



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Superintendencia de Seguridad
Social**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	13
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	26
.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	49

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 Superintendencia de Seguridad Social es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Además, para todos los efectos legales, tiene el carácter de institución fiscalizadora, en los términos del Título I del decreto ley N°3551, de 1981.

Su actual estatuto orgánico está contenido en la Ley N° 16.395, modificado por Ley N° 20.691 (D.O. 14 de octubre de 2013), que ajustó la estructura interna y organización de este Organismo Fiscalizador, modernizó sus facultades fiscalizadoras, perfeccionó el procedimiento de sanciones y estableció nuevas funciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Le corresponde a la Superintendencia la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley, con la finalidad de garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de su competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

Como parte de sus definiciones estratégicas ha definido como Misión el Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas a las prestaciones y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, amparados en los principios de la seguridad social, a través de la regulación, supervigilancia, fiscalización, resolución de contiendas y difusión, promoviendo la participación ciudadana y el diálogo social, con cercanía, calidad, eficiencia, oportunidad, transparencia y enfoque de género.

Su visión es Ser reconocidos como una institución innovadora, eficiente, cercana, transparente y referente técnico en el ámbito de la seguridad social, que crea valor público.

Los Objetivos Estratégicos para el periodo 2023-2025 son:

- Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, para el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, con el objeto de garantizar el correcto y oportuno ejercicio del derecho de las prestaciones y beneficios de la seguridad social, velando por el uso eficiente de los recursos involucrados en ello, con el apoyo de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Elaborar y perfeccionar la regulación, identificando brechas y discriminaciones arbitrarias, en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y

comprensibles al marco regulatorio, teniendo presente el enfoque de derechos humanos y género, para propiciar el correcto ejercicio de los derechos de la seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados, considerando la participación ciudadana.

- Difundir e informar de manera clara y comprensible, los derechos y beneficios de los regímenes de la seguridad social, a través de acciones de formación, capacitación, elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas, con el objeto de lograr una participación informada de todos los actores involucrados, con enfoque de género.
- Fortalecer la atención de las personas resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad, transparencia, cercanía de los canales de atención y con un lenguaje claro y comprensible, con enfoque de género; a través de la mejora continua de los procesos institucionales, considerando la diversidad de los grupos atendidos.
- Avanzar en la modernización de la gestión institucional, mediante la implementación de herramientas tecnológicas de vanguardia y optimización de procesos para el funcionamiento eficiente y eficaz de la organización, en beneficio de las personas, con un enfoque de transformación digital inclusivo, seguro y de género.
- Potenciar el desarrollo organizacional participativo e inclusivo, a través de mejoras continuas en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo la seguridad, salud, bienestar en los ambientes laborales y una cultura comprometida con el servicio público, probidad, integridad, rendición de cuentas e innovación, con enfoque de género.

Para 2022 nuestro equipo estaba compuesto por 287 personas, distribuidos a lo largo del país en las oficinas de Atención Ciudadana y en el nivel central (Región Metropolitana), siendo 158 mujeres y 129 hombres. El presupuesto institucional fue de M\$16.796.844, y al 31 de diciembre se ejecutó el 96%. El presupuesto de esta Superintendencia representa el 0,12% del presupuesto del Ministerio.

En relación a nuestras Agencias Regionales, la Superintendencia de Seguridad Social dispone de 15 oficinas regionales con un 93% de cobertura a nivel nacional. Sólo falta aperturar la sucursal de la Región de Atacama, lo cual se encuentra planificado para el primer semestre de este año. Las funciones principales de las agencias regionales son prestar asistencia y orientación a las personas que se encuentran en la necesidad de efectuar una apelación, reclamo o denuncia en contra de resoluciones o decisiones de autoridad emanadas de entidades fiscalizadas, lo anterior en los términos previstos en la Ley N° 16.395, que fija el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social y, en la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Durante el año 2022 la gestión institucional de la Superintendencia estuvo centrada en favorecer a la totalidad de los y las trabajadoras de Chile, a través de la regulación y fiscalización que realiza a los regímenes de la seguridad social que le corresponde supervisar, en materias tan relevantes en la seguridad social como son la seguridad laboral, crédito social, beneficios sociales múltiples, entre otros. En este sentido el impacto de una regulación exigente, armónica, sistematizada y clara, así como su fiscalización efectiva, garantiza el correcto acceso de los derechos que les correspondan a los y las trabajadoras. De igual forma, la solución de reclamos de la ciudadanía presentados y resueltos por la Superintendencia, permite alinear los criterios de aplicación normativa entre las entidades de la seguridad social de nuestra competencia, y garantizar la correcta entrega de las prestaciones. Adicionalmente en el ámbito de la entrega de información de manera clara y cercana a la ciudadanía tendrá el resultado de tener mayor conocimiento a los sistemas y un análisis crítico y transparente de éstos, lo que es propio de sistemas democráticos participativos que busquen la mejora continua y la sustentabilidad de mediano y largo plazo.

