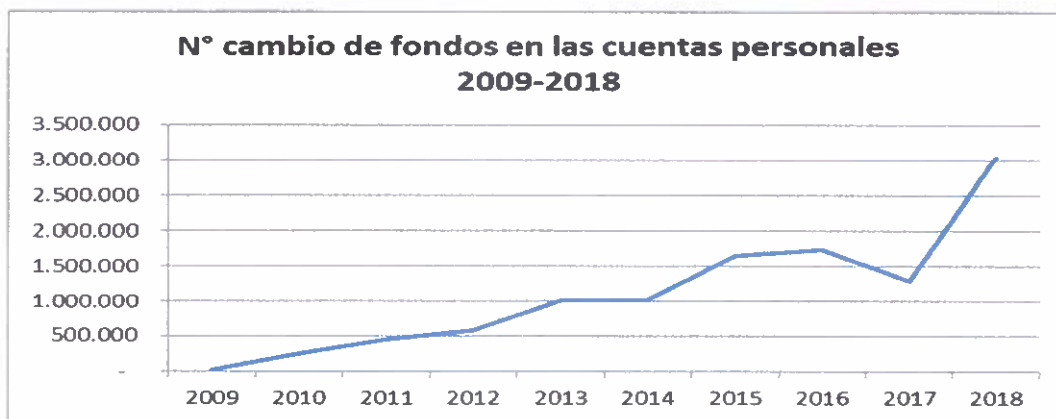
- Se llevó a cabo un total de 1.729,2 Unidades Estándares de Fiscalización: 700,2 en los ámbitos financieros, 659 operacionales y 370 de beneficios, así como también un total de 1.056 Unidades Estándares de Fiscalización realizadas a las Comisiones Médicas en los ámbitos técnicos (372) y administrativos (684), dando cumplimiento tanto a la planificación como a los compromisos contraídos en las Metas de Eficiencia Institucional (MEI).
- Se ejecutaron 18 procesos sancionatorios por un monto total de UF 7.500, de los cuales 14 corresponden a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), en materia de inversiones (7), beneficios (4) e información (3). Además de dos (2) sanciones de directores en materia de inversiones. Por su parte, se cursaron dos (2) sanciones a Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) en temas relacionados con beneficios e información.
- Bajo el enfoque de Supervisión Basada en Riesgos, la Superintendencia analiza los riesgos atinentes para cada regulado, en cada uno de sus procesos del negocio, para luego evaluar si la calidad de la gestión de la entidad es adecuada y, en su caso, observar las debilidades y oportunidades de mejora. Considerando lo anterior, se efectuaron fiscalizaciones en diversas materias, tales como revaluación invalidez, recálculos de pensión, excedente de libre disposición, procesos de aclaración de rezagos de cotizaciones de las cuentas de capitalización individual, cobranza de cotizaciones impagas, proceso de inversión, conflictos de intereses, controles de custodio, registros y transacciones de personas relacionadas, entre otros.
- En el ámbito de fiscalización del Sistema de Pensiones Solidario, los principales temas fiscalizados en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) correspondieron al control de los recursos fiscales, la consistencia de datos que se envían al Instituto de Previsión Social (IPS) para efectos de la concesión de los beneficios solidarios, el monitoreo de los archivos que las entidades externas deben remitir al IPS mensualmente, validando que se cumplan los plazos establecidos por la normativa. Además, en el Instituto de Previsión Social (IPS), una de las principales actividades de fiscalización estuvo relacionada con la seguridad de la información del Sistema de Datos Previsionales.
- En el Seguro de Cesantía, se fiscalizó el retiro de fondos desde la AFC por fallecimiento de afiliados.
- En el ámbito de los Asesores Previsionales, se fiscalizó el cumplimiento de la obligación de mantener vigente las pólizas de responsabilidad y garantía, y la acreditación de conocimientos para el buen desempeño de su labor. Para éste último

fin, se efectuaron dos procesos de acreditación para la inscripción del Registro de Asesores Previsionales. Además, durante el año 2018, se inició un procedimiento de investigación respecto a incumplimientos normativos, desarrollado en conjunto con la Unidad de Investigación de la Comisión para el Mercado Financieros, que comprendió a 12 asesores previsionales.

- En el ámbito de las Fiscalizaciones de Riesgo Operacional y de Cumplimiento, los principales temas que se abordaron se relacionan con la revisión de la contabilidad, la evaluación de procesos operacionales de rezagos, cobranza de cotizaciones previsionales, comisiones y subsidio de trabajador joven. El servicio a los afiliados se abordó integralmente, verificando la calidad de la información al público, el desempeño de los canales de atención, los resultados de los estudios de satisfacción y además se hicieron visitas de inspección en las agencias, considerando temas de servicio y comercialización. Se hicieron evaluaciones de Riesgo de Tecnologías de Información y vulnerabilidades de los Sitios Web y del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- El seguimiento de los traspasos efectuados a través del sitio web muestra un aumento sostenido desde que se modificó la NCG N°115 del 26 de junio de 2014, perfeccionando el servicio de tal forma que las AFP, a través del uso de las tecnologías de información, posibilitan la aceptación on-line de su decisión de traspaso. Los traspasos a través de web representan casi el 40% de los traspasos totales del Sistema de AFP, aumentando sostenidamente desde diciembre 2016, mes en el que representaban casi un 20%. El año 2018 se cursaron 632.721 traspasos de AFP.



- Se monitoreó en forma permanente el diseño del proceso de cambio de fondos y sus controles, efectuando una supervisión preventiva para verificar la materialización de las solicitudes efectuadas. La demanda por cambio de fondos tiene un comportamiento variable correlacionado con eventos en el mercado previsional, generándose alzas significativas en el número de cuentas personales que se transfirieron entre los Fondos de Pensiones, en algunos períodos. El año 2018 se cursaron más de 3 millones de operaciones de cambios de fondo.



- Respecto del riesgo del área financiera, se realizaron fiscalizaciones especiales y seguimiento de casos de interés público:
 - **Evaluación de nueva AFP:** se evaluó el cumplimiento del artículo 24A del DL 3.500 para un proyecto de nuevas AFP, así como los temas financieros incluidos en los estudios de factibilidad.
 - **Políticas de Inversión:** se evaluaron y realizaron las observaciones a las modificaciones de las Políticas de Inversión en materia de servicios complementarios no remunerados y lineamientos sobre traspaso de activos entre fondos.
 - **Activos Alternativos:** Se realizó la evaluación y se entregaron las observaciones previas a las publicaciones de las Políticas de Gestión de Riesgo de Activos Alternativos a las cuatro administradoras que presentaron. Desde la publicación de estas políticas, las administradoras activamente buscaron alternativas de inversión y realizaron compromisos en esta clase de activos.
 - **Procesos de reestructuración y aumentos de capital:** durante el 2018 fueron fiscalizados, entre otros, la reestructuración Enel con especial énfasis en la votación de los acuerdos por parte de los Fondos de Pensiones (operación con partes relacionadas), su respectiva justificación y la participación de los Fondos en la OPA; colocación Mall Plaza y aumento de capital de Falabella.
- Las Comisiones Médicas evaluaron 61.633 solicitudes de calificación de invalidez, recibiendo un total de 13.488 apelaciones. Se dictaminaron 60.648 casos y se generaron 14.751 resoluciones.
- Se realizaron fiscalizaciones de los expedientes electrónicos de evaluación de invalidez por medio de una selección de una muestra aleatoria. De este modo, se fiscaliza a los médicos integrantes de las Comisiones Médicas Regionales, a los médicos asesores y a los integrantes de la Comisión Médica Central, y se monitorean los informes de los interconsultores especialistas.

2. **Emisión de normativa para el sistema de pensiones y el seguro de cesantía.** Elaborar nueva normativa o perfeccionar la normativa vigente necesaria para el buen funcionamiento y desarrollo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía”.

- Se emitieron 29 normas para las entidades reguladas, esto es AFP, IPS y AFC, las cuales fueron previamente puestas en consulta para comentarios de los regulados y público en general, destacando las siguientes:
 - **Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP)**: Norma conjunta con la CMF con el objeto de perfeccionar la presentación de las ofertas de pensión de renta vitalicia, la cual se emitió en enero del presente año.
 - **Activos alternativos (AFP/AFC)**: Regula la inversión indirecta en Activos Alternativos, para la prohibición de invertir en Hedge Funds y la medición de los límites de renta variable, relacionados con la inversión en Fondos de Inversión Nacionales con subyacentes que corresponden a Activos Alternativos.
 - **Tratamiento de los rezagos (AFP/AFC)**: Facilita la aclaración de los rezagos en los fondos de pensiones y de cesantía.
 - **Derivados (AFP/AFC)**: Se efectuó un análisis de la normativa referida a las operaciones con derivados que pueden realizar los Fondos de Pensiones y de Cesantía, con el objeto de determinar la pertinencia de efectuar perfeccionamientos referidos a la operación con opciones.
 - **Valor Cuota**: Perfecciona el procedimiento para la conversión en cuotas de los recursos que se destinan a las cuentas individuales de los afiliados a los fondos de pensiones, de modo que permita reflejar adecuadamente los montos nominales pagados.
 - **Traspaso Electrónico de Saldos (AFP)**: Facilita el trámite a los afiliados, principalmente en lo relativo a la autenticación y seguridad de la transacción.
 - **Gestión de Riesgo de Fraude (AFC)**: Establece la obligación para la AFC de gestionar el riesgo de fraude que enfrentan los Fondos de Cesantía.
 - **Puntaje de Focalización Previsional (PFP)**: Considera la modificación de la Resolución N° 155, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y Hacienda que establece la fórmula del cálculo del PFP.
- Se elaboraron las bases de licitación para la adjudicación de la cartera de afiliados y participación en la ejecución del proceso de licitación.
- Se revisaron las bases de licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) elaboradas por las AFP y se informó oficialmente a las AFP sobre las observaciones detectadas.
- Se entregó asistencia técnica en la tramitación de los siguientes proyectos de ley:

Proyecto de ley	Objetivo
1. Proyecto de ley de reforma previsional.	Mejorar las pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crear nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres y crear un subsidio y seguro de dependencia. <ul style="list-style-type: none"> Con el fin de tener mayor transparencia y reforzamiento de los agentes de mercado, se faculta a la Superintendencia de Pensiones y a la Comisión para el Mercado Financiero, para la fiscalización directa respecto de la entidad que administra el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP), con un enfoque basado en riesgos. Además, se incorporan facultades para la Superintendencia de supervisar la gestión de riesgos operativos del Instituto de Previsión Social.
1. Proyecto de ley de transparencia del mercado.	Con el fin de hacer más eficiente la regulación de agentes del mercado, se incorpora al ámbito de fiscalización y regulación de la Superintendencia de Pensiones, las Asesorías Previsionales no personalizadas y, la supervisión de los asesores previsionales que estará a cargo, exclusivamente de la Superintendencia de Pensiones.
2. Proyecto de ley de trabajadores independientes.	Facilitar la incorporación de los trabajadores independientes a los Regímenes de Protección Social.
3. Proyecto de ley de Sala Cuna	Fomentar la participación laboral femenina, eliminar los costos asociados a la contratación femenina por concepto de Sala Cuna y promover la corresponsabilidad en el cuidado de la familia.

