
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2006**

**SUBSECRETARÍA DE
PREVISIÓN SOCIAL**

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución	5
• Definiciones Estratégicas	6
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución.....	6
- Misión Institucional	6
- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno	6
- Aspectos Relevantes Contenidos en proyecto de Ley de Presupuestos-Año 2006	7
- Objetivos Estratégicos.....	7
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos.....	8
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	8
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	9
• Principales Autoridades	10
• Recursos Humanos	11
- Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato.....	11
- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento	12
- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad	12
• Recursos Financieros	13
- Recursos Presupuestarios año 2006	13
3. Resultados de la Gestión.....	15
• Cuenta Pública de los Resultados.....	16
- Balance Global	16
- Resultados de la Gestión Financiera.....	19
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	24
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales.....	27
- Informe de Programación Gubernamental	27
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	29
• Avances en Materias de Gestión Interna.....	30
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	30
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	31
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	32
- Otras Materias de Gestión	32
4. Desafíos 2007	33

5. Anexos	35
• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006.....	36
• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera.....	38
• Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006.....	40
• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño.....	42
• Anexo 5: Programación Gubernamental	43
• Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006.....	45
• Anexo 7: Transferencias Corrientes	46
• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	47
• Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	49
• Anexo 10: Proyectos de Ley.....	50

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Recursos Presupuestarios año 2006.....	13
Cuadro 2: Ingresos y Gastos años 2005 – 2006.....	19
Cuadro 3: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006.....	22
Cuadro 4: Indicadores de Gestión Financiera.....	36
Cuadro 5: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2006.....	38
Cuadro 6: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006	40
Cuadro 7: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006.....	42
Cuadro 9: Cumplimiento PMG 2006.....	45
Cuadro 10: Cumplimiento PMG años 2003 – 2005.....	45
Cuadro 11: Transferencias Corrientes.....	46
Cuadro 12: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	47
Cuadro 13: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006	49

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres).....	11
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres).....	12
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	12

1. Carta del Jefe de Servicio

Lisette García Bustamante
Subsecretaria de Previsión Social



El año 2006 marca el inicio del gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet y con ello, se asume el compromiso de llegar al año 2010 con un país más moderno, integrado y desarrollado. Parte de las transformaciones necesarias para cumplir con este objetivo se encuentra centrado en mejorar el actual sistema de pensiones del DL 3.500 y en sentar las bases para la creación de un Gran Sistema de Protección Social. El propósito de ello, es contar con un sistema previsional que proteja a todos los chilenos y chilenas en su vejez y dé cuenta de las diversas realidades de nuestro país, estableciendo de manera clara que la Seguridad Social es un derecho de todos y todas.

Consecuente con lo anterior, al iniciar su gestión el actual Gobierno, estableció 36 medidas para los primeros cien días. Tres de estas medidas, están referidas a temáticas de la seguridad social y fueron abordadas por esta Subsecretaría durante el año 2006. Estos compromisos adquiridos con la ciudadanía fueron cumplidos en la medida que los respectivos proyectos de ley fueron presentados y/o aprobados por el Congreso Nacional, encontrándose hoy plenamente vigentes o en tramitación legislativa.

Una de estas medidas es la referida al reajuste extraordinario a las pensiones más bajas (medida 4 del Plan), que corresponde a la Ley 20.102 publicada el 28 de abril de 2006 y que benefició a más de 1.200.000 personas. En esta misma ley está contenida la medida 5 del Plan que se refiere al derecho de acceso automático a la pensión asistencial de aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos. A partir de la vigencia de la ley, se terminaron las listas de postulantes que cumpliendo los requisitos, no podían acceder a la pensión por limitaciones de cupo.

Otras de las medidas está referida al proyecto de ley que regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares de sus hijos e incorpora como nuevo causante de asignación familiar a los menores bajo régimen de protección (Medida 6-a del Plan). Tal medida actualmente ya es ley y, con ello, las madres tienen asegurado el derecho de cobrar el beneficio de asignación familiar de los hijos menores que vivan con ella sin que requieran la autorización del beneficiario.

En este mismo sentido, se impulsó un proyecto de ley que garantiza el derecho y el acceso automático al Subsidio Familiar a todas las embarazadas y los niños y niñas, desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, que cumplan con los requisitos de acceso a este beneficio, el cual se encuentra actualmente en tramitación legislativa.

Por otra parte, dentro de los logros presentados por la institución durante el año 2006 y que son parte de los desafíos consignados en el BGI 2005 se encuentra la promulgación de la ley 20.101 que amplía el concepto de accidente de trabajo de la ley N° 16.744 para cubrir a los trabajadores que se desplacen de un empleo a otro. Con ello, a contar del 1° de junio de 2006, los trabajadores que sufran accidentes de trayecto y tengan dos o más empleadores están cubiertos por la ley 16.744.

Otro de los logros alcanzados es la aprobación de la ley 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios, cuyos aspectos referidos a Higiene y Seguridad fueron desarrollados por esta Subsecretaría, mediante la elaboración del Reglamento en materia de Higiene y Seguridad Laboral (DS N°76 de enero de 2007). Se debe destacar que esta ley constituye uno de los hitos más trascendentes en la historia de la protección social en Chile, por cuanto busca transparentar las relaciones laborales al interior de la empresa y establecer cambios sustantivos en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

En materia de Convenios Internacionales de Seguridad Social, se puede mencionar la entrada en vigencia del Convenio de Seguridad Social con Perú y las negociaciones técnicas con Brasil, Argelia Israel, Paraguay y Rumania conducentes a la suscripción de Convenios bilaterales de seguridad social.

En términos de los desafíos que se plantea la Subsecretaría para el año 2007, se encuentra la aprobación legislativa del proyecto de ley que perfecciona el sistema previsional, apoyando la discusión y tramitación legislativa en el Congreso Nacional, así como difundiendo sus contenidos a nivel de instituciones y organizaciones del país.

En nuestro país, a pesar de la importancia que ha ido adquiriendo la seguridad y salud en el trabajo, no se ha establecido una política nacional sobre la materia, asimismo, no hemos logrado avanzar en la ratificación de los convenios de la OIT al respecto. Los tratados internacionales suscritos por Chile suponen el compromiso del país con el cumplimiento de estándares internacionales de condiciones de trabajo seguras y saludables. A este objeto, uno de los desafíos planteados por esta Subsecretaría es la definición de las bases para una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y la elaboración de un Perfil Nacional cuyo propósito es contar con un marco de referencia nacional para las acciones que en materias de accidentes y enfermedades laborales realicen las instituciones de gobierno, las empresas y los trabajadores.

Por último, la Seguridad Social atribuye a los sujetos beneficiarios de la misma, un rol insustituible en la defensa y promoción de sus derechos, sin embargo, existe un creciente desconocimiento en los cotizantes respecto a los aspectos básicos del funcionamiento del sistema previsional. Los datos arrojados por la Encuesta de Protección Social 2004 confirman la necesidad de avanzar en la construcción de una cultura previsional, que contribuya a fortalecer la participación y la actitud proactiva de las personas en torno a su propio bienestar social. A este respecto, la Subsecretaría impulsará durante el año 2007, un plan comunicacional dirigido a informar y educar a la ciudadanía sobre sus deberes y derechos en el sistema previsional chileno para avanzar hacia una mayor educación y cultura previsional de la comunidad.

LISSETTE GARCÍA BUSTAMANTE
SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

2. Identificación de la Institución

- Definiciones Estratégicas
 - Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
 - Misión Institucional
 - Prioridades Políticas en Programa de Gobierno
 - Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos-Año 2006
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2006

- **Definiciones Estratégicas**

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
 - D.F.L. N°25 de 1959, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
 - Ley N° 19.404 Art. 17, del 21 de agosto de 1995 crea la Comisión Ergonómica
 - DS N°1186 del 24 de Septiembre de 1996, del Ministerio de Hacienda crea Programa 02

- **Misión Institucional**

Garantizar a las personas una vida digna protegida de las contingencias sociales en el marco del respeto a sus derechos fundamentales mediante el ejercicio de un rol educativo y promotor de un ciudadano activo, fiscalizador y regulador de las instituciones públicas y privadas, relacionado con la seguridad social y subsidiario en aquellas situaciones que la ley así lo contemple.

- **Prioridades Políticas en Programa de Gobierno**

Número	Descripción
1	Dar cumplimiento a las 36 medidas para los primeros cien días de gobierno: Regular el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones e incorporar a los menores bajo medida de protección como causantes de asignación familiar; Garantizar el derecho y el acceso automático al Subsidio Familiar a todas las embarazadas y los niños y niñas, desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, que cumplan con los requisitos de acceso a este beneficio; otorgar reajuste extraordinario a las pensiones más bajas y acceder en forma automática a las pensiones asistenciales para quienes cumplan los requisitos.
2	Fortalecer el sistema de Protección Social en el país, permitiendo a la población contar con mejores prestaciones previsionales y de seguridad social. Participación en la definición del proyecto de ley que perfecciona el sistema previsional.
3	Ampliar los derechos sociales de los trabajadores chilenos a través del perfeccionamiento del seguro de cesantía como herramienta de protección social, permitiendo que aquellos trabajadores que han quedado sin empleo puedan enfrentar en mejores condiciones las contingencias que esta situación genera.
4	Perfeccionar la regulación en materia de higiene y seguridad de los trabajadores contratados bajo régimen de subcontratación. Los trabajadores deben estar protegidos independientemente de cuál sea su dependencia contractual.

- Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2006

Número	Descripción
1	Desarrollo de la Tercera Encuesta de Protección Social, instrumento que entrega antecedentes relevantes para la elaboración de propuestas de mejoramiento del sistema previsional chileno. El presupuesto asignado a la realización de esta encuesta asciende a 419 millones de pesos, lo que representa un 79,53% del gasto total de bienes y servicios de consumo y un 41,08% del gasto total.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Perfeccionar y desarrollar el régimen de pensiones, asistencial y de seguridad social, ampliando la cobertura, rentabilidad y transparencia, fomentando la equidad y focalización.
2	Difundir las normas de Seguridad Social, fomentando su cumplimiento a partir de la creación de herramientas que ayuden a difusión y participación ciudadana en temas relacionados a Seguridad Social.
3	Diseñar estrategias en materia de servicios sociales dirigidas a grupos vulnerables, pensionados y personas con discapacidad, con la finalidad de dar mayor protección, por medio del diseño e incorporación de variables relacionadas a estos grupos, que ayuden a identificar o diagnosticar sus necesidades.
4	Fortalecer las relaciones internacionales en Seguridad Social, que tiene por finalidad atender las necesidades de Seguridad Social que enfrentan los trabajadores migrantes, por medio de la elaboración y tramitación de convenios Internacionales de Seguridad Social.
5	Mejorar el desarrollo institucional del sector Seguridad Social, con la finalidad del perfeccionamiento del sistema, en base a estudios y proyectos de ley.
6	Cumplir una eficiente calificación de los puestos de trabajo con el fin de aportar en una mejor calidad de vida de los trabajadores, a través de una revisión y análisis del puesto de trabajo.