En este sentido los desafíos son claros: que la Superintendencia de Seguridad Social desarrolle su quehacer, en todos los ámbitos señalados, con una perspectiva de excelencia, transparencia y cercanía, traducéndose lo anterior, especialmente en mejorar la regulación corrigiendo brechas y posibles sesgos (por ejemplo de género), fiscalización efectiva con una mirada anticipatoria que evite la ocurrencia de incumplimiento por parte de los fiscalizados, atención de reclamaciones en tiempo reducido y de una manera clara y cercana, y entrega de información de la seguridad social de manera oportuna y con lenguaje claro.

Pamela Gana Cornejo

Superintendente de Seguridad 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

En consistencia con la misión y los objetivos estratégicos de la Superintendencia, los logros serán presentados en función de los nueve productos estratégicos vigentes en el año 2022, estos son:

1. Fiscalización
2. Regulación.
3. Atención de Personas
4. Dictámenes.
5. Difusión de derechos y beneficios de seguridad social.
6. Estudios, estadísticas e investigaciones.
7. Asesoría técnica
8. Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social.
9. Modernización Institucional

Adicionalmente se presentan los principales resultados de las áreas de apoyo de carácter transversal a la gestión institucional las que serán desarrolladas en el siguiente orden.

1. Administración y Finanzas
2. Control de Gestión y Auditoría
3. Bienestar del personal

1. Fiscalización

La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Intendencia de Beneficios Sociales, son las áreas responsables de elaborar, implementar y evaluar anualmente el Plan de Fiscalización sobre los regímenes de seguridad social de su competencia. Durante el año 2022 se aumentaron en un 18% las fiscalizaciones, alcanzando 71 fiscalizaciones en los distintos ámbitos de prestaciones (preventivas, médicas y económicas) que se otorgan en el contexto de la Ley N°16.744, cumpliendo así el Plan Anual de Fiscalización. Esto dio como resultado la detección de 46 infracciones de las entidades fiscalizadas, las que fueron debidamente subsanadas, como también la ejecución de 4 procesos sancionatorios a mutualidades por incumplimientos normativos relativos al Seguro de la Ley N°16.744.

En el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, resaltan las fiscalizaciones que estuvieron dirigidas al:

- Cumplimiento del Plan Anual de Prevención de Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- Verificar la calidad de las investigaciones de los accidentes fatales laborales que desarrollan los Organismos Administradores;
- Cumplimiento de los protocolos de vigilancia ante la exposición a riesgos para la salud de trabajadores; las prestaciones médicas otorgadas;
- Calificación de origen de enfermedades profesionales, revisando especialmente la aplicación de las guías técnicas para la aplicación de estudios de puestos de trabajo;
- Correcta aplicación de los estudios de puesto de trabajo y la completitud de las fichas médicas según normativa vigente en caso de enfermedades mentales.

Además, en el ámbito financiero, se realizaron fiscalizaciones a:

- La razonabilidad de los estados financieros presentados por los organismos administradores;
- El cumplimiento de límites de gastos por tipo de prestaciones;
- Las reglas que rigen las inversiones financieras;
- La correcta constitución de capitales representativos de pensiones que las mutualidades de empleadores deben reflejar en sus cuentas de pasivo.

Todo lo anterior con el objeto de asegurar que los Organismos Administradores dieran cumplimiento normativo de lo instruido por nuestra Superintendencia, resguardando de esta manera el cumplimiento de las responsabilidades de dichos organismos con sus afiliados.

Con el objeto de contribuir a la transparencia de la gestión pública, se publicaron en el sitio web de la institución 38 informes de fiscalización en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y 35 informes de fiscalización a Cajas de Compensación, así como los resultados obtenidos.