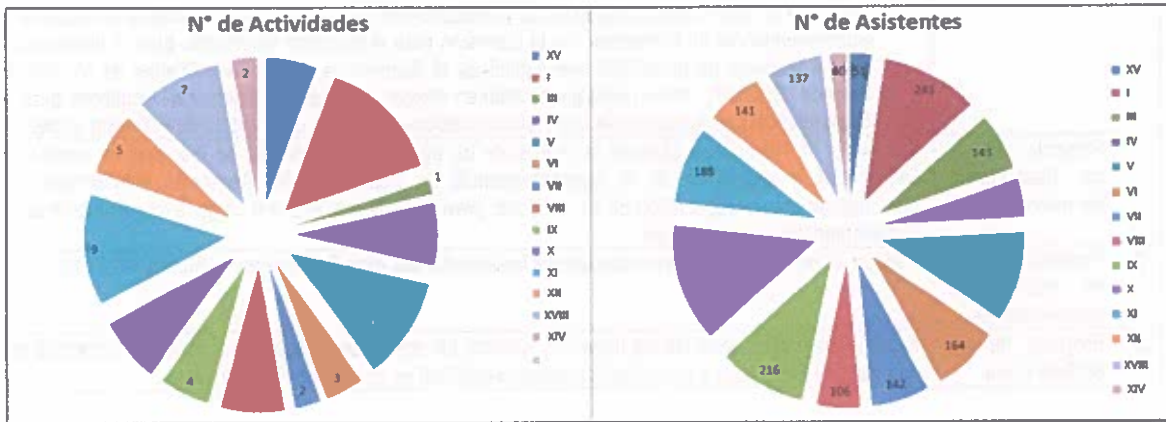
3. Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general. Facilitar a los trabajadores, pensionados y público en general el acceso a la información sobre los beneficios que ofrece el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, así como realizar difusión y campañas de educación en temas previsionales.

- La Superintendencia obtiene el mejor resultado en satisfacción con la atención de usuarios desde que se inició la medición en el año 2008, con un índice de 8,8 en una escala de 1 a 10. La evaluación de este indicador ha sido positiva desde el año 2011, tal como se visualiza en el siguiente gráfico:



- Se atendieron y resolvieron 105.688 consultas: 39.089 (37%) fueron presenciales, 4.850 (4%) por correo postal, 12.462 (12%) por canal web y 49.289 (47%) telefónicas. El 60% de las atenciones presenciales fueron en regiones y 9,3 días fue el promedio en dar respuesta a consultas recibidas por los canales web, postal y presencial. En relación a estas consultas a nivel presencial, se logró que el 85% de usuarios esperen menos de 10 minutos para ser atendidos en Santiago y el tiempo promedio de respuesta a consultas web fue de 4,6 días.

- Se realizaron 70 charlas con un total de 2.188 asistentes, el 90% realizadas en regiones, según detalle de los siguientes gráficos (N° de actividades por región y N° de asistentes por región):



- Se obtuvo la Certificación del proceso de Atención de Usuarios/as bajo la norma ISO 9001:2015.
 - A partir del 6 de septiembre comenzó a operar la oficina regional ubicada en la ciudad de Chillán, Región de Ñuble, completando la cobertura en todas las regiones del país.
 - La institución participó activamente en ferias organizadas por La Presidencia de la República, Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC), Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF) y el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) pertenecientes al Ministerio del Trabajo.
 - Durante 2018, las autoridades de la Superintendencia realizaron más de 20 exposiciones en seminarios, foros y congresos tanto en Chile como en el exterior.
 - La Superintendencia de Pensiones atendió un total de 557 solicitudes de acceso a la información pública, conforme a lo establecido en la Ley N° 20.285.
- 4. Estadísticas, informes y estudios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía. Proveer información del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.**
- Herramienta “Infórmate y Decide”:** Se continúa con la implementaron de mejoras a la herramienta “Infórmate y Decide”, disponible en la web institucional, la cual permite a los usuarios del sistema de pensiones conocer información, de forma fácil y rápida, sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en tres temas: rentabilidad, costo y calidad de servicio. En particular, se implementa herramienta para cálculo de rentabilidad del saldo de manera personalizada y se implementa encuesta de satisfacción de los usuarios del mini-sitio. El Infórmate y Decide tuvo 247.247 visitas durante el año 2018, 3 veces más que las visitas del año anterior.
 - Nuevos informes periódicos:** Se publicó en el sitio web institucional dos nuevos informes: el Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía y el Informe de Cobertura y Siniestralidad del Seguro de Invalidez y Supervivencia.

- **Nuevas Estadísticas de Pensiones:** La Institución incorporó la nueva región de Ñuble en las estadísticas de Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía. Asimismo, se incorporó la siguiente información, con periodicidad mensual, en la Ficha Estadística Previsional: Cartera de inversión de los fondos, Valor y rentabilidades de los fondos por tipo, Cotizantes independientes que emiten boletas de honorarios. Caracterización de nuevos afiliados y Beneficiarias bono por hijo.
- **Nuevas Bases de Datos:** Con el fin de dar mayor acceso a la información sobre la institución preparó y publicó en su sitio web nuevas bases de datos. En particular se publicaron las bases de datos de cambios de AFP, la base de datos HPA actualizada y con re-muestreo y una muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía.
- **Estudio Carteras de Referencia del Seguro de Cesantía:** Se evalúa si las carteras de referencia de los fondos del Seguro de Cesantía cumplen con los objetivos establecidos en la ley N°19.728. Asimismo, se analiza el desempeño en términos de riesgo-retorno de los Fondos de Cesantía y se evalúa el efecto de incluir renta variable en la cartera de referencia de la Cuenta Individual de Cesantía
- **Estudio Actuarial de los Fondos de Cesantía:** La Superintendencia ha actualizado y perfeccionado el modelo de proyección de los Fondos de Cesantía de manera de capturar en mejor medida el efecto de los cambios legales de la reforma del año 2015 y de robustecer las proyecciones.
- **Contraparte técnica BID:** La Superintendencia es la contraparte técnica en dos proyectos relacionados con el Laboratorio de Ahorro para el Retiro del BID, que buscan fomentar el ahorro previsional voluntario en Chile (trabajadores independientes y APVC)
- **Contraparte técnica- Universidad Oxford/Universidad de Santiago de Chile:** La Superintendencia es contraparte técnica del estudio experimental de impacto de métricas sobre la elección de ofertas de pensión, de la Universidad de Santiago de Chile y la Universidad de Oxford, a través del Centre for Experimental Science.

5. Otros eventos y actuaciones relevantes.

- Participación en el Comité de Migraciones presidido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el fin de trabajar en un registro de migrantes y revisar el trabajo que cada Servicio efectúa con las personas migrantes.
- En 2018, la Superintendencia de Pensiones emitió 46 comunicados de prensa; el superintendente de pensiones concedió 10 entrevistas en medios de comunicación escritos, radio y televisión. De estos, tres se realizaron a medios regionales (radio, televisión y diario).
- Participación en seminarios o exposiciones sobre el Sistema de Pensiones de Chile a funcionarios de Organismos de Enlace y/o Embajadas, correspondientes a los siguientes países: Estados Unidos de América, Ecuador, Colombia y Reino de los Países Bajos; julio, agosto, octubre y diciembre, respectivamente.
- Participación en los grupos de trabajo sobre pensiones de la Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), IOPS y Organismo de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS).

- Participación en la XXVI Asamblea Anual de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS) donde la Superintendencia de Pensiones fue ratificada como Secretaría Ejecutiva de AIOS por un período de cuatro años.
- Organización, en conjunto con la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Sistema de Ahorro y Capitalización de Pensiones de los Servidores Públicos de Panamá (SIACAP) y la Superintendencia de Mercado de Valores de Panamá (SMV), del Seminario Internacional y Reunión Técnica “Economía del Comportamiento y Educación Previsional: Ahorrar, Educar, Comunicar e Innovar, Claves para una Mejor Pensión”.
- Organización, en conjunto con la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de México (CONSAR), del V Encuentro de Supervisores “Ahorro Voluntario y Supervisión Digital a través de la Tecnología”.
- Participación en la mesa de trabajo para la Estrategia Nacional Anti lavado de Activos (ALA) y Contra el Financiamiento del Terrorismo (CFT) y plan de acción 2017-2020 y en la mesa intersectorial sobre prevención y combate al lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- Participación en el seminario de Private Equity en São Paulo, Brasil y expositor en la X Conferencia “Latin American Private Equity Forum”, exponiendo en la “Global Limited Partner Roundtable” acerca de los cambios regulatorios referidos a Activos Alternativos.

6. Gestión Interna.

- El equipo de seguridad local, conformado por profesionales del área de Tecnología de la Información (TI) de la Superintendencia de Pensiones, junto a empresas especialistas externas dan inicio al análisis de riesgo en materia de ciberseguridad para dar cumplimiento a instructivo presidencial enfocado en asumir la gestión de los riesgos, incluyendo protección preventiva, detección de anomalías, mitigación del impacto como también la respuesta y recuperación ante incidentes.
- Actualización del 50% (primera parte) de la plataforma tecnológica de servidores, almacenamiento, comunicaciones, computadores y Sistema Operativo de Windows 7 a Windows 10.
- Implementación de la emisión de oficios electrónicos con firma electrónica avanzada a los regulados (AFP, AFC e IPS).
- Ejecución e implementación de nuevo procedimiento para procesar las consultas recibidas por Ley de Transparencia (Ley N° 20.285).
- En materias de Desarrollo de Personas, se aprobó el primer Reglamento Especial de Calificaciones de la Superintendencia de Pensiones y se dio inicio también al primer proceso de evaluación a los funcionarios y funcionarias, realizándose en el año 2018

las etapas de definición de Metas y Compromisos de Desempeño, Seguimiento e Informe de Desempeño.

- Se realizó el primer diagnóstico de Clima Laboral y Compromiso, con el objetivo de conocer las percepciones de funcionarios y funcionarias, en relación a la Institución, ambiente laboral, nivel de satisfacción y grado de compromiso.
- En el año 2018 se realizaron 95 actividades de capacitación, ejecutándose \$45.112.248, un 99% del presupuesto anual. En las actividades de capacitación participó el 97% de la dotación efectiva al 31 de diciembre de 2018, correspondientes a 126 mujeres y 105 hombres.
- Se avanzó en la sensibilización de las temáticas de Género, Inclusión y Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en colaboración con entidades expertas, efectuándose un Diagnóstico Institucional de Género.
- Lanzamiento del nuevo sitio web institucional.
- Se fusionaron el Departamento Judicial y de Cumplimiento con el Departamento de Derecho Corporativo de la Fiscalía, con el objeto de fortalecer las capacidades de nuestros propios funcionarios con nuevas tareas que irán en beneficio de la institución y de los ciudadanos.
- Permanente implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) y emisión de la Resolución Exenta N°1160, que aprueba la Política Contable para la Superintendencia de Pensiones, basada en NICSP.
- Certificación del Proceso de Compras y Contrataciones Públicas según Norma ISO de Calidad 9001:2015.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

El énfasis para el 2019-2022 es fortalecer la fiscalización y el desarrollo en el ámbito del sistema de pensiones, el seguro de cesantía y el pilar solidario a través de:

- Apoyar el diseño, tramitación, implementación, comunicación y fiscalización de la reforma previsional y otros cambios legales impulsados por el gobierno.
- Incentivar el mejoramiento de la gestión de las AFP, la AFC y el IPS a través de una combinación eficiente de la fiscalización del cumplimiento normativo y la supervisión en base a riesgos.
- Continuar el fortalecimiento del modelo de supervisión aplicado en la Superintendencia.
- Perfeccionar las normas que regulan los sistemas bajo nuestra supervisión.
- Fomentar y desarrollar la educación previsional.

Continuar con el desarrollo de actividades con la finalidad de proteger la adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos administrados, y propiciar una mayor difusión que fortalezca la entrega de beneficios en forma íntegra, adecuada y oportuna, contemplando los siguientes proyectos prioritarios:

1. Fiscalización de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), del Instituto de Previsión Social (IPS), de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales.

