



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Subsecretaría de Previsión
Social**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	24
.5. Anexos	30
.Anexo 1: Recursos Humanos	31
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	39
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	40
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	41
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	46

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CARTA DE PRESENTACIÓN MINISTRA JEANNETTE JARA ROMAN - BGI 2022

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

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

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.635 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2022. De estos, 4.845 son mujeres (56,1%) y 3.790 son hombres (43,9%), quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de

Carabineros de Chile. El presupuesto ministerial, establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, fue de MM\$9.835.120. El presupuesto vigente al cuarto trimestre alcanzó los MM\$14.019.841, con una ejecución anual que llegó a los MM\$13.967.777.

En materia de logros institucionales del primer año de gestión, se debe relevar que en agosto de 2022 el gobierno presentó indicaciones para reactivar el proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, que apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, la iniciativa incluye mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. El día 11 de abril de 2023 este proyecto fue aprobado en último trámite por la Cámara de Diputados y se despachó a ley, cumpliéndose así un compromiso programático muy importante en materia laboral.

En segundo lugar, cabe destacar la Ley 21.456, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Además, otorgó un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, y estableció un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley es fruto de un acuerdo histórico entre el gobierno y la CUT, tanto por la magnitud del incremento del ingreso mínimo –el más alto en los últimos 29 años– como por la multiplicidad de dimensiones abordadas. Se estima que este incremento benefició a cerca de 900 mil trabajadoras y trabajadores afectos al salario mínimo.

Otro logro significativo fue la ratificación por el Congreso nacional del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados que lo ratifican la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En el ámbito previsional, cabe destacar que durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU), que correspondió a un beneficio mensual del Estado con un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, con un gasto público por más 3 billones de pesos. Asimismo, se logró la aprobación de la ley N°21.538 que modifica la norma que creó la PGU, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación y así beneficiar a más adultos mayores. Su vigencia comenzó el 1 de abril de 2023 y se espera que ingresen alrededor de 70 mil personas como nuevas beneficiarias.

También es muy relevante que, con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias.

Esta iniciativa responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. El proyecto de ley fue precedido por los Diálogos Sociales Tripartitos por Pensiones Dignas en cada una de las regiones del país, con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en la reforma al sistema de pensiones.

El último ámbito que cabe destacar es la entrega de un conjunto de prestaciones sociales para proteger y fomentar el empleo formal, así como para fortalecer la protección social. Por un lado, la ampliación del Subsidio Protege que extendió el tramo etario de los niños causantes del beneficio hasta los cinco años, y la extensión del IFE Laboral -con foco en grupos prioritarios- han sido clave para evitar el deterioro del mercado laboral durante el periodo de ajuste que siguió a la fase de recalentamiento de la economía.

Por otro lado, se debe subrayar la contribución del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos, y el Aporte Canasta Básica que consiste en una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos.

Cabe mencionar que a fines de 2022 se elaboró un proyecto de ley con Medidas para la Seguridad Económica que duplica el Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo) e implementa un alza permanente en un 20% del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar y Maternal. También se estipula un aporte destinado a compras en el rubro alimenticio que se pagará a través de un “Bolsillo Familiar Electrónico”. Estas medidas son muy necesarias para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Este proyecto se convirtió en la Ley N°21.550 que fue promulgada el 23 de marzo de 2023.

Ahora bien, establecida la síntesis general anterior, se desarrollará a continuación un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2022.

La Subsecretaría del Trabajo avanzó en la elaboración del “Plan de Empleo 2023-2024”, tendiente a incentivar y promover la creación de empleos, protegiendo los derechos laborales y garantizando el trabajo decente. Es precisamente en esa línea que se reactivó el proyecto de ley -ya mencionado- que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas, el que impactará directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores y permitirá mejorar de

forma sustantiva la conciliación entre trabajo y familia. Para ello, luego del desarrollo de 26 audiencias públicas a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones y representantes académicos, se introdujeron nuevas indicaciones al proyecto que facilitaron su avance en el Congreso Nacional ya que contaban con el precedente del Diálogo Social.

En paralelo al trámite legislativo, se instauró el “Sello 40 Horas” para destacar a empresas que han adelantado la reducción de la jornada laboral, sirviendo como referente para sus pares. La experiencia ha sido muy exitosa y ya son más de 500 las empresas reconocidas con este sello.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 82.486 fiscalizaciones a empresas, un 5,6% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 142.981 conciliaciones, que se traducen en 144.354 trabajadores y trabajadoras atendidos. En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.018.885 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 19.256.526 a través de los canales virtual y telefónico, lo que representa un incremento de 8,6% y 75% en relación al año 2021, respectivamente. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 98% de trámites digitalizados, y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), vinculada a la modernización de la Dirección del Trabajo.

En noviembre de 2022, y posterior a la realización de Diálogos Sociales Tripartitos en cada una de las regiones del país con el objetivo de incorporar la visión ciudadana, la Subsecretaría de Previsión Social presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, cuyo objetivo es aumentar de forma sostenible las pensiones de actuales y futuros jubilados. Además, durante el año se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas que padezcan ciertas enfermedades (SANNA), con el objetivo de extender las licencias de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios. Además, durante el año 2022, se llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un total de MM\$1.286 y alcanzando una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos.

La Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), otorgó durante este período créditos pignoratícios o préstamos por un total que superó los MM\$ 32.436, duplicando lo alcanzado el año anterior, y logrando beneficiar a más de 330 mil familias a nivel nacional. Además, gracias a la implementación del Remate On-Line, se logró acercar la Institución a la población, obteniendo mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados. Adicionalmente, se suscribieron distintos convenios de cooperación con Municipalidades y otras instituciones del país, lo que permitió ampliar aún más la difusión del rol social de la DICREP hacia la ciudadanía, quienes han retribuido dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria, la que alcanzó un 91% de satisfacción neta en su evaluación general.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% fueron mujeres. Se observa un aumento del 24% en el número de beneficiarios a través de las distintas líneas programáticas, en comparación con 2021. Esto evidencia la capacidad y compromiso del Servicio con aquellos que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, se otorgaron 2.638.695 subsidios al empleo (59% a mujeres) y, a través de los servicios de intermediación laboral, 360.019 personas (51% mujeres) fueron atendidas por la red. De estas últimas, más de 92 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo, siendo el 46% de ellas mujeres. Adicionalmente, mediante los Programas de Formación y Certificación Laboral, se capacitó a más de 733 mil personas (52% mujeres), lo cual incrementará sus condiciones de empleabilidad.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) emitió durante el periodo un total de 187.251 dictámenes, los cuales estuvieron relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N°16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. En cuanto a procesos de fiscalización, se llevaron a cabo 4.039 actividades durante el año, lo que representa un incremento del 31% en comparación con 2021. Es relevante destacar la normativa elaborada por la Superintendencia en el contexto de las dos extensiones del Permiso Postnatal Parental (Ley N°21.474 y Ley N°21.510), así como su activa participación en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Este último incorporó modificaciones al Subsidio para Personas con Discapacidad Mental, en concordancia con la Ley N°21.419 que reguló la Pensión Garantizada Universal (PGU).

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), para lo cual se emitieron más de 49 oficios con instrucciones a las entidades reguladas. En el ámbito fiscalizador, se efectuaron 3.558 acciones, enfocadas especialmente en la fiscalización de nuevos beneficios como la PGU. Con respecto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales, éstas evaluaron más de 97.000 solicitudes de calificación de invalidez. Además, se llevaron a cabo 6 procesos sancionatorios que culminaron con multas por un total de 11.400 UF. Finalmente, en lo referente a la atención de público, la incorporación de nuevos canales de “Agendamiento Telefónico” y “Sucursal Virtual” contribuyó a atender más de 110.000 requerimientos durante el año, ampliando así la cobertura de atención digital a todo el territorio nacional.