Por otra parte, la Intendencia de Beneficios Sociales respecto del año 2021, aumentó en un 7% las fiscalizaciones, alcanzando 97 fiscalizaciones, en los distintos Regímenes de la Seguridad Social que les competen, como son Aporte Familiar Permanente, Beneficios Sociales, Ley SANNA, Licencia Médica Preventiva Parental, entre otros, priorizando el uso de sistemas de información en la realización de éstas. Las fiscalizaciones se concentraron en el uso de sistemas de datos y en fiscalizaciones extra situ (formato remoto o digital).

En el ámbito de los beneficios sociales, resaltan las fiscalizaciones realizadas en ISAPRES, IPS, AFP, Compañías de Seguro, entre otras, dirigidas a verificar el correcto otorgamiento de:

- Subsidios Maternales;
- Subsidio Único Familiar (SUF);
- Subsidio Ingreso Mínimo Garantizado;
- Subsidio por Incapacidad Laboral;
- Ley SANNA;
- Prestaciones Familiares;
- Bono COVID-19;
- Bodas de Oro.

Así como, aspectos relacionados con Licencias Médicas en formato papel y electrónica considerando, Cotizaciones de Salud (FONASA) y control interno de los Operadores de LME. Además, en relación a las Cajas de Compensación, destacan las fiscalizaciones realizadas en las siguientes áreas:

- Seguimiento reclamos en PAE;
- Prestaciones Adicionales; Pagos y/o cobros en exceso;
- Gobiernos Corporativos;
- Gestión del Riesgo (Operacional, Mercado, Liquidez y Crédito);
- Crédito Social;
- Castigos y Afiliación, entre otros.

Respecto a los Servicios de Bienestar del Sector Público, destacan las siguientes fiscalizaciones:

- Revisión y Aprobación de Presupuestos y su ejecución;
- Control Interno;
- Revisión de los Estados Financieros y Gestión del Riesgo de Crédito, entre otros.

Particular preocupación en los procesos de fiscalización, coordinación y seguimiento tuvieron las reclamaciones por la Extensión Temporal del Permiso Postnatal Parental, según instrucciones de la Circular N° 3683, del 2022, en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (26), ISAPRES (7), y en el Departamento COMPIN Nacional (2).

Adicionalmente, durante el año 2022 producto de la creación de los nuevos Servicios Locales de Educación Pública, se sumaron 6 nuevos Servicios de Bienestar, alcanzando a 164 el 30 de julio de 2022.

Con el objeto de entregar más y mejor información, durante el año 2022, se comenzó con la publicación, en el sitio WEB de la Superintendencia, de información relacionada al resultado de un porcentaje importante de las fiscalizaciones de Cajas de Compensación realizadas durante el periodo, mediante la elaboración de informes de fiscalización. Se publicaron 35 de 97 fiscalizaciones, de acuerdo a su relevancia y características.

Respecto de la facultad sancionatoria que otorga Ley 20.585, sobre Uso y Otorgamiento de Licencias Médicas, respecto de procesos investigativos a profesionales emisores (médicos cirujanos, cirujanos dentistas y matrones) cuando las licencias médicas se han otorgado con evidente falta de fundamento médico, se emitieron 90 Resoluciones Sancionatorias, por un total de 1.215 UTM y 630 días de suspensión de emisión de licencias médicas.

En el marco del incremento en la emisión de licencias médicas que se ha venido experimentando desde la Pandemia por COVID-19 y en la evidencia de que una parte de estas se emite con falta de fundamento médico, en donde se observa una alta concentración de emisión en un grupo reducido de profesionales habilitados para emitir licencia médica: un 1,5% del total de profesionales emitió sobre 1.600 licencias médicas por año, equivalente a 133 mensuales, representando un estimado del 20% del gasto total por concepto de pago de subsidio por incapacidad laboral (SIL), mientras que el 98,5% de los médicos restantes es responsable del 80% del gasto, se participó activamente en la mesa de trabajo con el Consejo de Defensa del Estado, Fiscalía, Policías, COMPIN y otras instituciones del Estado, lo cual permitió la presentación de 34 querrelas en contra de 64 profesionales por parte del Ministerio Público. Esto tiene por fin, resguardar la licencia médica, como instrumento de la seguridad social, que debe ser utilizado para los fines para los cuales fue creado y por otra parte resguardar el correcto uso de los recursos públicos, vinculados a los Subsidios por Incapacidad Laboral.