- Continuar fortaleciendo el modelo de Supervisión Basada en Riesgo (SBR) de la Superintendencia de Pensiones, con foco en los siguientes objetivos: a) mejorar la integración del pilar solidario a la administradora en cuanto a brindar una asesoría oportuna a los afiliados, identificar a los potenciales beneficiarios y asegurar la excelencia en la operación de los procesos asociados, b) en el área financiera, velar para que las administradoras identifiquen y gestionen todos los conflictos de intereses entre ellas y los fondos, c) en el ámbito operacional, específicamente respecto de la seguridad de la información y ciberseguridad, velar para que los fiscalizados identifiquen y gestionen los riesgos asociados a estas materias; d) respecto de la comercialización, asegurar que la administradoras efectúen una adecuada gestión del riesgo de malas prácticas en esta área; y e) respecto de los modelos de operación, impulsar a las AFP a mejorar los procesos de administración de cuentas y beneficios, mediante la incorporación de nuevas tecnologías y análisis de datos para la modernización del diseño de procesos.
- Supervisar el proceso de inversión directa e indirecta en Activos Alternativos, evaluando y observando las correspondientes Políticas de Inversión y monitoreando

la correcta implementación por parte de los regulados (AFP y AFC) de controles y sistemas que permitan una prudente inversión en activos alternativos.

- Fiscalizar el proceso de selección de contrapartes, modalidades de inversión y selección de vehículos de inversión
- Impulsar el mejoramiento de la calidad del servicio que entregan las AFP a sus afiliados y clientes.
- Aumentar eficiencia del proceso de cobranza de las cotizaciones previsionales impagas y fortalecer el proceso de recuperación de rezagos.
- Continuar con el control de la correcta y eficiente aplicación de los recursos fiscales por parte del Instituto de Previsión Social (IPS) y de las entidades externas, en el marco del Sistema de Pensiones Solidarias y Bonificación por Hijo Nacido Vivo. Impulsar una mayor automatización, por parte del IPS, en sus procesos estratégicos.
- Instruir a las Administradoras para que incorporen mejoras en las validaciones y controles para velar por la calidad y oportunidad de la información que deben entregar al IPS, en el ámbito del Sistema de Pensiones Solidarias.
- Fortalecer la fiscalización en las Administradoras, en el ámbito de las pensiones y beneficios previsionales, de las primas pagadas a las Compañías por el Seguro de Invalidez y Supervivencia.
- Fortalecer la fiscalización en la Administradora de Fondo de Cesantía, en el otorgamiento y pago de los beneficios.
- Potenciar la verificación del correcto uso de la utilización del Fondo de Cesantía Solidario, de tal forma que se paguen correcta y oportunamente los beneficios que correspondan con cargo a este fondo.
- Continuar con el mejoramiento del funcionamiento del Sistema de Apoyo a la Gestión de las Comisiones Médicas (SAGCOM) e incorporar a los profesionales interconsultores al SAGCOM.
- Fortalecer la fiscalización del sistema de calificación de invalidez (Comisiones Médicas Regionales y Central) por medio de la incorporación gradual de un modelo de supervisión enfocando los recursos a las áreas de mayor riesgo, lo que se consolidará en una Supervisión Basada en Riesgos (SBR).

2. Emisión de normativa para el sistema de pensiones y el seguro de cesantía.

- **Proyecto de Ley de Trabajadores Independientes:** Se determinará la normativa sobre trabajadores independientes de aprobarse el proyecto de ley sobre la materia y desarrollarán los proyectos de norma correspondientes. Además, se modificará el Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980 y se desarrollará norma conjunta con el

Servicio de Impuestos Internos y la Tesorería General de la República, y con la Superintendencia de Salud.

- **Apoyo en la tramitación y discusión de reforma previsional:** De aprobarse el proyecto de ley, se deberá trabajar en la elaboración de reglamentos, resoluciones, bases de licitación, regímenes de inversión y normativa complementaria.
- **Sala Cuna:** Se desarrollarán las bases de licitación para adjudicar la administración del Fondo de Sala Cuna, se dictará la Resolución que contenga el régimen de inversión para la administración del Fondo y se elaborará la normativa respectiva.
- **Resolución de Supervisión Basada en Riesgo (SBR) para las Comisiones Médicas:** Se elaborará y emitirá la Resolución para aplicar SBR a las Comisiones Médicas.
- **Licitación de cartera de afiliados:** Se elaborarán las bases de licitación para la adjudicación de la cartera de afiliados y se participará en la ejecución del proceso de licitación.
- **Norma que permita a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), crear cuenta personal y pagar beneficios a los migrantes sin cédula de identidad:** Se efectuará una revisión de las normas para determinar la procedencia de emitir instrucciones que permitan a la AFC crear cuentas personales y pagar beneficios a los migrantes sin cédula de identidad.
- **Norma sobre reducción de APS de vejez por deuda de cotizaciones previsionales como trabajador independiente:** Se desarrollará una norma para instruir al IPS y a las AFP sobre la reducción que debe aplicarse al monto del APS de vejez de beneficiarios que adeudan cotizaciones previsionales como trabajadores independientes.

3. Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general.

- Medir la satisfacción neta de los Usuarios/as que son atendidos a través de los diferentes canales de atención. Para ello la Superintendencia se incorpora a los Servicios que realizan esta medición como indicador de satisfacción del PMG-MEI 2019.
- Se realizarán mejoras en los canales de atención, tales como:
 - **Canal web:** Incorporar más analistas al proceso de respuestas a las consultas web con el objeto de mejorar los tiempos de respuesta.
 - **Canal postal:** intensificar la capacitación de los analistas para que aumenten su productividad en la resolución de casos.
 - **Canal telefónico:** avanzar en los servicios entregados en este canal, a fin que el usuario reciba el mismo tipo de atención que en los otros canales.

- **Canal presencial:** mayor difusión de la red presencial en regiones.
 - Fortalecer la Educación Previsional. a través de:
 - La ejecución de charlas dirigidas a estudiantes, pensionados, funcionarios y medio de comunicación acerca de las características y desafíos del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
 - Capacitaciones y actividades de difusión en ferias con la activa participación de la Superintendencia de Pensiones.
 - Suscribir un convenio de colaboración con ChileAtiende con el objeto de ampliar la cobertura de atención utilizando su red presencial, en caso de trámites de convenios internacionales, verificación de supervivencia y en el otorgamiento de certificados de afiliación al Sistema de AFP, entre otros.
 - Mantener la Certificación ISO 9001:2015 del proceso de Atención de Usuarios/as.
- 4. Estadísticas, informes y estudios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.**
- Preparar y publicar nuevas bases de datos, estadísticas e informes para poner a disposición de investigadores y público en general.
 - Desarrollar estudios sobre la etapa de desacumulación del sistema de pensiones, en particular sobre la elección de modalidad de pensión y sobre la trayectoria del retiro programado. Respecto del Seguro de Cesantía, se publicará el estudio de carteras de referencia de los fondos de cesantía, incorporando los comentarios proporcionados por el Consejo Técnico de Inversiones.
 - Publicar estadísticas de la población afiliada al sistema de pensiones según país de nacionalidad y, en forma complementaria, elabora un estudio de caracterización de la población migrante afiliada a los sistemas regulados por la Superintendencia de Pensiones. Ambas iniciativas tienen como objetivo contribuir a la información disponible sobre el fenómeno migratorio que ha experimentado el país en los últimos años. La publicación de nueva información es posible gracias a la colaboración institucional con el Servicio de Registro Civil e Identificación.
 - Publicar un informe de reclamos del sistema de pensiones que dé cuenta de la magnitud y tipo de reclamos que realizan los usuarios tanto a las AFP como a la Superintendencia de Pensiones.
 - Preparar un informe regional del sistema de pensiones en el que se reporte diversas estadísticas relevantes con desagregación regional.

5. Gestión Interna.

En el ámbito de Gestión Interna, se contemplan los siguientes proyectos prioritarios:

- Para la Superintendencia de Pensiones, las personas son el pilar fundamental para el desarrollo de la misión institucional, siendo por tanto primordial fortalecer los equipos para que puedan desplegar y desarrollar su máximo potencial, en un ambiente colaborativo, de aprendizaje continuo, de crecimiento profesional y humano; logrando atraer y comprometer con la función pública a los mejores talentos, alineados con los objetivos estratégicos y la misión de la Superintendencia. Nuestros desafíos en este ámbito consisten en mejorar la calidad de los servicios entregados a nuestros funcionarios y funcionarias, y continuar fortaleciendo las políticas de gestión de personas, metodologías y procesos, dando cumplimiento a las normas que imparte para tal efecto la Dirección Nacional del Servicio Civil. Por estos desafíos se hace necesario trabajar en las siguientes iniciativas:
 - Finalizar la implementación del primer Ciclo de Gestión del Desempeño basado en el Reglamento Especial de Calificaciones de la Superintendencia, lo que permitirá reforzar las competencias críticas de los colaboradores y colaboradoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y mejorar la comunicación jefatura y colaborador.
 - Implementar medidas de intervención resultantes del estudio del clima laboral con la finalidad de mantener ambientes gratificantes.
 - Implementar el Plan de Reconocimiento formalizado que nos permita mejorar los niveles de motivación, contribuir a un mejor clima laboral para mantener un entorno de confianza, transparencia y colaboración.
 - Fortalecer los procesos de administración de personal, a través del ingreso al Sistema de Administración de Personal del Estado y de la elaboración y automatización de los procesos de feriados legales, permisos administrativos, remuneraciones, entre otros.
- Fortalecer la gestión de ciberseguridad al interior de la Superintendencia con los profesionales del área de TI en su primera etapa, incorporando metodologías y estándares, competencias técnicas y un marco para la gestión de los riesgos de ciberseguridad. Lo cual también está acompañado de la implementación de controles de seguridad de la información de la norma ISO 27001:2013.
- Fortalecer la continuidad de operación de la plataforma tecnológica, actualizando y probando el Plan de Recuperación Ante Desastres, diseñado para equipos e infraestructura necesaria para la operación informática en casos de desastres en su datacenter principal o ante fallas masivas de equipamiento de aplicaciones críticas.
- Actualización del 50% (segunda parte) de la plataforma tecnológica de servidores, almacenamiento, comunicaciones, computadores y Sistema Operativo de Windows 7 a Windows 10.

- Cerrar brechas de ciberseguridad de la plataforma tecnológica y de los sistemas informáticos de la Superintendencia de Pensiones.
- Desarrollar y gestionar el plan de transformación digital de la SP de acuerdo a los lineamientos gubernamentales (identidad única, cero papel y cero filas)
- Preparar la plataforma de sistemas informáticos para la implementación de la Reforma Previsional.
- Fortalecer la Gestión Interna de la Institución por medio de la revisión, actualización y documentación de los procesos.
- Fortalecer el Servicio de Bienestar de la Institución.

5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- **Anexo 6:** Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- **Anexo 7:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 8:** Cumplimiento Convênio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- **Anexo 9:** Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- **Anexo 10:** Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2018.
- **Anexo 11:** Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- **Anexo 12:** Premios y Reconocimientos Institucionales 2015-2018

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley 20.255, de 2008 como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones, creada por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que inició sus funciones a contar del 1° de mayo de 1981. Se rige por un estatuto orgánico contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 101 de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por otro lado, el Decreto con Fuerza de Ley N° 3 de 2008, fija planta de persona y fecha de iniciación de actividades de la Superintendencia.