El Instituto de Previsión Social (IPS) implementó los beneficios establecidos en la Ley N°21.419, en particular, mediante el cálculo, la concesión y el pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Asimismo, la institución gestionó otros beneficios abordados por dicha ley, incluyendo las mejoras al “Subsidio de Discapacidad” (antes Subsidio de Discapacidad Mental) y al Pilar Solidario de Invalidez. Durante este periodo, el IPS registró un total de 290 millones de interacciones ciudadanas a través de sus diversos canales de atención “ChileAtiende”, lo que supone un crecimiento de un 57% respecto a 2021. Además, el instituto contribuyó al “Plan de Recuperación Inclusiva”, implementando el pago

de ayudas como el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno, para más 5 millones de beneficiarios, y el Aporte Canasta Básica de Alimentos, que se entregó mensualmente a más de 1 millón y medio de personas.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) entregó los beneficios de la Ley 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esa línea, se logró superar la barrera de las 70.000 capacitaciones en prevención de riesgos, con más de 3.500 nuevas empresas capacitadas. En materia de prestaciones médicas y económicas, el ISL disminuyó los tiempos de calificación de las enfermedades profesionales y pagó más de 70.000 Subsidios de Incapacidad Laboral, aun cuando en 2022 existió un aumento de 10.000 nuevas licencias médicas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2022 por este concepto un total de MM\$1.266.798, con un promedio mensual de 104.921 pensiones pagadas. Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 46.114. Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 129.992 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios/as como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, pasando de 80% en 2021 a 87% en 2022.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar, de manera eficiente, servicios de previsión, salud y asistencia financiera a los más de 240 mil beneficiarios de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2022 hubo un incremento del 1,8% en el número de pensiones pagadas respecto al año anterior, alcanzando un promedio mensual de 41.679 pensiones de retiro, 26.383 pensiones de montepío y 2.264 pensiones de invalidez. En el ámbito de la salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$119.139 (8,7% más que en 2021). Finalmente, lo que respecta a la asistencia financiera, se entregaron 16.459 préstamos, por un monto total de MM\$20.276, lo que representa un aumento de un 63,2% en el número de préstamos y de un 80,2% en el monto total, respecto a 2021.

En 2022, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) incrementó en un 33% sus procesos de certificación en comparación con 2021, aumentando la participación de mujeres en un 81%. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 44 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora supera los 1.000 perfiles. Asimismo, se trabajó en la modernización del sistema, medida incluida en la Agenda de Productividad. Esta iniciativa se materializa en el diseño y desarrollo de un Proyecto de Ley, pronto a ser presentado, que fortalece la institucionalidad para incrementar el alcance y la cobertura de la certificación, otorga atribuciones para reforzar a los organismos sectoriales de certificación, mejora la calidad con enfoque territorial y fortalece la articulación entre la Certificación de Competencias Laborales y el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Para concluir, cabe destacar que esta breve síntesis muestra importantes avances en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante el año 2022, en cumplimiento de su misión institucional y en línea con los objetivos programáticos del gobierno del Presidente Gabriel Boric, que apuntan a promover y consolidar el Trabajo Decente y fortalecer la Protección Social para los chilenos y las chilenas. El examen detallado de los avances y logros del periodo se presenta a continuación, en el cuerpo de este Balance de Gestión Integral (BGI).

Jeannette Jara Román

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión contribuir a elevar la calidad de vida de la población a través del mejoramiento del Sistema Previsional Chileno y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando para ello el desarrollo de estudios e investigaciones con la finalidad de elaborar políticas y planes en el ámbito de la seguridad social, garantizando la efectiva aplicación de derechos para todas y todos los habitantes del país, a través del diálogo social, educación previsional y participación ciudadana.

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

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

En materia presupuestaria, en el año 2022 la ejecución de la Subsecretaría, alcanzó los M\$ 6.318.208 lo que equivale al 99.4% del Presupuesto final del Servicio (M\$ 6.354.117). Es importante mencionar que dicho porcentaje de ejecución fue muy superior a la del año 2021, la que alcanzo el 94%.

Durante el año 2022, se realizaron importantes avances en relación con nuestros productos estratégicos y en la implementación de nuevas leyes. Es así, como durante el año 2022 se presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley que Reforma al Sistema de Pensiones con el objetivo de aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna. Además, se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063 SANNA con el objetivo de extender las licencias SANNA de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios.

En materia de participación se realizaron Diálogos Participativos tripartitos con representantes de los trabajadores/as, empleadores/as y gobierno en cada una de las regiones del país, con el objetivo de incorporar la visión ciudadana en el proyecto de ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social

en el pilar contributivo. En estas actividades participaron en total 1.313 personas, siendo un 55% hombres y un 45% mujeres.

En materia de estudios previsionales, se realizaron los siguientes estudios 1. Análisis crítico de la Edad Legal de Jubilación producto del incremento en las expectativas de vida. 2.- Mecanismo de solidaridad en seguridad social con énfasis en el sistema de pensiones. Con el objetivo de contar con insumos para la creación o modificación de políticas públicas.

Además, cabe destacar que durante el año 2022 se adjudicaron las bases de licitación de las Encuesta de Protección Social (encuesta longitudinal tipo panel más grande y más antigua del país), que consideraron la actualización de los cuestionarios, la elaboración de su diseño muestral, la realización del trabajo de campo y el procedimiento y análisis de los resultados de esta VIII Ronda.

Con respecto a educación previsional, se implementó el XVII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 15 proyectos del ámbito de difusión y formación, con un presupuesto ejecutado de \$1.286.226.249. Finalmente, se alcanzó una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos. Además, en el marco del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional se realizaron 92 actividades, en base a las siguientes temáticas: 1.- Sistema previsional chileno 2.- Mujeres y sistema 3.- Incorporación a los diferentes regímenes de Seguridad Social de trabajadoras y trabajadores que emiten Boleta de Honorario. 4. Educación Previsional para Migrantes. 5. Tipos y Modalidades de Pensión. 6. Régimen de trabajo pesado. 7. Sistema de Pensiones. 8. Pilar no contributivo y PGU y 9. SCOMP Y PGU. En el año 2022 se realizaron 92 actividades donde participaron 2.895 personas.

Para el año 2023, se tiene proyectado apoyar en el proceso de tramitación del proyecto de ley de Reforma al sistema de pensiones, además de la ampliación del universo de focalización de la Pensión Garantizada Universal, con el objetivo de llegar a toda la población.

En materia de Seguridad Social se ha planificado para este año 2023 la ejecución nacional de diálogos tripartitos (trabajadores - empleadores y estado) para la revisión y actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CHRISTIAN LARRAÍN PIZARRO

SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

- **Proyecto de Reforma al Sistema de Pensiones:** En cumplimiento del compromiso del programa de Gobierno respecto de la Reforma al Sistema de Pensiones, durante los meses de mayo y junio del 2022, se realizaron diálogos participativos incorporando la perspectiva de género en cada una de las regiones del país, realizándose un total de 16 diálogos sociales tripartitos con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en el proyecto de ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo. Los Diálogos Tripartitos son una herramienta metodológica, que con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), permitieron asegurar la cooperación entre las partes y construir consensos en políticas de relevancia nacional, lo que es de vital importancia para alcanzar acuerdos en la construcción de un nuevo Sistema de Pensiones. En estas actividades participaron en total 1.313 personas, siendo un 55% hombres y un 45% mujeres. Asimismo, se crearon equipos interministeriales y mesas técnicas para elaborar la reforma. El trabajo de las mesas técnicas se materializó en el proyecto de ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, mejora la pensión garantizada universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica, el que se presentó el 7 de noviembre de 2022 (boletín N° 15.480-13).

Con el objetivo de cumplir el compromiso programático de aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias. Este proyecto responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. La reforma propone una nueva arquitectura institucional que descansa en cuatro elementos principales: la creación de un nuevo pilar de seguridad social, financiado por el 6 por ciento de aporte de los empleadores; creación de un nuevo ente público de inversiones, que abre a las personas una nueva opción para la inversión del aporte del trabajador, se entrega a un servicio público la responsabilidad de la centralización de las actividades de soporte para todos los afiliados (en forma directa o subcontratando); redefinición del rol de los privados en el sistema, bajo la figura de gestores de inversión.

- **Pensión Garantizada Universal:** Con fecha 29 de enero de 2022, se publicó la ley N°21.419, que crea el beneficio de Pensión Garantizada Universal, también llamada PGU, comenzó a regir desde el 1 de febrero de 2022 y correspondió a un beneficio mensual del Estado que alcanzó un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). La PGU está destinada a personas de 65 años o más, pensionadas bajo cualquier modalidad o no pensionadas, trabajando o no al momento de realizar la solicitud y sin necesidad de estar afiliadas a algún régimen previsional. La Ley estableció que accederían automáticamente todas las personas que en ese momento recibían un beneficio de vejez del SPS, ya sea, Pensión Básica Solidaria (PBS) o Aporte Previsional Solidario (APS), sin necesidad de hacer una solicitud o trámite adicional.