1. Regulación

La regulación es una actividad permanente en que se instruye a las entidades fiscalizadas sobre el correcto otorgamiento de beneficios de la seguridad social y se interpreta la norma de seguridad social. La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Intendencia de Beneficios Sociales, son las áreas responsables de elaborar, implementar y evaluar anualmente el Plan de Regulación sobre los regímenes de seguridad social de su competencia.

La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo publicó 32 circulares de acuerdo a lo previsto en el Plan Anual de Regulación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las que destacan:

- Circular N°3.713: Mejora aplicación del artículo 77 bis de la Ley N°16.744, incorporando precisiones al procedimiento y estableciendo el mecanismo de relacionamiento de las entidades que intervienen en su aplicación.
- Circular N°3.709: nuevo cuestionario de riesgos psicosociales en trabajo, CEAL-SM/SUSESO.
- Circular N°3.708: Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales año 2023.
- Circular N°3.704: Aplicación de los criterios para la calificación del origen de las enfermedades musculoesqueléticas de miembro superior.

- Circular N°3.696: Atención en salud mental y programas de intervención temprana.
- Circular N°3.688: Actividades de asistencia técnica de los organismos administradores a empresas de plataformas digitales de servicios y trabajadores de plataformas digitales independientes.
- Circular N°3.675: Guía para la aplicación del estudio de puesto de trabajo (EPT) en trabajadores de puertos con enfermedades musculoesqueléticas.
- Circular N°3.664: mayor fundamentación de calificación común en accidentes del trabajo y de trayecto denunciados.

Esta Intendencia dispone desde marzo de 2018 de un Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, al cual se van incorporando las nuevas instrucciones impartidas mediante circulares.

La Intendencia de Beneficios Sociales publicó 27 circulares previstas en el Plan de Regulación en Materias de Cajas de Compensación, Administración de Fondos y Beneficios Sociales, entre las que destacan:

- Circular N°3660: Sistematización instrucciones a las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal, interpretando los requisitos de acceso y cálculo del subsidio.
- Circular N°3672: Actualización instrucciones en materia de Prestaciones Complementarias otorgadas por las C.C.A.F., modificando los requisitos para la celebración de convenios de este tipo de prestaciones entre las Cajas y las entidades empleadoras afiliadas.
- Circular N°3695: Actualización instrucciones sobre procedimientos de afiliación y desafiliación a C.C.A.F. por parte de entidades empleadoras, permitiendo que los referidos procedimientos puedan efectuarse a través de medios electrónicos.
- Circular N°3670: Modifica regulación de créditos sociales otorgados por las C.C.A.F., adecuándose a los términos de la Ley N°21.419, que estableció la PGU.
- Circular N°3685: Adecuación regulación de Régimen de Prestaciones Familiares, según lo dispuesto en la Ley N°21.419, específicamente en materia de incompatibilidades con PGU.
- Circular N°3663: Actualiza instrucciones en materia de Ingreso Mínimo Garantizado, específicamente en lo concerniente al procedimiento para acceder a dicho beneficio.

Durante el año 2022 esta Intendencia trabajó en el desarrollo del Compendio de Normas Aplicables a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (Ley N°18.833) que permitirá contar con un documento normativo único, sistematizado y actualizado y disponible de manera electrónica en el sitio web de la Superintendencia, consolidando todas las circulares vigentes que regulan a las CCAF, en materias como gobierno corporativo, regímenes de crédito social, de prestaciones adicionales y complementarias. Esto sin duda constituye un avance en materia de certeza normativa que se entrega a las instituciones y organismos fiscalizados.

Respecto de la participación de la Superintendencia en la elaboración de los proyectos de ley que se emiten a nivel Ministerial, se participó en:

- Modificaciones a la Ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas. Los aspectos centrales corresponden a aumento de multas y suspensiones a profesionales emisores de licencias sin fundamento, perfeccionamiento de procesos investigativos y generación de mayores facultades de fiscalización e investigación para la SUSESO.
- Modificaciones a la Ley N°21.063 (SANNA), Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas afectados por una condición grave de salud, que se encuentran en tramitación en el congreso. Las principales modificaciones se orientan a avanzar en el acceso igualitario al Seguro, en el aumento de los días de permiso en el caso de ciertas contingencias como cáncer y trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, la utilización de los días de permiso en caso de padre o madre fallecido o ausente, facultar la extensión de los días de permiso en casos extraordinarios, avanzar en la protección de las y los trabajadores que utilizan el Seguro, y mejorar la institucionalidad, entre otros.

