



BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Superintendencia de Seguridad Social

Marzo 2019
Huérfanos N° 1376, 226204400 – 226204500
www.suseso.cl





ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2018	8
4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022	20
5. Anexos	28
Anexo 1: Identificación de la Institución	29
Anexo 2: Recursos Humanos	33
Anexo 3: Recursos Financieros	40
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018	45
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018	47
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)	48
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	48
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018	50
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018	52
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018	53
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	57
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019	57
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018	59

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Superintendencia de Seguridad Social. Avances de la Gestión 2018.

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

Se emitieron un total de 71.790 dictámenes, los cuales estuvieron relacionados con reclamaciones de salud laboral de la Ley N°16.744 (28,5%); con reclamaciones de licencias médicas (56%); con reclamaciones por subsidio por incapacidad laboral (7,3%); con reclamaciones sobre prestaciones régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar (4,6%).

En el marco sancionatorio de los médicos grandes emisores Ley N° 20.585, se aplicaron 152 sanciones, con un total de 2.319,5 UTM aplicadas, equivalentes a M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión. Asimismo, se aplicaron sanciones a 9 contralores de Isapres, por un total de 75 UTM equivalentes a M\$ 3.626.

En materia normativa, la Superintendencia emitió las Circulares N° 3.400 y N° 3401, que imparten instrucciones en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.054, que elimina la distinción entre obreros y empleados.

En uso de las atribuciones legales, el Servicio elaboró la Circular N° 3394, a través de la cual impartió instrucciones a las entidades administradoras de los regímenes de seguridad social fiscalizados, respecto de la implementación y operación del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), que cambia radicalmente el

proceso contencioso, todo lo cual permitirá acortar radicalmente los tiempos de respuesta, dar más certidumbre sobre los procesos y mejorar la calidad de atención a los usuarios, convirtiendo a SUSESO en una institución de vanguardia en el proceso de modernización del Estado.

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


NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), es una institución fiscalizadora, autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión es: regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social garantizando el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social. La SUSESO cuenta con una dotación de 279 funcionarios (149 mujeres y 130 hombres), contamos con Oficinas de Atención a la Ciudadanía en todas las regiones del País, incluida la recientemente creada Región de Ñuble. Se encuentra dividida en dos Intendencias: la Intendencia de Beneficios Sociales (IBS) y la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT).

La IBS fiscaliza a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), Servicios de Bienestar del sector público y administra recursos de fondos nacionales para el pago de beneficios que el Estado ha dispuesto en una diversidad de programas, tales como el Aporte Familiar Permanente, Subsidio Único Familiar y otros. A través de esta misma Intendencia, somos, la última instancia de reclamación ante el rechazo de una licencia médica de salud común, ya sea por una ISAPRE o FONASA, además tiene a cargo la fiscalización de los médicos que son altos emisores de licencias médicas (Ley N°20.585), y se hizo cargo de la coordinación y la implementación de la Ley N°21.063, denominada "Ley SANNA", por esta materia se dictaron las Circulares N°3346, N°3363, N°3364, N°3367 y N°3397.

La ISESAT fiscaliza a las Mutualidades de Seguridad que administran el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, a los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público y, es la última instancia de reclamación ante el rechazo de calificación de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

Durante el año se emitieron un total de 71.790 dictámenes, incrementando en un 26,4% los emitidos en el 2017 (56.805 dictámenes emitidos en año 2017).

Respecto de las sanciones en el marco de la Ley N°20.585, se aplicaron 152 sanciones a profesionales médicos y 9 sanciones a Contralores de Isapres, y en el marco de la Ley N° 16.744 2 sanciones a Mutualidades de Empleadores.

En el ámbito normativo, se destacan la emisión de la Circular N°3390 sobre trabajo pesado y Circular N° 3389 sobre Gobierno Corporativo de Mutuales. Asimismo, se emitieron las Circulares N°3.400 y N°3401 que imparten instrucciones en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.054, que elimina la distinción entre obreros y empleados de la Ley N°16.744.

En el mes de agosto, se finalizó el proceso de selección de Proyectos de Investigación e Innovación en el marco de la Ley N°16.744, destacando en especial "Realización del Trabajo de Campo para la Validación y Estandarización del Cuestionario COPSOQ 3 en Chile", que permitirá poner al día este mecanismo de diagnóstico de los riesgos psicosociales laborales.

Las áreas de apoyo (Tecnología y Operaciones, Atención de Usuarios, Fiscalía, Estudios, Comunicaciones, Control de Gestión, Auditoría Interna y Administración y Finanzas) han desarrollado planes y programas que han complementado el proceso de modernización institucional, la visibilidad de la Superintendencia y difundido los principios de seguridad social. No obstante, el hito más relevante del año es la puesta en régimen, a partir de diciembre, del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE) que cambia radicalmente el proceso de resolución de reclamaciones en SUSESO, lo cual permitirá acortar radicalmente los tiempos de respuesta, dar más certidumbre sobre los procesos y mejorar la calidad de atención a los usuarios, convirtiendo a SUSESO en una institución de vanguardia en el proceso de modernización del Estado.

Se sistematizó la normativa en el Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; se puso en operación y se normó todo lo vinculado a la Ley SANNA; se llevó a cabo la fusión de las Cajas de Compensación Gabriela Mistral y Los Héroes.

Se continuó con el grado de presencia mediática en medios nacionales y regionales, con un enfoque ciudadano, en el marco de capacitaciones se obtuvo una cobertura de 2.064 personas a nivel país, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, además, como su cuarto eje de acción divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile.

En el plano internacional, el punto culmine fue la realización en el mes de noviembre, del "III Foro Internacional de Cooperación Política Pública, para la Gestión de Riesgos Psicosociales y manejo de estrés en el Trabajo", el cual contempló la participación de las máximas autoridades del Ministerio del Trabajo, con financiamiento de AGCI, junto a especialistas internacionales de los países de la Alianza del Pacífico, más Argentina y España.

En materia de Estudios, se emitió mensualmente un Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe anual conjunto (FONASA, SIS y SUSESO), que entrega información estadística sobre uso de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral en Chile.

Para el año 2019, se espera seguir potenciando el modelo de Supervisión Basado en Riesgos en las Cajas de Compensación y Mutualidades; generar nueva normativa en el ámbito de Beneficios Sociales y Ley N° 16.744; y la consolidación del Proyecto de Mejora Integral de la Gestión SUSESO (Proyecto BID).



CLAUDIO REYES BARRIENTOS
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

3. Resultados de la Gestión año 2018

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

Programa de Gobierno “Pensiones Dignas”

Para este compromiso la Superintendencia de Seguridad Social apoyó enviando Informes, Propuestas y Sugerencias al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la elaboración del proyecto de Ley de Reforma Previsional presentado durante el año.

Discurso Cuenta Pública

Proyecto de Ley que obliga la incorporación de los trabajadores independientes y de los micro, pequeños y medianos empresarios a la cotización previsional. Elaboración de la normativa asociada al Proyecto, tal como:

- 1) Modificatorio D.S. N°67
- 2) Derogatorio D.S. N°26
- 3) Circular conjunta con TGR, SII, e IPS sobre transferencia de datos
- 4) Circular sobre SIL acceso y cálculo.

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

Intendencia de Beneficios Sociales

- i. **Fiscalización:** Se perfeccionó el modelo de Supervisión Basado en Riesgo, con la construcción de un nuevo Panel de monitoreo y la estandarización de los mapas de riesgos de las entidades fiscalizadas.
- ii. **Regulación:** La entrada en vigencia de la Ley N°21.063 (Ley SANNA), implicó generar una normativa que permitiera su implementación y funcionamiento.
- iii. **Contencioso:** Se aportó participativamente en el desarrollo del Sistema PAE (Procedimiento Administrativo Electrónico), lo anterior, generó una serie de modificaciones a los procesos, a las definiciones y formas de trabajo, lo que permitirá responder de mejor forma en los plazos comprometidos a la ciudadanía.
- iv. **Trabajo Intersectorial:** Se continuó con el trabajo en la Comisión Asesora para la Inclusión Financiera, incorporando a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar en la Estrategia Nacional de Educación Financiera.
- v. **Servicios de Bienestar del Sector Público:** Se desarrolló e implementó el sistema SISBI, creado para apoyar la labor de reporte de información vía web, por parte de los Servicios de Bienestar.

- vi. **Fondos Nacionales:** Se controló un gasto total equivalente a M\$ 866.281.015, donde destaca el Aporte Familiar Permanente 2018, que llegó a más de 3,1 millones de beneficiarios, lo que significó un monto de más de 144 mil millones de pesos.

Principales acciones desarrolladas en los aspectos fiscalizador y supervisor.

Fiscalización

Se realizaron 416 actividades de fiscalización, incorporando a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Entidades Filiales de Cajas de Compensación, Servicios de Bienestar del Sector Público, Instituto de Previsión Social, ISAPRES, Entidades Administradoras del Régimen Previsionales, SENCE, COMPIN y Organismos Administradores de la Ley N°16.744.

Lo anterior, se centró principalmente en el Régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Régimen de Servicios de Bienestar del Sector Público, Régimen de Subsidio por Incapacidad Laboral, Régimen de subsidios maternales, Régimen de prestaciones familiares y Régimen correspondiente a la Ley SANNA.

Cabe agregar como una actividad más de supervisión, la revisión de las rendiciones mensuales sobre pagos de subsidios de incapacidad laboral que hacen las Caja de Compensación ante esta Superintendencia, para los efectos de solicitar el reembolso del déficit a FONASA, que deben ser previamente autorizados por este Organismo, para lo cual existe un procedimiento que contempla varios cotejos y verificaciones de la información de licencias médicas que respaldan dichas rendiciones.

Como punto relevante vale mencionar las gestiones de fiscalización y supervisión realizadas en el proceso de fusión de la ex C.C.A.F. Gabriela Mistral con la C.C.A.F. Los Héroes; desde la detección de la aflictiva situación financiera, el monitoreo permanente de la gestión y de la labor de los auditores externos, que hicieron posible la aprobación de la fusión por todos los Organismos competentes (SUSESO, Fiscalía Nacional Económica, Comisión para el Mercado Financiero y el Ministerio del Trabajo), culminando con la instrucción del proceso sancionatorio que está en curso.

Supervisión y Control

La Superintendencia de Seguridad Social ha desarrollado una plataforma de supervisión de las distintas entidades, lo que ha permitido monitorear el comportamiento del otorgamiento de créditos sociales, así como también verificar los aspectos de carga financiera y endeudamiento de los afiliados, tanto de trabajadores como pensionados. En este mismo ámbito se monitorea el comportamiento de la tasa de interés de estos créditos, analizando su trazabilidad y su ajuste a la normativa vigente y el desempeño económico-financiero de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, verificando sus fuentes de financiamiento y su gestión de riesgo de mercado y liquidez.

Se hicieron mejoras al formulario web de los Servicios de Bienestar del Sector Público, incorporando fórmulas, validaciones y parámetros, todo ello orientado a que tanto el trabajo

de los Servicios de Bienestar como la revisión que efectúa la SUSESO, se realice de la manera más segura, rápida y eficiente posible.

Unidad de Control de Licencias Médicas

En el marco de la Ley N° 20.585, la Superintendencia de Seguridad Social, ha aplicado 152 sanciones a profesionales emisores por la emisión de licencias médicas con evidente ausencia de fundamento médico. Además, 9 sanciones a Médicos Contralores de ISAPRE, lo que corresponde al 17% del total de Contralores del país. Lo anterior, ha sido equivalente a 2.320 UTM (\$112.154.784) por concepto de multas y suspensión de la facultad de emitir licencias médicas por 1.170 días. Respecto a las multas a Médicos Contralores, corresponden a 75 UTM (\$3.626.475).

Cambio de la estructura organizacional de la Intendencia

A finales del año, se aprobó la nueva estructura orgánica y funcional de la Intendencia de Beneficios Sociales que modificó la estructura organizacional. La nueva estructura orgánica de la Intendencia tiene por objetivo mejorar y perfeccionar la gestión interna de las materias de su responsabilidad y con ello, especializar las funciones de sus profesionales y equipos de trabajo, en línea con las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social (Fiscalizar, Regular, Resolver y Capacitar).

Normativa relevante emitida

Durante el año, en el ámbito normativo, se destaca la implementación del Régimen correspondiente a la Ley del Seguro de acompañamiento de niños y niñas (SANNA) Ley N°21.063, entre las que podemos destacar: Circular N°3363, Circular N° 3364 y Circular N° 3367.