Con fecha 5 de julio de 2022, se publicó el decreto supremo N° 52, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del beneficio de Pensión Garantizada Universal establecido en la ley N° 21.419, a objeto de regular la concesión, mantención, suspensión y extinción del beneficio de la PGU. Mediante resolución exenta N°77 de fecha 26 de julio de 2022, de la Subsecretaría de Previsión Social, se fijó la fórmula matemática de cálculo de puntaje de focalización previsional, de conformidad con lo dispuesto en el decreto supremo N°52 de 2022.

Al 31 de diciembre se pagaron alrededor de 1.7 millones de beneficios, de los cuales el 74,3% correspondió a pagos por PGU contributiva (afiliado a un sistema previsional o que recibe pensión de sobrevivencia) y 25,7% a pagos por PGU No contributiva (no afiliado al DL 3500 o sistema de reparto).

- **Proyecto de ley para mejorar y perfeccionar Ley N° 21.063 SANNA.** En el marco del quinto aniversario de la entrada en vigor de la

Ley SANNA (Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas afectados por una condición grave de Salud), se ingresa al Congreso Nacional el proyecto de ley que mejora y perfecciona el Seguro que permite a padres y madres trabajadoras acompañar a sus hijos e hijas en caso de enfermedades graves. Este proyecto de ley, entre otras propuestas, extiende los días de licencia SANNA de 90 a 180 días para contingencias de cáncer y trasplante, además adecúa la normativa para matrimonios igualitarios, modificando padre y madre a progenitores, establece fuero laboral para quienes presenten una licencia SANNA, hasta un año después de su uso. Durante el año 2022 se pagaron 7.364 licencias médicas por Ley SANNA, beneficiándose del seguro un total de 912 personas.

- **Implementación de la Ley N° 21.474 que establece el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno y Extensión del Permiso Postnatal Parental:** Con fecha 27 de julio de 2022 se publicó la Ley N° 21.474, que estableció un bono extraordinario correspondiente a una ayuda estatal para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos que se entregó -por una única vez- en el mes de agosto de 2022, a las familias y personas que cumplían con los requisitos. El bono fue de 120 mil pesos -correspondiendo un aporte por cada integrante que sea beneficiario o causante-, y su monto fue transferido de forma automática, sin necesidad de postulación, a las personas beneficiarias (distribuidas en dos grandes grupos con fecha de pago el 5 y 22 de agosto, respectivamente).

La Ley N° 21.474 permitió además extender el Permiso Postnatal Parental por hasta un máximo de 60 días, a quienes se les finalizó este Permiso entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de septiembre de 2022. Posteriormente, la Ley N° 21.510, del 24 de noviembre de 2022, otorgó una nueva extensión del permiso postnatal parental hasta el 31 de diciembre de 2022, lo que permitió que las personas pudieran ausentarse de sus trabajos, facilitando el cuidado de las niñas y niños, resguardando la seguridad sanitaria y la salud de las y los menores causantes del permiso postnatal parental, en consideración al estado de alerta sanitaria declarada con ocasión de la pandemia provocada por el Covid-19.

- **Implementación del XVII Concurso del Fondo para la Educación Previsional,** con una ejecución presupuestaria de \$1.286.226.249, cifra correspondiente al 93,3%% de los recursos asignados al FEP en la Ley de Presupuestos 2022 (\$1.378.449.160). Durante el año 2022, el Concurso consideró proyectos en el ámbito de difusión y formación, beneficiando finalmente a 15 proyectos. De las 15 iniciativas adjudicadas, 6 (40%) correspondieron a ejecutores de la Región Metropolitana, y 9 (60%) fueron de otras regiones. Con los recursos asignados a las 15 entidades adjudicatarias, se cumplió una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos formulados.

Todos los proyectos incorporaron medidas de género en su formulación y ejecución, como mayor participación de mujeres dentro del proyecto, uso de materiales y contenidos de equidad de género del sistema previsional, medidas de equidad de género señaladas en la Ley 20.255 y otras medidas específicas para abordar brechas. Se destaca el componente inclusivo de los proyectos, los que estuvieron dirigidos a personas pertenecientes de pueblos indígenas, personas en situación de discapacidad o en situación de migración.

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

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

- a. **Aporte Familiar Permanente:** El Aporte Familiar Permanente se paga una vez al año a las familias que, al 31 de diciembre anterior, sean beneficiarias de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Familiar, participen en Chile Solidario o sean usuarias del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Su objetivo es aliviar el impacto en el presupuesto familiar de los gastos que deben enfrentar las familias en el mes de marzo. En base a la ley, durante el año 2022, se otorgaron 1.579.618 bonos con 3.104.233 Causantes, por un monto de \$ 52.710 por causante, lo que significó un gasto anual de MM\$ 163.624.

- a. **Bono Invierno:** Es un beneficio que se entrega el mes de mayo a los pensionados y pensionadas que cumplan con los requisitos que fija la ley, para ayudarles a enfrentar los gastos propios de la época invernal. Este bono se pagó en cumplimiento de la Ley N° 21.405, la cual establece el pago de este beneficio para el mes mayo del 2022, un Monto Bono de \$70.335 a los Pensionados del DL 3.500 de 1980, que se encuentran recibiendo garantía estatal, a los beneficiarios por Pensión Garantizada Universal, por cumplir con los requisitos para acceder a una pensión solidaria básica de vejez y para aquellos que se encontraban recibiendo el APS de Vejez que tuvieran 65 años o más (siempre que sus pensiones sean inferiores a la pensión mínima de vejez del art. 26 de la ley 15.386 para pensionados de 75 años). Finalmente, se otorgaron 1.452.289 bonos, con un gasto total anual de MM\$102.418.

- **Avances en las negociación y suscripciones de los Convenios de Seguridad Social con:**
 - a. Convenio Seguridad Social Chile - Países Bajos: Concluidos los aspectos formales con el Ministerio de Relaciones Exteriores, relativas las modificaciones al Convenio de Seguridad Social y de su Acuerdo Administrativo, suscrito entre ambos Estados, se firmaron las notas que constituyen el Convenio, sin embargo, el citado Ministerio se encuentra a la espera del texto modificatorio para su tramitación en coordinación.
 - b. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y Rumania: Luego de las gestiones realizadas, el Congreso Nacional aprobó el Convenio, el cual entrará en vigor internacional el 1 de abril de 2023.

- c. Se retoman negociaciones con India con el objeto de avanzar en el Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile e India.
- d. Reuniones y gestiones para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Perú.
- e. Se culmina la segunda ronda de negociaciones para Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile y Polonia.

Estos convenios permiten que los trabajadores y trabajadoras de los países en convenio, estén protegidos en materias de seguridad social.

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

- a. Elaboración de propuesta de proyecto que modifica el D.S. N° 54, de 1969, sobre los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para efectos de incorporar la perspectiva de equidad de género.
- b. Elaboración de propuesta de proyecto que modifica el D.S. N° 40, de 1969, que Aprueba Reglamento de Discapacidad.
- c. Elaboración, aprobación y publicación del D.S. N° 54, de 2022, que aprueba el reglamento del Subsidio para las Personas con Discapacidad Mental y Física o Sensorial Severa a que se refiere el Artículo N° 35 de la Ley 20.255, conforme a las modificaciones introducidas en la Ley N°21.419.
- d. Inicio de gestiones preparativas para despliegue nacional de Diálogos Sociales tripartitos para la revisión y actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST).
- e. Inicio de gestiones preparativas para despliegue nacional de Diálogos Sociales tripartitos para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad (PNSS) en las minas.