- Misión Institucional

Defender, proteger y resguardar los intereses de los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, velando por el cumplimiento de las normas por parte de los fiscalizados, proponiendo mejoras continuas, informando y educando a la población, con el fin de satisfacer sus necesidades en estos ámbitos y mejorar su calidad de vida.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

Número	Descripción
1	Apertura de nueva oficina en la Región de Ñuble, con sede en la ciudad de Chillán.
2	Otros bienes y servicios de consumo – Seguridad de la Información a través de contratación de asesoría norma ISO-27001 y asesoría para análisis de vulnerabilidades de Ciberseguridad.
3	Seguridad de Oficinas Regionales.
4	Mejorar cobertura del programa anual de capacitación Institucional.
5	Programa de actividades prioritarias Institucionales, para el mejoramiento de la gestión, del sistema de pensiones y seguro de cesantía.
6	Aumento de dotación.
7	Transferencias Corrientes.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Entregar una atención de calidad al público atendido, desarrollando una organización orientada a las necesidades de los usuarios del sistema con un equipo humano de excelencia.
2	Contribuir a perfeccionar el Sistema de Pensiones y el Seguro de Cesantía, optimizando y/o mejorando la fiscalización y regulación sobre nuestros fiscalizados.
3	Mejorar la toma de decisiones de los usuarios, generando y fomentando una cultura de previsión social, a través de la entrega de información clara y oportuna, y de educación en temas de previsión social.
4	Contribuir al correcto funcionamiento del sistema, a través de la generación y gestión de información integral, consistente y confiable.

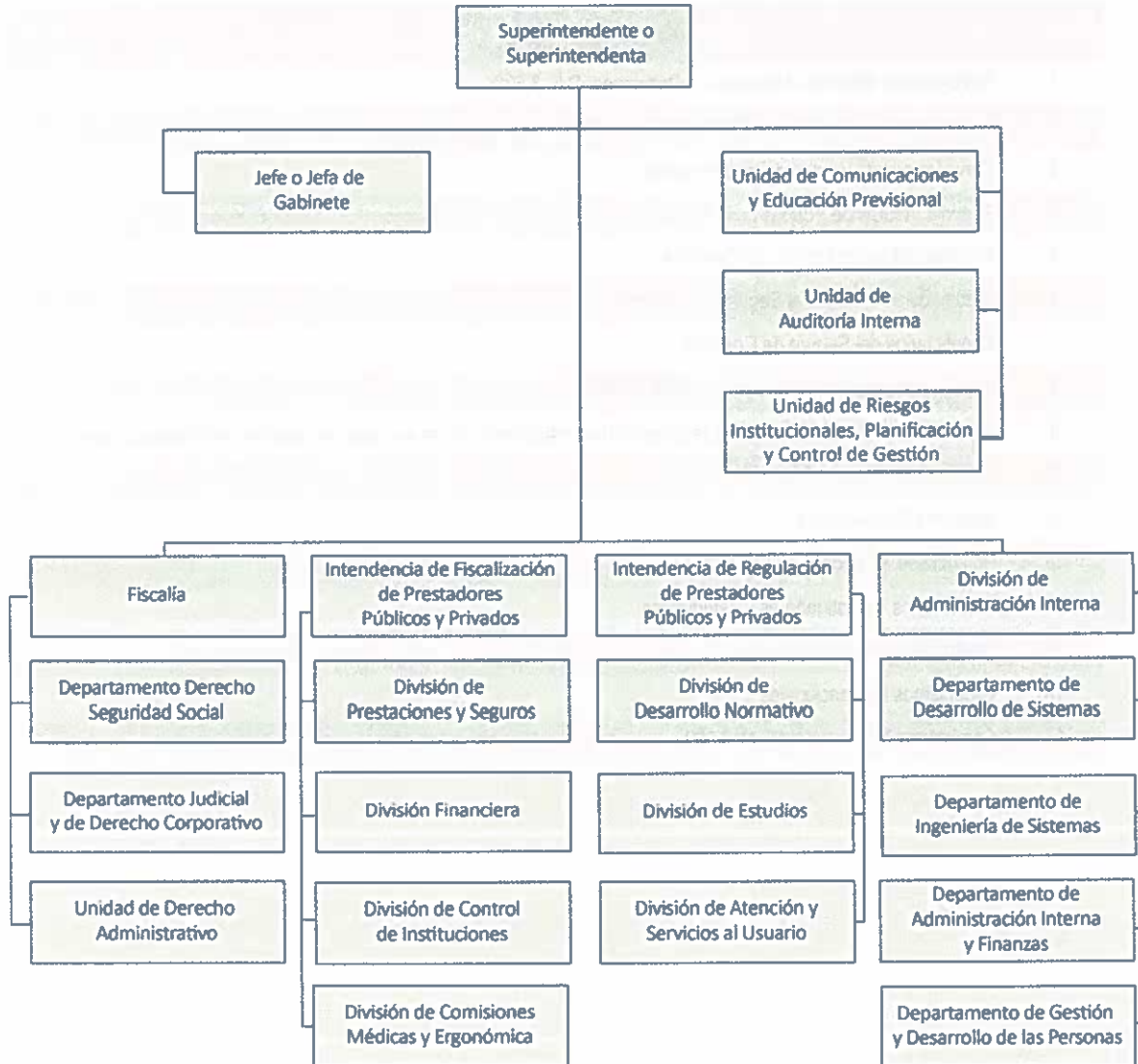
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones, de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales. Fiscalizar los aspectos jurídicos administrativos, contables y financieros de las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), del Instituto de Previsión Social (IPS), de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía; los aspectos administrativos y técnicos de las Comisiones Médicas; el funcionamiento del SCOMP y la gestión de los asesores previsionales.	2
2	Emisión de normativa para el sistema de pensiones y el seguro de cesantía. Elaborar nueva normativa o perfeccionar la normativa vigente necesaria para el buen funcionamiento y desarrollo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.	2
3	Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general. Facilitar a los trabajadores, pensionados y público en general el acceso a la información sobre los beneficios que ofrece el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, así como realizar difusión y campañas de educación en temas previsionales.	1, 3
4	Estadísticas, informes y estudios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía. Proveer de información del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, dado el alto grado de especialización de las materias y de la obligatoriedad involucrada.	4

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones, D.L. 3.500
2	Pensionados del Sistema de Pensiones, D.L. 3.500
3	Servicios e instituciones del sector público.
4	Administradoras de Fondos de Pensiones
5	Administradora de Fondos de Cesantía
6	Trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía
7	Beneficiarios del Seguro de Cesantía
8	Beneficiarios del sistema de pensiones solidarias
9	Imponentes y beneficiarios de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión administradas por el IPS
10	Instituto de Previsión Social
11	Asesores Previsionales
12	Potenciales afiliados
13	Académicos, investigadores y estudiantes
14	Medios de comunicación
15	Organismos Internacionales
16	Comisiones Médicas del DL N°3.500

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio¹



¹ La Superintendencia de Pensiones es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada a través de la Ley N°20.255 de marzo de 2008 como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, creada por el D.L. N°3.500, de 1980 y que inició sus funciones a contar del 1 de mayo de 1981. Se rige por un estatuto orgánico contenido en el D.F.L. N°101 de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se relaciona con la Presidencia de la República por intermedio de dicho Ministerio, a través de su Subsecretaría de Previsión Social.

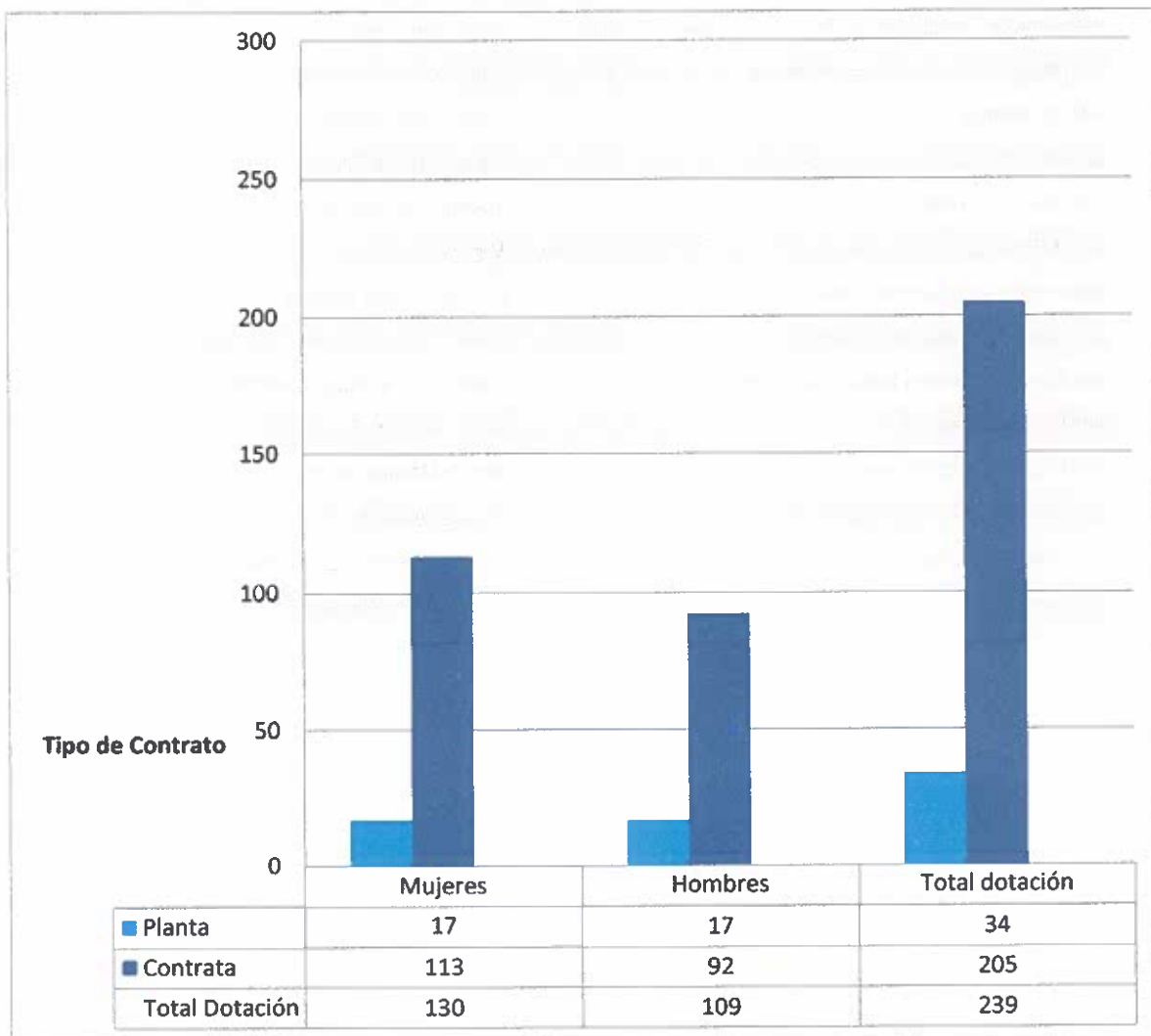
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Superintendente de Pensiones	Osvaldo Macías Muñoz
Fiscal	Andrés Culagovski Rubio
Intendente de Fiscalización de Prestadores Público y Privados	Jorge Mastrangelo
Intendente de Regulación de Prestadores Público y Privados	Olga Fuentes Contreras
Jefe de Gabinete	Paula Larrain Stanley
Jefe de Comunicaciones y Educación Previsional	Pamela Jiménez Ocares
Jefa de Auditoría Interna	Yasmín Soto Oyarzún
Jefa de Riesgos Institucionales, Planificación y Control de Gestión	Marcela Gana Caro
Jefe División Administración Interna	Francisco Yáñez Salgado
Jefa División Prestaciones y Seguros	Eliana Cisternas Iglesias
Jefe División Atención y Servicios al Usuario	Carmen Gloria Márquez Ramírez (S)
Jefe División Financiera	Sergio Aratangy Rosenberg
Jefe División Control de Instituciones	Vicente Martínez del Río
Jefe División Comisiones Médicas y Ergonómica	Maria Soledad Hevia
Jefe División Estudios	Ximena Quintanilla Domínguez
Jefe División Desarrollo Normativo	Patricio Ayala Villegas (S)