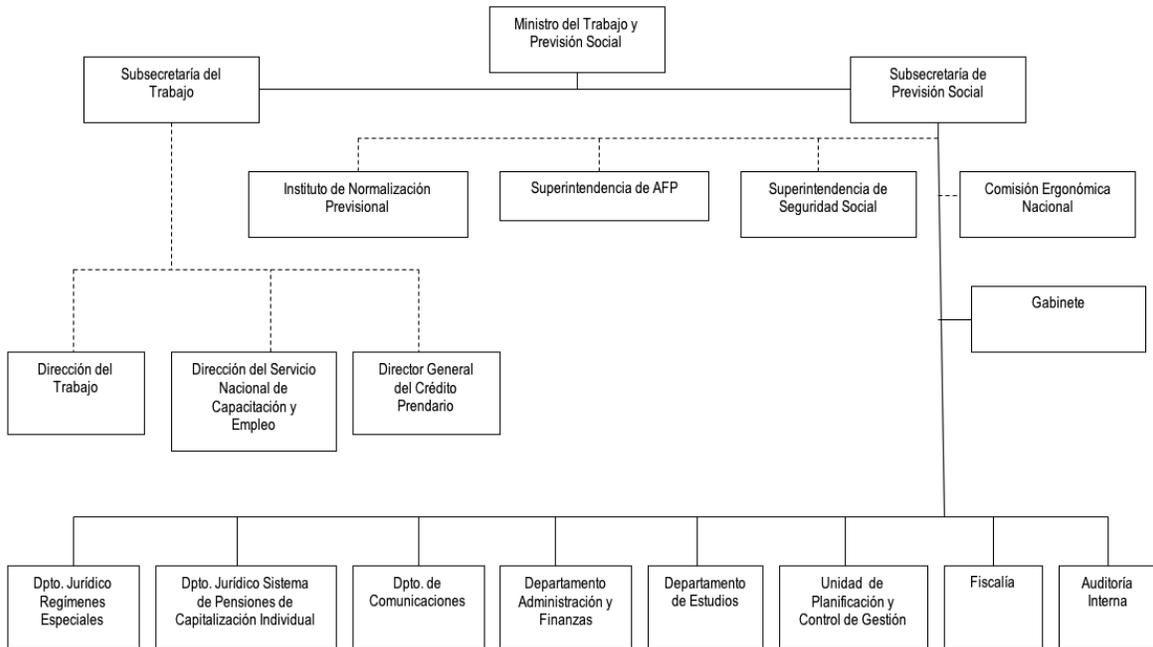
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Iniciativas Legales: Estudiar, formular, proponer y promover anteproyectos de ley y reglamentaciones legales que contribuyen al perfeccionamiento del sistema previsional y de seguridad social del país.	1,2,3,4,5
2	Estudios del sector Seguridad Social: Realización de estudios e investigaciones en materia de seguridad social, que permiten aportar antecedentes que sirvan de base y fundamentación en la definición de políticas sectoriales y elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad social.	1,2,3,4,5
3	Convenios Internacionales de Seguridad Social. Establecer instrumentos de protección social con distintos países con el objetivo de proteger a aquellos trabajadores que han desempeñado o desempeñan labores en el extranjero.	1,2,3,4,5
4	Puestos de Trabajo Calificados Consiste en evaluar, a partir de cuatro factores, carga física, mental, ambiental y organizacional, si un puesto de trabajo cumple con las condiciones para ser considerado trabajo pesado. Asimismo, determina la cotización adicional que corresponde en caso de ser calificado un puesto de trabajo como pesado..	2,5,6

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores y empleadores privados y públicos
2	Chilenos residentes en países con convenios laborales bilaterales
3	Servicios públicos y entidades relacionadas.
4	Pensionadas y Pensionados

- **Organigrama y Ubicación en la estructura del Ministerio**



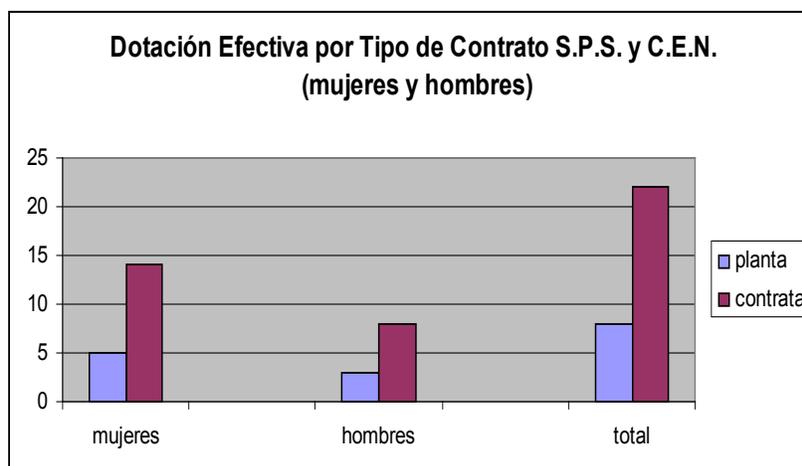
- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Subsecretaria de Previsión Social	Lisette García Bustamante
Presidente Comisión Ergonómica Nacional	Guillermo Solar Oyanedel
Jefe de Gabinete	Valentín Volta Valencia
Jefa Departamento de Comunicaciones	Alejandra Quintanilla
Jefa Departamento de Administración y Finanzas	Jessica Hernández
Jefe Departamento de Jurídico Regímenes Especiales	Pedro Contador A.
Jefa Departamento de Jurídico Sistema de Pensiones de Capitalización Individual	Mónica Segura A.
Jefe Departamento de Estudios	Víctor León O.

- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2006¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL Y COMISION ERGONOMICA NACIONAL



TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
PLANTA	5	3	8
CONTRATA	14	8	22
HONORARIOS ASIMILADO A GRADO	0	0	0
OTRO PERSONAL	0	0	0
TOTAL DOTACION	19	11	30

¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- **Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)**

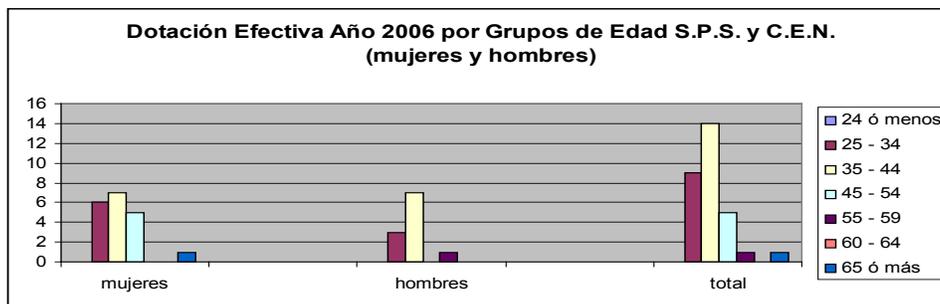
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL Y COMISION ERGONOMICA NACIONAL



	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
Directivos Profesionales	1	1	2
Profesionales	9	5	14
Técnicos	6	2	8
Administrativos	3	2	5
Auxiliares	0	1	1
Total Dotación	19	11	30

- **Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)**

SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL Y COMISION ERGONOMICA NACIONAL.



GRUPOS DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
24 ó menos	0	0	0
25-34	6	3	9
35-44	7	7	14
45-54	5	0	5
55-59	0	1	1
60-64	0	0	0
65 y más	1	0	1
TOTAL DOTACION	19	11	30

- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2006 – Subsecretaría de Previsión Social**

Cuadro 1a			
Recursos Presupuestarios 2006			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	997.332	Corriente ²	1.013.707
Endeudamiento ³	0	De Capital ⁴	6.209
Otros Ingresos ⁵	22.755	Otros Gastos ⁶	171
TOTAL	1.020.087	TOTAL	1.020.087

Recursos Presupuestarios año 2006

Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 1b			
Recursos Presupuestarios 2006			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	219.521	Corriente	262.897
Endeudamiento	0	De Capital	3.556
Otros Ingresos	72.080	Otros Gastos	25.148
TOTAL	291.601	TOTAL	291.601

2 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

3 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

4 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

5 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

6 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

PRESUPUESTO Y GASTO POR PRODUCTO ESTRATÉGICO**Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional**

NÚMERO	PRODUCTO ESTRATÉGICO	PRESUPUESTO AÑO 2006		GASTO EFECTIVO AÑO 2006	
		(Miles \$)	%	(Miles \$)	%
1	Iniciativas Legales	165.784	15.63	244.905	19,04%
2	Estudios del sector Seguridad Social	391.332	36.89	471.392	36,65%
3	Convenios Internacionales de Seguridad Social	141.108	13.30	35.525	2,76%
4	Puestos de Trabajo Calificados	218.681	20.61	266.453	20,71%

Total presupuesto vinculado a productos estratégicos	916905	86.42%	Total gasto vinculado a productos estratégicos	1.018.275	79,16%
Presupuesto vinculado a productos de gestión interna	144.041	13.58%	Gasto vinculado a productos de gestión interna	268.094	20,84%
Presupuesto No Distribuido	0	0.00%	Gasto No Distribuido	0	0%
Total Presupuesto 2006	1.060.946	100%	Total Gasto 2006	1.286.369	100,00%

NOTA:

El presupuesto vigente al 31 de Diciembre de 2006 de la Subsecretaría de Previsión Social fue de M\$ 1.045.933.- (presupuesto inicial M\$ 801.407.-) y del Programa Comisión Ergonómica Nacional fue de M\$ 353.773.- (presupuesto inicial M\$ 290.826.-)

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión Interna
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Otras Materias de Gestión

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

Durante el año 2006, seis proyectos de ley trabajados fueron presentados por esta Subsecretaría al Ejecutivo, de los cuales dos fueron enviados a tramitación legislativa, siendo uno de ellos promulgado durante ese año. Por otra parte, se promulgaron tres iniciativas legales que se encontraban en tramitación legislativa con anterioridad al año 2006 en las cuales la Subsecretaría participó ya sea a nivel de la formulación del proyecto como a nivel de la discusión legislativa.