- **Participación en Mesas y Comités:**

- a. Participación en reunión del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N°11, de 2019), relativas a materias propias del área.
- b. Participación en Mesa de Migrantes, en la cual se entrega recopilación de información ministerial para la preparación de la Política Nacional de la Ley de Migrantes y Extranjeros.
- c. Participación en Mesa Laboral de Gestión de Riesgos de Desastres, de la Plataforma Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres, que coordina la ONEMI, y donde la Subsecretaría de Previsión Social, participa junto a la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, el Instituto de Seguridad Laboral y los demás organismos administradores de la Ley N° 16.744 (Mutual de Seguridad, IST y ACHS).
- d. Participación en Mesa de Erradicación del Trabajo Infantil, siendo la principal actividad empezar la ruta de trabajo con distintos ministerios, celebrado en la OIT en noviembre de 2022, en donde

se solicitó a los Ministerios abordar dentro de sus competencias esta política.

- e. Participación en la Mesa Laboral de Gestión de Riegos y Desastres (GRD), en la que esta Subsecretaría con la colaboración de los integrantes de dicha Mesa elaboraron la “Guía para la implementación del Plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME)”.
- f. Participación en Mesa Laboral Portuaria, que coordina MINTRAB/MTT, y donde la Subsecretaría de Previsión Social, participó junto a la Superintendencia de Seguridad Social, organizaciones de trabajadores y empleadores del sector. Se aprobó e implementó el curso de formación de competencias para los integrantes de los Comités Paritarios de faenas portuarias, Construyo Chile/puerto.
- g. Participación en el Comité Interministerial del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), el que es dirigido por el Ministerio de Salud y participan la Dirección del Trabajo, la SUSESO, el Instituto de Salud Pública y esta Subsecretaría. Durante el año 2022 se inició el proceso de revisión del Plan para su relanzamiento.
- h. Participación en el Comité Técnico Interministerial de CONASET, en el que participan representante de los ministerios de: Transporte y Telecomunicaciones; Interior y Seguridad Pública; Educación; Obras Públicas; Salud; Vivienda y Urbanismo; Trabajo y Previsión Social; Secretaría General de Gobierno; Secretaría General de la Presidencia; Justicia y Derechos Humanos; Carabineros de Chile. Durante el 2022 se reunió el Comité Técnico para preparar la reunión del Comité de Ministros.
- i. Participación en la Comisión de Seguridad Escolar, la cual es dirigida por el Ministerio de Educación y participan representantes de: Mutualidades; Consejo Nacional de Seguridad; Junta Nacional de Jardines Infantiles; Ministerio de Salud; SENAPRED; SUSESO y esta Subsecretaría. Durante el año 2022 se analizó los lineamientos de la semana de seguridad escolar y del abordaje de los temas en el curriculum escolar.

- **Aplicación de Convenios Internacionales de Seguridad Social:** Uno de los principios fundamentales de los Convenios de Seguridad Social es el Derecho a la continuidad previsional internacional, para cumplirlo se aplican tres tipos de solicitudes: 1)Solicitud de Desplazamiento: el trabajador/a que es desplazado/a (enviado/a) por su empleador a prestar servicios por un tiempo determinado a otro Estado, sólo pagará las cotizaciones de seguridad social del país de origen o en cuyo territorio ejerza habitualmente su actividad laboral, impidiendo de esta manera, que dichos trabajadores y sus familias se desafecten de los sistemas de pensiones que normalmente los protegen en el país de origen e incurrir en un doble gasto por concepto de cotizaciones previsionales para atender la misma cobertura, en el país de destino. Esta exención de cotizaciones se extiende durante el tiempo que el trabajador preste servicios en el territorio del otro Estado y siempre que no exceda del

plazo máximo previsto en el Convenio. (generalmente entre dos a cinco años). En ocasiones, los Convenios extienden esta excepción a los trabajadores independientes. 2) Solicitudes de prórroga de desplazamiento: son aquellos casos en que el propio Convenio prevé que el plazo inicial del desplazamiento, se extiende por otro periodo similar, previa solicitud del empleador/trabajador interesado y en ocasiones con autorización previa de las Autoridades Competentes del Convenio (en el caso chileno el Ministerio del Trabajo y Previsión Social). 3) Solicitudes de excepciones: es la facultad que tienen las autoridades competente para acordar excepción a los desplazamientos y/o sus prórrogas, a fin de extender aún más sus plazos u otorgarle la calidad de desplazado a un trabajador que no están contemplados en el Convenio como desplazados.

Durante el año 2022, se resolvieron 158 solicitudes de desplazamiento, 42 solicitudes de prórrogas de desplazamiento y 44 excepciones, las cuales fueron principalmente solicitudes de ciudadanos y ciudadanas españoles.

- **Encuesta de Protección Social (EPS):** La EPS es la mayor y más antigua encuesta longitudinal de tipo panel que existe en Chile. Abarca en un mismo cuestionario la historia laboral y previsional de los encuestados con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar. Los resultados de esta encuesta se utilizan en el ámbito académico y en el análisis y diseño de políticas públicas.

Durante el año 2022. Se licitó la actualización del cuestionario, la elaboración de su diseño muestral, la realización del trabajo de campo y el procesamiento y análisis de los resultados de esta VIII Ronda, una fase de reconceptualización de objetivos de la encuesta, proponiendo el desarrollo de 3 nuevas dimensiones: Protección Social, Economía del Cuidado y Calidad del empleo e informalidad que contribuyen al constructo de protección social, a modo de insumo para la toma de decisiones en el ámbito de las políticas públicas. Para la elaboración de estas bases técnicas se establecieron espacios de trabajo (asesoría técnica) con expertos de distintos organismos públicos y privados en el marco de EPS, lo que permitió brindar orientaciones y recomendaciones metodológicas sobre el instrumento, las que fueron evaluadas e incorporadas para el desarrollo del proyecto.

- **Estudio “Análisis Crítico de la Edad Legal de Jubilación Producto del Incremento en las Expectativas de Vida”:** el estudio analiza en qué forma los distintos países están enfrentando las exigencias relativas al aumento de la edad legal de jubilación, para hacerse cargo de la mayor expectativa de vida en sus sistemas previsionales.
- **Estudio “Mecanismos de solidaridad en seguridad social con énfasis en el sistema de pensiones”:** el estudio describe, analiza y

- evalúa integralmente diferentes modelos de Seguridad Social y sus mecanismos de solidaridad, con foco en el sistema de pensiones.
- Elaboración y publicación en la página web de notas ciudadanas: 1) Pensión garantizada universal. 2) Evolución e impacto del pilar no contributivo en el Sistema de Pensiones. 3) Protección Social y la Encuesta de Protección Social.
 - **Participación en mesa de Estadísticas del Trabajo**, que coordina y lidera la Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuyo objetivo apunta a generar un espacio de trabajo colaborativo, de carácter consultivo, entre las agencias y organismos públicos que participan de la producción, almacenamiento y disseminación de estadísticas laborales y estudios del trabajo, con asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al respecto se tiene considerado como desafío el diseño e implementación de un sistema de información del Mercado Laboral entre los distintos servicios que participan en dicha mesa.
 - **Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional**: es una de las principales acciones con orientación a atender las necesidades de información y generar instancias formativas y de diálogo con la población y diferentes grupos objetivos. Asimismo, se atienden diferentes requerimientos y solicitudes de jornadas informativas o capacitaciones requeridas por las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) y sus equipos técnicos regionales. Las charlas se realizaron en base a las siguientes temáticas: 1. Sistema previsional chileno. 2. Mujeres y sistema previsional. 3. Incorporación a los diferentes regímenes de Seguridad Social de trabajadoras y trabajadores que emiten Boleta de Honorarios. 4. Educación Previsional para Migrantes. 5. Tipos y Modalidades de Pensión. 6. Régimen de trabajo pesado. 7. Sistema de Pensiones. 8. Pilar no contributivo y PGU y 9. SCOMP y PGU. En el año 2022 se realizaron 92 actividades donde participaron 2.895 personas.
 - **Portal educativo Aula Previsional**: Durante el año 2022, fue lanzado el portal educativo: www.aulaprevisional.cl Esta plataforma tiene una oferta temática inicial de 4 cursos, dirigidos a un análisis general del sistema previsional chileno en 4 ejes estratégicos (pensiones, salud, seguridad y salud en el trabajo y seguro de cesantía), los cuales están contenidos en los siguientes cursos; uno dirigido a públicos cercanos a la edad de retiro, donde se abordan los tipos y modalidades de pensión, un curso que permita comprender el proceso de incorporación de trabajadores que emiten boletas de honorarios a los distintos regímenes de seguridad social y, finalmente, un curso dirigido a públicos migrantes y/u organizaciones que los representen. Durante al año 2022, en los 4 cursos disponibles, se matricularon 656 personas.