Respecto de la regulación de beneficios excepcionales establecidos durante el año 2022 por contingencias económicas y sanitarias, se trabajó en la emisión de instrucciones para la implementación de:

- Bono apoyo invierno de la Ley N°21.474: Con fecha 27 de julio de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.474, que establece, entre otros beneficios, un bono extraordinario en favor de las familias más vulnerables del país, que se han visto afectadas por las inclemencias del invierno debido al aumento del precio de los alimentos y combustibles. Dicho Bono se otorga como parte de un conjunto de medidas que permitan impulsar la generación de empleo y apoyar a las familias en un contexto de encarecimiento del costo de la vida. En el ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, y para los efectos de la adecuada implementación del aludido Bono, en lo que dice relación con los causantes de subsidio familiar y de las asignación familiar y maternal que dan derecho al beneficio, la SUSESO impartió las respectivas instrucciones, las que, entre otras, consideraron: la naturaleza del beneficio, el financiamiento, los beneficiarios, los requisitos de acceso al bono, el pago, el procedimiento de reclamaciones, etc.
- Respecto del Aporte canasta básica de la Ley N°21.456: En el Diario Oficial del día 26 de mayo de 2022, se publicó la Ley N°21.456, que establece, entre otros beneficios, un aporte mensual compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Dicho aporte se otorga como una de las medidas de protección implementadas para enfrentar la inflación y para resguardar el poder adquisitivo.
- Respecto de las dos extensiones extraordinarias del permiso postnatal parental, en el contexto de enfrentar la emergencia sanitaria, con fecha 27 de julio de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.474 que creó un Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno y extendió el Permiso Postnatal Parental. Esta Ley tuvo por objeto apoyar a las trabajadoras a reincorporarse con seguridad al mercado del trabajo, junto con mantener un incentivo mayor a su contratación. La extensión temporal del permiso postnatal parental, permitió

a las madres y padres ausentarse de sus trabajos y facilitar el cuidado del niño o niña, resguardando la seguridad sanitaria y la salud de los menores en consideración al estado de alerta sanitaria declarada con ocasión de la pandemia provocada por el COVID-19, y otras enfermedades respiratorias de gran prevalencia en la temporada de invierno.

- Por último, se participó activamente en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Con fecha 29 de enero de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.419, que reguló, entre otras materias, la Pensión Garantizada Universal (PGU). La mencionada ley, introdujo modificaciones al Subsidio para personas con discapacidad mental regulado en el artículo 35 de la ley N°20.255, en el siguiente sentido:

1. Atención Ciudadana oportuna y de Calidad

En el contexto de la transformación digital impulsada por la Superintendencia de Seguridad Social, desde hace 5 años se ha estado trabajando en la implementación y mejora continua del nuevo sitio web institucional, por medio del cual se puso en marcha la nueva visión de “Superintendencia en Línea” con foco en el usuario y un nuevo modelo de gobernanza; lo cual incluyó la implementación del Sistema de Información denominado “Mi Portal de la Seguridad Social”, que es un modelo de integración y visualización de todos los datos que la Superintendencia tiene de una persona en una sola interfaz, que significa integrar datos provenientes de más de 20 sistemas de información que supone interacción con más de 600 entidades; conformando el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, con un modelo amigable, seguro, de acceso simple.

Desde un punto de vista de las cifras de “Superintendencia en Línea”, en el año 2022 se puede destacar:

- Se realizaron 23.168.463 visitas al sitio web institucional (lo que corresponde a un incremento del 17%, respecto de las efectuadas en 2021)
- Mi Portal de la Seguridad Social se consolida como la sección más visitada del sitio web, con más de 4.700.000 visitas en un año.
- Y la consagración de un sistema completamente en línea para hacer seguimiento del reclamo con máxima trazabilidad, que se tradujo en más de 1.400.000 de consultas realizadas en el 2022.

En el marco de la Ley de Acceso a la Información Pública, Ley N° 20.285 se entregó respuesta a 778 solicitudes de acceso a la información pública, en dónde en el 95% de los casos se respondió en un plazo menor a los 15 días hábiles, lo cual se encuentra en cumplimiento de los plazos que establece la ley para entregar respuestas ciudadanas.