Gestión de Regímenes Previsionales y Asistenciales

La administración financiera de los Fondos Nacionales en el año significó para esta Superintendencia controlar un gasto total equivalente a M\$ 866.281.015 según lo que se desglosa a continuación:

FONDOS NACIONALES		GASTO año 2018, en M\$(*)	N° DE BENEFICIOS
Sistema Único de Prestaciones Familiares		73.575.496	
	Asignaciones Familiares y Maternales	72.628.431	N° promedio mensual de asignaciones familiares pagadas: 1.081.543
	Aportes para gastos de administración	947.065	
Sistema de Subsidios de Cesantía		11.809.464	
	Aportes para gastos de administración	116.461	
	Subsidios de Cesantía del D.F.L. N° 150	33.857	N° promedio mensual de subsidios pagados: 234
	Indemnizaciones del D.F.L. N° 243	11.659.146	6.617 pagadas en el año.

Sistema de Subsidios Maternales	498.865.104	Total, de subsidios iniciados en el año: 468.455
Por reposo Pre y Postnatal	266.490.586	194.920 subsidios iniciados
Por permiso Postnatal Parental	181.256.518	95.439 subsidios iniciados
A mujeres sin contrato vigente (art 3° Ley N°20.545)	74.580	50 subsidios iniciados
Por Enfermedad Grave del niño menor de un año	51.043.420	178.046 subsidios iniciados
Fondo Nacional de Subsidio Familiar	282.030.951	N° promedio mensual: 2.019.906 de causantes
TOTAL FONDOS NACIONALES	866.281.015	

Fuente: Información contable de los Fondos Nacionales e información estadística elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social sobre la base de la que entregan mensualmente las distintas entidades.

Aporte Familiar Permanente de Marzo 2018: Esta Superintendencia efectúa anualmente el proceso de determinación del Aporte Familiar Permanente, también conocido como Bono Marzo. En marzo de 2018, procesó los casos correspondientes a los beneficiarios de asignación familiar o maternal y de subsidio familiar, con causantes con reconocimientos vigentes al 31 de diciembre de 2017, generando las nóminas correspondientes para ser pagadas a través del Instituto de Previsión Social y de los Servicios Públicos, conforme a la normativa vigente, habiéndose emitido nóminas por un total de 3.119.900 aportes hasta diciembre de 2018, beneficiando a un total de 1.531.691 familias. El detalle se visualiza en el cuadro siguiente:

Detalle origen del Aporte	N° de beneficiarios	N° de causantes con derecho al Aporte
<i>Asignación Familiar y Maternal</i>	695.450	1.062.301
<i>Subsidio Familiar</i>	836.241	2.057.599
Total	1.531.691	3.119.900

Ley N° 21.063 (Sanna): Durante el año 2018 entró en vigencia la Ley N° 21.063 que estableció un seguro obligatorio para los padres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud, beneficio que durante el año 2018 fue solicitado por 490 padres y madres correspondientes a 444 subsidios iniciados (niños enfermos) en el año, con el detalle que se indica en el cuadro siguiente:

Contingencia cubierta	Causante niño enfermo	Beneficiario Femenino	Beneficiario Masculino	Beneficiarios Totales
<i>Cáncer</i>	396	272	169	441
<i>Fase o estado terminal de la vida</i>	11	8	4	12
<i>Trasplante de órgano sólido</i>	37	25	12	37
Total	444	305	185	490

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el año 2018, se destacan las siguientes materias desarrolladas por la Superintendencia, todas orientadas a mejorar el sistema del Seguro Social contra Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744:

i. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores:

- **Vigilancia de Ambiente y Salud por exposición ocupacional a sílice:** Durante el año 2018 se puso en producción, para este riesgo, el Módulo Evaluación y Vigilancia Ambiental y de Salud de los Trabajadores (EVAST) en el Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), logrando registrar la información referente a las prestaciones que los organismos administradores realizan en sus empresas adherentes en este ámbito. Este Módulo permite identificar la geolocalización de las empresas y obtener la historia de la gestión del riesgo de ambiente y de salud, de las empresas y los trabajadores.

Por otra parte, durante el 2018 la Mesa Biministerial del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI) con los antecedentes estadísticos y de geolocalización aportados por SUSESO, desarrolló una estrategia de fiscalización conjunta entre las Seremías de Salud, la Dirección del Trabajo y SUSESO, generando un programa de fiscalización del PLANESI para el 2019, que incluye un curso de homologación de los conocimientos de los fiscalizadores tanto de salud como de trabajo a nivel nacional.

- **Otros avances en vigilancia ambiental y de salud de los trabajadores:** Se instruye a los organismos administradores respecto de su responsabilidad en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas, se instruye sobre las acciones que deben realizar los organismos administradores respecto de la vigilancia de ambiente y salud en los puestos de trabajo calificados como pesados y se instruyeron e incorporaron los diseños tecnológicos para el riesgo de plaguicidas y riesgos psicosociales laborales, los que se encuentran en etapa de implementación tecnológica.

ii. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Se elaboraron las instrucciones para la implementación de la Ley N°21.054, que pone término a la distinción entre obreros y empleados, que es uno de los compromisos asumidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al respecto, se impartieron instrucciones para el otorgamiento y continuidad de las prestaciones médicas y económicas de los trabajadores que tenían la calidad de obreros.
- **Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:** Se establecen metas a los organismos administradores sobre la asistencia técnica que deben entregar a sus empresas adherentes o afiliadas. Entre ellas se encuentran la identificación de peligros y evaluación de riesgos, lo que permite establecer medidas de prevención, control y corrección con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- **Actividades de capacitación:** Durante el año 2018 se avanzó en la implementación y rediseño del Módulo de Capacitación en SISESAT, lo que permitió agregar contenidos y descripción de los cursos que ofrecen los organismos administradores a sus empresas adherentes o afiliadas y a los trabajadores. Gracias a esto, es posible cuantificar específicamente los tipos de capacitación, las materias de seguridad y salud en el trabajo, las características de las empresas que realizan capacitación y la cantidad de trabajadores que realizan actividades de capacitación, entre otros.

En ésta misma temática, para abordar a las empresas más pequeñas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se promueve la figura preventiva del monitor, indicando que los organismos administradores deben capacitar a un determinado número de monitores.

- iii. **Implementación de la metodología SUSESO-ISTAS 21:** Se actualizó el Compendio de Normas de la Ley 16.744 en lo relativo a las responsabilidades de los organismos administradores en la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, lo que significó una nueva versión del Manual de uso del cuestionario SUSESO/ISTAS21 y un mejoramiento del funcionamiento de la plataforma SUSESO/ISTAS21. Asimismo, el cuestionario tanto en su versión breve como completa, fue traducido al idioma creolé, para que los trabajadores haitianos pudieran ser parte de la evaluación en los diversos lugares de trabajo en los que se han empleado.
- iv. **Trabajo intersectorial:** Se participó en diversas instancias de trabajo, mesas técnicas, algunas lideradas por SUSESO y otras por entidades públicas y/o privadas, en donde se trataron temas de seguridad y salud en el trabajo, generando material de difusión y se continúa trabajando en el desarrollo de guías técnicas, además, de análisis de temas relevantes de seguridad y salud en el trabajo, las que pueden dar origen a elaboración de normativas y/o políticas públicas en la materia.
- v. **Premiación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se entrega el Premio Tucapel González García, cuyo propósito es destacar a aquellas empresas o instituciones que desarrollan al interior de sus organizaciones una gestión preventiva de los riesgos laborales de excelencia.
- vi. **Difusión:** Participación en seminarios de materias relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, generados por entidades públicas y/o privadas, como universidades, Misterios y organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.
- vii. **Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:** Se publicó el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, elaborado en el contexto del Proyecto de Mejora Integral de los Procesos de Atención Ciudadana. El objetivo es contar con toda la normativa vigente emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (circulares y oficios normativos) en un sólo cuerpo normativo, el que entregará mayor certeza regulatoria y transparencia a todos los actores, aportando así a un mejor funcionamiento del sistema de seguridad social.

Principales acciones desarrolladas en el ámbito fiscalizador y supervisor.

En relación al régimen del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la ISESAT realizó 476 actividades de fiscalización distribuidas entre las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 (ACHS, MUSEG, IST), Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Administradores Delegados y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público, logrando una fiscalización integral a las prestaciones que otorga el Seguro, es decir en los ámbitos de las prestaciones médicas, preventivas de riesgos y económicas, poniendo además otro foco de la fiscalización en la gestión interna de las Mutualidades, así como su desempeño financiero y la evaluación de los elementos que conforman su gobierno corporativo, logrando consolidar las fiscalizaciones apoyadas en sistemas de información, lo que permite realizar análisis de información más integrales, monitoreando así de manera masiva y sistemática elementos del seguro tales como: consistencia en la afiliación; tasas de cotización; seguimiento de casos de accidentes y enfermedades, entre otros. Lo anterior, complementado con las fiscalizaciones en terreno, generando una optimización de los recursos y permitiendo abordar materias con mayor precisión y profundidad.

En materia de prestaciones preventivas de riesgos laborales, se destacan fiscalizaciones como: el funcionamiento y constitución de una muestra de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público; revisión del cumplimiento de la nueva normativa asociada a la calificación de accidentes laborales; inspección de la naturaleza y consistencia de los gastos imputados a prestaciones preventiva de riesgos en los estados financieros; verificación de realización de las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a contaminantes y riesgos específicos en el centro de trabajo por parte de los organismos administradores.

Por su parte, se fiscalizó la norma asociada con el proceso de calificación de origen de las enfermedades denunciadas como profesionales. El objetivo fue revisar, la implementación del formato actualizado de Evaluación de Puesto de Trabajo (EPT). En el contexto del trabajo realizado con sindicatos y/o asociaciones, se fiscalizaron las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo que los organismos administradores, le habían entregado, en particular los trabajadores recolectores de basura y los ferroviarios.

Difusión y Visibilización Institucional

Junto con lo anteriormente señalado, la Superintendencia de Seguridad Social, realizó una serie de acciones comunicacionales, en pos de difundir el trabajo realizado durante el año, entre las que se pueden señalar:

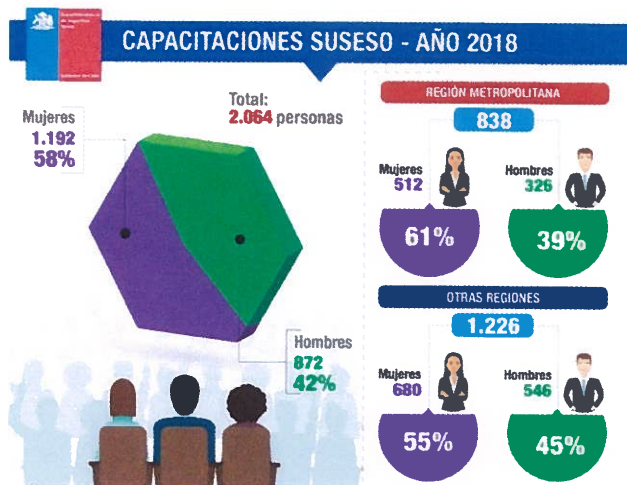
i. Actividades públicas tales como Seminarios, conversatorios

- En marzo de 2018, se presentó la el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que pone a disposición de la ciudadanía toda la regulación vigente emitida por la Superintendencia de Seguridad Social en relación a la Ley N° 16.744.

- En el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud del Trabajo, se presentó el Informe de Estadísticas de Accidentabilidad 2017. En la oportunidad, también se hizo entrega del Premio Tucapel González 2017, a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Durante los días 9 y 10 de mayo, la SUSESO participó en el Congreso Internacional PREVENCIÓN 2018, organizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
- En mayo de 2018, la Superintendencia realizó su Cuenta Pública ante representantes de organizaciones sindicales y sociales de la Región de O'Higgins, oportunidad en la que realizó un balance de la gestión correspondiente al año 2017.
- En el mes de julio con la presencia de autoridades de Gobierno, empresas públicas y privadas y centenares de trabajadores, representantes de Organismos Administradores de la Ley 16,744, el Consejo Nacional de Seguridad (CNS) entregó reconocimientos a las instituciones que durante el 2017 lograron efectivos resultados en la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- En el mes de julio la Superintendencia participó en la quinta versión del Summit denominado en esta oportunidad "Desafío 2020: Una mirada desde la prevención al nuevo mundo del trabajo" organizado por la Mutual de Seguridad de la CChC.
- En el mes de agosto se celebraron los 50 años de la Ley 16.744 que establece el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- En el mes de agosto se organizó y desarrolló el Tercer Encuentro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público, como parte de la asistencia técnica permanente que entrega esta institución a otros servicios del Estado.
- En el mes de septiembre Santiago, la Superintendencia de Seguridad Social, participó en el marco del 4to Congreso Latinoamericano Tecnología y Negocios América digital "Caso de éxito de IA (Inteligencia Artificial) aplicado a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para la modernización de procesos de atención ciudadana".
- En el mes de noviembre de 2018, se desarrolló la tercera versión del Foro Internacional "Políticas Públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral", organizado por la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para compartir sus experiencias y aprendizajes.
- Durante el mes de diciembre, la Superintendencia de Seguridad Social, participó en la inauguración del Seminario Transformación Digital en Prevención de Riesgos organizado por DUOC UC y las Escuelas de Ingeniería, Construcción y Recursos

Naturales, donde se presentó y expuso la experiencia de modernización de nuestra Superintendencia.

ii. Capacitaciones:



En el marco del programa regular de capacitaciones implementado por la Superintendencia de Seguridad Social, durante el año se capacitó a 2.064 personas a lo largo de todo el país. Estas capacitaciones se enmarcan dentro de los ejes de acción de la Superintendencia, que además de regular, fiscalizar y resolver, considera la capacitación como su cuarto eje de acción para divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile.