- **Actividades con población migrante:** Se realizaron una serie de acciones enfocadas en educación previsional para población migrante o para organizaciones migrantes, entre ellas se encuentran: 1) Realización de material informativo: Sistema previsional y Convenios Internacionales de Seguridad Social. 2) Incorporación de curso en AulaPrevisional: dirigido a personas migrantes, organizaciones representativas de migrantes, empleadores de trabajadores migrantes y organizaciones o instituciones que brinden apoyo a migrantes. El curso se presentó en tres módulos de contenidos interactivos, con una duración de 8 horas lectivas. 3) Realización de material informativo: Convenios internacionales de Seguridad Social. ¿cómo acceder a una pensión chilena en el extranjero”. 4) Realización de charlas “Sistema Previsional Chileno y personas migrantes”.

- **Campañas comunicacionales:** orientada a difundir derechos y beneficios en materias previsionales para la ciudadanía en general, y en especial a los públicos a quienes van dirigidos los beneficios. Así, durante el año 2022 se realizaron las siguientes campañas:
 - a. Campaña informativa **aumento de montos del Pilar Solidario**, correspondiente a difusión en medios digitales y radiales de nivel nacional y regional.
 - b. Campaña de **Pensión Garantizada Universal**: campaña de prensa, radio, TV y digital, desarrollada a nivel nacional y regional.
 - c. Campaña de **Obligación de cotizar de trabajadores a honorarios**: correspondiente a campaña digital desarrollada en medios nacionales y regionales.
 - d. **Difusión, Publicaciones del Fondo para la Educación Previsional (FEP)**: correspondiente a publicaciones en medios de prensa nacional y regionales para difusión de convocatoria al Concurso Fondo de Educación Previsional (FEP) 2022.
 - e. **Difusión, Publicaciones del Fondo para la Educación Previsional (FEP) Modificación**: publicaciones en medios de prensa nacional y regionales para refuerzo y ajuste de convocatoria al Concurso Fondo de Educación Previsional (FEP).
 - f. Campaña de medios **“Pensión Garantizada Universal”**: desarrollo de campaña y publicaciones en medios de prensa nacional y regionales correspondiente a campaña de TV, prensa escrita, radio y digital, en niveles nacionales y regionales.
 - g. Campaña **“Extensión Permiso Postnatal Parental”**: campaña de radio y redes sociales a nivel nacional y regional.
 - h. Campaña **de refuerzo informativo para difundir la pensión garantizada universal**: desarrollada en medios de TV, radios, prensa escrita y medios digitales, principalmente regionales.
 - i. Difusión de videos **informativos de beneficios Pensión Garantizada Universal (PGU)** en Red de Metro y Aeropuerto Santiago: consiste en spot de PGU y animaciones en pantallas de la red de estaciones del metro y del Aeropuerto Nacional.

- **Consejo de la Sociedad Civil (COSOC):** El año 2022, el Consejo de la Sociedad Civil para la Seguridad Social realizó 10 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias, las que se desarrollaron en modalidad virtual, en razón de las medidas adoptadas por la contingencia provocada por el COVID-19, contando cada una de ellas con el quorum requerido para sesionar. Se realizó 1 Encuentro de los Consejos de la Sociedad Civil del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el que se desarrollaron 3 mesas temáticas: “empleo formal y educación previsional”; “teletrabajo y accidentes laborales” y “personas mayores, salud, cuidados y redes de apoyo”.
- **Feria ciudadana:** Tuvo como objetivo acercar los canales de atención y la estructura de oportunidades a las personas habitantes de una comuna con altas tasas de vulneración de la región metropolitana. Cumpliendo con ello lo que mandata la Ley N° 20.500 sobre difundir la información relevante a la ciudadanía, prestando especial atención en aquellas personas que, por su situación de vulnerabilidad, riesgo o exclusión social, tengan limitaciones para acceder a la información pública.
- **Convenio Observatorio de Participación Ciudadana y no Discriminación:** Se entregó continuidad al convenio con capacitaciones acerca de la Ley N° 20.500, de Participación Ciudadana y acerca de la No Discriminación, con la Ley N° 20.609. Se incluyeron funcionarios de los servicios relacionados. Estas capacitaciones tuvieron por objetivo visibilizar y sensibilizar sobre la importancia de la no discriminación y la participación ciudadana. La idea principal responde a impulsar los cambios que requiere el país desde el Estado hacia la sociedad civil y en el caso particular de la Subsecretaría de Previsión Social desde los representantes de la sociedad civil hacia sus pares. La ceremonia de cierre se llevó a cabo en el mes de diciembre con un reconocimiento a todas las instituciones públicas que mantienen su convenio vigente donde se incluye a la Subsecretaría de Previsión Social.
- **Atención a la ciudadanía:** Durante año 2022, la Unidad de Atención Ciudadana de la Subsecretaría de Previsión Social atendió un total de 3.970 consultas, reclamos, sugerencias y felicitaciones. De ellas un 52.32 % de las presentaciones se realizaron a través del canal “web”, con un total de 2.077 registros; las atenciones “telefónicas” corresponden a un 33.07% (1.313) de los registros; las de “presidencia” a un 10.35 % (411); las “derivaciones internas” a un 3.58% (142); “presenciales” a un 0.53% (21); “Ley del Lobby” a un 0.08% (3); y, “redes sociales” a un 0.08% (3).

- **Conformación del Comité de Género de la Subsecretaría de Previsión Social:** Con el objetivo de generar acciones de coordinación para la transversalización de la perspectiva de género, se crea esta instancia que permite canalizar lineamientos, generar coordinaciones y acciones que involucren al total de la Institución.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

- Introducir indicadores en la reforma previsional que permitan su avance en su tramitación legislativa.
- Avanzar en la negociación de nuevos Convenios de Seguridad Social, como lo son Croacia y Finlandia.
- Planificación y ejecución de despliegue nacional de diálogos tripartitos (Trabajador, Empleador y Estado) para la revisión y actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST).
- Ejecución de despliegue nacional de diálogos tripartitos (Trabajador, Empleador y Estado) para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud (PNSS) en las minas.
- Participar en la mesa de buzos del sector salmonero, para la elaboración de normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- Propuesta para la elaboración de una Política Nacional de Seguridad y Salud (PNSS) en minas la que se obtendrá de Diálogos tripartitos (Trabajador, Empleador y Estado) que se realizarán a nivel nacional.
- Realizar un trabajo conjunto y colaborativo con el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de una propuesta de Sistema de Certificación de Empresas con buenos estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, en marco de la implementación de la PNSST.
- Desarrollar una propuesta para mejorar la información de accidentes graves y fatales, para ello se propondrán modificaciones a la Matriz de Investigación de Accidentes Graves y fatales que está aplicando la

SUSESO, Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 y la Dirección del Trabajo.

- Avanzar en estudios, análisis de brechas y consultas para la ratificación de los Convenios de la OIT 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (as) y 176 sobre seguridad y salud en las minas.
- Implementación de la “Guía para la implementación de planes para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo” aprobada mediante Decreto Exenta N° 2 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ampliación del universo de focalización de Pensión Garantizada Universal: La meta principal del gobierno es ampliar el universo de focalización, desde la población de 65 años o más a toda la población del país. Actualmente la ley establece entre otros requisitos de la PGU, no integrar un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más de Chile. Este cambio concreto permitirá aumentar el valor del umbral Casen e incrementar el puntaje de corte del Instrumento Técnico de Focalización, permitiendo que anualmente el número de beneficiarios aumente en aproximadamente 70.000 personas adicionales (estimaciones Dipres -informe CCP).
- En materias relacionadas con la Encuesta de Protección Social (EPS), se plantea la realización de una actualización conceptual de sus objetivos, proponiendo también nuevas dimensiones para su análisis (Reforma previsional, Economía del Cuidado, Calidad del empleo). Estas propuestas, que buscan contribuir con la actualización del cuestionario, contarán con mesas de trabajo con participantes de distintas instituciones, a fin de recoger sus recomendaciones.