Una de las tareas más relevantes asumidas por esta Subsecretaría, durante el año 2006, fue la participación en la elaboración y discusión del proyecto de ley que modifica el sistema previsional y que responde a uno de los principales compromisos asumidos por la Presidenta Michelle Bachelet al iniciar su mandato cual es el contar con un sistema previsional integral que cubra a todos los trabajadores y trabajadoras del país y proteja igualmente en su vejez a quienes por diversas razones no logran ahorrar para financiar una pensión digna. En diciembre de 2006, fue presentado por la Presidenta el proyecto de ley de la reforma al sistema previsional, iniciándose el proceso legislativo de este proyecto de ley con su envío al Congreso.

Dentro de las 36 medidas adoptadas por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet para enfrentar los primeros cien días de gobierno, esta Subsecretaría debió tener una participación activa en la ejecución de tres de ellas. Estas tres medidas fueron cumplidas considerando tanto los proyectos de ley ya aprobados por el poder legislativo y que actualmente ya son ley o aquellos que están en trámite legislativo.

Estas medidas están referidas a:

- Reajuste extraordinario a las pensiones más bajas (medida 4 del Plan), que corresponde a la Ley 20.102 publicada el 28 de abril de 2006 y que benefició a 1.220.000 personas. En esta misma ley está contenida la medida 5 del Plan referida al derecho a acceder en forma automática a la pensión asistencial para aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos eliminando de esta manera las listas de espera.
- Despachar un Proyecto de ley que regule el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares de sus hijos e incorpora como nuevo causante de asignación familiar a los menores bajo régimen de protección (Medida 6-a del Plan). Esta medida actualmente ya es ley.
- Garantizar el derecho y el acceso automático al Subsidio Familiar a todas las embarazadas y los niños y niñas, desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, que cumplan con los requisitos de acceso a este beneficio. Esta medida corresponde a la medida 6-b del Plan y su proyecto de ley se encuentra en tramitación legislativa, en primer trámite constitucional.

Por otra parte, dentro de los desafíos que esta Subsecretaría se planteó para el año 2006, que fueron consignados en el BGI 2005 y que ya fueron cumplidos se encuentran los siguientes:

- Promulgación de la ley 20.101 que amplía el concepto de accidente de trabajo de la ley N° 16.744 para cubrir a los trabajadores que se desplacen de un empleo a otro.
- Aprobación de la ley 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios, cuyos aspectos referidos a Higiene y Seguridad fueron trabajados por esta Subsecretaría.
- La realización de un proyecto intergeneracional de cultura previsional que se elaboró a partir de la reconstrucción de historias locales de adultos mayores. El resultado de este proyecto generó un taller educativo con enfoque intergeneracional y un manual educativo de cultura previsional el cual fue aplicado a jóvenes estudiantes. Este material constituye la base sobre la cual se realizarán actividades de difusión dirigidas a la ciudadanía durante el año 2007.
- Respecto de los estudios sobre protección social en base a información de la segunda Encuesta de Protección Social se elaboraron diez informes en materia de densidad de cotización, afiliación al Sistema Previsional, características de los afiliados al sistema, rol de los trabajadores independientes, expectativas de vida de los afiliados al sistema de AFP, ahorro previsional voluntario, entre otras temáticas.
- En materia de Convenios de Seguridad Social, durante el 2006 se realizaron gestiones en distintos ámbitos. Respecto del Convenio con Holanda, fue despachado el texto de Acuerdo Modificatorio del Convenio, para su posterior discusión legislativa; con Paraguay se sostuvieron las últimas rondas de negociaciones y se envían a Cancillería los Textos Afinados del Convenio y su Acuerdo Administrativo. Por otra parte, se inician las conversaciones para suscribir un Convenio de seguridad Social con Argelia, se envía a tramitación legislativa el Acuerdo modificatorio con Suecia y entra en vigencia el Convenio de Seguridad Social con Perú en noviembre de 2006. El Convenio entre Chile y Ecuador se encuentra en segundo trámite constitucional en el Congreso.

Respecto a las acciones del Plan Nacional del Adulto Mayor comprometidas con el SENAMA, se debe destacar la presentación de un anteproyecto de ley que introduce modificaciones a las leyes N°s 10.383, 10.662 y 12.522, en materia de incompatibilidad de pensiones. Esta iniciativa tiene como objetivo eliminar las incompatibilidades entre las pensiones que pueda percibir un mismo beneficiario originadas en el mismo régimen, debiendo optar por una de ellas, lo que ocurre con las pensiones de viudez y otras en el ex Servicio de Seguro Social, en la Sección Tripulantes de Naves y Operarios Marítimos de la ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, y entre las pensiones de montepío y las demás pensiones de la ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado. Este proyecto se encuentra, actualmente, en etapa de evaluación por el Ministerio de Hacienda.

En este mismo ámbito, el compromiso de implementar acciones dirigidas a la difusión de deberes y derechos previsionales se desarrolló en un 100%, la Subsecretaría participó, con un stand previsional, en el evento anual del Adulto Mayor realizado en octubre de 2006 y realizó 12 programas radiales con cobertura nacional en el último semestre del año.

Por último, en el ámbito del mejoramiento de la gestión interna se destaca el rediseño del sistema oficina de partes, implementándose un programa cuya operacionalización se realiza a través de internet, lo cual permite la conexión directa de los servicios dependientes de la Subsecretaría a través de claves de acceso, posibilitando una comunicación más rápida y expedita para la resolución de casos previsionales y de seguridad social. La implementación del proyecto "Software Oficina de Partes" reviste gran importancia para la institución no sólo por la agilización en el sistema de correspondencia y seguimiento de documentos e información dentro de la institución, sino, principalmente, por la oportunidad que ha brindado de introducir un sistema expedito, claro y oportuno en las derivaciones y respuestas a los requerimientos y consultas en materia de seguridad social provenientes de la ciudadanía, trabajo que ha demandado la coordinación e incorporación de los servicios del sector en la utilización integrada del sistema.

- Resultado de la Gestión Financiera

El comportamiento presupuestario de la Subsecretaría de Previsión Social se fue ajustando de acuerdo a las contingencias y necesidades que surgieron durante el año, como el mayor gasto dirigido a cubrir la Encuesta de Protección Social, la cual fue financiada completamente con presupuesto 2006.

La ejecución presupuestaria final fue de M\$ 1.019.915, lo que corresponde al 97,51% del presupuesto asignado para el año.

Durante el año 2007, se realizará un programa comunicacional masivo orientado a difundir en la ciudadanía los derechos y deberes en materia previsional y de seguridad social, lo que significará un gasto significativo dentro del presupuesto total de la institución.

Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 2a				
Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007				
Denominación	Monto Año 2005 M\$ ⁷	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
Transferencias Corrientes	258.475.-	0.-	0.-	(1)
Ingresos Corrientes	11.469.-	2.012.-	0.-	(2)
Aporte Fiscal	637.084.-	997.332.-	985.650.-	(3)
Venta de Activos No Financieros	957.-	294.-	0.-	
Saldo Inicial de Caja	163.959.-	20.447.-	1.500.-	
TOTAL DE INGRESOS	1.071.944.-	1.020.085.-	987.150.-	
Gastos en Personal	480.024.-	486.875.-	627.078.-	(4)
Bienes y Servicios de Consumo	518.752.-	526.832.-	347.753.-	(5)
Adquisición de Activos No Financieros	52.028.-	6.208.-	10.819.-	(6)
Deuda Flotante	0.-	0.-	500.-	
Saldo Final de Caja	21.140.-	170.-	1.000.-	
TOTAL DE GASTOS	1.071.944.-	1.020.085.-	987.150.-	

⁷ La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

NOTAS:

1. En el año 2005, se incremento el Presupuesto de la Subsecretaría de Previsión Social en el Subtítulo de Transferencias Corrientes en la suma de M\$ 258.475 (M\$ 250.000 pesos 2005), según Decreto N° 267 provenientes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), con el objeto de cancelar la Encuesta de Protección Social, cuyo monto final del año 2005 fue de M\$ 413.560 (M\$ 400.000 pesos 2005)
2. Durante el 2005, se obtuvieron ingresos por concepto de Recuperaciones de Licencias Médicas relacionadas principalmente a Licencias de tipo Maternal, reconocidas por el Ministerio de Hacienda en el Decreto N° 1.215, de fecha 02/11/2005.
3. El Aporte Fiscal del año 2005, consideraba la suma de M\$ 155.085 (M\$ 150.000 en pesos 2005) correspondiente al pago de la Segunda Encuesta de Protección Social, el monto final pagado fue de M\$ 413.560 (M\$ 400.000 en pesos 2005); para el año 2006, el Aporte Fiscal incluye la suma de M\$ 200.000 para el pago de la Tercera Encuesta de Protección Social, el costo total pagado durante el año 2006 fue de M\$ 419.000, la diferencia fue autorizada por el Ministerio de Hacienda según Decreto N° 901 del 28/07/2006 incremento el Aporte Fiscal en la suma de M\$ 219.000 (ambos estudios realizados por la Universidad de Chile). En ambos periodos se consideraba una Dotación de 26 Funcionarios. Finalmente podemos indicar que para el año 2007, el Aporte Fiscal autorizado es de M\$ 985.650 los que incluyen principalmente un incremento en el gasto de publicidad y difusión por la suma de M\$ 186.000, con el objeto de realizar campañas de difusión relacionadas con la Seguridad Social Vigente en Chile y un aumento en la dotación de funcionarios de 26 a 31.
4. Los Gastos en Personal para el año 2007, que consideran la suma de M\$ 627.078, corresponden al incremento en la Dotación de Funcionarios de 26 a 31, con la finalidad de potenciar los equipos profesionales de esta Subsecretaría.
5. Para el año 2007, los Bienes y Servicios de Consumo incluyen principalmente la suma de M\$ 186.000, relacionadas con la difusión de la Seguridad Social en Chile y mejoras en infraestructura del Edificio Ministerial, como por ejemplo: construcción de la escalera de emergencia, patio de fumadores y empresa de seguridad.
6. El mayor gasto realizado en el año 2005 (M\$ 52.029), corresponde a la adquisición de vehículo institucional y cambio de la configuración computacional, para el año 2007 se considera la habilitación de los nuevos puestos de trabajo y renovación de muebles en mal estado.

Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 2b				
Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007				
Denominación	Monto Año 2005 M\$ ⁸	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
Ingresos Corrientes	9.945.-	655.-	0.-	
Aporte Fiscal	292.508.-	219.521.-	336.300.-	
Saldo Inicial de Caja	20.445.-	71.424.-	1.500.-	
TOTAL DE INGRESOS	322.898.-	291.600.-	337.800.-	
Gastos en Personal	167.609.-	165.739.-	195.188.-	(1)
Bienes y Servicios de Consumo	44.123.-	59.738.-	95.721.-	(2)
Transferencias Corrientes	26.905.-	37.419.-	39.594.-	
Adquisición de Activos No Financieros	8.505.-	3.556.-	5.797.-	(3)
Deuda Flotante	1.310.-	0.-	500.-	
Saldo Final de Caja	74.446.-	25.148.-	1.000.-	
TOTAL DE GASTOS	322.898.-	291.600.-	337.800	

NOTAS:

- (1) Durante el año 2006, se consideró un aumento en los Honorarios de los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional y los miembros de la Comisión de Apelaciones, producto del aumento en el trabajo de estas comisiones, ya que existía una mayor cantidad de Relatos realizados a las distintas empresas que solicitaban peritajes, para el año 2007, se considera una dotación de 7 funcionarios y la glosa de honorarios a suma alzada por la suma de M\$ 130.016, que corresponde principalmente al pago de los miembros de ambas comisiones y asesorías legales, psicológicas, estadísticas e informáticas.
- (2) Durante el año 2006, el mayor gasto correspondió a Gastos en Publicidad y Difusión, por la suma M\$ 17.659, correspondiente a contratos con medios de comunicación contemplados en el plan comunicacional dirigido promover en la ciudadanía los derechos y obligaciones del sistema previsional en Chile.
- (3) En el año 2005, se ejecutó la suma de M\$ 8.505, que corresponde principalmente a la adquisición de la configuración computacional para la Comisión Ergonómica Nacional; durante el año 2006 se realizaron adquisiciones de Muebles y Enseres por M\$ 559 y la adquisiciones de equipos computacionales y periféricos por la suma de M\$ 2.997; para el año 2007, se considera la actualización de algunos equipos computacionales y mejoramiento del mobiliario.

⁸ La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos

Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 3a								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁹ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁰ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹¹ (M\$)	Notas
			45					
08			Ingresos Corrientes	0.-	1.875.-	2.012.-	-137.-	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0.-	1.875.-	2.012.-	-137.-	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0.-	1.650.-	1.789.-	-139.-	
		999	Otros	0.-	225.-	223.-	2.-	
09			Aporte Fiscal	798.257.-	1.023.484.-	997.332.-	26.152.-	
	01		Libre	798.257.-	1.023.484.-	997.332.-	26.152.-	
		001	Para Remuneraciones	492.217.-	498.444.-	476.642.-	21.802.-	
		002	Para Resto	306.040.-	525.040.-	520.690.-	4.350.-	
10			Venta de Activos No Financieros	0.-	160.-	294.-	-134.-	
	11	004	Muebles y Enseres	0.-	160.-	294.-	-134.-	
15			Saldo Inicial de Caja	3.150.-	20.414.-	20.447.-	-33.-	
			TOTAL INGRESOS	801.407.-	1.045.933.-	1.020.085.-	25.848.-	
21			Gastos en Personal	492.217.-	509.669.-	486.875.-	22.794.-	
22			Bienes y Servicios de Consumo	299.808.-	526.882.-	526.832.-	50.-	(1)
29			Adquisición de Activos No Financieros	6.232.-	6.232.-	6.208.-	24.-	
	04		Mobiliarios y Otros	2.627.-	5.027.-	5.003.-	24.-	
	06		Equipos Informáticos	2.575.-	1.205.-	1.205.-	0.-	
	07		Programas Informáticos	1.030.-	0.-	0.-	0.-	
35			Saldo Inicial	3.150.-	3.150.-	170.-	2.980.-	
			TOTAL GASTOS	801.407.-	1.045.933.-	1.020.085.-	25.848.-	

NOTAS:

(1) Durante el año 2006, se canceló un estudio, correspondiente a la Tercera Encuesta de Protección Social, realizado por la Universidad de Chile, por un monto total de M\$419.000 que representó el 79,52% del presupuesto final del 2006, el presupuesto inicial consideraba la suma de M\$ 200.000 y fue incrementado por el Ministerio de Hacienda con el Decreto N° 901 de 2006, en la suma de M\$ 219.000.

9 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

10 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 3b								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupues- to Inicial ¹² (M\$)	Presupues- to Final ¹³ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁴ (M\$)	Notas
			45					
08			Ingresos Corrientes	0.-	0.-	655.-	-655.-	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0.-	0.-	655.-	-655.-	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0.-	0.-	655.-	-655.-	
09			Aporte Fiscal	289.416.-	289.416.-	219.521.-	69.895.-	
	01		Libre	289.416.-	289.416.-	219.521.-	69.895.-	
		001	Para Remuneraciones	180.719.-	180.719.-	167.052.-	13.667.-	
		002	Para Resto	108.697.-	108.697.-	52.469.-	56.228.-	
15			Saldo Inicial de Caja	1.410.-	64.357.-	71.424.-	-7.067.-	
			TOTAL INGRESOS	290.826.-	353.773.-	291.600.-	62.173.-	
21			Gastos en Personal	180.719.-	184.946.-	165.739.-	19.207.-	(1)
22			Bienes y Servicios de Consumo	66.680.-	92.680.-	59.738.-	32.942.-	(1)
24			Transferencias Corrientes	38.255.-	70.975.-	37.419.-	33.556.-	(1)
29			Adquisiciones de Activos No Financieros	4.172.-	4.172.-	3.556.-	616.-	
	04		Mobiliarios y Otros	567.-	567.-	559.-	8.-	
	06		Equipos Informáticos	3.090.-	3.090.-	2.755.-	335.-	
	07		Programas Informáticos	515.-	515.-	242.-	273.-	
35			Saldo Final de Caja	1.000.-	1.000.-	25.148.-	-24.148.-	
			TOTAL GASTOS	290.826.-	353.773.-	291.600.-	62.173.-	

Notas:

- 1) El saldo sin ejecutar del año 2006, en los Subtítulos 21 – 22 y 24 fue provocado principalmente a la ausencia de los Presidentes titulares de la Comisión Ergonómica Nacional y Comisión de Apelaciones, desde el mes de Mayo a Noviembre de 2006, ello impactó los procesos de calificación de puestos de trabajo y la realización de peritajes y provocó el menor gasto ejecutado en el año.

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

INICIATIVAS LEGALES

En esta materia, una función relevante de la Subsecretaría de Previsión Social es estudiar, formular, proponer y promover iniciativas legales, que contribuyan al perfeccionamiento del sistema previsional y de la seguridad social del país, asimismo debe asistir y apoyar la discusión legislativa de aquellos proyectos de ley que se encuentran en trámite en el Congreso Nacional. Durante el año 2006, seis proyectos de ley trabajados por la Subsecretaría fueron presentados al Ejecutivo, de los cuales dos fueron enviados a tramitación legislativa, siendo uno de ellos promulgado durante el año 2006. Si consideramos que la institución se había fijado una meta de presentar dos iniciativas legales para su tramitación y logró presentar finalmente seis, tenemos que la meta fue sobrecumplida en un 300%. Lo anterior sucede, básicamente, por el cambio de la autoridad política y las prioridades y medidas definidas al iniciar el Gobierno, como el Plan de las 36 medidas para los primeros cien días de Gobierno.

Las iniciativas legales trabajadas durante el año 2006 son:

1. Proyecto de Ley que otorga un reajuste extraordinario a las pensiones más bajas y garantiza el acceso inmediato a las pensiones asistenciales para quienes cumplan los requisitos, actual Ley N° 20.102, publicada en el Diario Oficial el 28 de abril de 2006.
2. Proyecto de Ley que regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares e incorpora nuevo causante de asignación familiar. Esta iniciativa tiene un costo fiscal respecto de la incorporación de los menores como causantes de asignación familiar, correspondiente a 3.453 nuevos causantes.
3. Proyecto de Ley que permite la incorporación a las CCAF de funcionarios públicos, municipales y pensionados por gracia y actualización de normas respecto del monto de multas. Incorpora a un importante número de funcionarios públicos a los beneficios de las CCAF;
4. Proyecto de Ley que permite la incorporación de trabajadores independientes al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744.
5. Proyecto de Ley que otorga pensión de sobrevivencia a viudas de exonerados políticos. Este proyecto beneficia a un total de 247 viudas de exonerados políticos.
6. Proyecto de Ley que iguala requisitos de pensión en ex Caja Triomar, Seguro Social y obreros municipales con las demás ex Cajas y que elimina incompatibilidad entre las pensiones de viudez y de régimen en ex Cajas de S.S.S., Triomar, Capremer y Ferro. Se estima que este proyecto beneficiará un total de 7.828 personas por la homologación y 8.400 personas por la eliminación de la incompatibilidad.

Por otra parte, se promulgaron durante el 2006 tres iniciativas legales que se encontraban en tramitación legislativa con anterioridad al 2006 en las cuales la Subsecretaría participó ya sea a nivel de la formulación del proyecto como a nivel de la discusión legislativa.

ESTUDIOS DEL SECTOR DE SEGURIDAD SOCIAL

Este producto estratégico está relacionado principalmente al desarrollo de la Encuesta de Protección Social, ésta encuesta constituye una herramienta que permite aportar antecedentes diagnósticos relevantes que sirven de base en la definición y desarrollo de propuestas legales en materia previsional y de seguridad social.

Para el año 2006, se definió como meta la realización de un estudio o proyecto en materias previsionales. Si bien se inició la ejecución de la tercera Encuesta de Protección Social durante el segundo semestre de 2006, ésta no fue finalizada en ese año porque su desarrollo completo requiere de tres etapas que se ejecutan a lo largo de catorce meses. Durante el año 2006, se logró la ejecución de la etapa uno y parte de la dos de la encuesta, que cubrieron las acciones de diseño, aplicación de la encuesta experimental o encuesta piloto, análisis técnico de ésta y, por último, se dio inicio a la toma de la encuesta definitiva.