1. Dictámenes

La Superintendencia de Seguridad Social ha avanzado de manera significativa en su proceso de modernización institucional basado en el carácter estratégico que se le ha dado al modelo desarrollo tecnológico. El avance sustancial en los trámites en línea, considerando que todas las consultas y reclamaciones en SUSESO se pueden hacer en forma electrónica, en el reconocimiento de la transformación digital como eje del proceso de modernización institucional para una mejor fiscalización, regulación, resolución administración, divulgación y por cierto atención ciudadana.

La consolidación del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), iniciado en el año 2019, permitió que el ingreso, tramitación y resolución de reclamaciones sea un 80% en línea, recibiendo 197.055 reclamaciones en 2022, de las cuales 113.695 reclamaciones fueron ingresadas por mujeres, 70.929 por hombres, y 12.431 por sexo indeterminado, lo cual significó emitir 187.251 dictámenes electrónicos en el año, con un promedio de 39,4 días hábiles de tramitación.

Dado que la ciudadanía puede presentar recursos de protección ante los Tribunales de Justicia respecto de los Dictámenes que emite esta Superintendencia, los cuales contienen una respuesta frente a una reclamación, la cual en general, es sobre materias de licencias médicas por reducción o rechazo de estas por parte de FONASA o ISAPRE, se puede señalar que en 2022 ingresaron 954 causas judiciales en los distintos tribunales del país, los cuales se tramitaron en plazo para el 100% de dichas causas. Esto permite en términos ciudadanos, que se pueda dar fluidez al proceso en tribunales sin que exista demora por falta o retraso en la información solicitada a esta institución.

1. Difusión de derechos y beneficios de seguridad social.

El poner a disposición información a la ciudadanía de manera simple y didáctica, es uno de los principios de la Implementación de la Biblioteca de Recursos Digitales (BIRED) en nuestra página web (suceso.cl), la cual permite reunir en un solo lugar todos los contenidos educativos en diversos soportes, como charlas, capacitaciones, podcast, webinar y proyectos de investigación y se encuentra disponible para toda la ciudadanía que tenga por objetivo conocer más de la seguridad social.

Por otra parte, dado que uno de los objetivos estratégicos de la Superintendencia es difundir los derechos de la seguridad social, para tal propósito se realizaron 65 jornadas de capacitación, 41 a público general y 24 a grupos de trabajadoras y trabajadores de una empresa o servicio público solicitadas por sus sindicatos, asociaciones de funcionarias/os, comités paritarios, unidades de desarrollo de las personas y otros. Las personas capacitadas equivalen a 21.215, de ellas el 61,4% son mujeres.

Por último, en el vínculo permanente que se mantiene con la ciudadanía, la Superintendencia sesionó en 6 oportunidades con su Consejo de la Sociedad Civil. Además con invitados de manera permanente a participar en distintos webinar que realiza la Superintendencia sobre materias de seguridad social.

1. Estudios, estadísticas e investigaciones.

La Superintendencia dispone de múltiples sistemas de información, los cuales contienen un conjunto de datos de interés para la generación de información y estadísticas en materias de seguridad social. En este sentido, el mantener información actualizada sobre las estadísticas tanto de Seguridad y Salud en el Trabajo como de Beneficios Sociales, a través de la publicación de informes (6 anuales), boletines estadísticos (27) y Circulares (12) es un trabajo que se busca mantener y mejorar anualmente a través de la Unidad de Estudios y Estadísticas.

Dicha Unidad también está a cargo de la elaboración de 52 minutas técnicas de las cuales un 62% fueron para usuarios externos, tales como: Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Superintendencia de Pensiones, DIPRES e ISL. Adicionalmente, se elaboraron minutas relativas a la evolución de licencia médica electrónica y del permiso postnatal parental de forma mensual. Los informes técnicos elaborados se refirieron a licencia médica (38%), subsidios maternales (33%), salud laboral (14%), SANNA y asignación familiar (5%) y otros (10%).

Con el fin de mejorar la disponibilidad de información en salud y seguridad laboral, se trabajó en proyectos de visualización estadística, lo cual implica la transformación de datos administrativos en datos estadísticos como el Observatorio Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la implementación de una plataforma que disponibiliza de manera oportuna y amigable todas las estadísticas relativas a los subsidios maternales.