En términos de la implementación de la encuesta, se considera evaluar y distinguir entre preguntas (y/o módulos) centrales que se apliquen en todas las rondas de EPS y otras preguntas (y/o módulos) que se puedan aplicar de manera alternada para las futuras rondas. Así también, en esta ronda se agregarán nuevos entrevistados a la muestra, considerando un enfoque de derechos y de género en sus distintas etapas. Complementariamente, se espera contar con estrategias no presenciales para la realización de la entrevista si fuese necesario. En este punto, se busca entrevistar a todas las personas requeridas por este estudio tanto de la muestra existente (panel) como de la nueva muestra, explorando también el uso de registros administrativos para futuros análisis. Por último, se busca generar nuevas estrategias de comunicación de información para la encuesta, a través de herramientas gráficas y visuales.

- Visualización de información del Sistema de Pensiones y Encuesta de Protección Social (EPS) en la página Web.
- Fortalecer la educación previsional en grupos de población que más lo requieran acorde a las directrices establecidas para el período.
- Enfoque de Género e inclusión, desde el Fondo para la Educación Previsional, aportar permanentemente en disminuir la brecha de desigualdad, manteniendo la asignación de mayor puntaje a aquellos proyectos que en su diseño y metodología incorporen enfoque o perspectiva de género, enfoque de discapacidad, migración y multiculturalidad.
- Sello Regional: Fortalecer estrategias que promuevan la participación de entidades postulantes al Fondo para la Educación Previsional, representativas de las distintas realidades de las regiones y espacios territoriales, comunales y locales.
- Metodologías de Educación No Tradicionales: Rescatar las diferentes metodologías innovativas y no tradicionales que existen en las iniciativas ejecutadas respecto a educación previsional para que se pongan a disposición de los usuarios o personas que requieran información previsional en un lenguaje simple, sencillo, objetivo, comprensible y pertinente a su condición sobre esta materia.
- Realizar el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional en su versión 2023, manteniendo las actividades telemáticas principalmente para usuarios de regiones y aumentar las acciones presenciales.
- Elaborar una estrategia para aumentar matrícula del portal educativo online de capacitación a distancia, una oferta educativa y de atención de diferentes perfiles y grupos objetivos, denominado Aula Previsional www.aulaprevisional.cl
- Dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las mediciones de conocimiento y adaptarlos a las diferencias entre los públicos presenciales y remotos, entendiendo que no se pueden aplicar los mismos criterios técnicos para estas dos modalidades de atención. Las

actividades a distancia tienen complicaciones particulares del formato y de control, donde ya hemos evidenciado un menor retorno de las mediciones que se realizan a través de los instrumentos de contenido y satisfacción, por lo que se requieren nuevas metodologías y ajustes permanentes para incrementar su alcance y eficiencia.

- Fortalecer piezas gráficas y audiovisuales de apoyo, que utiliza la Unidad de Educación Previsional, y seguir considerando las particularidades de los diferentes grupos objetivos a la hora de definir el mensaje y tipo de relato, estableciendo una estrategia comunicacional coherente con las diferentes necesidades de información, de acuerdo con rangos etarios e intereses de los diferentes públicos priorizados.

- Realización de campaña para informar sobre el XVII Concurso Fondo para la Educación Previsional, a través de la publicación en medios escritos nacionales y regionales.

- Realización de campañas informativas:
 - a. Campaña de difusión de Aporte Familiar Permanente.
 - b. Difusión de la propuesta de proyecto de ley que reforma el sistema de pensiones.
 - c. Campaña de difusión de Pensión Garantizada Universal con nueva cobertura.
 - d. Campaña Obligación de cotizar de trabajadores a honorarios, marzo a abril.
 - e. Difusión Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
 - f. Política Nacional de Seguridad y Salud en el área de la Minería convenio 176.
 - g. Difusión Ley Sanna.
 - h. Difusión Ley enfermos terminales.
 - i. Difusión de la Ley 20.585 uso correcto de licencias médicas.

- Conformación de Mesa de Trabajo periódica sobre cotización y beneficios previsionales de trabajadores independientes (Honorarios y Voluntarios).

- Actualización del Acuerdo de Colaboración entre la Subsecretaría y la Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM), para la difusión y promoción de plataforma educativa “Aula Previsional” y acceso de los funcionarios públicos a capacitaciones que entrega la Subsecretaría de Previsión Social.

- Celebración de Convenio de colaboración entre la Subsecretaría y el SII para la derivación de casos vía plataforma electrónica online de Atención Ciudadana, que permitirá derivar casos sobre materias relacionadas con la cotización y beneficios.
- Elaborar Manual Institucional de Lenguaje no sexista, para ser utilizado en las gráficas y documentos de la Subsecretaría.

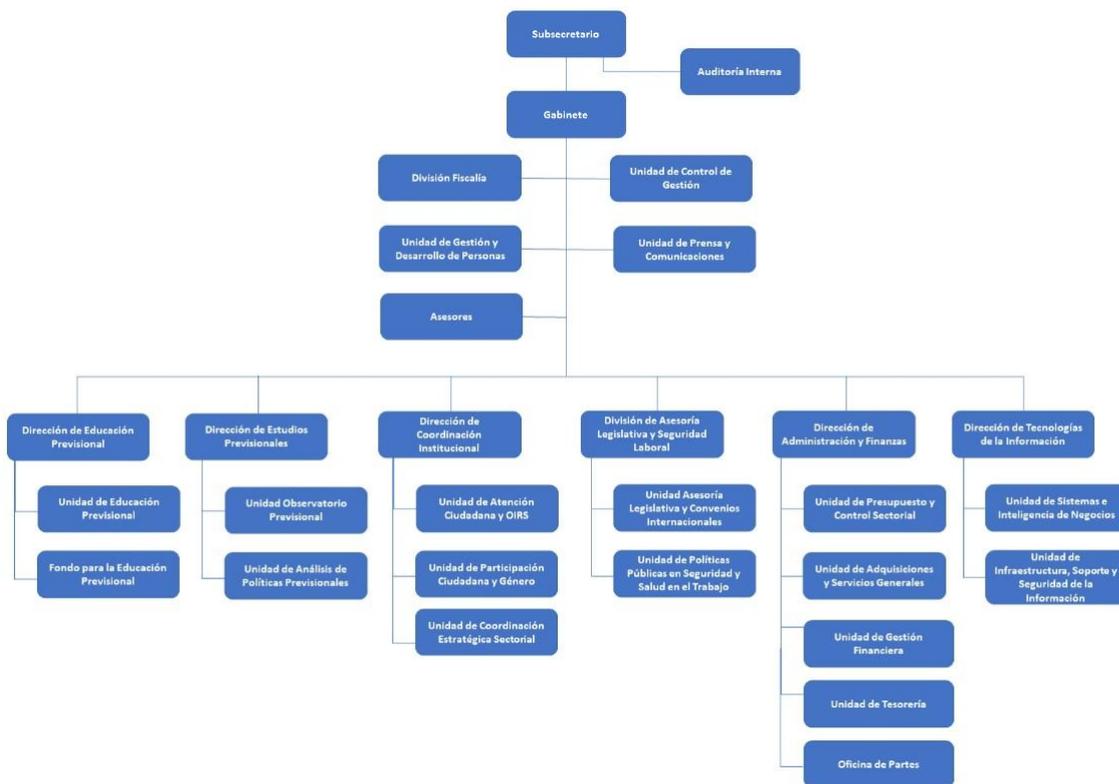
Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(*):Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario de Previsión Social	Christian Larraín Pizarro
Jefa División Gabinete	Consuelo Maldonado Herrera
Jefe Auditoría Interna	Johnny Astudillo Rojas
Jefa División Fiscalía	Mónica Ferrer Rivas
Jefe División Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral	Pedro Contador Abraham
Jefa Dirección de Administración y Finanzas	Karen Astorga Villagra
Jefa Dirección de Coordinación Institucional	Katia Soto Cárcamo
Jefe Dirección Educación Previsional	Rodrigo Pérez Fuentes
Jefa Dirección de Estudios Previsionales	María José Becerra Moro
Jefe de Tecnologías de la Información	Eduardo González Yañez

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	31
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	39
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	40
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	41
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	46

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	49	94.2%	36	94.7%	85
Planta	3	5.8%	2	5.3%	5
Total	52	100.0%	38	100.0%	90