Anexo 2: Recursos Humanos

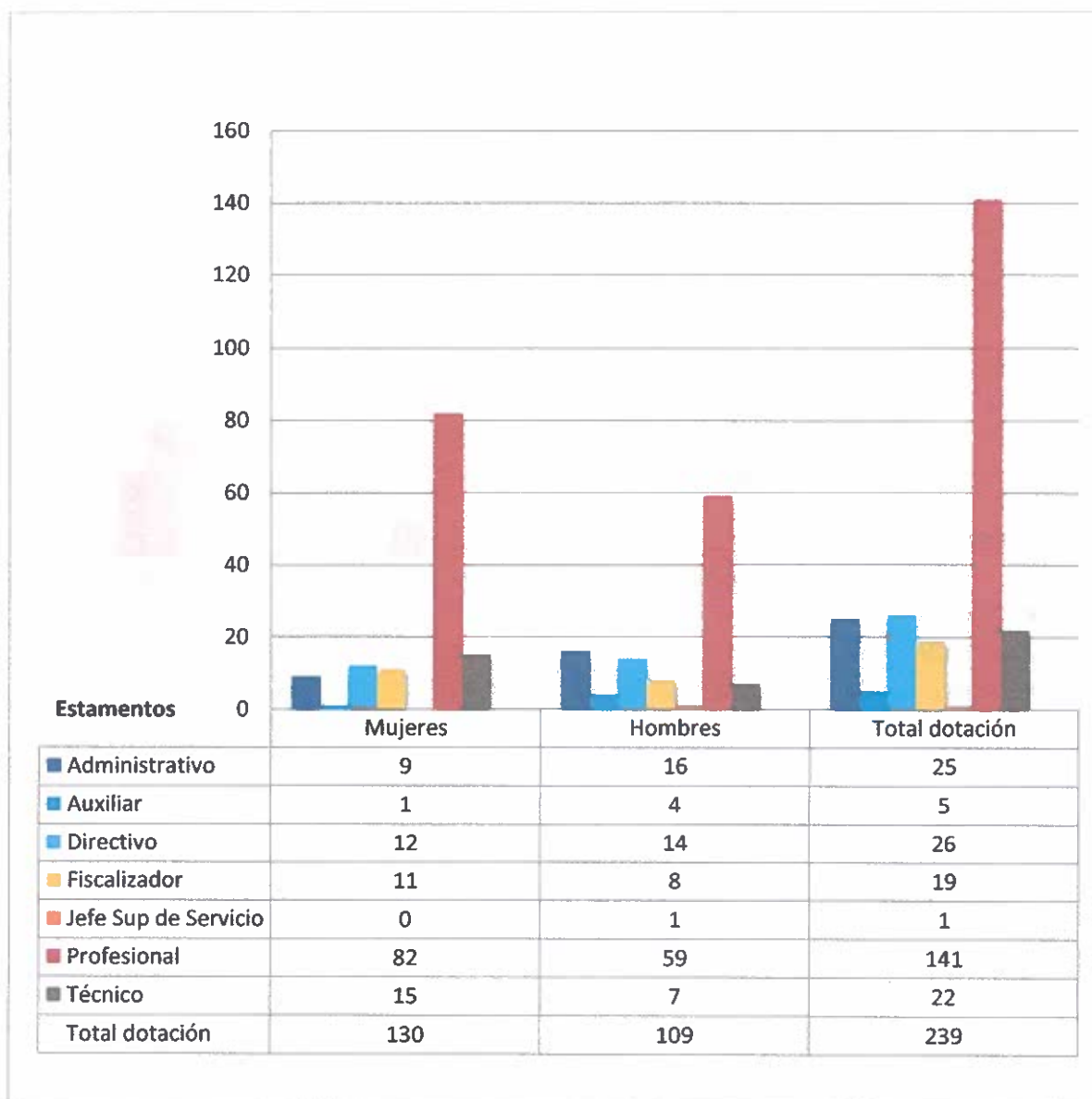
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2018 por tipo de contrato (mujeres y hombres)²

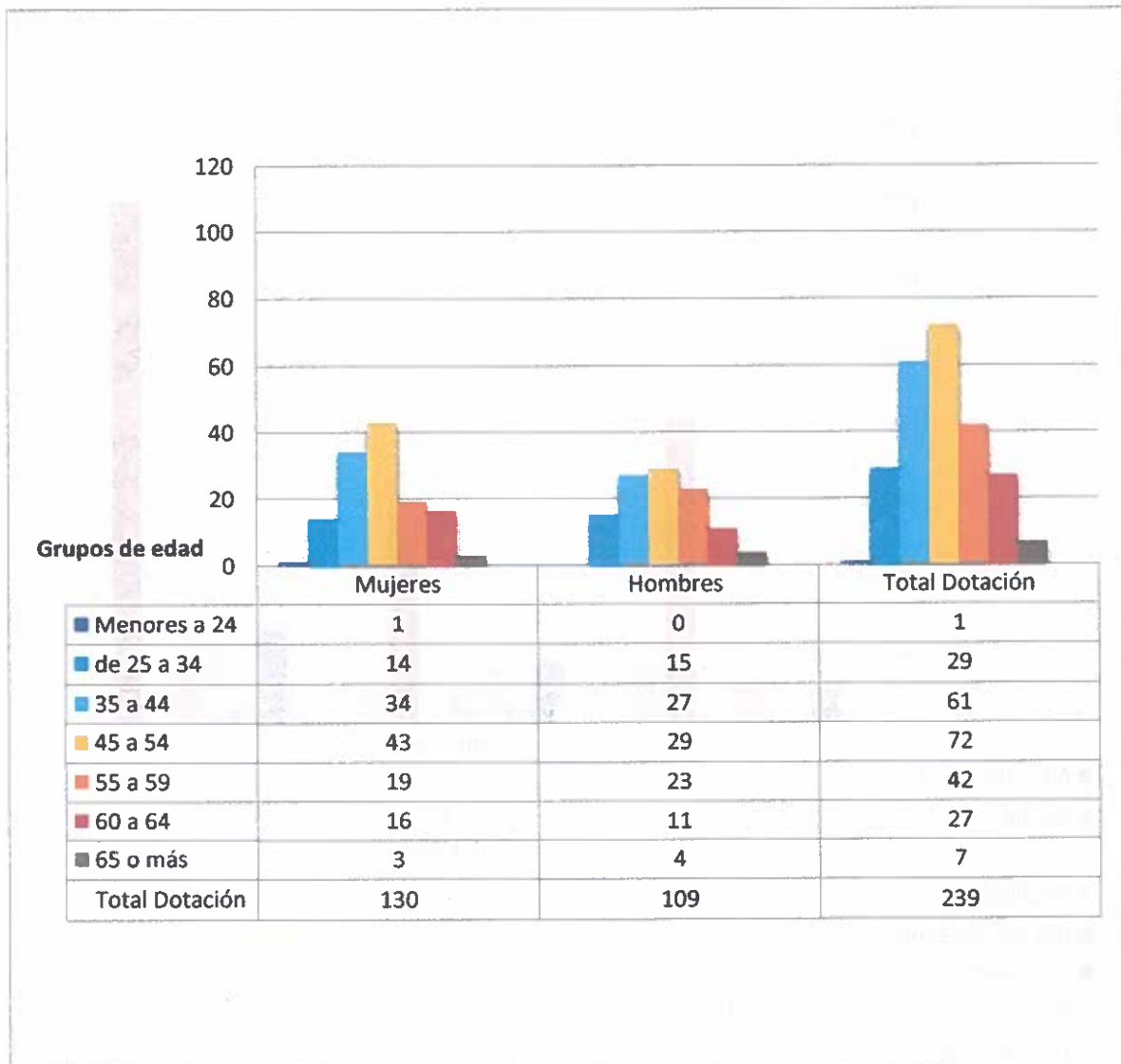


² Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jomales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2018 por estamento (mujeres y hombres)

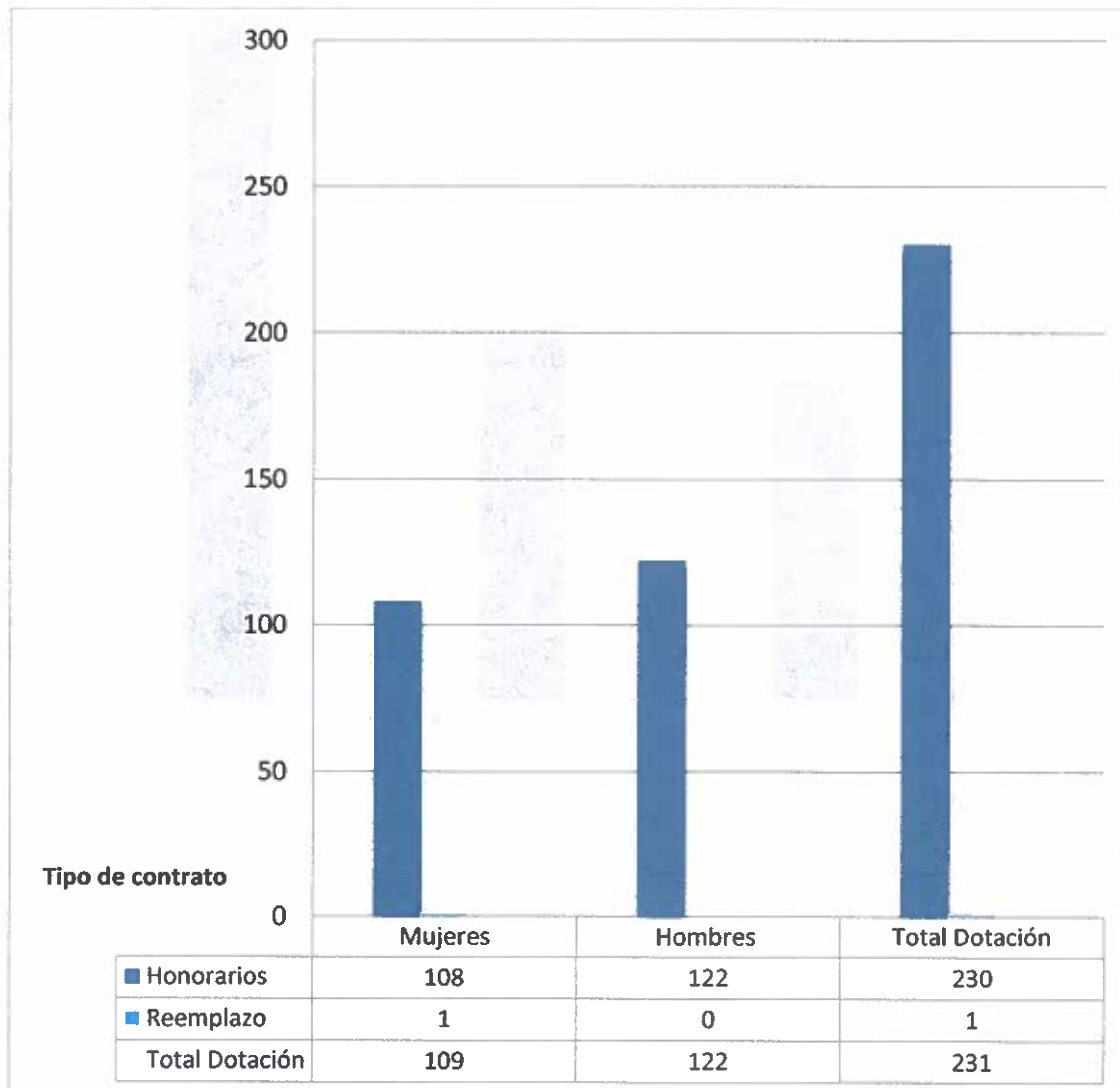


- Dotación Efectiva año 2018 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres)