1. Asesoría técnica

Parte de las funciones que establece la ley orgánica de la Superintendencia, es la entrega de asesoría técnica en materias de seguridad social, para la generación de normativa y políticas públicas. En este sentido durante el año 2022 se realizaron 46 asesorías que contemplaban el análisis normativo y/o técnico en materias de competencia de la Superintendencia, que hayan sido solicitadas por Instituciones Públicas y Organismos Internacionales.

1. Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social.

Corresponde a la Superintendencia la supervisión, administración y control financiero de los Fondos Nacionales y Otros Beneficios, así como también, la observancia de la normativa que regula los distintos regímenes a su cargo. Por otra parte, garantizar el correcto control de los procesos de administración y seguimiento financiero de los recursos de Subsidios por Incapacidad Laboral (SIL) de origen común y otorgados por Ley SANNA.

En este sentido, anualmente se realiza el control y administración financiera del: a) Sistema Único de Prestaciones Familiares, con un gasto anual de M\$7.903.777; b) Sistema de Subsidios Maternales (descanso prenatal, postnatal, postnatal extendido, permiso por enfermedad grave de hijo menor de un año) con un gasto anual M\$ 600.706.207; c) Subsidio Familiar con un gasto anual M\$ 394.139.588.-

Por otra parte, en razón de las funciones anteriores, le corresponde a la Superintendencia proporcionar al Instituto de Previsión Social -IPS y a los Organismos Públicos que correspondan, las nóminas de los beneficiarios que tengan derecho al Aporte Familiar Permanente, al Bono Invierno y al Bono Canasta Básica, entre otros beneficios.

El proceso de elaboración de nóminas del Aporte Familiar Permanente y los otros Bonos es complejo, porque no solo implica la remisión de una nómina inicial, sino que de manera permanente se realizan nuevos procesos para ir actualizando información e incorporando nuevos beneficiarios (trabajo que se realiza para todos los Aportes y Bonos, en paralelo). Todo lo anterior con el fin de asegurar que accedan a los beneficios, las personas que efectivamente cumplen los requisitos para esto y en este sentido, resguardar el correcto uso de los recursos públicos. En este sentido, si bien los beneficios son entregados por el Instituto de previsión Social, la Superintendencia tiene el rol de generar el proceso de generación de nóminas y entregarlas de manera oportuna, de manera de cumplir los plazos de pago establecidos para cada beneficio.

- 14 procesos del Aporte Familiar Permanente (Ley N°20.743), que involucraron incorporar en nómina a 3.082.430 causantes de las familias que forman parte de los Subsistemas “Seguridad y Oportunidades” o “Chile Solidario” del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que han representado en su conjunto la emisión de bonos que representan \$ 162.474.885.300.
- 6 procesos de Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno (Ley N°21.474), que involucraron incorporar en nómina a 3.025.894 causantes de subsidio familiar, y asignación familiar y maternal., que han representado en su conjunto la emisión de bonos que representan \$ 363.107.280.000.
- 4 procesos de Bono Canasta Básica (Ley N°21.426), que involucraron incorporar en nómina del orden de 3.070.486 causantes de asignación familiar y maternal y los (as) causantes del subsidio familiar. Asimismo, lo recibe cada persona o familia que participe de los Subsistemas “Seguridad y Oportunidades” o “Chile Solidario” del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que han representado en su conjunto la emisión de bonos que representan \$ 22.543.508.212 (dado que es un bono mensual, se consigna como referencia la nómina de mayo, lo cual no obsta que se han generado 10 procesos en total vinculados con este Bono, que tiene naturaleza mensual).

En materia del Seguro SANNA, se pagaron 7.515 licencias médicas (5.042 otorgadas a mujeres y 2.473 a hombres), beneficiándose a 845 personas. Esto permitió que padres, madres o terceros a cuyo cargo se encuentra un niño o niña, que tengan la calidad de trabajadores, puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestar atención, acompañamiento o cuidado personal a sus niños y niñas mayores de un año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, cuando estén afectados por una condición grave de salud.

1. Modernización Institucional

El desarrollo tecnológico es un eje estratégico de la Superintendencia, en este sentido, para 2022 se puede hablar de una consolidación del modelo de desarrollo tecnológico, que se manifiesta, fundamentalmente, en la gobernanza y explotación de datos como elemento esencial para cumplimiento de función pública: 27 Sistemas de Información en funcionamiento, interacción con 600 Entidades, más de 110.000.000 de transacciones al año, más de 200.000.000 de documentos electrónicos; el avance sustancial en los trámites en línea (considerando que todas las consultas y reclamaciones en SUSESO se pueden hacer en forma electrónica, concretándose en del orden de 15.000 consultas y 200.000 reclamaciones en el 2022) y en el reconocimiento de la transformación digital como eje del proceso de modernización institucional para una mejor fiscalización, regulación, resolución administración y divulgación, todo lo anterior acompañado de brindar la infraestructura tecnológica y el soporte para que funcionarios y funcionarios de SUSESO puedan realizar su función.