No obstante lo anterior, la meta propuesta fue lograda ya que fue elaborado un estudio sobre Sistema Previsional y Género, cumpliendo con ello en un 100% lo comprometido.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Convenios Internacionales de Seguridad Social, se han transformado en instrumentos que permiten resolver los aspectos previsionales que se generan con el flujo migratorio que se produce cada vez con mayor frecuencia producto del establecimiento de inversiones empresariales originadas, principalmente, por los acuerdos de libre comercio que ha suscrito Chile con distintos países durante los últimos años. En esta materia, la institución se planteó como meta para el año 2006 lograr la vigencia de un 65% de los Convenios suscritos, esta meta fue sobrepasada alcanzando un 68%, ello producto de la entrada en vigencia del Convenio de Seguridad Social con Perú que se produjo en octubre del 2006. Por otra parte, durante ese año, se mantuvieron negociaciones técnicas con cuatro países: Argelia, Israel, Paraguay y Rumania, lo que representa un 100% de la meta esperada para el año.

El número de Convenios Vigentes en el 2006 llegaron a 21, considerándose por tales, aquellos que una vez suscritos, han finalizado sus procesos de aprobación interna y tienen plena fuerza obligatoria en los respectivos países, además del intercambio de notas diplomáticas entre los Estados, que dan cuenta de su vigencia interna. Los países con los cuales Chile mantiene vigentes convenios de Seguridad Social, son los siguientes: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, EEUU, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Québec, República Checa, Suecia, Suiza, Uruguay y Perú.

En el ámbito de aplicabilidad de los Convenios de Seguridad Social en Chile, se tiene que durante el año se tramitaron 3.194 requerimientos en materia de pensiones, periodos seguros y trabajadores desplazados y excepción.

PUESTOS DE TRABAJO CALIFICADOS.

El Programa 02 de la Subsecretaría de Previsión Social lo constituye la Comisión Ergonómica Nacional, organismo encargado de la implementación de la ley 19.404, que reconoce un sistema de pensión de vejez anticipada en función del desempeño en puestos de trabajo pesados. Su objetivo es generar un mecanismo de protección eficaz para los trabajadores, cuya actividad laboral provoque un desgaste excesivo y prematuro. El beneficio que otorga la Ley es la rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, por haber desempeñado un trabajo calificado como pesado.

Durante el año 2006, el número de puestos de trabajo ingresados a través de las distintas solicitudes de calificación de puestos trabajo ascendió a 542. Para ese año, se había considerado como meta la calificación del 100% de las solicitudes ingresadas, sin embargo, se calificaron un total de 466 puestos de trabajo, lo que representa un 86% de lo programado.

El no cumplimiento de este indicador se explica, fundamentalmente, porque un 43,3% de las solicitudes de calificación asociadas al año 2006, ingresaron durante el trimestre octubre-diciembre, lo cual significa que no alcanzan a registrarse como casos calificados. Estos casos ingresados en el trimestre octubre-diciembre son contabilizados como calificados durante enero y febrero del año 2007.

Del total de puestos de trabajo calificados durante el año, un 73,4% fueron calificados como trabajo pesado y un 26,6% fueron rechazados como tales por no cumplir con los requisitos, por otra parte, del total de puestos aprobados como trabajo pesado, 177 casos fueron calificados con una cotización de 1% y 165 puestos de trabajo con 2% de cotización adicional.

Se debe señalar que desde el inicio de la implementación de la Ley 19.404 sobre trabajo pesado (1997) al mes de diciembre de 2006, han sobrecotizado por concepto de trabajo pesado un total de 59.435 trabajadores, registrándose en el año 2006 un incremento del 19,15% respecto al año precedente (equivalente a 9.555 trabajadores). Del universo de trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo calificados como pesado, un 21,3% corresponde a mujeres y un 78,69% a hombres.

Por último, respecto de los costos asociados a los peritajes que deben realizar los especialistas en terreno para evaluar los puestos de trabajo que requieren de inspección, se había proyectado como meta un promedio de \$185.000 por puesto de trabajo periciado, sin embargo, el costo promedio que se obtuvo alcanzó los \$473.776, lo que representa un 256% por sobre lo esperado. Esta situación se explica, fundamentalmente, por la complejidad de los peritajes realizados durante el año. El costo de cada peritaje está estrechamente relacionado con las condiciones en que se realizan cada uno de los peritajes y de la complejidad del puesto de trabajo mismo. En este sentido, se considera factores tales como: el riesgo asociado a la realización del peritaje, el factor diurno/nocturno del puesto de trabajo, el lugar geográfico donde se encuentra el puesto a evaluar, el tiempo de traslado (viajes del perito a zonas extremas, de difícil acceso, por ejemplo), el número de puestos de trabajo involucrados en dicho peritaje, el tiempo presencial de los peritos en los lugares de trabajo a evaluar, entre otros factores. Todos estos elementos elevaron los costos de los casos periciados durante el año 2006.

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

Los compromisos definidos por la institución en el marco de la Programación Gubernamental fueron ajustados de acuerdo a las prioridades y programa del nuevo Gobierno asumido en marzo de 2006, definiendo de este modo los nuevos objetivos y tareas para el año que permitieran avanzar en las materias previsionales y de seguridad social.

Las principales acciones comprometidas y desarrolladas durante el 2006 son las siguientes:

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Diseñar políticas y normativas en materia de servicios sociales, salud laboral y cultura previsional dirigidas en especial a grupos vulnerables, pensionados(as) y personas con discapacidad.

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA:

Iniciativas Legales.

En esta materia, la Subsecretaría planteó dos productos, uno de ellos dirigido a elaborar un anteproyecto de Reglamento que establece los requisitos y procedimiento que deben cumplirse para acceder al beneficio de reeducación profesional establecido en la ley 16.744. Este compromiso fue logrado y a diciembre del 2006 se tenía elaborado el proyecto de reglamento para la reeducación profesional, cuyos contenidos y alcances fueron discutidos y consensuados con los actores pertinentes. El segundo producto comprometido relativo a la ejecución de un proyecto Intergeneracional de Cultura Previsional, consideró la elaboración de un manual sobre el sistema previsional, el que fue implementado mediante un taller educativo cuyo diseño e implementación consideró la participación de adultos mayores que aportaron sus conocimientos y experiencias en materia laboral y previsional. Este compromiso fue cumplido en su totalidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Perfeccionar y desarrollar el régimen de pensiones, asistencial y de seguridad social, ampliando la cobertura, rentabilidad y transparencia, fomentando la equidad y focalización.

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA:

Iniciativas Legales.

Durante el año 2006, la institución comprometió el seguimiento y apoyo de la discusión legislativa del proyecto de ley que amplía el concepto de accidente de trabajo de la ley N° 16.744 para cubrir a los trabajadores que se desplacen de un empleo a otro. Este proyecto fue aprobado por el poder legislativo y fue publicado en el diario oficial el 28 de abril del 2006, entrando en vigencia a contar del 1 de junio del mismo año. De acuerdo a la programación, los compromisos se cumplieron hasta esta etapa, sin embargo el compromiso asumido respecto a la emisión de un informe con la aplicación de la medida al cierre de año presentó dificultades, debido a que el escaso tiempo de aplicación de la medida dificultó al organismo encargado de levantar la información contar con los informes respectivos de los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744, acerca del número de accidentes calificados como de trayecto entre dos lugares de trabajo de distintos empleadores, y por tanto cubiertos por el seguro laboral. Por lo tanto el estado de este compromiso al 31 de diciembre fue de MEDIO.

Respecto del producto: otorgar reajuste extraordinario a las pensiones más bajas, se puede señalar que esta iniciativa fue una de las 36 medidas con que el nuevo Gobierno inició sus primeros cien días. De acuerdo a los compromisos asumidos por esta Subsecretaría, se debía elaborar el anteproyecto de ley para su tramitación en el Congreso, apoyar la discusión y tramitación legislativa para la aprobación de la ley, elaborar un informe de seguimiento y un informe final sobre la aplicación de la medida durante el año 2006. Estos compromisos fueron cumplidos en su totalidad al 31 de diciembre de 2006.

Otro de los productos comprometidos en este objetivo estratégico se encuentra el “Otorgar acceso automático a las pensiones asistenciales para quienes cumplan los requisitos”, este producto también corresponde a unas de las 36 medidas comprometidas al inicio del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet,. Al igual que en el caso anterior, el rol de la Subsecretaría y el compromiso que adoptó en esta materia, se refirió a elaborar el anteproyecto de ley para su tramitación en el Congreso, apoyar la discusión y tramitación legislativa para la aprobación de la ley, elaborar un informe de seguimiento y un informe final sobre la aplicación de la medida durante el año 2006. Efectivamente la Subsecretaría elaboró el anteproyecto de ley respectivo y apoyó la discusión y tramitación legislativa del proyecto de ley, el cual finalmente fue aprobado y publicado en el diario oficial el 28 de abril de 2006. La evaluación realizada por la Segpres respecto al estado de avance de estos compromisos al 31 de diciembre de 2006 es de CUMPLIDO.

Respecto del producto Elaboración de Proyecto de Ley que regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones e incorpora a los menores bajo medida de protección como causantes de asignación familiar, se puede señalar que corresponde a una de las 36 medidas para los primeros cien días de gobierno, siendo asumido como compromiso, por parte de la Subsecretaría de Previsión Social, la elaboración del anteproyecto de ley, el apoyo a la tramitación legislativa y el proveer de información sobre el estado de avance del proyecto, todos estos compromisos fueron cumplidos de acuerdo a lo programado.

Otro de los productos contenidos en la programación gubernamental es el Monitoreo al Funcionamiento de los Tribunales de Cobranza. En esta materia, la institución comprometió la elaboración de una propuesta de reglamento para el uso de firma mecanizada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social. Conforme a la aplicación de la ley se comprometió un informe de seguimiento y otro final sobre la implementación de la medida. El reglamento fue aprobado y publicado en el diario oficial el 14 de diciembre de 2006, con ello se considera cumplido este compromiso.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer las relaciones internacionales en Seguridad Social, que tiene por finalidad atender las necesidades de Seguridad Social que enfrentan los trabajadores migrantes, por medio de la elaboración y tramitación de convenios Internacionales de Seguridad Social.