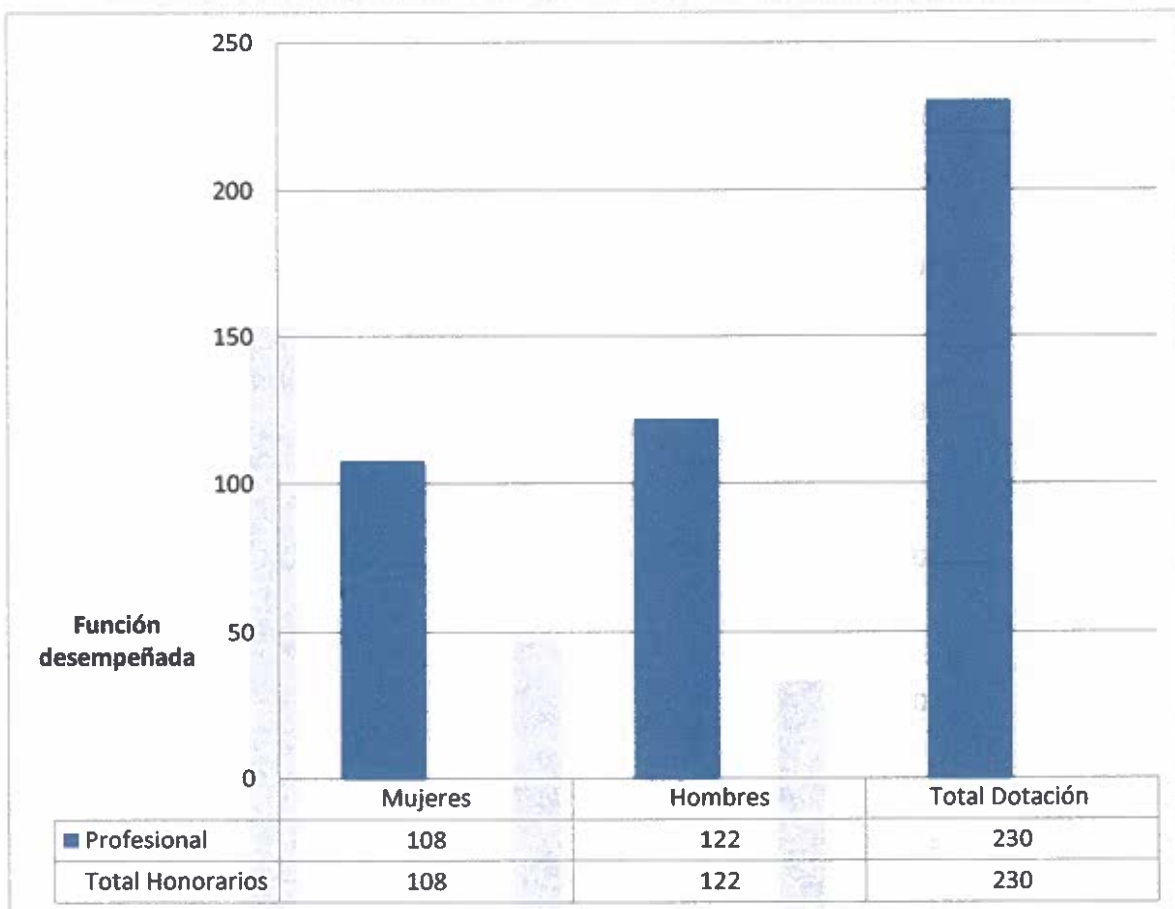


b) Personal fuera de dotación

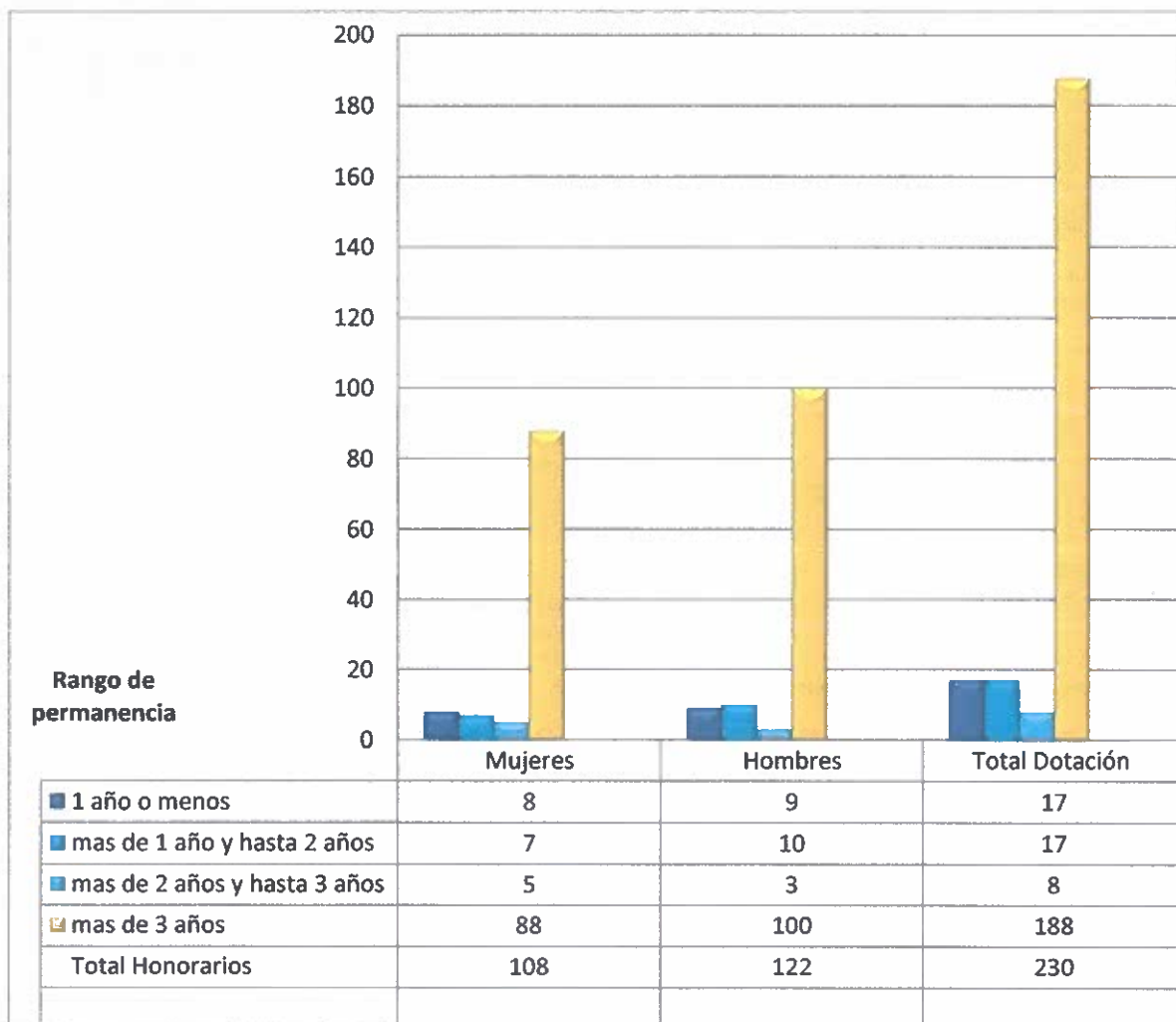
- Personal fuera de dotación año 2018, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



- Personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada año 2018, según función y sexo



- Personal a honorarios año 2018 distribuido según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	50	50	100	
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	100	93,3	93,33	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	2,5	10,5	24,00	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0,8	0	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0	0	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0	2,1	0	
o otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	2,09	6,7	31,25	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,42	0,8	52,5	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	133,3 3	96,0	138,89	
3. Grado de Movilidad en el servicio					

3 La información corresponde al periodo Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 10 de la ley de presupuestos 2018.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	2,9	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	7,32	7,3	100	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	68,62	96,65	140,85	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	23,66	1,2	5,07	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	1,96	1,05	53,57	
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,9	0,7	128,57	
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,4	0,3	133,33	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,16	0,4	40,00	
6. Grado de Extensión de la Jornada					

7 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

8 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12) / \text{Dotación efectiva año } t$	1,3	1,9	68,42	
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-		
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-		
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-		
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	NO	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	10	0		
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100	0		
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100	0		

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018			
Denominación	Monto Año 2017 M\$ ¹³	Monto Año 2018 M\$	Notas
INGRESOS	15.138.591	15.455.425	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.461	61.307	
INGRESOS DE OPERACIÓN	89		
OTROS INGRESOS CORRIENTES	151.170	224.438	
APORTE FISCAL	14.972.871	15.169.680	
GASTOS	15.154.595	15.386.312	
GASTOS EN PERSONAL	9.411.151	9.394.497	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.829.926	1.713.708	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	26.514	337.325	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.709.738	3.766.566	
INTEGROS AL FISCO	14		
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	158.572	174.216	
SERVICIO DE LA DEUDA	18.680		
RESULTADO	-16.004	69.113	

¹³ Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

b) Comportamiento Presupuestario año 2018

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	15.048.946	15.407.260	15.455.425	-48.165	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		61.308	61.307	1	
	01		Del Sector Privado		61.308	61.307	1	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		61.308		61.308	
		999	Otros			61.307	-61.307	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	116	116		116	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	85.629	176.156	224.438	-48.282	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	85.629	160.546	206.429	-45.883	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias		3.410	2.985	425	
	99		Otros		12.200	15.024	-2.824	
09			APORTE FISCAL	14.963.201	15.169.680	15.169.680		
	01		Libre	14.963.201	15.169.680	15.169.680		
			GASTOS	15.049.446	15.520.961	15.386.312	134.649	
21			GASTOS EN PERSONAL	9.177.874	9.470.136	9.394.497	75.639	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.877.369	1.714.115	1.713.708	407	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		337.411	337.325	86	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		337.411	337.325	86	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		225.013	224.929	84	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		112.398	112.396	2	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.847.614	3.819.407	3.766.566	52.841	
	01		Al Sector Privado	20.017				
		003	Peritajes Ley N° 19.404	20.017				
	03		A Otras Entidades Públicas	3.808.788	3.805.076	3.752.236	52.840	
		405	Comisiones Médicas, D.L. N° 3.500	3.808.788	3.805.076	3.752.236	52.840	
	07		A Organismos Internacionales	18.809	14.331	14.330	1	
		001	Organismos Internacionales	18.809	14.331	14.330	1	
25			INTEGROS AL FISCO	15	15		15	
	01		Impuestos	15	15		15	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	146.074	179.377	174.216	5.161	
	04		Mobiliario y Otros	4.227	7.852	7.852		
	06		Equipos Informáticos	2.114	6.037	1.614	4.423	
	07		Programas Informáticos	139.733	165.488	164.750	738	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	500	500		500	
	07		Deuda Flotante	500	500		500	
			RESULTADO	-500	-113.701	69.113	-182.814	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018.

16 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

17 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)		0,997	0,992	0,986	0,994	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0,815	1,299	0,000	0,000	
	[IP percibidos / IP devengados]		1,000	1,000	0,000	0,000	
	[IP percibidos / Ley inicial]		1,227	0,770	0,000	0,000	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0,262	0,153	0,053	0,347	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,000	0,000	0,000	0,000	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2018 ²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		114.701	69.106	183.807
Carteras Netas			39.539	39.539
115	Deudores Presupuestarios		46.808	46.808
215	Acreedores Presupuestarios		-7.269	-7.269
Disponibilidad Neta		120.655	41.993	162.648
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	120.655	41.993	162.648
Extrapresupuestario neto		-5.954	-12.426	-18.380
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	140	1.350	1.490
214	Depósitos a Terceros	-790	-17.098	-17.888
216	Ajustes a Disponibilidades	-5.304	3.322	-1.982

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6 Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Comisiones Médicas DL 3.500	3.808.788	3.805.076	3.752.236	
Peritajes Ley N°19.404	20.017	0	0	
Capacitación	45.116	45.116	45.112	

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. Los factores de actualización de las cifras de los años 2016 y 2017 son 1,04670 y 1,02432 respectivamente.