Del total de personas capacitadas, el 58% fueron mujeres (1.192) mientras que el restante 42% fueron hombres (872).

Las principales temáticas abordadas fueron:

- **Ley SANNA.**
- **SUSESO - ISTAS 21.**
- **Licencias Médicas.**
- **Ley 16.744.**
- **Comités Paritarios.**

iii. Convenios:

- Durante el año 2018 se suscribe un Convenio con la Policía de Investigaciones de Chile para implementar sistema de intercambio de datos específicos relativos a personas nacionales y extranjeras que se encuentren contenidos en las bases de datos de la PDI
- Además, con el Instituto de Previsión Social se estableció un procedimiento de transferencia de la información administrativa respecto de las personas que sean

asignatarias de una pensión de invalidez, en cumplimiento de lo dispuesto en el N°1 del artículo 6° de la ley N° 21.015.

- Con el Servicio Registro Civil e Identificación para consulta sobre estado de vigencia de documentos de identidad, bajo la modalidad servicio Web en línea
- Asimismo, con la Fundación Carlos Vial Espantoso para promover y fortalecer el bienestar laboral y social de trabajadores y empleadores al interior de las empresas de Chile.
- En el mes de octubre de 2018 la Superintendencia de Seguridad Social, junto con la Cámara Marítima y Portuaria, firmaron un convenio de colaboración entre ambas entidades que busca fortalecer prácticas exitosas en materia de seguridad laboral y enfermedades profesionales en puertos.
- Participación Convenio para crear el Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas en Chile (CIAPAT) de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- La Superintendencia suscribe un convenio de colaboración para la realización de la investigación FONDECYT de iniciación N°11160583 titulado “Factores de riesgo psicosocial y justicia organizacional como predictores de la salud mental y satisfacción laboral: un estudio longitudinal de trabajadores chilenos”, desarrollado Viviana Rodríguez Díaz, académica e investigadora de la Universidad de Valparaíso.

iv. Académico

- En el marco del Proyecto de Modernización Institucional de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), funcionarios/as de la institución se capacitaron en un curso de Ciencia de Datos durante los meses de agosto, septiembre y octubre del año 2018.
- En el mes de abril la Superintendencia de Seguridad Social capacitó sobre instrumento SUSESO-ISTAS 21 a la Cámara de Comercio Franco Chilena, en el marco de la realización de un seminario sobre la materia organizado por la OTIC de dicho organismo.
- En el mes de noviembre de 2018 se realizó en el Instituto de Estudios Judiciales el curso "Seguridad Social" en el marco del programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial de Chile impartido por profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Durante el año, se realizó la capacitación “Investigación de accidentes del Trabajo a través del método de Árbol de Causas” dirigido a expertos en prevención de los organismos administradores del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, administración delegada, profesionales de la Superintendencia y Dirección del Trabajo.

Modernización Institucional

El ejercicio de su función pública, la Superintendencia no puede estar al margen de los avances tecnológicos. Si bien se reconoce el carácter instrumental de las tecnologías, no es posible desconocer que con su uso se pueden obtener logros de manera más eficaz y eficiente, guiados por los principios orientadores del Gobierno Electrónico, a saber: ser transformador, en cuanto modificar sustantivamente los actuales procedimientos de funcionamiento; al alcance de todos, asegurando el acceso a todos los ciudadanos; fácil de usar, en tanto las tecnologías sean simples y sencillas para los usuarios; mayor beneficio comparativo de la utilización de las TICs; y cumplir con los estándares de seguridad, privacidad y registro.

Desde un enfoque ciudadano, lo más relevante es la resolución de reclamaciones presentadas en contra de las entidades fiscalizadas, correspondiendo a esta entidad la resolución en definitiva respecto a los derechos que amparan a los trabajadores y pensionados, en aquellas áreas que son de competencia de esta Entidad Fiscalizadora.

La Superintendencia de Seguridad Social postuló al “Programa de Mejora de la Gestión Pública y de los Servicios al Ciudadano” (CH-L1085) con el “Proyecto de Mejora Integral de los procesos de atención ciudadana de la Superintendencia de Seguridad Social”.

El proceso de diseño, desarrollo, pruebas y certificación del Proyecto finalizó en diciembre de 2018, razón por la cual entró en estado de producción, precisándose a continuación los principales avances y logros del Proyecto en el 2018:

- a) Aplicación en plataforma vigente hasta noviembre de 2018, lo cual contribuyó a acortar los tiempos y hacer más eficiente el proceso.
- b) Se continuó y consolidó el proceso de digitalización de expedientes, digitalizando más de 20.000 expedientes, lo cual ha permitido que su almacenamiento, gestión y acceso sean más eficientes.
- c) Cierre del proceso de estudio y resolución de reclamaciones en formato digital, instalando un modelo que permitió comprobar la factibilidad del trabajo remoto y la utilidad de interactuar por medio de formatos electrónicos.
- d) Se conformaron las mesas de trabajo técnica para lograr interactuar con las entidades fiscalizadas por medio del nuevo “Procedimiento Administrativo Electrónico” de la Superintendencia, ya sea por medio de interfaz web o en forma integrada.
- e) Aplicación durante todo el año del Plan de Gestión del Cambio, que permitió, por medio de acciones planificadas e integradas en un plan de acción, prevenir, eliminar o mitigar riesgos asociados al cambio que se implementó en la institución.
- f) El 29 de noviembre del 2018 salió en producción la nueva solución tecnológica “Procedimiento Administrativo Electrónico”, el cual considera:

- Nuevo modelo de atención de usuarios: que se traduce en la implementación de la “Superintendencia en Línea” que supone interacción 100% electrónica y por tanto “cero papel”.
 - Nuevo modelo de interacción con entidades: expresado en la “Integración de Sistemas y Procesos” para capturar datos.
 - Nuevo modelo de gestión y resolución de expedientes: conformando Expedientes Electrónicos y que además en un futuro incluirá la posibilidad de predecir casos.
- g) Implementación del nuevo módulo de Normativa y Jurisprudencia; el cual incluyó una nueva forma de relacionar y etiquetar la normativa; e integró medios de búsqueda por medio de temas de interés.
- h) Lanzamiento del Primer Portal de la Seguridad Social en Chile, que consolida en un solo sitio toda la información que la institución tiene de las personas.

Licencia Médica Electrónica (LME)

Durante el año 2018, se conforma mesa de trabajo multisectorial, dentro de la cual se llevan a cabo múltiples acciones que tienen por finalidad aumentar la tasa de penetración de la LME, así como mejorar la gestión de las entidades involucradas en sus procesos de tramitación, pronunciamiento y pago de subsidios por incapacidad laboral. Durante 2018 se emitieron más de 3,1 millones de LME, con un nivel de tramitación electrónica por parte de los empleadores cercano al 60%.

Dentro de los desafíos para 2019 se encuentra la implementación de la LME laboral, haciendo partícipe del modelo a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Con esto, podrán emitirse, tramitarse y calificarse electrónicamente, licencias extendidas por un accidente del trabajo o enfermedad profesional. Del mismo modo, se analizará la emisión de LME tipo SANNA, de forma de abarcar todos los posibles usos del formulario de Licencia Médica mediante soporte electrónico.

Respuesta a reclamaciones y Atención Ciudadana.

La Superintendencia de Seguridad Social, entre otras funciones, debe resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios.

Entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2018 se recibieron 70.358 solicitudes ciudadanas, en las que se solicitaba el pronunciamiento de esta Superintendencia por presentaciones, apelaciones y reclamos en contra de resoluciones o decisiones emanadas de las entidades y materias fiscalizadas, producto del estudio y análisis, durante este período la Superintendencia dio respuesta a 73.604 solicitudes, esta última cifra corresponde a un 104,6% de respuesta a las solicitudes, lo anterior, provocó una disminución del stock inicial en un 19,6%, según se puede apreciar en el siguiente cuadro:

RESUMEN DE EXPEDIENTES DEL CONTENCIOSO - ADMINISTRATIVO

Año 2018

Materia	Stock Inicial (01/01/2018)	Expedientes Iniciados	Expedientes Cerrados	Dictámenes Emitidos	Stock Final (01/01/2019)
Reclamaciones de Salud Laboral, Ley 16.744	5.432	18.161	20.787	20.436	2.806
Reclamaciones de Salud Común (Licencias Médicas)	7.942	40.575	40.619	40.207	7.898
Subsidio por Incapacidad Laboral	1.332	5.157	5.524	5.254	965
Prestaciones Régimen CCAF Ley 18.833	772	3.298	3.390	3.294	680
Bonos (Leyes N° 20.506; 20.605; 20.665 y 20.743)	139	585	600	590	124
Asignación Familiar	327	362	525	504	164
Servicios de Bienestar del Sector Público	14	56	52	44	18
Subsidios (Ley 20.338, Cesantía, SUF, Ley 20.255)	40	33	57	56	16
Juicios	156	415	291	46	280
Requerimiento Judicial	15	479	467	443	27
Post Natal Parental	22	26	38	34	10
Beneficios SANNA	0	4	0	0	4
Corrección Dictamen SUSESO	0	47	4	4	43
Cumplimiento de Dictamen	0	39	1	1	38
Reposición Dictamen SUSESO	0	39	4	4	35
No es competencia de SUSESO	0	8	1	1	7
Solicitudes hacia la Superintendencia	358	1.074	1.244	872	188
Totales	16.549	70.358	73.604	71.790	13.303

FUENTE: Sistema de Gestión de Solicitudes (Workflow Institucional) - Sábana de Datos PAE

4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

Intendencia de Beneficios Sociales

Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Para el año 2019, el Plan Anual de fiscalización contempla un total de 533 actividades de fiscalización a desarrollar, las cuales se distribuyen principalmente en Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Entidades Administradoras del Régimen y Servicios de Bienestar del Sector Público. Las actividades anteriores están sujetas a los potenciales cambios del plan de fiscalización debido a las contingencias y/o nuevas orientaciones de fiscalización las entidades.

Además, la creación del Departamento de Fiscalización y Supervisión, potenciará la gestión de los procesos internos de fiscalización mediante la implementación actualizada del “Manual de Fiscalización de la Intendencia de Beneficios Sociales”, involucrando a los fiscalizadores en los nuevos procesos, las herramientas de control y seguimiento de las fiscalizaciones, estandarizando los procedimientos e identificando oportunidades de mejora en los procesos de fiscalización y supervisión.

Del mismo modo y en línea con los compromisos de desempeño, se potenciarán las actividades relacionadas al Panel de Control y a las Matrices de Riesgo de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, potenciando la visión integral del riesgo operacional y de sus sistemas de control interno.

Normativas

Considerando la creación del Departamento Normativo, se han establecido las condiciones necesarias para avanzar en un plan de mejora integral que permita estandarizar, documentar y mejorar los procesos normativos que desarrolla la Intendencia de Beneficios Sociales.

Es por ello que se encuentra en implementación una serie de procesos que permitirán potenciar la elaboración de nueva normativa, con una visión integral del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en base a los roles y responsabilidades asignadas a dicho Departamento.

Al mismo tiempo debemos iniciar un proceso tendiente a modificar en el largo plazo la Ley N°16.833, que permita una modernización al mismo tiempo que una validación social de la C.C.A.F.

Contencioso

El nuevo Departamento Contencioso tendrá por objetivo el analizar y proponer oficios/resoluciones que den respuesta a las presentaciones y reconsideraciones interpuestas en la Superintendencia de Seguridad Social, en materia de los diversos Regímenes de la Intendencia de Beneficios Sociales, procurando una mejora continua en este proceso, tanto en lo que se refiere a la gestión que sea de su competencia como en el tiempo y forma/calidad de la elaboración de las respuestas.