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA:

Convenios Internacionales de Seguridad Social

Durante el 2006, se realizaron gestiones en distintos ámbitos en materia de Convenios de Seguridad Social. Respecto del Convenio con Holanda, fue despachado el texto de Acuerdo Modificatorio del Convenio, para su posterior discusión legislativa; con Paraguay se sostuvieron las últimas rondas de negociaciones y se despachan a Cancillería los Textos Afinados del Convenio y su Acuerdo Administrativo. Por otra parte, se inician las conversaciones para suscribir un Convenio de seguridad Social con Argelia y se envía a tramitación legislativa el Acuerdo modificatorio con Suecia.

Por último, se plantea como compromiso concluir la tramitación interna del Acuerdo Administrativo del Convenio de Seguridad Social con Perú para dar aplicación administrativa al Convenio. Lo anterior se realizó de acuerdo a lo programado, entrando en vigencia el Convenio en noviembre de 2006.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Cumplir una eficiente calificación de los puestos de trabajo con el fin de aportar en una mejor calidad de vida de los trabajadores, a través de una revisión y análisis del puesto de trabajo.

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA:

Puestos de Trabajo Calificados

Se realizó un informe estadístico de los puestos de trabajo evaluados y calificados por parte de la Comisión Ergonómica Nacional, junto con ello, se entregaron antecedentes respecto a los puestos de trabajos calificados como pesados, por región y actividad económica y la cantidad de trabajadores sobrecotizando en cada una de las regiones del país, con ello, se da cumplimiento al compromiso establecido con la Segpres.

- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones¹⁵ Evaluadas¹⁶

La institución no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999-2006.

¹⁵ Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

¹⁶ Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión Interna**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

La institución cumple con el 76% del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006. Los sistemas que no fueron validados corresponden al de Auditoría Interna y al de Planificación y Control de Gestión. En el caso del sistema de Auditoría Interna se presentaron los reclamos correspondientes a la Red de Expertos, sin embargo, éstos no fueron acogidos.

Respecto al sistema de Planificación y Control de Gestión, la no validación, de acuerdo a las observaciones entregadas por el organismo validador, se produce, en términos generales, por el no cumplimiento de las metas de dos de los indicadores de desempeño comprometidos en la formulación presupuestaria 2006, esto significó alcanzar sólo un 70% de la totalidad de las metas comprometidas. Otra de las observaciones realizadas se refiere a la no presentación de ejemplos de reportes presentados por el SIG. Es preciso indicar, que durante el año se generaron una serie de dificultades en la implementación de este sistema, provocadas por errores en la configuración de ciertos indicadores de gestión elaborados el año anterior y a la complicación en el poblamiento de éstos. Estas dificultades fueron presentadas a la Dirección de Presupuesto en su oportunidad con el propósito de revertir la situación, sin embargo ello no fue posible.

Durante el año 2006, se desarrolló la etapa tres del sistema Gobierno Electrónico, en ésta fue actualizado el diagnóstico de los procesos de provisión de los productos estratégicos y se elaboró un plan de mejoramiento de tecnologías de información y comunicación en los procesos institucionales para el año siguiente. Respecto a la ejecución del plan de trabajo 2006, fueron incorporados ciertos ajustes considerando las nuevas prioridades gubernamentales e institucionales que en materia previsional y de seguridad social esta Subsecretaría asume en el primer año de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Las etapas correspondientes a este sistema fueron cumplidas en conformidad al organismo validador.

Respecto del sistema Enfoque de Género, se desarrolló la etapa IV del sistema, la cual fue validada. Se destaca el desarrollo de planes de sensibilización y capacitación con especialistas con el propósito de incorporar la transversalización del enfoque en el trabajo institucional. Por otra parte, se ha avanzado y contribuido mediante la propuesta y formulación de iniciativas legales tendientes a equiparar las oportunidades de género, por ejemplo aquellas tendientes a modernizar la Ley 16.744 sobre seguros de accidentes laborales y enfermedades profesionales, las encomendadas por la Presidenta de la República en materia de reajuste de pensiones así también lo realizado en materia de diagnóstico sobre género y seguridad social para el Informe del Consejo para la Reforma Previsional. En segundo término, se destacan aquellos estudios realizados por la Comisión Ergonómica Nacional respecto de los puestos de trabajo pesados que realizan preferentemente las mujeres y la elaboración de análisis con enfoque de género del comportamiento de los/as cotizantes cuyos puestos de trabajo han sido calificados como pesados. Asimismo, se continúa realizando la Encuesta de Protección Social en su tercera versión, cuyos resultados desagregados por sexo constituyen un insumo indispensable para la realización de análisis y propuestas ministeriales. En último término, se destaca como

avance los esfuerzos realizados para introducir un lenguaje inclusivo en las estrategias de comunicación y de difusión institucional.

El sistema Administración Financiero-Contable cumplió la etapa VI del PMG. Se trabajó la información contable en el Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado - SIGFE y se remitió, por este medio, los balances de comprobación y saldos, sin errores y en forma oportuna, a los organismos pertinentes, a saber Contraloría General de la República y Ministerio de Hacienda - Dirección de Presupuesto y SIGFE.

El resto de los sistemas tuvo un 100% de cumplimiento de acuerdo a las etapas que se debieron desarrollar en el Programa de Mejoramiento de la Gestión.

- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

La Subsecretaría de Previsión Social para el Convenio de desempeño Colecto año 2006, constituyó dos equipos: Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica Nacional.

Los compromisos asumidos por el I Equipo de la Subsecretaría de Previsión Social fueron los siguientes:

1. Proyecto Intergeneracional de Reconstrucción de Historias Locales
2. Estudio evaluación de los resultados del sistema de Pensiones
3. Convenios Internacionales de Seguridad Social
4. Subcontratación
5. Accidente de Trayecto
6. Gestión y Aseguramiento de calidad en el interior de la Subsecretaría de Previsión Social.

Los compromisos del Equipo del Programa Comisión Ergonómica Nacional, fueron los siguientes:

1. Elaborar estadísticas de calificación de puestos de trabajo, por parte de la CEN.
2. Análisis de puestos de trabajo calificados como pesados, por región y actividad económica para el año 2006.
3. Análisis de puestos de trabajo calificados como pesados en relación al número de personas sobrecotizando, identificados por sexo en cada una de las regiones del país.

En relación a lo expuesto, se puede establecer que ambos equipos al 31 de diciembre de 2006 cumplieron las metas y los compromisos asumidos totalmente, logrando la meta final.

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

La institución no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

- **Otras Materias de Gestión**

La permanente demanda de respuestas a solicitudes y requerimientos de información por parte de los usuarios del sistema de protección social, ha demandado a esta Subsecretaría una constante exigencia en materia de gestión de proceso internos, como sucede con el funcionamiento de la oficina de partes. Este sistema fue rediseñado durante el año 2006, implementándose un programa cuya operacionalización se realiza a través de internet, lo cual permite la conexión directa de los servicios dependientes de la Subsecretaría a través de claves de acceso, posibilitando un comunicación más rápida y expedita para la resolución de casos previsionales y de seguridad social. La implementación del proyecto “Software Oficina de Partes” reviste gran importancia para la institución no sólo por la agilización en el sistema de correspondencia y seguimiento de documentos e información dentro de la institución, sino, principalmente, por la oportunidad que ha brindado de introducir un sistema expedito, claro y oportuno en las derivaciones y respuestas a los requerimientos y consultas en materia de seguridad social provenientes de la ciudadanía, trabajo que ha demandado la coordinación e incorporación de los servicios del sector en la utilización integrada del sistema.

4. Desafíos 2007

Agenda Legislativa Previsional.

- Durante el año 2007, la Subsecretaría de Previsión Social centrará sus esfuerzos en apoyar el proceso legislativo de la reforma previsional, según las definiciones y orientaciones Ministeriales y en coordinación con las distintas instituciones del sector de seguridad social. Considerando las modificaciones introducidas en el proyecto de ley que perfecciona el sistema previsional, la Subsecretaría de Previsión Social enfrenta un escenario desafiante para el año 2007 en términos de apoyar el proceso de la reforma con propuestas, estudios e informes que surjan de los requerimientos que ésta demande.
- En materia de subsidios familiares, la Subsecretaría realizará seguimiento, durante el año 2007, a la tramitación legislativa del Proyecto de ley que modifica el acceso al Subsidio Familiar. A su vez, se avanzará en la definición de un Reglamento que establezca el procedimiento para el otorgamiento de los subsidios familiares conforme a la Ley.

Iniciativas Legales.

- Se realizará seguimiento al proyecto de Misceláneos Previsionales. Se está gestionando su tramitación en el Gobierno para su posterior envío al Parlamento. Una vez iniciada su tramitación legislativa, la Subsecretaría realizará el seguimiento y tramitación del proyecto de ley a objeto de promover su aprobación en el Congreso Nacional.
- Modificación de la Ley 19.404 y reglamento respectivo. Durante el año 2007, se conformará y coordinará una mesa de trabajo intersectorial para realizar el levantamiento de información diagnóstica que sirva de base para la elaboración de una propuesta de anteproyecto de ley modificatorio de la ley 19.404 sobre trabajo pesado y de su reglamento.
- Anteproyecto de ley que reconoce la calidad de trabajo pesado a los puestos de trabajo de trabajadores afiliados al sistema con anterioridad a la Ley. La transición del sistema de trabajos pesados desde el D.S. N°681 a la ley N°19.404 implicó que trabajadores afiliados al antiguo sistema de previsión social no obtuvieran cobertura por trabajos pesados desde el inicio de vigencia del D.L. N°3.500 (el año 1981) hasta la fecha de inicio de la ley N°19.404 (1995). Durante este año se realizarán los estudios técnicos, financieros y jurídicos que se requieren para elaborar un anteproyecto de ley sobre la materia.
- Se realizará un diagnóstico de los rezagos de fondos previsionales producidos en el sistema de capitalización individual y propuesta para aumentar su potencial de recuperación.
- Para el 2007 se tiene planificado la elaboración de una propuesta de reforma a la ley N°18.833 sobre estatuto general de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar cuyo objetivo apunta a incorporar los servicios sociales como eje central del sistema.

-
- Se trabajará en el establecimiento de las bases para una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y elaboración de un Perfil Nacional. Esta iniciativa tiene como propósito definir el marco de referencia nacional para las acciones que en materias de accidentes y enfermedades laborales realicen las instituciones de gobierno, las empresas y los trabajadores. El rol que la Subsecretaría de Previsión Social asuma en este materia es la de coordinar el proceso de definición de las bases de formulación de la política.