19 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

20 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

21 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

f) Transferencias²²

La Superintendencia de Pensiones no tiene transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

g) Inversiones²³

La Superintendencia de Pensiones no tiene iniciativas de inversión.

²² Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.
²³ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015-2018

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2018

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo				Meta	Porcentaje de Logro ²⁴
				2015	2016	2017	2018	2018	2018
Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones, de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales.	Tiempo promedio de respuesta a calificaciones de invalidez evaluadas en el año t	Sumatoria de tiempos de respuesta de calificaciones de invalidez evaluadas en periodo t /N° de calificaciones de invalidez evaluadas en el mismo periodo t	días	93	69	62	65	64	98,5%
	Enfoque de Género: No			5.074.126	3.974.038	3.502.865	3.926.979	3.749.376	
				/54.584	/57.722	/56.250	/60.550	/58.584	

²⁴ El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida. Si el indicador es ascendente, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Resultado Global año 2018" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo				Meta 2018	Porcentaje de Logro 2018
				2015	2016	2017	2018		
Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones, de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales.	Promedio de Unidades Estándares de Fiscalización (UEF) realizadas a los regulados (AFP,s +IPS+AFC) en los ámbitos financieros, operacionales y de los beneficios, en el año t	Fiscalizaciones estándares realizadas a los regulados (AFP,s +IPS+AFC) en los ámbitos financieros, operacionales y de los beneficios, en el año t /N° de regulados en el año t	unidades	201 1.609 /8	207 1.658 /8	213 1.703 /8	216 1.729 /8	214 1.710 /8	100,0%
Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones, de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los asesores previsionales.	Promedio de Unidades Estándares de Fiscalización (UEF-CM) realizadas a las Subcomisiones Médicas en los ámbitos técnicos y administrativos, en el año t	N° de Unidades Estándares de Fiscalización realizadas a las Subcomisiones Médicas en los ámbitos técnicos y administrativos en el año t /N° de Subcomisiones Médicas en el año t	unidades	17,4 852,0 /49,0	20,2 992,0 /49,0	21,3 1.042,0 /49,0	21,1 1.056,0 /50,0	21,0 1.048,0 /50,0	100,0%
Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general.	Índice de satisfacción con la atención usuaria en el año t	Sumatoria de las notas de cada encuestado en el año t /N° de encuestados en el año t	número	0,0 0,0 /0,0	7,9 5.219,0 /664,0	8,0 3.651,0 /456,0	8,8 4.782,0 /546,0	8,0 4.800,0 /600,0	100,0%

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo				Meta 2018	Porcentaje de Logro 2018
				2015	2016	2017	2018		
Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general.	Tiempo promedio de respuestas a consultas recibidas por internet, canal postal y presencial en el período de un año.	Sumatoria de tiempos de respuestas a consultas recibidas por internet, canal postal y presencial en el año t/N° de consultas respondidas por internet, canal postal y presencial en el año t	días			10	9	10	100,0%
				10	10	233.234	204.998	297.420	
				305.214	266.400	/23.366	/21.966	/29.742	
				/30.464	/27.709	H: 10	H: 10	H: 10	
				H: 0	H: 0	145.704	132.935	149.600	
				H: 0	0/0	/13.982	/13.561	/14.960	
				M: 0	M: 0	M: 9	M: 9	M: 10	
Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general.	Porcentaje de usuarios que esperan menos de 10 minutos para ser atendidos en la oficina de atención de público en Santiago en el año t	Hombres: Mujeres (N° de usuarios que esperan menos de 10 minutos para ser atendidos en la oficina de Santiago en el año t/N° de usuarios atendidos en la oficina de Santiago en el año t)*100	%			71,8	85,0	77,0	100,0%
				76,2	84,2	(14.722,0	(18.340,0	(16.775,0	
				(17.519,0	(18.207,0	/20.500,0)	/21.575,0)	0	
				/22.979,0)	/21.625,0)	*100	*100	/21.785,0)*100	
				*100	H: 0,0	H: 71,8	H: 84,9	H: 77,0	
				H: 0,0	(0,0	(8.455,0	(11.625,0	(8.438,0	
				H: 0,0	/0,0)*100	/11.773,0)	/13.687,0)	/10.958,0)*100	
Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y el público en general.	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres		M: 0,0	M: 0,0	M: 71,8	M: 85,1	M: 77,0	
					(0,0	(6.267,0	(6.715,0	(8.337,0	
					/0,0)*100	/8.727,0)*	/7.888,0)*	/10.827,0)*100	
						100	100	0)*100	

Resultado Global Año 2018: 99,8%

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

COMPROMISO	INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Reforma de pensiones	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En tramitación

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)

La Superintendencia de Pensiones no cuenta con programas dentro del periodo 2015-2018.

Table with multiple columns and rows, content is extremely faint and illegible.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE EFICIENCIA INSTITUCIONAL AÑO 2018

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	07

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			1			
Marco MEI	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco MEI	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Compras Públicas	Eximir	--	El Servicio compromete el Objetivo 2 del Sistema de Monitoreo del Desempeño, de acuerdo al Programa Marco 2018 definido en Decreto 340, con excepción del indicador "Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año 1", debido a que en los años 2015 y 2016 la institución logró un resultado igual a cero (0), razón por la cual egresa de las MEI, según se establece en el Decreto N° 340 de 2017. No obstante lo anterior, la institución seguirá siendo monitoreada por la red de expertos y el indicador deberá ser informado anualmente en el marco de la formulación presupuestaria.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al Programa Marco definido en Decreto N° 340, en específico para el indicador "Índice de eficiencia energética", los edificios a incorporar en la medición se conocerán a más tardar en abril del 2018.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N°
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	Indicadores Descuento por error
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	5	60.00%	5	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	30%	8	30.00%	8	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	No aplica	10.00%	No aplica	No aplica
Total		100%	13	100.00%	13	0

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Índice de satisfacción con la atención usuaria en el año t	8,0	8,8	110,00	No	5,00	5,00
2	Porcentaje de usuarios que esperan menos de 10 minutos para ser atendidos en la oficina de atención de público en Santiago en el año t	77,0	85,0	110,39	No	5,00	5,00
3	Promedio de Unidades Estándares de Fiscalización (UEF) realizadas a los regulados (AFP,s +IPS+AFC) en los ámbitos financieros, operacionales y de los beneficios , en el año t	214	216	100,93	No	30,00	30,00
4	Promedio de Unidades Estándares de Fiscalización (UEF-CM) realizadas a las Subcomisiones Médicas en los ámbitos técnicos y administrativos, en el año t	21,0	21,1	100,48	No	15,00	15,00
5	Tiempo promedio de respuestas a consultas recibidas por internet, canal postal y presencial en el periodo de un año.	10	9	111,11	No	5,00	5,00
Total:						60,00	60,00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	53	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	50	Si
3	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
4	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,85	Si
5	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	61,54	Si
6	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	63	Si
8	Índice de eficiencia energética.	114,87	Si

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

La Superintendencia de Pensiones no cuenta con Convenio de Desempeño Colectivo.

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

- Género

La Superintendencia de Pensiones desde el año 2015 ha comprometido medidas destinadas a avanzar en equidad de género. Las iniciativas definidas en el periodo 2015-2017 han sido cumplidas en un 100%, lo que ha permitido avanzar en la incorporación del enfoque de género en vista de disminuir o eliminar brechas. Las iniciativas implementadas en este periodo han sido las siguientes:

• Año 2015:

- Se realizó un diagnóstico de los sistemas de información existentes y se determinaron 4 indicadores que comenzaron a medir desagregados por sexo.
- Se realizó un diagnóstico para determinar si existe brecha de género en las variables analizadas. Efectuado el diagnóstico se pudo evidenciar no existe brechas en los productos estratégicos. Considerando el resultado se realiza un mejoramiento en los indicadores de gestión desagregándolos por sexos los datos.
- A través de capacitación 4 funcionarios de la Superintendencia participan en curso de Enfoque de Género con la finalidad de poder adquirir competencias para realizar análisis de género.
- Se revisan los sistemas de comunicación a la ciudadanía con la finalidad de utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

• Año 2016:

- Se midió el indicador “Porcentaje de mujeres registradas en Registro de Directores/as, respecto del total de personas registradas, obteniendo como resultado un 13% de participación de mujeres en este registro.
- Los estudios desarrollados durante el año 2016 y que abordaron situaciones e instrumentos que afectan a personas incluyeron, cuando correspondió, información desagregada por sexo.
- Se capacitaron a 6 funcionarios de distintas divisiones en temáticas de enfoque de género, con la finalidad de incorporar en el quehacer institucional el enfoque de género.
- Se incorporó enfoque de género en aplicativo “Infórmate y Decide”, definido en el marco de las campañas de educación implementadas por la Superintendencia. Además, en el marco de las campañas de educación previsional, la Superintendencia incluyó perspectiva de género en las presentaciones de: Comunidad Mujer, Fundación Chile21, en el Seminario

Centros de Estudios Propuestas de Reformas al Sistema de Pensiones realizado en el mes de octubre de 2016.

- En lo que se refiere a las estadísticas de información a disposición de las/los usuarios/as del sistema en la web institucional, las bases de datos están desarrolladas con desagregación por sexo.

- **Año 2017:**

- Se midió el indicador “Porcentaje de personas registradas en Registro de Directores/as, con variable sexo identificada. Este indicador y su medición a través del tiempo ha permitido comparar el registro medido al 31 de julio de 2017, donde se encontraban registradas 372 personas, 51 identificadas como Femenino (F) y 321 como Masculino (M) y al 6 de diciembre de 2017, donde se encuentran registradas un total de 390 personas, 336 como M y 54 identificadas como F. Al respecto podemos observar un aumento menor en la cantidad de mujeres que se han registrado respecto al registro de hombres. En ambas mediciones se observa mayor presencia de varones. Al final del periodo de medición se concluye que se cumple en un 100% con el indicador, en ambos momentos de la medición se puede observar que todos los directores y directoras están registrada la variable de sexo.
- Respecto de la medida referida a los sistemas de información, estadísticas y estudios pudimos determinar que existen 90 sistemas de información vigentes en la Superintendencia, y que de estos 36 sistemas se refieren a personas, de los cuales 20 sistemas (56%) presentan desagregación por sexo y 16 sistemas (44%) no lo hacen. De los 16 sistemas que no presentan desagregación por sexo, existen 9 sistemas que fueron identificados como factibles de realizar segregación por sexo en el mediano plazo.
- Respecto Estadísticas del análisis efectuado, se pudo determinar un total de 36 tipos de estadísticas, de las cuales 34 presentan desagregación por sexo (94%) y 2 no presentan desagregación por sexo (6%).
- En el caso de Estudios realizados por la Superintendencia, se identificaron un total de 8 estudios en la Superintendencia, de los cuales 4 se refieren a personas y 4 no. Lo anterior representa el 50% de los estudios respectivamente. De los 4 que se refieren a personas, todos presentan los datos desagregados por sexo lo cual ratifica el compromiso institucional en poder proporcionar información desagregada por sexo que pudiese ser relevante en la definición de políticas públicas por perspectiva de género.
- Durante el año 2017 se capacitaron a 8 funcionarios de atención de público en temas de perspectiva de género. El objetivo del curso fue instalar promover y estimular la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional, entregando herramientas de conceptos básicos de género y políticas públicas para transversalizar el enfoque de género al interior de la Superintendencia de Pensiones.