Lo anterior genera nuevos desafíos al incorporar a este Departamento en el Sistema PAE (Procedimiento Administrativo Electrónico) que busca agilizar los procesos y tiempos de respuesta ante las reclamaciones de la Ciudadanía, y bajo esta nueva estructura, organizar las materias reclamadas, sistematizar los requerimientos, establecer los flujos de tramitación, verificar los tiempos de respuesta, agilizar la gestión de información y datos y reducir el tiempo de respuesta a las reclamación de la ciudadanía, entregando respuestas oportunas a sus requerimientos.

Intendencia Seguridad y Salud en el Trabajo

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Implementación de acciones contenidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre estas acciones están:

- Incrementar las metas a organismos administradores en el tema de asistencia técnica en identificación de peligros y evaluación de riesgos, capacitación de monitores, trabajadores e integrantes de comité paritarios en sectores priorizados por esta Superintendencia.
- Incorporación de nuevos agentes de riesgo en EVAST.

- Actualizar el Cuestionario SUSESOS/ISTAS.
- Desarrollar estrategias para el reconocimiento de enfermedades profesionales.

Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST)

Para el 2019 se desarrollará en el ámbito de EVAST el diseño tecnológico de “Traspaso de información entre Organismos Administradores de la Ley” respecto de la vigilancia de ambiente y de salud de los centros de trabajo y, por lo tanto, de las entidades empleadoras. Lo anterior, tiene por objetivo contar con una trazabilidad de las actividades de vigilancia de ambiente y salud realizadas por los organismos administradores, sin que dicha información se pierda ante el traspaso de las empresas entre mutualidades. Con esto, se quiere facilitar la gestión de los riesgos en las empresas al mantener la continuidad en la información y un uso más eficiente de los recursos, permitiendo además, permitirá que los organismos administradores otorguen de manera oportuna las prestaciones a las empresas adherentes o afiliadas y a sus trabajadores.

SUSESOS-ISTAS 21

Durante el presente año se iniciará el trabajo de campo para la validación y estandarización del Copenhagen Psychosocial Questionnaire 3, (COPSOQ 3) en nuestro país.

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Mantener su actualización periódica y continuar con la difusión de este compendio entre los usuarios para instalarlo como una herramienta de consulta normativa accesible al ciudadano que requiere conocer del Seguro y su funcionamiento.

Nueva Normativa

- Evaluar la adecuada implementación de la Ley N°21.054, que puso término a la distinción entre obreros y empleados: analizar los procesos implementados por el ISL para el otorgamiento de las prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744, así como, la suficiencia de los recursos humanos, materiales y económicos.
- Por su parte, es necesario impartir normas para la implementación de la Ley N°21.133 que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.
- Entre las normas que se deben impartir durante el 2019, se encuentran aquellas necesarias para la implementación de la licencia médica electrónica en aquellos accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que requieran reposo médico (licencia médica electrónica tipo 5 y 6).

- Se debe continuar avanzando en el desarrollo del módulo de vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores del SISESAT, incluyendo los antecedentes de la exposición de los trabajadores a otros agentes de riesgos.
- Modificar D.S.285 y avanzar hacia una nueva regulación en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) del Sector Público

- Instaurar la realización anual de seminarios dirigidos a CPHS, para poder entregar lineamientos y recomendaciones a los integrantes de CPHS del sector público.
- Implementar reporte electrónico de los CPHS del sector público para fortalecer el proceso de fiscalización.
- Actualizar el compendio de normas con la regulación sobre CPHS del sector público.

Fiscalización Organismos Administradores Seguro Ley 16.744

- Aplicar en las fiscalizaciones una “visión de proceso” en todas las fiscalizaciones, considerando la razonabilidad de los procesos involucrados en las materias revisas, así como los riesgos y controles aplicados por las entidades.
- Incorporar una lógica de ciclos de fiscalización, lo cual implica calificar cada proceso de las entidades según criticidad y a partir de eso desarrollar una priorización y planificación de los esfuerzos de fiscalización en un mediano plazo.
- Dar seguimiento a las diferentes observaciones, infracciones y sanciones que se han cursado en 2018 y años anteriores, todo con objeto de verificar que las entidades consoliden el cambio de conducta en las materias específicas.
- Intensificar el uso la información sistematizada, esto al aumentar la cantidad de materias revisadas, así como en la profundidad del análisis de los temas.
- Coordinar los esfuerzos de fiscalización con otras entidades públicas (Dirección del Trabajo / Seremis de Salud / Instituto de Salud Pública) esto con objeto de complementar las facultades fiscalizadoras y lograr revisiones integrales de las instituciones y el seguro.
- Focalizar las fiscalizaciones en los riesgos relevantes detectados en cada entidad, aplicando para esto, herramientas del modelo de supervisión basada en riesgo definidas para su revisión y monitoreo.
- Fiscalizar indicadores del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), así como el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Monitorear la implementación del Protocolo de Calificación de enfermedades profesionales musculoesqueléticas de miembro superior y de salud mental.

Aspectos transversales institucionales

Ámbito: Proyecto de Mejora Integral de la Gestión SUSESO (Proyecto BID)”

Habiendo terminado la implementación del “Proyecto de Mejora Integral”, ahora comienzan los principales desafíos, que se traducen en cumplir los objetivos e indicadores esperados en el Proyecto.

En efecto, la Superintendencia se ha posicionado en un rol de liderazgo en materia de Modernización del Estado, razón por la cual existirá permanente revisión del estado de avance y resultados que emanan del Procedimiento Administrativo Electrónico implementado, no solo por posicionarse a la vanguardia en modelos de atención de público en formato electrónico, sino que además, por la importancia en el contexto del Proyecto de Ley de Transformación Digital, cuyo contenido está alineado con el Proyecto implementado por este Organismo.

Tanto en el sector público y como el privado, se pretende avanzar en la incorporación de procesos automatizados y se realizan esfuerzos para concretar la migración de procesos presenciales y soportados en papel a procesos virtuales, remotos y soportados en formato electrónico. Este es un camino sin retorno, ineludible; que como Superintendencia ya gatillamos en el 2018 y estamos preparados para enfrentar de la mejor manera. Es por ello que el desafío para el año 2019 es crucial: comprobar que se pueden cumplir los objetivos y lograr los indicadores esperados en materia de cobertura, tiempo y calidad.

La Superintendencia ha demostrado su capacidad de desarrollar Soluciones de Integración Sectorial e Intersectorial, en tanto lleva más de 10 años en la implementación de modelos de integración que sean transversales a nivel de Estado, y ha sido desafiante en el planteamiento de iniciativas que son innovadoras, transformándonos en un laboratorio e incubadora de ideas en materia de modernización de la gestión pública, lo cual permitirá replicar soluciones en otros organismos públicos. Por esto, los retos para el 2019 y siguientes años son complejos; pero plausibles.

De esta forma, los desafíos concretos que tiene la Superintendencia de Seguridad Social para el año 2019, en el contexto de la implementación del Proyecto de Mejora Integral, son los siguientes:

- a) El actual modelo implementado por la Superintendencia en el 2018 permite el ingreso de casos por medios electrónicos (estableciendo esta interfaz como obligatoria para las reclamaciones que presenten las entidades administradoras); posibilita el seguimiento activo de trámites, por medio de un sistema para asegurar la trazabilidad de un caso durante toda su tramitación, permitiendo la comunicación de su estado al usuario; y finalmente, facilita el levantamiento de indicadores de gestión en línea para todos los hitos claves del proceso de atención. Se debe considerar que en procesos de esta envergadura con la implementación de sistemas que sustentan gran parte del quehacer institucional, se debe asegurar la continuidad operacional y la mejora continua del mismo, ya que a medida que se ejecuten una serie de acciones

específicas para el proceso transversal, se identificarán nuevos requerimientos que deben ser trabajados y se deberán contar con los recursos necesarios para su realización. Para ello, es clave que la institución pueda proyectar los esfuerzos requeridos para mantener en el tiempo la continuidad operacional del PAE. De esta forma, durante el 2019, se debe lograr la continuidad operacional del Proyecto completo, procurando que el PAE cumpla los objetivos trazados. La continuidad operacional se traduce en mantener las plataformas operativas, efectuar los procesos de mantención correctiva y mantención evolutiva, dar soporte para su funcionamiento, y concretar los nuevos desarrollos vinculados a las mejoras y actualización del sistema. Asimismo, se espera durante el 2019 consolidar el “Sistema de Monitoreo y Gestión del proceso”, por medio de la cual se permita desarrollar la revisión de los indicadores propuestos para el monitoreo del sistema, y desde ello retroalimentar y desarrollar recomendaciones de mejora para analizar el desempeño del proceso.

- b) Avanzar en el cumplimiento de los indicadores, que se esperan para enero de 2019. Lo anterior se traduce en: i) Aumentar la cobertura que se brinda a los usuarios y el conocimiento que estos tienen de sus derechos, lo cual se traducirá en incrementar la confianza en la institución; ii) Disminuir considerablemente los plazos para resolver una reclamación, construyendo además una promesa institucional de no superar los 30 días, otorgando con ello certeza en los plazos de respuesta, y, iii) Proporcionar más y mejor información a los usuarios, que sea accesible, simple y entendible.
- c) Avanzar en la implementación y aprendizaje del Modelo Predictivo. En efecto, el PAE se traduce en la implementación de un modelo de atención ciudadana y de gestión que es potencialmente exportable, fundamentalmente por la capacidad de desarrollar un modelo basado en procedimiento administrativo electrónico, que además incluye herramientas de inteligencia anticipatoria. Esto implica no solo migrar de procesos en papel y presenciales al uso de expedientes electrónicos, sino desarrollar la capacidad para caracterizar posibles reclamos y perfilar potenciales reclamantes, adelantándose a las solicitudes de apelaciones. Este modelo se implementará y profundizará durante el 2019. Asimismo, se explorará la implementación de los otros componentes del Modelo Predictivo que permite la asignación de casos de manera más eficiente, la asistencia al analista a partir de inteligencia de negocio y retroalimentación a partir de los resultados de la reclamación (para proceso de fiscalización, alertas de judicialización y reiteración de una apelación)
- d) Avanzar en una versión potenciada de “Mi Portal de la Seguridad Social”. En efecto, actualmente está en producción la primera versión de Mi Portal, que actualmente está en marcha blanca y se espera que para el 2019 incorpore elementos transaccionales. El objetivo es masificar su uso (lo cual supone un plan de comunicaciones asociado), y por cierto, aumentar la cantidad de información que se pueda consolidar. La plataforma y la tecnología, lo permiten. Para lo futuro, se pretende adicionar herramientas de interacción con el usuario y crear una primera fase de canal informativo customizado al perfil de usuario. De esta forma, “Mi Portal” se define como una sección medular del nuevo sitio de la Superintendencia en Línea, cuya

finalidad es otorgar a los usuarios la posibilidad de recibir información y asistencia personalizada para interactuar con la Superintendencia en la realización de trámites.

- e) Se espera continuar en la conformación de compendio normativos, contexto en el cual, durante el 2019 se pretende publicar el segundo compendio normativo (electrónico) de los regímenes de seguridad social, que en este caso será el de Cajas de Compensación de Asignación Familiar (vinculado a materias de Afiliación y Desafiliación, Crédito Social, Prestaciones Familiares, etc.). Este nuevo compendio electrónico facilitará la búsqueda de materias reguladas, en formato actualizado y organizado de modo amigable.
- f) Se debe avanzar en el perfeccionamiento de la información en el sitio web institucional, consolidando el proyecto de “Superintendencia en Línea”. De esta forma, en el 2019 se realizarán los siguientes nuevos desarrollos y actualizaciones:
 - Resultado del proceso de edición de contenidos del sitio web institucional, a efectos de dar cuenta de manera simple, amigable y didáctica de todos los beneficios sociales a disposición de la ciudadanía y de la información y trámites disponibles a nivel institucional. Asimismo, se publicará la nueva versión del "Orientador al Reclamo", herramienta para orientar el proceso de reclamación por parte de los usuarios.
 - Se avanzará de manera significativa en el módulo "Superintendencia Abierta" por medio del cual se proporcionarán señales claras y concretas de transparencia y acceso a la información, más allá de lo establecido en los estándares normativos, constituyéndose en una plataforma que permita mostrar información técnica, estadística, e indicadores de relevancia a los usuarios (incluirá información del primer grupo de regímenes de seguridad social)
- g) En enero de 2018 se implementó el nuevo Sistema de Apoyo Administrativo para la gestión interna de la SUSESO, que posiciona a la institución a la vanguardia en la utilización de herramientas de gestión financiera y de recursos humanos. Al respecto, se espera a inicios del 2019 que se concrete la homologación a SIGFE II.
- h) Durante el segundo semestre del 2019 se concretará el proceso de trabajo remoto en la Superintendencia, para lo cual el PAE se transformará en la herramienta por medio de la cual se desarrollará el trabajo a distancia por parte de funcionarios de la institución seleccionados especialmente para dicha función. Las expectativas de dicha labor son altas, por lo que los desafíos para cumplirlos también lo son.
- i) Se deberá hacer seguimiento permanente, durante el 2019, de proceso de gestión del cambio, a efectos de verificar los ajustes que se deben incorporar en la dinámica de interacción de los funcionarios con el PAE. Asimismo, se deberá potenciar las herramientas de gestión de conocimiento y capacitación vinculada al uso y explotación del PAE. También será necesario visualizar procesos de reconversión y desarrollo de nuevas capacidades en funcionarios que vean como necesario enfrentar procesos de migración de funciones. Todo lo anterior se traduce en:

- Motivación permanente de los funcionarios: De manera transversal y como parte del acompañamiento realizado con la gestión del cambio en la etapa previa y posterior al proceso de salida en vivo, es importante que se mantenga durante el 2019 una constante motivación con los funcionarios que participan de este nuevo proceso, con el objetivo de que se sientan parte del desafío y también que puedan aportar en entregar soluciones en aquellos casos que se requieran.
- Capacitaciones periódicas: se debe generar un plan periódico de capacitaciones para instalar mayores competencias en los funcionarios.
- Considerar herramientas de retroalimentación continua: se deben definir y levantar herramientas de retroalimentación respecto al sistema de manera continua.