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	5	9.6%	1	2.6%	6
Directivos	2	3.8%	2	5.3%	4
Auxiliares	0	0%	1	2.6%	1
Profesionales	43	82.7%	29	76.3%	72
Administrativos	2	3.8%	5	13.2%	7
Total	52	100.0%	38	100.0%	90

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	1.9%	1	2.6%	2
ENTRE 25 y 34 AÑOS	9	17.3%	5	13.2%	14
ENTRE 35 y 44 AÑOS	24	46.2%	12	31.6%	36
ENTRE 45 y 54 AÑOS	12	23.1%	9	23.7%	21
ENTRE 55 y 59 AÑOS	4	7.7%	7	18.4%	11
ENTRE 60 y 64 AÑOS	1	1.9%	4	10.5%	5
65 Y MÁS AÑOS	1	1.9%	0	0%	1
Total	52	100.0%	38	100.0%	90

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	4	66.7%	6	85.7%	10
Reemplazo	2	33.3%	1	14.3%	3
Total	6	100.0%	7	100.0%	13

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	16.7%	2	28.6%	3
Profesionales	5	83.3%	3	42.9%	8
Administrativos	0	0%	2	28.6%	2
Total	6	100.0%	7	100.0%	13

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	1	25.0%	5	83.3%	6
Más de un año y hasta 2 años	1	25.0%	0	0%	1
Más de 3 años	2	50.0%	1	16.7%	3
Total	4	100.0%	6	100.0%	10

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	0	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	11	21
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,0%	14,3%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	None%	66,7%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	11	11
(b) Total dotación efectiva año t	88	89	89
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10,2%	12,4%	22,2%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	7	10	11
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	1	9

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	9%	11%	20%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	9	11	21
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	11	20
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,0%	100,0%	105,0%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	4	5
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	12	6	16
(b) Total Contratos efectivos año t	84	85	85
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	14,3%	7,1%	18,8%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	83	68	76
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94,3%	76,4%	84,4%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	74.949	22440	44622
(b) Total de participantes capacitados año t	386	214	201
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	194,2	104,9	222,0

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	39	30	21
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2,6%	3,3%	4,8%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	54	83.58	129
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,6		1,4

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	18	23	45
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,2	0,3	0,5

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	7	26.33	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,1		0,0

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	124	82.41	79
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,4		0,9

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	75	78	63
Lista 2	2	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	77%	78%	63%
(b) Total Dotación Efectiva año t	88	89	90
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87.5%	87.6%	70.0%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Si	Si	Si

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Si	Si	Si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	3	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	11	21
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	33,3%	27,3%	9,5%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	3	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	11	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	37,5%	27,3%	50,0%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	11	4	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	11	4
Porcentaje (a/b)	137,5%	36,4%	100,0%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Proyecto de Ley Reforma de Pensiones (Boletín N° 12212-13)	En Tramitación
Aumento de montos, porcentajes y períodos en el uso de seguro, con un traspaso expedito entre el uso de la Cuenta Individual de Cesantía de aporte del empleador y el uso del Fondo de Cesantía Solidario.	En implementación
Crear un órgano público autónomo, técnico, paritario y con representación de trabajadores y trabajadoras. El objetivo de este órgano es administrar el pilar no contributivo y el pilar contributivo. El ahorro voluntario podrá ser administrado por instituciones privadas reguladas, a elección del cotizante.	En Tramitación
Diálogo Tripartitos para diseño de futura reforma.	Terminado
Garantizar ahorros como complemento de pensión.	En Tramitación
Proponer aumento de 6% de la cotización, a cargo del empleador.	En Tramitación
Proponer que en los directorios de las empresas en donde sean invertidos los recursos del nuevo sistema de pensiones haya representantes de afiliadas y afiliados elegidos de manera democrática.	En Tramitación
Ratificar Convenio 176 OIT sobre Seguridad y Salud en las minas	En implementación
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	En Tramitación
Se considerará el trabajo de cuidados no remunerado y subsidio de periodos de desempleo	En Tramitación
Se establecerá de manera gradual una pensión garantizada universal (PGU) de doscientos cincuenta mil pesos mensuales para toda la población de 65 y más años.	En Tramitación

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	18	7	99,8	117.231

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	<p>Durante el año 2022 se realizaron una serie de actividades de difusión del procedimiento MALS en situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual, de manera presencial y mediante la plataforma TEAMS: 1) Capacitación del procedimiento de manera presencial y mediante la plataforma TEAMS: El jueves 17 de noviembre a las 10.30 horas se realizó la capacitación del Procedimiento sobre MALS en situaciones de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. La participación de las 13 personas fue aprobada mediante la resolución Exenta N° 1521 del 17 de noviembre de 2022, la que Autoriza participantes a charlas procedimiento MALS en situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Esta actividad fue informada a través de una nota en Intranet Institucional 2) Primera actividad de difusión del procedimiento: Con el objetivo de continuar con el proceso de información y educación sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, fueron incorporadas algunas gráficas explicativas en el Informativo de Calidad de Vida Laboral, el cual fue enviado a todos los funcionarios y funcionarias del servicio el día 24 de agosto y se encuentra disponible en intranet institucional. 3) Segunda actividad de difusión del procedimiento: Toda la información relativa al procedimiento y el formulario de denuncia MALS fueron publicados en Intranet Institucional, disponible para todos los funcionarios y funcionarias.</p>
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>El Plan Anual de Capacitación de la Subsecretaría de Previsión Social del año 2022 (aprobado mediante la Resolución Exenta N° 69, del 17 de enero de 2022 y posteriormente modificado mediante R.E. N° 631 del 02 de junio de 2022), estableció y comprometió oficialmente la realización de una capacitación "Licitaciones con enfoque de género" considerando la participación de 7 personas. En base a esto, se preparó la licitación de la actividad, considerando una serie de contenidos los que fueron revisados en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Finalmente, la capacitación fue licitada en un proceso que fue aprobado por la Resolución Exenta N° 116 del 15 de septiembre de 2022 que llama a licitación pública y aprueba bases administrativas y técnicas para la contratación de cursos del Plan de Capacitación 2022 para la Subsecretaría de Previsión Social. Esta licitación consideró un conjunto de licitaciones requeridas por el servicio, señalando en el punto 3 la capacitación: Licitaciones con enfoque de género, contando con un presupuesto disponible de \$2.200.000. El curso fue desarrollado desde el 16 al 29 de noviembre 2022, destinado a 11 participantes, realizado bajo la modalidad E-Learning mixta, permitiendo a los alumnos/as realizar sus actividades a medida de sus tiempos disponibles en su formato asincrónico. Además, se realizaron dos actividades en salas taller junto a los docentes los días 21 y 24 de noviembre de 10:00 a 13:00 horas, cumpliendo así con un total de 20 horas cronológicas.</p>

Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.

La Subsecretaría de Previsión Social, se comprometió en que dos de las áreas que tienen directa relación con la ciudadanía, garantizarían la visibilización de la mujer en igualdad respecto a hombres, utilizando lenguaje e imágenes no sexistas y sin estereotipos en las piezas comunicacionales y de difusión. Para dar cumplimiento, Unidad de Educación Previsional, se preocupó que todo el material educativo utilizado en las actividades de capacitaciones tuviera enfoque de género y la Unidad de Prensa y Comunicaciones incorporó enfoque de género en las campañas realizadas. Presentaciones de Educación Previsional con enfoque de género Dentro de las acciones desarrolladas se encuentran las actividades denominadas "Charlas". Estas actividades, abordan distintas áreas temáticas previsionales de acuerdo con los grupos objetivos y contenidos definidos por la Subsecretaría de Previsión Social anualmente. Su metodología corresponde al método expositivo, para el que se han diseñado en formato Power Point (PPT), láminas de apoyo que contienen la guía temática que cada actividad requiere. Cada una de estas presentaciones fueron desarrolladas bajo un enfoque de género, tanto en sus textos, como también en las imágenes e infografías añadidas, considerado además los aportes y recomendaciones realizadas por los equipos sectorialistas en años anteriores. En consecuencia, se establece para el año 2022, la continuidad y actualización de un número de láminas (8) que permitan visualizar y destacar de forma específica las particularidades de mujeres y hombres respecto al sistema previsional y de seguridad social chileno. Campañas comunicacionales En el marco de este compromiso, a lo menos una campaña comunicacional en materia previsional o de seguridad social dirigida a la ciudadanía deberá contar con enfoque de género. 1) Campaña Ley de Honorarios: En el marco de la operación renta, se llevó a cabo la Campaña "Ley de Honorarios" que continúa con la misión de generar educación previsional sobre cómo opera la ley 21.133, también conocida como Ley de Honorarios, que obliga a cotizar a los trabajadores/as independientes a honorarios en el sistema de Seguridad Social, a través de la Operación Renta en abril de cada año. La campaña comunicacional fue realizada entre el 01 y el 15 de abril, enfocada en mujeres y hombres trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, con especial interés en los tramos etarios entre 18 y 40 años. A nivel presupuestario, esta campaña tuvo un costo de \$12.300.000 considerando difusión a nivel nacional.