- Durante el año 2017 se realizaron cambios en el sitio web con la finalidad de incorporar un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio, lo que se traduce en evitar situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, por lo que consideramos importante realizar ajuste eliminando la masculinización de ciertas expresiones, pues, es menester nombrar lo femenino y lo masculino en todo ámbito de desarrollo humano: aquello que no se nombra, no existe. Por lo que se sustituyeron vocablos masculinizados (por ejemplo, “Directores” por Directoras y Directores, “Jefe de Gabinete” por “Jefe(a) de Gabinete”, “Superintendente” por Superintendente(a), “Usuarios” por Usuarios y Usuarías, se individualizó jefes y jefas en la estructura organizacional. Todas las adecuaciones implementadas en el sitio web, tienen como foco contribuir a tener un sitio web más inclusivo desde el punto de vista de género, a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, para a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género.

Respecto a la gestión en Género para el año 2018, se detalla en el siguiente cuadro:

N°	Compromiso	Acciones Realizadas	
		Medio de Verificación	Resultado
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	1.-Estudio de Diagnóstico Institucional de Género.	<p>A partir del diagnóstico podemos determinar que en la Superintendencia de Pensiones existe una actitud favorable para avanzar en la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional. En lo que refiere a las inequidades de género, el diagnóstico detectó que éstas están en el Sistema de pensiones de forma más estructural y extendidas, y que no necesariamente son de responsabilidad de la SP y lo que pudiera realizar entorno a sus productos estratégicos. De esta forma el llamado es a comprender el Sistema de pensiones de forma más amplia e incorporar en el análisis a otras instituciones del Estado y al mercado de trabajo, puesto que el sistema de pensiones es tributario de este.</p> <p>En lo que refiere a las barreras de género, con foco en las acciones, que, si son del rango de acción de la SP, podemos señalar que se advierte un déficit de competencias en materia de género en el funcionariado, lo que redundará en no saber cómo incorporar el enfoque. Otra barrera tiene que ver con la falta de difusión de las acciones institucionales de género que se han implementado al interior de la SP, lo que causa que el funcionariado no esté informado de las mismas.</p> <p>En lo que respecta a las brechas de género, el estudio señala que se debería explicitar una Política de Género en la SP que abarque elementos tanto para la población objetivo, como para el funcionariado. Esto último con enfoque de igualdad y diversidad en política del desarrollo de las personas, lo que sin duda reducirá las brechas de percepción de género que manifestaron particularmente las mujeres al interior de la SP.</p>
2	Medir indicador (es) diseñados en 2017: 1.- porcentaje de personas registradas en el registro de directores-as con variable de sexo identificada en el año t	1.- Informe sobre resultado del proceso de selección de directores y directoras incorporando análisis de desagregación por sexo	<p>Del Informe sobre resultado del proceso de selección de directores y directoras incorporando análisis de desagregación por sexo se ha podido concluir que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde su creación, el número de personas inscritas en el Registro de Directores y Directoras ha experimentado un constante crecimiento, pasando desde 116 personas al cierre de abril de 2009 a 357 personas al 30 de noviembre de 2018. ▪ Del mismo modo, se observa un mayor interés de las mujeres en pertenecer al Registro de Directores y Directoras de esta Superintendencia, considerando que la tendencia de mujeres inscritas ha sido al alza, pasando desde 5 mujeres al cierre de abril de 2009 a 73 al 30 de noviembre de 2018. ▪ Por su parte, en el caso de los hombres, el promedio de inscritos es de 260 hombres desde su creación, por lo que desde 2010 a la fecha el número de hombres se ha mantenido por sobre el promedio, con excepción del año 2015, año en el cual el número de hombres inscritos disminuyó producto de la incorporación de mayores exigencias normativas. ▪ Finalmente, no se detecta algún impedimento vinculado al sexo para pertenecer al Registro de Directores y Directoras, dado que la tasa de personas que completaron satisfactoriamente su proceso de inscripción es similar para hombres y mujeres, siendo un 87% y 89% en cada caso.

			<p>Calculo de Indicador</p> <p>Al 30 de noviembre de 2018, se encuentran registradas 357 personas, 73 identificadas como F y 284 como M.</p> <p>Cálculo de Indicador: N° de personas registradas en Registro de Directoras/es con variable de sexo al año t/N° total de personas registradas al año t.</p> <p>$357/357 = 100\%$ de registros con variable de sexo.</p>
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	<p>1.- Efectuar desagregación por sexo al Sistema de consultas y reclamos recibidos en la SP.</p> <p>2.- Instructivo emitido por el Superintendente. Emisión de informe que identifique las nuevas estadísticas señalando si cumplen con el instructivo.</p> <p>3.- Informe de género del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía Publicado en el sitio web de la Superintendencia de Pensiones.</p>	<p>Debido a la relevancia que tiene para esta Superintendencia avanzar en temáticas de igualdad de género y no discriminación para este año 2018 hemos comprometido trabajar y desarrollar actividades específicas relacionadas con Estadísticas, Sistemas de Información y Estudios que nos permitan abordar y tener mayor información desagregada por sexo, para poder detectar cualquier forma de discriminación o barreras de género.</p> <p>Es así que se ha modificado el Sistema de consultas y reclamos recibidos en la SP. El sistema actualmente cuenta con la identificación del sexo, lo que permitirá poder analizar los datos y poder determinar si existe alguna barrera de género que no ha sido visibilizada.</p> <p>Para el caso de las Estadísticas, se envió una Nota Interna emitida por el Superintendente en la cual señala que las nuevas Estadísticas deben contar con desagregación por sexo. Posteriormente se solicita avance del proceso en el cual la División de Estudios informa que dos nuevas estadísticas no han sido desagregadas por sexo, señalando la justificación técnica del caso. Así mismo, informa que no hay nuevas estadísticas construidas durante el año 2018.</p> <p>Respecto al Informe de Género del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, informe que es emitido en un momento histórico en materias de pensiones que es la propuesta de la nueva reforma de pensiones y que entrega datos relevantes que podrán ser analizados en este proceso.</p>
4	Capacitación funcionarias/os: Porcentaje de cobertura de Capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio.	<p>1.- Programas de estudio-</p> <p>2.- Diplomas.</p> <p>3.- Notas de Aprobación</p>	<p>Curso de Capacitación en Enfoque de Género para Jefaturas</p> <p>Considerando la buena evaluación de las alumnas al curso realizado el año 2017 y la calidad técnica de la relatora, se decidió pedir un programa a la empresa Etnográfica y cotización para el curso Enfoque de Género para jefaturas. Revisada la propuesta y ajustada al requerimiento de la Superintendencia, se realizó la contratación de la empresa Etnográfica Limitada a través de Convenio Marco. La capacitación se realizó el día miércoles 29 de mayo en las dependencias de la Superintendencia y participaron 12 jefaturas.</p> <p>Considerando que el objetivo del curso fue instalar competencias en el funcionamiento de la Superintendencia de Pensiones, para promover,</p>

			<p>estimular la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional y fortalecer el conocimiento en estas materias para incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional y poder detectar brechas y barreras de género que permitan distinguir posibles estrategias y/o medidas de género para enfrentarlas.</p> <p>Para las jefaturas y según lo expresado en la encuesta de evaluación esta ha sido una instancia de aprendizaje muy necesaria, donde se intercambiaron opiniones con compañeros de trabajo, una oportunidad de crecimiento importante en relación a la tolerancia y la diversidad. Además, ha permitido que las jefaturas que asistieron amplíen su visión de las materias tratadas y puedan incorporar este conocimiento en las temáticas de su ámbito de acción y traspasarlas a sus equipos de trabajo.</p>
5	<p>indicadores de desempeño²⁵ y actividades estratégicas²⁶ que midan inequidades, brechas y barreras de género: Difusión Informe de Género</p>	<p>1.- Publicación en sitio web institucional (28-09-2018)</p>	<p>El Informe de género del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía se publicó el día 28 de septiembre de 2018 en la web institucional y el día 30 de septiembre de ese mismo año en el diario El Pulso, este informe impacta directamente a nuestra sociedad y entrega datos que son relevante de analizar y considerar en los cambios que requiere el Sistema de Pensiones de Chile.</p>

- Descentralización / Desconcentración

La Superintendencia de Pensiones está eximida de implementar medidas de descentralización/concentración.

²⁵ Cumple si logra el 95% de la meta propuesta

²⁶ Cumple si realiza el 100% de la actividad planificada con las características definidas en nota metodológica.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

Boletín: N° 10162 -05

Descripción: Modifica las leyes N°s 18.045 y 18.046, para establecer nuevas exigencias de transparencia y reforzamiento de responsabilidades de los agentes de los mercados.

Objetivo: Con el fin que los agentes de mercado cumplan con la asesoría que corresponde otorgar a los requirentes, se incorpora al ámbito de fiscalización y regulación de la Superintendencia de Pensiones, las Asesorías Previsionales no personalizada; por otra parte, la Superintendencia de Pensiones, será la única Institución que efectuará la supervisión de los asesores previsionales.

Fecha de ingreso: miércoles 01 de julio de 2015

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional / Senado

Beneficiarios directos: Accionistas, Mercado De Valores, Sociedades Anónimas, Inversionistas.

Boletín: N° 12026

Descripción: Crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

Objetivo: Fomentar la participación laboral femenina y a la vez, promover la corresponsabilidad en el cuidado de la familia.

Fecha de ingreso: 17 de agosto de 2018

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional/ Senado

Beneficiarios directos: Trabajadoras regidas en virtud de un contrato bajo la normativa del Código del trabajo, como también las trabajadoras independientes.

Boletín: N° 12002-13

Descripción: Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores a honorarios del sector público y privado e independientes a los regímenes de protección social.

Objetivo: Aumentar el monto de las pensiones y la cobertura de protección social de los trabajadores independientes, para lo cual se facilita el acceso de ellos a los regímenes de seguridad social, estableciendo, entre otros, la opción de un período de gradualidad en la obligación de cotizar.

Fecha de ingreso: lunes 10 de agosto de 2018

Estado de tramitación: Trámite finalización en Cámara de Origen / Senado

Beneficiarios directos: Trabajadores independientes.

Boletín: N° 12212-13

Descripción: Proyecto de ley de reforma previsional: Mejora las pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres y crea un subsidio y seguro de dependencia

Objetivo: Mejorar los beneficios actuales y futuros del Pilar Solidario y las pensiones autofinanciadas, además se crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres.

Fecha de ingreso: 6 de noviembre de 2018

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional / C. Diputados

Beneficiarios directos: Pensionados y afiliados al Sistema de Pensiones.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

N° Ley: 20.830

Fecha de promulgación: 21/04/2015

Fecha de entrada en Vigencia: 22/10/2015

Materia: Crea el acuerdo de unión civil.

N° Ley: 20.894

Fecha de promulgación: 26/01/16

Fecha de entrada en Vigencia: 22/10/2016

Materia: prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes.

N° Ley: 20.956

Fecha de promulgación: 13/10/2016

Fecha de entrada en Vigencia: Varias, 01/11/2017 para el DL N° 3.500, de 1980

Materia: establece medidas para impulsar la productividad.

N° Ley: 20984

Fecha promulgación: 03/01/2017

Fecha publicación: 09/01/2017

Fecha de inicio vigencia: 01/07/2017

Materia: calificación trabajo pesado.

N° Ley: 21.023

Fecha de promulgación: 14/07/2017

Fecha de entrada en Vigencia: 01/08/2017

Materia: Elimina beneficio de las administradoras de fondos de pensiones en materia de intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018

Durante el periodo 2015, la Superintendencia de Pensiones obtuvo el Sello Chile Inclusivo, categoría accesibilidad web, por cumplir con los requisitos y documentación requerida por las bases en conformidad a la evaluación emitida por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

Para los periodos restantes, la Superintendencia de Pensiones no recibió premios o reconocimientos institucionales.