Institucionalidad Previsional.

- Luego de transcurrido un año desde la implementación de los Tribunales especializados de Cobranza Laboral y Previsional, la Subsecretaría de Previsión Social ha iniciado un trabajo de evaluación a su funcionamiento y a los efectos en el cambio al procedimiento judicial de cobro. Este diagnóstico servirá de base para la elaboración de una propuesta de modificación legal, reglamentaria y procedimental al funcionamiento de los Tribunales de Cobranza Previsional que deberá ser desarrollada durante el segundo semestre del año.

Difusión de Deberes y Derechos Previsionales.

- Durante el año 2007 se ejecutará un plan comunicacional cuyo objetivo es contribuir a informar y educar a la ciudadanía sobre sus deberes y derechos en el sistema previsional y de la seguridad social para avanzar hacia una mayor cultura previsional en la población y un mayor conocimiento de los beneficios del sistema de seguridad social del país.

Calificación de Puestos de Trabajo Pesado.

- Respecto de las materias que aborda la Comisión Ergonómica Nacional, uno de los grandes desafíos que se esperan para el año 2007 es la implementación de un plan comunicacional cuyo objetivo es informar y educar a la ciudadanía respecto de los beneficios que otorga la Ley N°19.404, aproximando a la ciudadanía al quehacer de esta institución y a su misión cual es “Contribuir, a través de la calificación de puestos de trabajo, a la protección de trabajadoras y trabajadores, cuya actividad laboral acelere el desgaste físico, intelectual o psíquico”.
- Por otra parte, se espera durante el 2007 concretar el desarrollo e implementación de un sistema de información electrónica del trámite y resolución de solicitudes de calificación de puestos de trabajo, el cual permitirá a usuarios o requirentes contar con el detalle de su solicitud en forma electrónica a través de la página web de la Comisión Ergonómica Nacional. A través de este mismo sistema, se informará y educará a la ciudadanía respecto de las cargas de trabajo (física, mental, organizacional y ambiental) que son evaluadas al momento de calificar un puesto de trabajo como trabajo pesado.

5. Anexos

- Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006
- Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera
- Anexo 3: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006
- Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006
- Anexo 7: Transferencias Corrientes
- Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos
- Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 10: Proyectos de Ley

• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006

Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 4a								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁹ (M\$)	Notas
			45					
08			Ingresos Corrientes	0.-	1.875.-	2.012.-	-137.-	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0.-	1.875.-	2.012.-	-137.-	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0.-	1.650.-	1.789.-	-139.-	
		999	Otros	0.-	225.-	223.-	2.-	
09			Aporte Fiscal	798.257.-	1.023.484.-	997.332.-	26.152.-	
	01		Libre	798.257.-	1.023.484.-	997.332.-	26.152.-	
		001	Para Remuneraciones	492.217.-	498.444.-	476.642.-	21.802.-	
		002	Para Resto	306.040.-	525.040.-	520.690.-	4.350.-	
10			Venta de Activos No Financieros	0.-	160.-	294.-	-134.-	
	11	004	Muebles y Enseres	0.-	160.-	294.-	-134.-	
15			Saldo Inicial de Caja	3.150.-	20.414.-	20.447.-	-33.-	
			TOTAL INGRESOS	801.407.-	1.045.933.-	1.020.085.-	25.848.-	
21			Gastos en Personal	492.217.-	509.669.-	486.875.-	22.794.-	
22			Bienes y Servicios de Consumo	299.808.-	526.882.-	526.832.-	50.-	(1)
29			Adquisición de Activos No Financieros	6.232.-	6.232.-	6.208.-	24.-	
	04		Mobiliarios y Otros	2.627.-	5.027.-	5.003.-	24.-	
	06		Equipos Informáticos	2.575.-	1.205.-	1.205.-	0.-	
	07		Programas Informáticos	1.030.-	0.-	0.-	0.-	
35			Saldo Inicial	3.150.-	3.150.-	170.-	2.980.-	
			TOTAL GASTOS	801.407.-	1.045.933.-	1.020.085.-	25.848.-	

NOTAS:

(1) Durante el año 2006, se canceló un estudio, correspondiente a la Tercera Encuesta de Protección Social, realizado por la Universidad de Chile, por un monto total de M\$419.000 que representó el 79,52% del presupuesto final del 2006, el presupuesto inicial consideraba la suma de M\$ 200.000 y fue incrementado por el Ministerio de Hacienda con el Decreto N° 901 de 2006, en la suma de M\$ 219.000.

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 4b								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ²⁰ (M\$)	Presupuesto Final ²¹ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²² (M\$)	Notas
			45					
08			Ingresos Corrientes	0.-	0.-	655.-	-655.-	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0.-	0.-	655.-	-655.-	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0.-	0.-	655.-	-655.-	
09			Aporte Fiscal	289.416.-	289.416.-	219.521.-	69.895.-	
	01		Libre	289.416.-	289.416.-	219.521.-	69.895.-	
		001	Para Remuneraciones	180.719.-	180.719.-	167.052.-	13.667.-	
		002	Para Resto	108.697.-	108.697.-	52.469.-	56.228.-	
15			Saldo Inicial de Caja	1.410.-	64.357.-	71.424.-	-7.067.-	
			TOTAL INGRESOS	290.826.-	353.773.-	291.600.-	62.173.-	
21			Gastos en Personal	180.719.-	184.946.-	165.739.-	19.207.-	(1)
22			Bienes y Servicios de Consumo	66.680.-	92.680.-	59.738.-	32.942.-	(1)
24			Transferencias Corrientes	38.255.-	70.975.-	37.419.-	33.556.-	(1)
29			Adquisiciones de Activos No Financieros	4.172.-	4.172.-	3.556.-	616.-	
	04		Mobiliarios y Otros	567.-	567.-	559.-	8.-	
	06		Equipos Informáticos	3.090.-	3.090.-	2.755.-	335.-	
	07		Programas Informáticos	515.-	515.-	242.-	273.-	
35			Saldo Final de Caja	1.000.-	1.000.-	25.148.-	-24.148.-	
			TOTAL GASTOS	290.826.-	353.773.-	291.600.-	62.173.-	

Notas:

- (1) El saldo sin ejecutar del año 2006, en los Subtítulos 21 – 22 y 24 fue provocado principalmente a la ausencia de los Presidentes titulares de la Comisión Ergonómica Nacional y Comisión de Apelaciones, desde el mes de Mayo a Noviembre de 2006, ello impactó los procesos de calificación de puestos de trabajo y la realización de peritajes y provocó el menor gasto ejecutado en el año.

20 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

21 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera

Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 5a Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²³			Avance ²⁴	Notas
			2004	2005	2006	2006/2005	
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{25} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	77,78%	50,00%	60,00%	120,00%	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{26}]$	M\$	23.039.-	33.186.-	38.989.-	117,49%	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{27} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0,28%	0%	0%	0%	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{28} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	--	--	--	--	--	

23 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

24 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.

25 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

26 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

27 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

28 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

Subsecretaría de Previsión Social – Programa Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 5b Indicadores de Gestión Financiera								
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁹			Avance ³⁰ 2006/ 2005	Notas	
			2004	2005	2006			
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{31} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%		
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{32}]$	M\$	32.140.-	30.151.-	32.211.-	106.83%		
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{33} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	29,00%	13,60%	16,60%	122,06%		
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{34} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	--	--	--	--	--		

29 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

30 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.

31 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

32 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

33 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

34 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

• **Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006**

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ³⁵	% Cumplimiento ³⁶	Notas
				2004	2005	2006				
Convenios Internacionales de Seguridad Social	Porcentaje de convenios internacionales vigentes Enfoque de Género: No	(Número de convenios internacionales vigentes en el año t/(Número de convenios internacionales vigentes + Número de convenios internacionales pendientes) al año t)*100	%	48	53	68	57	Si	119	
Estudios del sector Seguridad Social	Porcentaje de estudios o proyectos realizados en el año t respecto a los programados para el año t Enfoque de Género: Si	(Número de estudio de proyecto finalizados en el año t/Número de estudios o proyectos programados para el año t)*100 Hombres: Mujeres:	%	SI	100 67 33	100 0 0	100 55 45	Si	100	
Puestos de Trabajo Calificados	Costo promedio de peritaje Enfoque de Género: Si	Presupuesto efectivamente ejecutado en peritaje el año t/Número de peritajes efectivamente realizados en año t Hombres: Mujeres:	M\$	325000 325000 325000	280 280 280	473776 0 0	185000 185000 185000	No	39	1
Iniciativas Legales	Porcentaje de Proyectos de Ley presentados a Tramitación respecto a los programados Enfoque de Género: Si	(Número de proyectos de ley presentados a tramitación en el año t/Número de proyectos de Ley programados para el año t)*100 Hombres: Mujeres:	%	233 100 133	0 0 0	300 0 200	100 100 100	Si	300	2
Puestos de Trabajo Calificados	Promedio de trabajadores por puestos de trabajo calificado Enfoque de Género: Si	sumatoria de la cantidad de trabajadores asociados a un puesto de trabajo calificado para el año t/Número de puestos de trabajo calificados en el año t Hombres: Mujeres:		13,7 13,7 13,7	0,0 0,0 0,0	23,6 0,0 0,0	16,0 16,0 16,0	Si	148	3
Puestos de Trabajo Calificados	Porcentaje de puestos de trabajo calificados Enfoque de Género: Si	(Sumatoria de puestos de trabajo calificados(Relato o Peritaje)/Sumatoria de solicitudes ingresadas (Oficio y Requerimiento))*100 Hombres: Mujeres:	%	100 100 100	0 0 0	86 0 0	100 100 100	No	86	4

35 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

36 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:	70 %
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:	0 %
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:	70 %

Notas:

1. El Mayor costo asociado a los peritajes se explica fundamentalmente por la complejidad que presentaron éstos durante el año. El costo de cada peritaje está estrechamente relacionado con las condiciones en que se realizan cada uno de los peritajes y de la complejidad del puesto de trabajo mismo. En este sentido, se considera factores tales como: el riesgo asociado a la realización del peritaje, el factor diurno/nocturno del puesto de trabajo, el lugar geográfico donde se encuentra el puesto a evaluar, el tiempo de traslado (viajes del perito a zonas extremas, de difícil acceso, por ejemplo), el número de puestos de trabajo involucrados en dicho peritaje, el tiempo presencial de los peritos en los lugares de trabajo a evaluar, entre otros factores. Todos estos elementos elevaron los costos de los casos periciados durante el año 2006. Por otra parte, el costo asociado a los peritajes es independiente a la variable género, es decir, no se aplican costos diferenciados por sexo, por este motivo no se considera la d
2. El sobrecumplimiento de este indicador se produce debido a que en la etapa de proyección de la meta, se consideró la tramitación de dos proyectos de ley, sin embargo, dado el cambio de Gobierno durante el año 2006 y las nuevas prioridades impulsadas por la Presidenta, tales como las 36 medidas para los primeros cien días de gobierno, implicaron la redefinición de los énfasis y prioridades políticas e institucionales de esta Subsecretaría. Consecuente con lo anterior, de los anteproyectos de ley trabajados por esta Subsecretaría seis fueron enviados a tramitación, sin perjuicio de aquellas iniciativas legales elaboradas por la institución y que aún no inician su etapa de tramitación. Respecto a la desagregación por sexo de este indicador, se debe consignar que dos de estos seis proyectos son iniciativas cuya población objetivo corresponden a mujeres, las otras cuatro iniciativas no aplican distinción por sexo.
3. El sobrecumplimiento de este indicador se explica, fundamentalmente, porque los puestos de trabajo calificados durante el período 2006 involucraron a un mayor número de trabajadoras y trabajadores, a diferencia de lo ocurrido con los puestos de trabajo calificados el año precedente. Esta situación se presentó especialmente en los puestos de trabajo asociados a los Servicios de Salud, que ocupan el tercer lugar de presencia después de los puestos de trabajo de la Minería y el rubro Transportes. Estos rubros asocian una mayor cantidad de trabajadores por puesto de trabajo, por lo que un mayor número de trabajadores obtuvieron el beneficio de que su puesto de trabajo fuera calificado como trabajo pesado.
4. El no cumplimiento de este indicador se explica, fundamentalmente, porque un 43,3% de las solicitudes de calificación asociadas al año 2006, ingresaron durante el trimestre octubre-diciembre, lo cual significa que no se alcanzan a registrar como casos calificados. Estos casos ingresados en el trimestre octubre-diciembre serán contabilizados como calificados durante enero y/o febrero del año 2007.

• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 7 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³⁷ 2006/ 2005	Notas
				2004	2005	2006		
Iniciativas Legales	Tasa de variación del número de ciudadanos acogidos a Convenios Internacionales pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual	$((\text{Número de ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual acogidos a los beneficios de Convenios Internacionales } t / \text{Número de ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual acogidos a los beneficios de Convenios Internacionales } t-1) - 1) * 100$	%		48%	16%	33%	(1)
Estudios del Sector Seguridad Social	Porcentaje de Plazas Previsionales realizadas en el año t respecto de las programadas para el año t	$(\text{Número de Plazas Previsionales finalizadas en el año } t) / (\text{Número de Plazas Previsionales Programadas para el año } t) * 100$	%	100%	100%	100%	100%	
Iniciativas Legales	Tasa de variación del número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Previsional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales.	$((\text{Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Previsional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales } t / \text{Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Previsional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales } t-1) - 1) * 100$			52%	30%	58%	(1)
Puestos de Trabajo Calificado	Tasa de Variación de Trabajadores asociados a puestos de Trabajo Pesado que sobrecotizan por concepto de la Ley 19.404	$((\text{Número de trabajadores asociados a puestos de trabajo pesado que sobrecotizan en el año } t / \text{Número de trabajadores asociados a puestos de trabajo pesado que sobrecotizan en el año } t-1) - 1) * 100$	%		21%	16%	76%	(1)

(1) el comportamiento que presentan estos indicadores es azaroso, las personas que acceden a beneficios derivados de estos instrumentos lo hacen a través de demanda espontánea, por ello es que pueden presentar diferencias difíciles de predecir.

37 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.

• **Anexo 5: Programación Gubernamental 2006**

Cuadro 8

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Diseñar políticas y normativas en materia de servicios sociales, salud laboral y cultura previsional dirigidas en especial a grupos vulnerables, pensionados(as) y personas con discapacidad.	Proyecto Intergeneracional de Cultura Previsional	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: BAJO 3º Trimestre: INCUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Reglamento para la Reeducación Profesional, de acuerdo a la Ley 16.744 respecto a las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: MEDIO 3º Trimestre: BAJO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Perfeccionar y desarrollar el régimen de pensiones, asistencial y de seguridad social, ampliando la cobertura, rentabilidad y transparencia, fomentando la equidad y focalización.	Ley de Accidentes de Trayecto	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: BAJO
	Otorgar reajuste extraordinario a pensiones más bajas (Medida N° 4, plan 100 días)	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: MEDIO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Otorgar acceso automático a las pensiones asistenciales para quienes cumplan los requisitos, señalados en el DL. N° 869, de 1975. (Medida N° 5, plan 100 días)	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Elaboración de Proyecto de Ley que regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones e incorpora a los menores bajo medida de protección como causantes de asignación familiar. (Medida N° 6-A, plan 100 días)	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Monitoreo al funcionamiento a los tribunales de cobranza.	Iniciativas Legales	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: MEDIO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Fortalecer las relaciones internacionales en Seguridad Social, que tiene por finalidad atender las necesidades de Seguridad Social que enfrentan los trabajadores migrantes, por medio de la elaboración y tramitación de convenios Internacionales de Seguridad Social.	Convenios Internacionales de Seguridad Social.	Convenios Internacionales de Seguridad Social	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Gestión y Aseguramiento de calidad en el interior de la Subsecretaría de Previsión Social.	Gestión y Aseguramiento de calidad en el interior de la Subsecretaría de Previsión Social.		1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO

Cumplir una eficiente calificación de los puestos de trabajo con el fin de aportar en una mejor calidad de vida de los trabajadores, a través de una revisión y análisis del puesto de trabajo.	Elaborar estadísticas de Calificación de Puestos de Trabajo por parte de la Comisión Ergonómica Nacional (CEN).	Puestos de Trabajo Calificados	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Análisis de puestos de trabajos calificados como pesados, por región y actividad económica para el año 2005	Puestos de Trabajo Calificados	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Análisis de puestos de trabajo calificados como pesados, en relación al número de personas sobrecotizando, identificados por sexo en cada una de las regiones del país.	Puestos de Trabajo Calificados	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO

- Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006**

		Cuadro 9 Cumplimiento PMG 2006						Prioridad	Ponderador	Cumple
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación							MEDIANA	10%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo							MEDIANA	10%	✓
	Evaluación de Desempeño							ALTA	12%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s									
	Gobierno Electrónico							MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión							ALTA	12%	✗
	Auditoría Interna							ALTA	12%	✗
	Gestión Territorial							MEDIANA	10%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público							MENOR	5%	✓
	Administración Financiero-Contable							ALTA	12%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género							ALTA	12%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 76,00%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s	Se excluye: El Servicio no atiende usuarios finales

Cuadro 10 Cumplimiento PMG años 2003 – 2005			
	2003	2004	2005
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	100%	88%

• **Anexo 7: Transferencias Corrientes³⁸**

Cuadro 11					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2006 ³⁹ (M\$)	Presupuesto Final 2006 ⁴⁰ (M\$)	Gasto Deven- gado (M\$)	Diferencia ⁴¹	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	38.255.-	70.975.-	37.419.-	33.556.-	
Inversión Real					
Otros Peritajes Ley N° 19.404					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ⁴²					
TOTAL TRANSFERENCIAS	38.255	70.975	37.419	33.556	

38 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

39 Corresponde al aprobado en el Congreso.

40 Corresponde al vigente al 31.12.2006.

41 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

42 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica Nacional.

Cuadro 12 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴³		Avance ⁴⁴	Notas
		2005	2006		
Días No Trabajados Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	2,88	0,99	290,90	D
Razón o Tasa de Rotación de Personal Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	18,18	53,30	293,17	A
Movimientos de Personal Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	0	0
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	0	0
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	15,15	20,00	132,01	A
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	3,03	33,30	1.099,00	A
• Tasa de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	2,00	0,87	228,57	D
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos y promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0	0	0
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios a contrata recontratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t)/(Contrata Efectiva año t)*100	20,83	9,09	229,15	D

43 La información corresponde al período Enero 2005 - Diciembre 2005 y Enero 2006 - Diciembre 2006.

44 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. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 12
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴³		Avance ⁴⁴	Notas
		2005	2006		
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	75,75	100,00	132,01	A
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.					
Porcentaje de becas ⁴⁵ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0	0	0	0
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t /N° de funcionarios capacitados año t)	11,60	15,60	134,48	A
Grado de Extensión de la Jornada Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	7,12	7,08	100,56	D
Evaluación del Desempeño ⁴⁶ Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100%	100%	0	0
	Lista 2 % de Funcionarios	0	0	0	0
	Lista 3 % de Funcionarios	0	0	0	0
	Lista 4 % de Funcionarios	0	0	0	0

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

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

- **Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 13 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁸
Subsecretaría de Previsión Social	27 (se consideran funcionarios suplentes)	6	100%	4%
Programa Comisión ergonómica Nacional	05	3	100%	4%

47 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

48 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

- **Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional al 31 de diciembre de 2006**

BOLETÍN: 4742-13
Descripción: Proyecto de Ley que Perfecciona el Sistema Previsional.
Fecha de ingreso: 19 de Diciembre de 2006
Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional en el Congreso Nacional. Con fecha 6 de marzo de 2007, se da cuenta del Mensaje 679-354 que hace presente la urgencia Simple del proyecto.

BOLETÍN: 4204-13
Descripción: Proyecto de Ley que regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares e incorpora nuevo causante de dicho beneficio.
Fecha de ingreso: 16 de Mayo de 2006
Estado de tramitación: al 31 de diciembre de 2006, el proyecto se encontraba en su primer trámite constitucional. Actualmente la tramitación se encuentra terminada, estando el proyecto aprobado por el Senado.

BOLETÍN: 4734-10
Descripción: Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República del Ecuador suscrito en Santiago el 23 de enero de 2006 y el Acuerdo que lo corrige, adoptado por las Partes mediante intercambio de notas, fechadas en Santiago el 25 y 29 de mayo de 2006.
Fecha de ingreso: 19 de Diciembre, 2006
Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional / Senado