Medidas	Resultados
<p>Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.</p>	<p>De manera global, la pandemia del COVID-19 ha forzado a los países a replantearse diversos aspectos de su funcionamiento, dejando expuestas fragilidades a la que están sujetos. Con el objetivo de hacer frente a la disminución de ingresos de la población como consecuencia de la pandemia, se llevaron a cabo diferentes políticas, entre ellas, se permitieron tres retiros anticipados de fondos de pensiones acumulados en las cuentas de ahorro individual, entre 2020 y 2022, medida que no solo fue aplicada en nuestro país. Tanto la discusión como la materialización de esta última medida fue muy controvertida, ya que presenta la disyuntiva entre ahorrar para construir una pensión de vejez suficiente en el futuro o dotar a las personas de liquidez ante este shock de ingreso negativo en el presente. El presente estudio cuantitativo representa un esfuerzo por aportar al debate del impacto de los retiros sobre la pensión de vejez de las y los afiliados al sistema de pensiones de capitalización individual en Chile, poniendo especial foco en brechas de género. Usando datos proporcionados por la Superintendencia de Pensiones, se analizó el impacto de los retiros sobre el saldo a la edad legal de jubilación y sobre la pensión autofinanciada de referencia de las y los afiliados a diciembre 2019. El resultado principal de este estudio da cuenta de que los retiros de fondos previsionales tuvieron un impacto negativo importante en los saldos de la cuenta de capitalización individual: asumiendo un escenario neutro de rentabilidad, el saldo promedio de la población afiliada cae en -18,1% producto de los retiros. Si bien el resultado anterior es preocupante, es aún más preocupante observar que las brechas de género con los retiros aumentan. Del análisis de estadística descriptiva se desprende que, en promedio, los hombres retiraron mayores montos en comparación a las mujeres, sin embargo, fueron ellas quienes en promedio terminaron retirando mayores porcentajes de sus saldos y, en mayor medida, quienes agotaron el 100% de sus saldos luego de alguno de los retiros. Los hallazgos de este estudio si bien son estimaciones acompañadas con varios supuestos, dan cuenta de que, producto de esta política, que por supuesto vino a salvaguardar el consumo presente de millones de familias en medio de una crisis sanitaria y económica, se prevé una disminución en las pensiones y una profundización de la brecha de género. La situación de las mujeres en la vejez, que ya es precaria, se espera empeore como consecuencia de esta política pública, por lo que es urgente tomar medidas para contrarrestar sus efectos. Para este objetivo se observan dos caminos: un aumento por el lado de la contribución, aumentando la tasa de cotización obligatoria como mínimo en cuatro puntos y, por otro lado, un fortalecimiento del Pilar No Contributivo, pudiendo ser ambos caminos complementarios. En paralelo, atendiendo a los problemas que hoy aquejan al sistema de pensiones, fuera de los retiros de fondos previsionales, y que, en especial, tienen relación con las brechas de género observadas, se hace urgente una reestructuración del sistema, donde los aportes obligatorios de las personas tengan como primera finalidad el pago de pensiones y, en conjunto, donde existan medidas compensatorias que busquen corregir desigualdades de género provenientes del mercado laboral. Esto, por supuesto, acompañado de políticas públicas que busquen directamente hacerse cargo de las diferencias de género en el mercado laboral o etapa activa.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
<p>Se realizaron 16 diálogos participativos tripartitos con el objetivo de incorporar la visión de la ciudadanía en el proyecto de Ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones.</p>	<p>Durante los meses de mayo y junio del 2022, se realizaron en cada una de las regiones del país un total 16 diálogos sociales tripartitos con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en el Proyecto de Ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo. Estos diálogos reconocen diagnósticos, y procesos anteriores de participación ciudadana, requerimientos de movimientos sociales, demandas ciudadanas, e instancias de debate de distintos actores sobre el sistema previsional chileno y su necesidad de reforma. Los Diálogos Sociales fueron parte importante del texto final para el Proyecto de Ley de la reforma de pensiones, puesto que se consideraron como insumos para su redacción. En este sentido, a comienzos del presente año 2022 la Subsecretaría de Previsión Social se dio la tarea de organizar y encabezar este proceso de diálogos que tenían la particularidad de ser de carácter tripartito. Los Diálogos Tripartitos son una herramienta metodológica que según define la Organización Internacional del Trabajo, permiten asegurar la cooperación entre las partes y construir consensos en políticas de relevancia nacional. “El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.” Teniendo a la vista la brecha de representatividad entre hombres y mujeres la planificación, la ejecución y el informe contaron con la perspectiva de género, por lo que los diálogos se diseñaron bajo la premisa de que se debían hacer todos los ajustes para que la participación en cada uno de los Diálogos fuese equitativa en cuanto al tripartismo y la paridad. Vale decir que las convocatorias debían reforzar la participación de mujeres. En ese sentido y en consideración de las variables expuestas se consideró además el tema de los cuidados, por lo que se pidió que en cada región se contara con un espacio de cuidado para niños, niñas o personas con discapacidad de modo tal, de asegurar la más amplia participación. Asimismo, se reforzaron las convocatorias a mujeres representantes de trabajadores y empleadores, se capacitó a las y los mediadores respecto del uso y tiempo de la palabra, para que esta fuese también equilibrada y equitativa en cuanto a representación de estamentos y paritaria. En cuanto a la metodología, todos los materiales utilizados en los diálogos pasaron por revisión de la encargada de género de la subsecretaría para evitar lenguaje y ejemplos sexistas, al igual que el informe final el que también fue revisado con una mirada crítica y con perspectiva de género.</p>

Iniciativa	Resultado
<p>Se elaboró un informe diagnóstico de gestión de personas con enfoque de género.</p>	<p>El informe de diagnóstico de gestión de personas con enfoque de género contiene toda la información detallada en la nota técnica, destacando: 1. Dotación de personal de la SPS. a) Cargos directivos desglosados por sexo. b) Grados de jefatura desglosados por sexo. c) Grados de profesionales desglosados por sexo y por línea de interés. 2. Participación de hombres y mujeres en actividades de capacitación institucional. a) Participación de hombres y mujeres en actividades de capacitación institucional. b) Participación de hombres y mujeres en actividades de capacitación según línea de formación. c) Plan Anual de Capacitación año 2022. 3. Conciliación laboral y calidad de vida. a) Permisos maternos. b) Permisos de paternidad. c) Post natal parental y licencia médica preventiva paternal. d) Derecho de sala de cuna. e) Sala de cuna bajo modalidad excepcional. f) Beneficio jardín infantil. g) Flexibilidad horaria y actividades institucionales dentro del horario laboral. h) Teletrabajo por artículo 206 bis Código del Trabajo. i) Plan Gestión de ambientes laborales y calidad de vida. j) Prevención del maltrato, acoso laboral y sexual. En base al análisis, podemos concluir que la Subsecretaría ha realizado esfuerzos importantes en cuanto a establecer criterios y formas de trabajo que permitan facilitar la participación e incorporación de las mujeres al trabajo remunerado desde distintas dimensiones de la gestión y desarrollo de personas, sobre todo considerando el escenario desfavorable que nos deja la Pandemia COVID-19. Como Institución debemos generar instancias de reflexión sobre la equidad de género y medidas orientadas hacia la no discriminación, entendiendo que tanto hombres como mujeres tenemos necesidades distintas y condiciones de entrada al mundo del trabajo diferentes, y que es necesario incorporar esta mirada hacia el desarrollo laboral de las personas en una apuesta hacia el buen trato laboral.</p>

Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html