5. Anexos

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

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

D.F.L. N°1/19.653, de 2000, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

D.F.L. N°29, de 2004, que fija Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Ley N° 16.395, de 1966, Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificada por la Ley N° 20.691 de fecha 14 de octubre de 2013.

D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento Orgánico de la Superintendencia de Seguridad Social.

D.L. N° 3.551, de 1980, fija Normas sobre Remuneraciones y sobre Personal que se desempeña en entidades fiscalizadoras.

D.L. N° 3.536, de 1981, modifica y deroga las disposiciones legales que indica con el fin de simplificar la gestión administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social.

DFL 2, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea las Plantas de la Superintendencia de Seguridad Social y fija requisitos de ingreso.

- Misión Institucional

Regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social, dentro del ámbito de su competencia.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

1.- Incremento en el Bono Bodas de Oro considerando el número de matrimonios que cumplirá 50 años en el año 2019 y la tasa de solicitud del beneficio. De esta manera, en el año 2019 se contempla una cobertura de 18.945 matrimonios y 72 viudos(a)s.

2.- Menor gasto en Aporte Familiar Permanente de Marzo asociado a la estimación de cobertura de Asignación Familiar, SUF, Chile Solidario e Ingreso Ético. De esta manera, en el año 2018 se pagarán 3.239.044 aportes, beneficiándose a 1.652.098 familias.

3.- Un incremento neto por los aumentos asociados a la incorporación de recursos para la última etapa del Programa de Modernización BID para mejorar la calidad de atención de la SUSESO que se incrementan en \$183.462 miles de pesos.

4.- El fortalecimiento de las defensas judiciales por \$69.657 miles de pesos considerando el aumento de un cargo.

5.- Fortalecimiento del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo considerando el incremento de un cargo con un costo total de \$61.344 miles de pesos

6.- Recableado del Sistema Eléctrico por \$107.729 miles de pesos.

7.- Sistema de seguridad para Sucursales por \$12.312 miles de pesos.

8.- La reposición de un vehículo con un costo de \$15.698 miles de pesos.

9.- Disminuciones por la rebaja de 5% en gastos en bienes y servicios de consumo y la eliminación de gastos por única vez por un total de \$ 125.276 miles de pesos.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Perfeccionar y fortalecer los procesos de supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de nuestra esfera de competencia y en conformidad a la ley; a través de la incorporación de tecnologías de información y nuevas metodologías de gestión, que permitan a la ciudadanía garantizar un mejor acceso a los beneficios de Seguridad Social.
2	Proponer mejoras al Sistema Chileno de Seguridad Social, a través de estudios y análisis de la normativa, a fin de mejorar la eficiencia de los mecanismos de regulación y control.
3	Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas en materia de seguridad social, resolviendo consultas, denuncias y apelaciones de manera eficaz y eficiente, para que estas puedan acceder a los beneficios establecidos en forma oportuna.
4	Difundir y promover el Sistema Chileno de Seguridad Social, mediante la ejecución de un Plan de Difusión, Capacitación y Educación a nivel nacional, para que la ciudadanía esté informada sobre sus derechos y obligaciones en esta materia.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<u>Fiscalización de las entidades gestoras de regímenes de seguridad social.</u> Informes de Fiscalización Reportes de Visita a Terreno	1,2,3
2	<u>Estudios e investigaciones.</u> Oficios que responden consultas de Autoridades Informes Estadísticos Informes Técnicos	1,2,3
3	<u>Difusión de principios, requisitos y técnicas operativas de cada una de las prestaciones.</u> Actividades de Difusión	1,2,3
4	<u>Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social.</u> Montos retenidos Montos recuperados	1,2,3
5	<u>Dictámenes de respuesta a las reclamaciones de usuarios.</u> Dictamen o Resolución de Apelaciones y Reclamaciones propias del contencioso de la Seguridad Social Dictamen o Resoluciones de solicitudes de recursos de reposición	1,2,3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Entidades administradoras del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Mutualidades de empleadores, empresas con administración delegada, Comités Paritarios de higiene y seguridad del sector público, Comisión Médica de Reclamos y Subcomisiones de las Seremi de los Servicios de Salud)
2	Entidades que operan con los Fondos Nacionales administrados por la Superintendencia (AFP ¹ , Compañías de Seguros, Intendencias, Gobernaciones, Municipalidades, CAPREDENA ² , DIPRECA ³ , Servicios públicos descentralizados, Isapres y Servicios de Salud)
3	Entidades que operan en el Subsistema de Servicios Sociales (CCAF)
4	Entidades administradoras del Subsistema de Salud común (Fonasa, Isapre, Subcomisiones de las Seremi ⁴ de los Servicios de Salud y CCAF)
5	Población protegida por los diferentes regímenes de Seguridad Social
6	Organismos internacionales de seguridad social (OISS ⁵ , AISS ⁶ , OIT ⁷ , CIESS ⁸ , CEPAL ⁹ , FLACSO ¹⁰ , CLAD ¹¹ , y CIEPLAN ¹²)
7	Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios relacionados (Gabinete Ministra, Subsecretaría de Previsión Social, Dirección del Trabajo y Superintendencia de AFP)

1 Administradoras de Fondos de Pensiones

2 Caja de Previsión de la Defensa Nacional

3 Dirección de Previsión de Carabineros

4 Secretaría Regional Ministerial

5 Organización Iberoamericana de Seguridad Social

6 Asociación Internacional de la Seguridad Social

7 Oficina Internacional del Trabajo

8 Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social

9 Comisión Económica para América Latina y el Caribe

10 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

11 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo

12 Corporación de Estudios para Latinoamérica

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



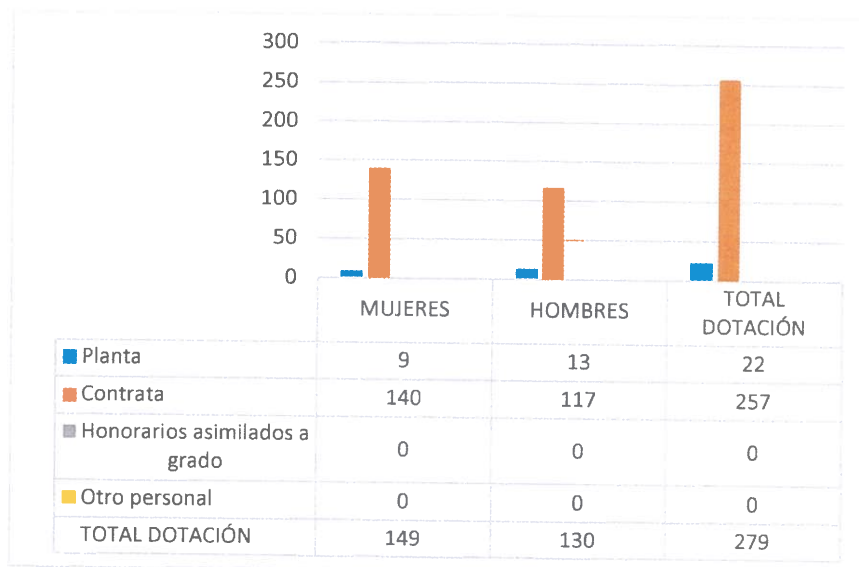
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Superintendente	Claudio Reyes Barrientos
Fiscal	Ana Patricia Soto Altamirano
Intendente de Beneficios Sociales (S)	Cristián Nelson Llanos Rivas
Intendenta Seguridad y Salud en el Trabajo	Pamela Alejandra Gana Cornejo

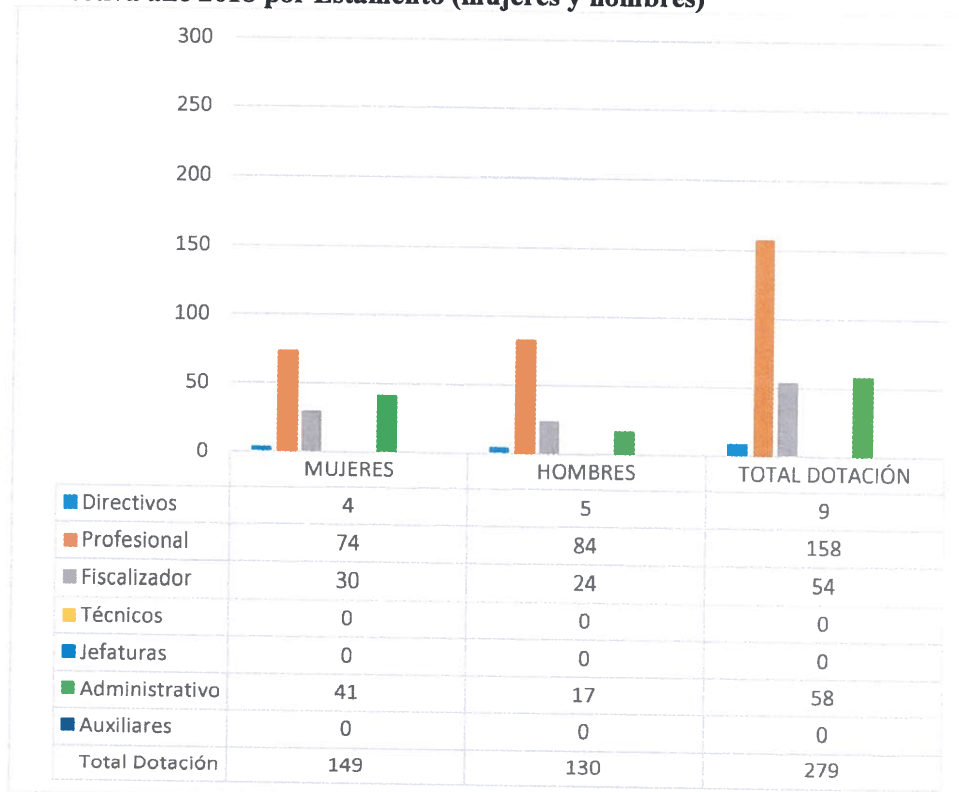
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

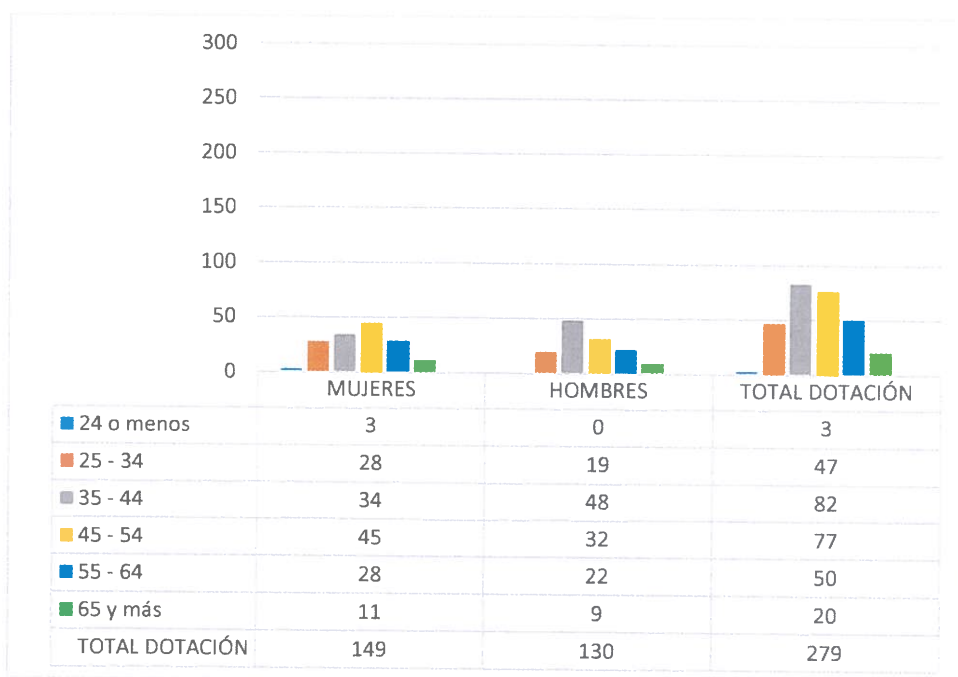
Dotación efectiva año 2018 por tipo de contrato (hombres y mujeres)



Dotación Efectiva año 2018 por Estamento (mujeres y hombres)

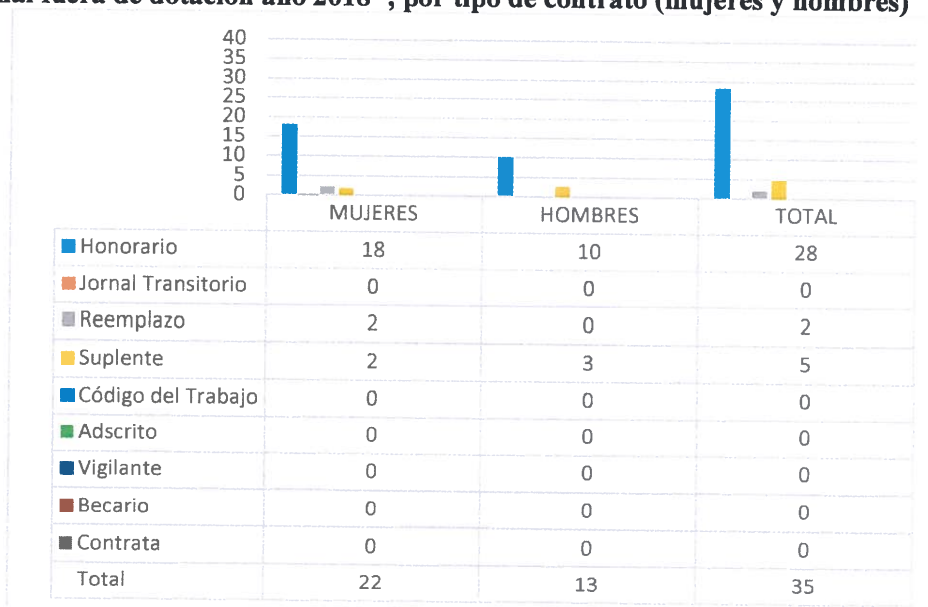


Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



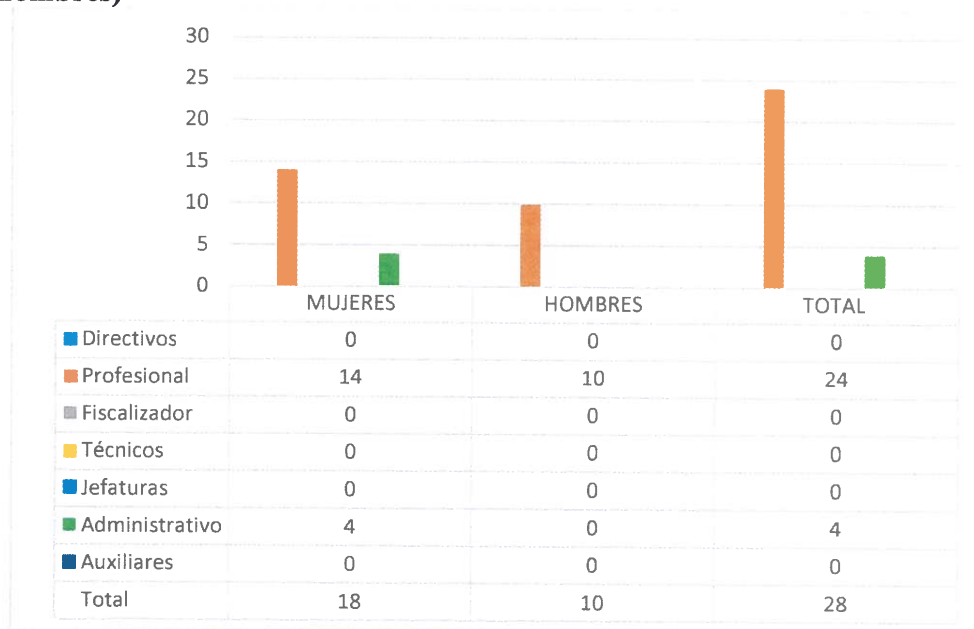
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2018¹³, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

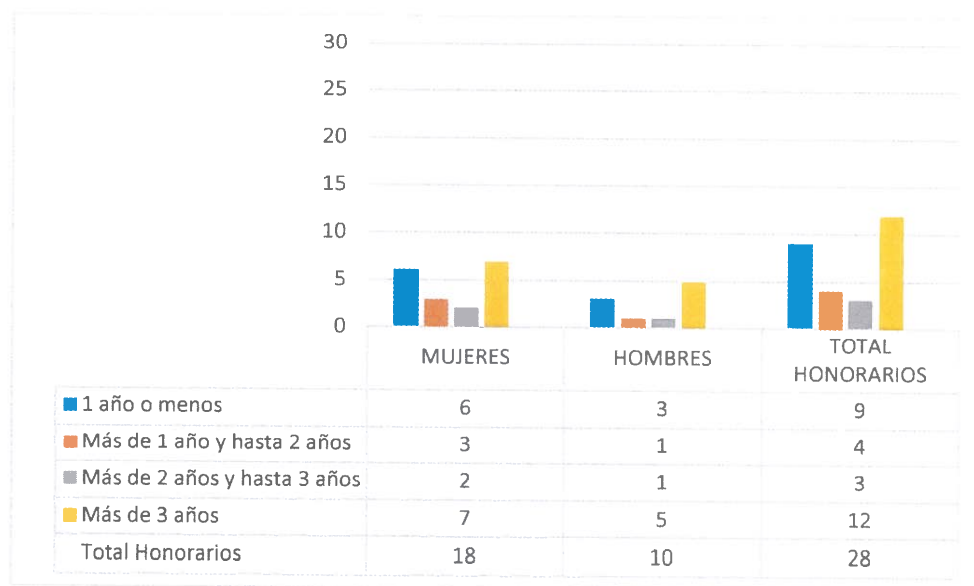


¹³ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018.

Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)



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



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁴		Avance ¹⁵	Notas
		2017	2018		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ¹⁶ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ¹⁷	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	38,46	33,3	86,58	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	100	100	100	
2. Rotación de Personal					
2.1 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	5,6	11,1	50,45	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,35	5,7	1628,57	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	0	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	3,13	5,7	182,11	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,74	2,2	79,09	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,35	3,2	10,94	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	62,5	77,4	80,75	

14 La información corresponde al período Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

15 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.

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

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁴		Avance ¹⁵	Notas
		2017	2018		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	3,47	23,7	682,99	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	100	46,59	46,59	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	100	301	301	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ¹⁸	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	8,82	7,69	87,18	
4.4 Porcentaje de becas ¹⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,73	0,6	121,67	
• Licencias médicas de otro tipo ²⁰	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,18	0,3	60,00	

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

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

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

20 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁴		Avance ¹⁵	Notas
		2017	2018		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,02	0,02	100,00	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$	1,12	1,6	70	
7. Evaluación del Desempeño²¹					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	99,22	98,8	99,58	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,78	1,2	65,00	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0	0	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ²² implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	NO	NO	-	
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ²³ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	-	
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t/ \text{Total de ingresos a la contrata año } t)*100$	61,54	26,1	235,79	
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t/ \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1)*100$	200	0	0,00	

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

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

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

Cuadro 1

Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁴		Avance ¹⁵	Notas
		2017	2018		
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0	0	0	

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018			
Denominación	Monto Año 2017 M\$ ²⁴	Monto Año 2018 M\$	Notas

INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2017 - 2018

Denominación	Monto Año 2017 (M\$) ²⁵	Monto Año 2018 (M\$)
INGRESOS	14.634.445	15.023.152
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	931.967	1.390.375
OTROS INGRESOS CORRIENTES	188.213	144.673
APORTE FISCAL	13.441.394	13.470.303
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.475	2.357
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	71.396	15.444
GASTOS	14.645.710	15.242.473
GASTOS EN PERSONAL	10.807.658	10.468.192
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.244.027	2.286.551
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	349.189	772.515
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	826.329	1.184.578
INTEGROS AL FISCO	461	1.958
OTROS GASTOS CORRIENTES	350.605	1.238
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	67.441	224.409
SERVICIO DE LA DEUDA	67.441	303.032
RESULTADO	-11.265	-219.321

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

25 Las cifras están indicadas en M\$ del año 2018

b) Comportamiento Presupuestario año 2018

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2018							
Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)26	Presupuesto Final M\$)27	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)28
			INGRESOS	14.483.723	15.019.226	15.023.152	-3.926
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.093.753	1.390.376	1.390.375	1
			Del Sector Privado		196.623	196.623	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		196.623		196.623
		999	Otros			196.623	-196.623
	02		Del Gobierno Central	1.093.753	1.193.753	1.193.752	1
		003	Programa de Modernización del Estado-BID	1.093.753	1.193.753	1.193.752	1
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	84.534	143.103	144.673	-1.570
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	84.534	130.232	131.499	-1.267
		02	Multas y Sanciones Pecuniarias		4.050	4.049	1
	99		Otros		8.821	9.125	-304
09			APORTE FISCAL	13.305.436	13.470.303	13.470.303	
	01		Libre	13.305.436	13.470.303	13.470.303	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS			2.357	-2.357
	03		Vehículos			2.357	-2.357
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS		15.444	15.444	
			GASTOS	14.484.223	15.351.870	15.242.473	109.397
21			GASTOS EN PERSONAL	10.846.758	10.468.200	10.468.192	8
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.327.493	2.376.354	2.286.551	89.803
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		772.516	772.515	1
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		772.516	772.515	1
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		575.893	575.892	1
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		196.623	196.623	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.104.018	1.203.697	1.184.578	19.119
	03		A Otras Entidades Públicas	1.093.753	1.193.753	1.174.634	19.119
		001	Programa de Modernización del Estado-BID	1.093.753	1.193.753	1.174.634	19.119
		07	A Organismos Internacionales	10.265	9.944	9.944	
		001	A Organismos Internacionales	10.265	9.944	9.944	
25			INTEGROS AL FISCO		1.958	1.958	
	99		Otros Integros al Fisco		1.958	1.958	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES		1.238	1.238	
	02		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad		1.238	1.238	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	205.454	224.755	224.409	346
	03		Vehículos	15.698	12.487	12.487	
	04		Mobiliario y Otros	1.625	10.297	10.295	2
	05		Máquinas y Equipos		5.000	5.000	
	06		Equipos Informáticos		23.020	22.948	72
	07		Programas Informáticos	188.131	173.951	173.679	272
34			SERVICIO DE LA DEUDA	500	303.152	303.032	120
	07		Deuda Flotante	500	303.152	303.032	120
			RESULTADO	-500	-332.644	-219.321	-113.323

26 Presupuesto inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

27 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018

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

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁹			Avance ³⁰ 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ³¹)		0,92	0,99	0,99	1,00	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0.00	0.00	0.00	0.00	
	[IP percibidos / IP devengados]		0.00	0.00	0.00	0.00	
	[IP percibidos / Ley inicial]		0.00	0.00	0.00	0.00	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		523,05	131,85	606,30	4,60	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		3,61	2,40	27,16	11,33	

d) Fuente y Uso de Fondos

Ejecución Devengado al cuarto Trimestre 2018				
Miles de Pesos				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		333.145	-342.973	-9.828
Carteras Netas			-364.406	-364.406
115	Deudores Presupuestarios	0	13.407	13.407
215	Acreedores Presupuestarios	0	-377.813	-377.813
Disponibilidad Neta		314.978	-13.447	301.531
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	314.978	-13.447	301.531
Extrapresupuestario neto		18.167	34.880	53.047
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	20.496	39.484	59.980
214	Depósitos a Terceros	-323	-6.067	-6.390
216	Ajustes a Disponibilidades	-2.006	1.463	-543

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6	
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018	

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

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

Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Ingresos	14.484.723	15.352.370	15.023.154	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.093.753	1.390.376	1.390.376	
Del Sector Privado		196.623	196.623	
Del Gobierno Central	1.093.753	1.193.753	1.193.753	
INGRESOS DE OPERACIÓN	84.534	143.103	144.674	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	84.534	130.232	131.501	
Recuperaciones y Reembolsos por Licencias		4.050	4.049	
Otros		8.821	9.124	
APORTE FISCAL	13.305.436	13.470.303	13.470.303	
Libre	13.305.436	13.470.303	13.470.303	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	0	2.357	
Vehículos			2.357	
RECUPERACION DE PRESTAMOS	0	15.444	15.444	
Ingresos por Percibir		15.444	15.444	
SALDO INICIAL DE CAJA	1.000	333.144		
Gastos	14.484.723	15.352.370	15.242.471	
GASTOS EN PERSONAL	10.846.758	10.468.200	10.468.183	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.327.493	2.376.354	2.286.558	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	772.516	772.515	
Prestaciones Sociales del Empleador	0	772.516	772.515	
Indemnización de Cargo Fiscal		575.893	575.892	
Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		196.623	196.623	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.104.018	1.203.697	1.184.579	
A Otras Entidades Públicas	1.093.753	1.193.753	1.174.635	
Programa de Modernización del Estado - BID	1.093.753	1.193.753	1.174.635	
A Organismos Internacionales	10.265	9.944	9.944	
A Organismos Internacionales	10.265	9.944	9.944	
INTEGROS AL FISCO	0	1.958	1.958	
Otros Íntegros al Fisco		1.958	1.958	
OTROS GASTOS CORRIENTES	0	1.238	1.238	
Compensaciones por Daños a Terceros		1.238	1.238	
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	205.454	224.755	224.408	
Vehículos	15.698	12.487	12.487	
Mobiliario y Otros	1.625	10.297	10.295	
Máquinas y Equipos		5.000	5.000	
Equipos Informáticos		23.020	22.948	
Programas Informáticos	188.131	173.951	173.678	
SERVICIO DE LA DEUDA	500	303.152	303.032	
Deuda Flotante	500	303.152	303.032	

SALDO FINAL DE CAJA	500	500	
Resultado	0	0	-219.317

f) Transferencias³²

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2018	Presupuesto Final 2018	Gasto Devengado	Diferencia	Notas
	(MS)	(MS)	(MS)		
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	0	0	0	0	0
Gastos en Personal					0
Bienes y Servicios de Consumo					0
Inversión Real					0
Otros					0
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	1.093.753	1.193.753	1.174.635	19.118	
Gastos en Personal	55.037	55.037	55.037	0	
Bienes y Servicios de Consumo	511.445	611.445	609.203	2.242	
Inversión Real	527.271	527.271	510.395	16.876	
Otros				0	
TOTAL TRANSFERENCIAS	1.093.753	1.193.753	1.174.635	19.118	

g) Inversiones³³

No aplica para la Superintendencia de Seguridad Social.

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

33 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018

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

Logro de Indicadores Formulario H 2018

MINISTERIO MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL		PARTIDA		15					
SERVICIO SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL		CAPITULO		06					
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	2015	2016	2017	2018	Meta 2018	Porcentaje de Logro ¹ 2018
Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.	Incremento esperado del Gasto en Subsidio por Incapacidad Laboral - SIL	(Gasto en SIL CCAF año actual/suma del gasto agregado móvil del sistema CCAF últimos 10 años)*100	%	14.47 (439783756.00 /3039082309.00)*100	15.06 (532287676947.00 /353343885205.0)*100	13.83 (544838832.00 /3938304527.00)*100	14.42 (627597871200.00 /4352477824662.0)*100	15.40 (591836718016.00 /3843114365055.0)*100	100,0%
Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.	Porcentaje de cumplimiento de fiscalizaciones efectuadas respecto del Plan Anual de Fiscalización, en el año t.	(N° de cometidos de fiscalización efectuados en el año t/N° de cometidos de fiscalización programados en el Plan Anual de Fiscalización del año t)*100	%	97.70 (3438.00 /3519.00)*100	103.98 (1334.00 /1283.00)*100	100.65 (934.00 /928.00)*100	100.45 (892.00 /888.00)*100	99.02 (910.00 /919.00)*100	100,0%

Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.	Porcentaje de infracciones corregidas, en seguimiento a actividades de fiscalización en el año t.	Entoque de Género: No	(Cantidad de Entidades sin Infracciones Detectadas en Seguimiento a Entidades Infractoras en año t/Cantidad de Entidades Fiscalizadas con Infracciones en año t)*100	88.9 (16.0 /18.0)*100	0.0 (0.0 /0.0)*100	100.0 (8.0 /8.0)*100	100.0 (6.0 /6.0)*100	95.0 (19.0 /20.0)*100	100.0%
--	---	-----------------------	--	--------------------------	-----------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	--------

Porcentaje de reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común, resueltas en a lo más 90 días hábiles desde su presentación, en el año t.	Entoque de Género: No	(Número de reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común, resueltas en a lo más 90 días hábiles desde su presentación, en el año t./Número de reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común resueltas en el año t.)*100	73 (30641 /41897)*100	68 (33069 /48672)*100	0	83 (43070 /51857)*100	80 (39000 /48500)*100	100.0%
---	-----------------------	---	--------------------------	--------------------------	---	--------------------------	--------------------------	--------

Resultado Global Año 2018 100,0 %

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

Este Servicio no tiene compromisos vinculados al Programa de Gobierno.

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

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2015-2018)					
Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dipres (SI/NO)
Evaluación de Impacto	Subsidio Familiar y Asignación Familiar	2014	Publicada	\$80.000.000	Si

Anexo 6B: Informe Preliminar³⁴ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas³⁵

INFORME DE CUMPLIMIENTOS DE COMPROMISOS AL 30-06-2018 Fecha del Informe: 27-09-2018

Programa/Institución: Subsidio Familiar y Asignación Familiar
Ministerio: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Servicio: SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Año: 2014
Calificación: Egresado

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>Se recomienda que el SUF y la AF se rediseñen conjuntamente. Se sugiere que el rediseño conjunto de estas iniciativas contemple lo siguiente:</p> <p>1. Respecto a sus objetivos:</p> <p>➤ Alcanzar un consenso respecto al objetivo (o los objetivos) al que apunta cada programa y la forma en que se medirá su cumplimiento. En este sentido, podría ser necesario revisar la definición de lo que se considera déficit en bienestar económico, en caso en que la mejora en el bienestar sea el objetivo que se establezca.</p>	<p>Para el subsidio familiar y la asignación familiar: Sobre la base del Compromiso anterior, desarrollar una propuesta para formalizar la definición de la población potencial y objetivo y revisar los requisitos de acceso a estos programas y sus condicionalidades, proponiendo, en caso de encontrarse pertinente, las modificaciones respectivas. Enviar esta propuesta a las autoridades, a través de la Subsecretaría de Previsión Social.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2018</p>	<p>Se adjunta Oficio N°46.217, de 13 de septiembre de 2018, del Superintendente de Seguridad Social a la Subsecretaría de Previsión Social, que incluye como anexo un documento que formaliza la población potencial y objetivo del subsidio familiar y de la asignación familiar. Se incluye, además, la revisión de las condicionalidades de acceso para ambos regímenes, así como una serie de propuestas de modificaciones legales y operativas, necesarias para mejorar los procesos de gestión, administración y fiscalización, de ambos regímenes.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Junio 2018)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p>

34 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

35 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar si las condicionalidades y/o requisitos de acceso se justifican de acuerdo a los objetivos establecidos. Por ejemplo, si persisten las condicionalidades actuales, se tendrá por objetivo incrementar la inversión en capital humano en infantes, niños y adolescentes, y/o fomentar el empleo formal en los adultos en edad productiva. ➤ Definir la población potencial y objetivo de acuerdo a los objetivos establecidos. A partir de estas definiciones, revisar los requisitos de acceso a estos programas. ➤ Realizar una evaluación del resto de la oferta de transferencias monetarias disponibles, para identificar brechas que no están siendo cubiertas y fomentar la coordinación y la eficiencia. <p>2. Respecto a su estrategia de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar la pertinencia de utilizar el criterio de selección basado en el bienestar económico del hogar, es decir, en sus ingresos y sus necesidades, y no utilizar como criterio de selección el ingreso de una sola persona del hogar. ➤ Revisar y establecer montos de transferencias y umbrales de acuerdo a los objetivos establecidos y a la población objetivo definida. Considerar en esta revisión la importancia de no fomentar indirectamente que los miembros del hogar reduzcan otras fuentes de ingresos. ➤ Revisar y establecerlos criterios para acreditar la condición de causante, de forma que éstos criterios sean coherentes con los objetivos establecidos para estos programas. 		<p>Oficio N°46.217, de 13 de septiembre de 2018, del Superintendente de Seguridad Social</p> <p>Informe Compromiso N°2</p>
---	--	--

La Superintendencia, ya cumplió los compromisos asociados a este programa.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	06

FORMULACIÓN

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Marco MEI	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	98.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						98.00%

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N°
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	Indicadores Descuento por error
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	3	58.00%	3	1
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	30%	8	30.00%	8	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	3	10.00%	No aplica	No aplica
Total		100%	14	98.00%	11	1

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento Meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común, resueltas en a lo más 90 días hábiles desde su presentación, en el año t.	80	83	103,75	Si	20,00	18,00
2	Porcentaje de cumplimiento de fiscalizaciones efectuadas respecto del Plan Anual de Fiscalización, en el año t.	99,02	100,45%	101,44	No	20,00	20,00
3	Porcentaje de entidades con infracciones corregidas, en seguimiento a actividades de fiscalización en el año t.	95	100,0	105,26	No	20,00	20,00
Total:						60,00	58,00

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

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	43	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	31	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	0,0	Si
4	Porcentaje de trámites con registro de uso (operaciones) por canal de atención en año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1	76,92	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,72	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	98	Si
9	Índice de eficiencia energética.	131,85	Si

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

El Servicio no compromete metas mediante un Convenio de Desempeño Colectivo.

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

- Género

Año 2015

Una de las principales problemáticas a resolver en la Institución durante el 2015, fue darnos cuenta de la existencia de desconocimiento de la temática en la institución, razón por la cual se optó por privilegiar el primer año (2015), realizar el levantamiento de información del recurso humano y posteriormente ir por etapas sensibilizando e induciendo la temática de género en el equipo directivo, mediante el desarrollo de una capacitación conjunta con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Mujer; y posteriormente se gestionó una capacitación por parte del Instituto Nacional de Estadísticas a nuestras áreas de Recursos Humanos, Comunicaciones, Estudios e Informática. Lo anterior, en la búsqueda de posicionar herramientas teóricas y mecanismos de análisis que nos permitan introducir la perspectiva de género, tanto, en el diseño, como en su aplicación y seguimiento.

A continuación, se presenta el resumen de cumplimiento año 2015.

N°	NOMBRE DE MEDIDA COMPROMETIDA (INDICADORES O ACTIVIDADES Y TRANSVERSALES ³⁶)	IMPLEMENTADA		RAZONES DE INCUMPLIMIENTO (CAUSAS EXTERNAS O INTERNAS A LA GESTIÓN DEL SERVICIO)	
		SI	NO		
1	Web institucional y material de difusión de la Superintendencia de Seguridad Social con enfoque de género.	X			
2	Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.	X			
3	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.	X			
4	Incorporar una visión amplia e innovadora para, desde la propia cultura organizacional, desarrollar un proceso de mejora continua que observe y transforme diferentes aspectos que potencien la calidad de vida de los y las funcionarias. (Implementación del Sistema de gestión de equidad e igualdad de género, NCH 3262-2012)	X			
RESULTADOS FINALES INDICADOR DE GÉNERO					
N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2015		4		META	EFFECTIVO 2015
N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2015		0			
N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2015		4		NO	(4 MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2015/ 4 MEDIDAS PLANIFICADAS 2015) *100% =100%

Año 2016

Durante el 2016 el equipo a cargo, desarrolló un plan de trabajo por etapas sensibilizando e induciendo la temática de género en el equipo directivo, mediante el desarrollo de una capacitación conjunta con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional

³⁶ Hay 2 medidas transversales que son obligatorias, relativas a sistemas de información y a diseño de indicadores que permitan medir brechas de género. Algunos servicios agregan otras medidas transversales. Informar todas.

de la Mujer; y posteriormente se gestionó una capacitación por parte del Instituto Nacional de Estadísticas a nuestras áreas de Recursos Humanos, Comunicaciones, Estudios e Informática. Lo anterior, en la búsqueda de posicionar herramientas teóricas y mecanismos de análisis que nos permitan introducir la perspectiva de género, tanto, en el diseño, como en su aplicación y seguimiento.

A continuación, se presenta el resumen de cumplimiento año 2016.

N°	NOMBRE DE MEDIDA COMPROMETIDA (INDICADORES O ACTIVIDADES Y TRANSVERSALES ³⁷)	IMPLEMENTADA		RAZONES DE INCUMPLIMIENTO (CAUSAS EXTERNAS O INTERNAS A LA GESTION DEL SERVICIO)	
		SI	NO		
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género	X			
2	Medir indicador (es) diseñados en 2015	X			
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios	X			
4	Capacitación a funcionarias/os	X			
5	Indicadores de desempeño ³⁸ y actividades estratégicas ³⁹ que midan inequidades, brechas y barreras de género	X			
RESULTADOS FINALES INDICADOR DE GÉNERO					
N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2016		5		META	EFFECTIVO 2015
N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2016		0			
N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2016		5		NO	(5 MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2016/ 5 MEDIDAS PLANIFICADAS 2016) *100% =100%

³⁷ Hay 2 medidas transversales que son obligatorias, relativas a sistemas de información y a diseño de indicadores que permitan medir brechas de género. Algunos servicios agregan otras medidas transversales. Informar todas.

³⁸ Cumple si logra el 95% de la meta propuesta

³⁹ Cumple si realiza el 100% de la actividad planificada con las características definidas en nota metodológica.

Año 2017

Durante el año 2017 se continuó trabajando, con el fin de cumplir el programa de trabajo y las etapas comprometidas en el Marco de las Metas de Eficiencia Institucional a partir del año 2017.

A continuación, se presenta el resumen de cumplimiento año 2017.

N°	NOMBRE DE MEDIDA COMPROMETIDA (INDICADORES O ACTIVIDADES Y TRANSVERSALES ⁴⁰)	IMPLEMENTADA		RAZONES DE INCUMPLIMIENTO (CAUSAS EXTERNAS O INTERNAS A LA GESTION DEL SERVICIO)	
		SI	NO		
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género	X			
2	Medir indicador (es) diseñados en 2016	X			
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios	X			
4	Capacitación a funcionarias/os	X			
5	Indicadores de desempeño ⁴¹ y actividades estratégicas ⁴² que midan inequidades, brechas y barreras de género	X			
RESULTADOS FINALES INDICADOR DE GÉNERO					
N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2016		5		META	EFFECTIVO 2015
N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2016		0			
N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2016		5		NO	(5 MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2016/ 5 MEDIDAS PLANIFICADAS 2016) *100% =100%

Año 2018

Para la Superintendencia la transversalización del enfoque de género es una tarea que requiere de un continuo análisis y trabajo. Parte importante de este análisis, emergió a partir del resultado de reflexiones que versaron sobre la necesidad de priorizar medidas que fueran atingentes al quehacer de la institución y que fueran escalables en el tiempo. En base a ello, se propusieron 4 medidas que, en conjunto, contribuyeron a enfrentar de distintas maneras las inequidades, brechas y barres de género que pudieran estar afectando dentro de la institución.

40 Hay 2 medidas transversales que son obligatorias, relativas a sistemas de información y a diseño de indicadores que permitan medir brechas de género. Algunos servicios agregan otras medidas transversales. Informar todas.

41 Cumple si logra el 95% de la meta propuesta

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

- **Resumen de cumplimiento año 2018.**

N°	Nombre de medidas y submedidas comprometidas (indicadores y/o actividades estratégicas)	IMPLEMENTADAS		
		SI	NO	N/A
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género	X		
2	Medir indicador (es) diseñados 2017	X		
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	X		
4	Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género.	X		

Medidas	Implementadas		
	SI	NO	N/A
N° total medidas implementadas 2018	4		
N° total medidas no implementadas 2018		0	
N° total medidas planificadas 2018	3		

Para el año 2018, la Superintendencia cumplió en un 100% las medidas comprometidas en su Programa de Trabajo, las cuales están dirigidas a aportar en la identificación de brechas, barreras e inequidades de género. Se espera que las distintas acciones que contempla el programa, tales como, el monitoreo de indicadores estratégicos, la generación de estadísticas e informes desagregados por sexo, junto a comunicaciones institucionales con enfoque de género, y un diagnóstico institucional actualizado, contribuyan a avanzar en la agenda de género gubernamental, a partir de acciones coordinadas con el intersector.

- **Descentralización / Desconcentración**

La Superintendencia de Seguridad Social, se encuentra imposibilitada por su Ley Orgánica para ceder las funciones de su competencia a algún otro organismo como los gobiernos regionales o municipios. Además de ello, el alto grado de especificidad técnica de nuestras labores, - incluyendo procesos investigativos y potenciales sanciones- es un obstáculo para ello.

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

BOLETÍN: 8573-13. Proyecto de ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

Descripción: el proyecto de ley se propone fortalecer y modernizar la administración de las Mutualidades de Empleadores y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados. Además, regula las inversiones de sus fondos de reservas, y establece normas de intervención de las Mutualidades en caso que la autoridad lo estime pertinente.

Objetivo: hacer exigible a las Mutualidades de Empleadores los mejores estándares de organización y gestión.

Fecha de ingreso: 6 de septiembre de 2012.

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional ante el H. Senado (Comisión de Trabajo y Previsión Social).

Beneficiarios directos: trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras.

BOLETÍN: 8971-13. Proyecto de ley que moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

Descripción: el proyecto de ley se propone perfeccionar y modernizar nuestro sistema de seguridad laboral, fortaleciendo la gestión preventiva, definiendo con mayor claridad los roles y responsabilidades de los organismos gestores de la ley N° 16.744, de los empleadores y de los trabajadores, y mejorando la eficacia y eficiencia de la actividad fiscalizadora del Estado en esta área.

Objetivo: modernizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo existente en Chile, con especial énfasis en la prevención de riesgos.

Fecha de ingreso: 4 de junio de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional ante la H. Cámara de Diputados (Comisión de Trabajo y Seguridad Social).

Beneficiarios directos: trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

BOLETÍN: 12002-13. Proyecto de ley que Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores a honorarios del sector público y privado e independientes a los regímenes de protección social.

Descripción: Se busca incorporar a los trabajadores independientes a los sistemas de protección social existentes en Chile en materia de salud y pensión. De esta forma, podrán acceder a los beneficios de salud, a las prestaciones que otorga el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales, el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, y a pensiones de vejez, con cargo al aporte de la cotización legal que para cada uno de los regímenes se exija.

Objetivo: Incorporar a los trabajadores independientes a los sistemas de protección social existentes en Chile en materia de salud y pensión.

Fecha de ingreso: 10 de agosto de 2018.

Estado de tramitación: Ley N° 21.133 (publicada en el Diario Oficial del 2 de febrero de 2019).

Beneficiarios directos: trabajadores a honorarios del sector público y privado e independientes.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018

Año 2015

La Superintendencia de Seguridad Social fue seleccionada para postular un proyecto de modernización institucional, en el contexto del Programa de Mejora de la Gestión Pública y de los Servicios al Ciudadano (impulsado por el Gobierno de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo) con el objeto de mejorar sus niveles de eficiencia y eficacia de sus servicios. Para estos efectos, la Superintendencia de Seguridad Social formuló un Proyecto de Mejora Integral de los procesos de atención ciudadana, con miras a la modernización institucional y el aumento de la satisfacción de sus usuarios. Para dichos efectos, fue aprobado y financiado por el Ministerio de Hacienda el Perfil de Proyecto. En dicho contexto, la Superintendencia presenta oficialmente el "Proyecto de Mejora Integral de los Procesos de Atención Ciudadana de la Superintendencia de Seguridad Social", cuyos objetivos específicos son:

- Reducir los tiempos de respuesta de las reclamaciones recibidas en Superintendencia de Seguridad Social; y
- Mejorar la calidad de los procesos de atención ciudadana, entregando al usuario acceso a información más completa y precisa.

Un segundo logro obtenido durante este período, obedece a los “recursos” proporcionados por EUROsociAL, para la realización del Seminario Internacional sobre Trabajo Seguro y Saludable de Personas con Discapacidad y Personas Mayores “UNA MIRADA HACIA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL”.

Finalmente, entre el 06 y 09 de octubre de 2015, dos profesionales de nuestra Superintendencia de Seguridad Social, tuvieron la oportunidad de participar en la sexta versión de las Jornadas de Trabajo, organizadas bianualmente en torno a Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), es en este marco de participación que ambos profesionales realizaron la postulación junto a Alemania, para ser sede del próximo encuentro del año 2017, logrando adjudicarse la realización de dicho encuentro.

Año 2016

La Superintendencia de Seguridad Social en conocimiento de la existencia de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (**ChileValora**), manifestó el interés de participar en la séptima convocatoria para presentar anteproyectos de competencias laborales. En este sentido la Superintendencia de Seguridad Social, como una manera de contribuir a la Seguridad Laboral, en conjunto con la CPC y la CUT presentó un proyecto que permitiese establecer un canon mínimo de competencias en una profesión tan vinculada a la seguridad laboral, como lo es el “prevencionista de riesgos”, teniendo presente además que “las Competencias Laborales”, son todas las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo, lo que fue valorado y premiado. Chile Valora seleccionó la propuesta asignándole un monto de \$ 20 millones para su realización.

Un segundo logro obtenido durante este período, obedece al reconocimiento otorgado por la Fundación Internacional ORP (Occupational Risk Prevention). Esta es una institución de carácter internacional, académica, independiente y sin ánimo de lucro comprometida en la mejora de la calidad de la vida laboral y en la mejora de la innovación de las empresas. Promueve estudios, reuniones, seminarios, escuelas de verano, simposios, congresos y planes formativos que permiten impulsar los diferentes sectores económicos y que contribuyen a mejorar la productividad y la competitividad del tejido empresarial y la calidad de la vida laboral.

Este reconocimiento surge con el fin de galardonar a la Superintendencia de Seguridad Social por su implicación, labor y resultados en beneficio de la prevención de riesgos laborales.

El tercer logro alcanzado, tiene que ver con el Reconocimiento recibido por la ISSA (International Social Security Association), o AISS en castellano, a la Superintendencia de Seguridad Social, por haber contribuido a las buenas prácticas laborales, a liderar y promover el uso de la Licencia Médica Electrónica. Si bien es cierto, en la competencia no se obtuvo el primer lugar, se debe señalar que la Superintendencia fue distinguida con un reconocimiento, teniendo presente que en la versión 2016 del premio “Buenas Prácticas” de la AISS, se presentaron 53 iniciativas, con este marco, el 3 de marzo de 2016, la Superintendencia de Seguridad Social recibió reconocimiento de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) por su desempeño en buenas prácticas en Seguridad Social; y como el indicador se construye en base a los reconocimientos obtenidos, se considera como un logro.

Año 2017

La Superintendencia de Seguridad Social, en reconocimiento a su trayectoria, compromiso y profesionalismo, recibió el apoyo por parte de OIT, para efectuar durante el mes de noviembre de 2017 el Seminario Internacional “Evaluación participativa de los Riesgos Psicosociales”, consistente en un aporte financiero para el viaje y estadía de dos expositores internacionales, valorado en USD 10.000.

En segundo lugar, se recibió la aprobación por parte de la Agencia de Cooperación Internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores (AGCID), del proyecto “Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicolaborales y Control de Estrés Laboral”, aportando pasajes aéreos para participantes de países invitados, valorado en USD 17.000.

Y en tercer lugar, la Superintendencia de Seguridad Social, recibió un reconocimiento por parte de la Asociación Internacional de Seguridad Social a través de un premio por “Buenas Prácticas de la AISS para las Américas 2017”. (https://www.issa.int/es_ES/-/uruguay-wins-regional-social-security-award)

Año 2018

La Superintendencia de Seguridad Social fue reconocida en el mes de septiembre de 2018, en el marco del 4to Congreso Latinoamericano Tecnología y Negocios América digital como: "Caso de éxito de IA (Inteligencia Artificial) aplicado a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para la modernización de procesos de atención ciudadana" estuvo enmarcada en el programa Foro Latinoamericano eGovernment, que rescata experiencias exitosas de modernización del Estado a través de la digitalización de procesos.

Asimismo, SAP en el mes de septiembre de 2018, la compañía más importante en enterprise mobile software, soluciones analíticas y aplicaciones, reconoció los proyectos de transformación digital de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Fundación Integra con el "Premio a la Modernización e Innovación en el Sector Público"



Gobierno
de Chile