Dado que la Superintendencia administra todo lo relativo a la operación de la Licencia Médica Electrónica, se realiza permanentemente mejoras a dicho instrumento, lo cual además resulta estratégico cuando se considera el incremento en la emisión de licencias, las que para 2022 fueron más de 10.500.000, elevándose la tasa de uso sobre el 97% respecto del total estimado de licencias del periodo.

Por último, respecto del sitio web institucional, por medio del cual se puso en marcha la nueva visión de “Superintendencia en Línea” con foco en el usuario y un nuevo modelo de gobernanza; lo cual incluyó la implementación del Sistema de Información denominado “Mi Portal de la Seguridad Social”, que es un modelo de integración y visualización de todos los datos que la Superintendencia tiene de una persona en una sola interfaz, que significa integrar datos provenientes de más de 20 sistemas de información que supone interacción con más de 600 entidades; conformando el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, con un modelo amigable, seguro y de acceso simple.

1. Administración y Finanzas

El área de administración y finanzas se constituye en un equipo de apoyo transversal para la correcta gestión institucional, pues contiene gestión de personas y desarrollo organizacional, adquisiciones, finanzas, servicios generales y oficina de partes.

Se logró la implementación del sistema de documentación institucional DOCFLOW que permite asegurar la completa trazabilidad de la documentación que se genere y emita de la institución. En materia de gestión de personas, se obtuvo la implementación de sistema de personal y remuneraciones (SIGPER), con lo cual se logró consolidar en un solo sistema, todos los requerimientos relacionados con personal y remuneraciones (solicitud de permisos, feriados, consulta de liquidaciones de sueldo, consulta y modificación de antecedentes personales y previsionales, entre otros).

1. Control de Gestión y Auditoría

Anualmente las instituciones comprometen metas de eficiencia institucional e Indicadores, en donde a partir del nivel de cumplimiento se reciben bonificaciones. En este sentido para 2022, se logró el cumplimiento del 100% de las Metas de Eficiencia Institucional.

Respecto a la función de Auditoria, se obtuvo el cumplimiento del 96% del Plan Anual de Auditoria, respecto de 54 actividades planificadas.

1. Bienestar del personal

Al 31 de diciembre de 2022, el Servicio de Bienestar contaba con 238 afiliados y afiliadas, lo cual representa un 69% del total de la dotación de la Superintendencia. La amplia gama de beneficios (prestamos, subsidios, seguros, beneficios médicos) y convenios a los que se encuentra asociado el Servicio de Bienestar permite a los afiliados/as optar por diversas empresas según sus necesidades, facilitando el acceso a los distintos servicios y productos a través de las distintas modalidades de pago.

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

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

En materia de desafíos, de acuerdo al diseño estratégico de la institución, se han definido una serie de acciones vinculadas a nuestras funciones esenciales, como son Fiscalización, Regulación, Administración Financiera de Beneficios Sociales, Atención Ciudadana y Participación y difusión de los derechos de la Seguridad Social.

Fiscalización

- Participación activa en el proceso actualización de la Política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - PNSST.
- Presentación de propuesta de proyecto de ley para externalizar la calificación de origen de las enfermedades profesionales, que contemple la creación de una entidad técnica especializada e independiente a los organismos administradores.
- Ejecución del Plan Anual de Fiscalización en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla 76 fiscalizaciones, entre las que destacan: verificar las diferentes normas y guías técnicas de calificación de enfermedades profesionales, verificar las acciones que realizan los Organismos Administradores relativas a la vigilancia ambiental y de la salud por agentes de riesgos físicos, químicos y psicosocial en el trabajo, como también la asistencia técnica entregada por los Organismos Administradores, tanto en la identificación de peligros y riesgos, como en la implementación de protocolos ministeriales, aplicando herramientas de información que hagan más eficiente y efectiva las fiscalizaciones realizadas.
- Ejecución del Plan Anual de Fiscalización, en materias de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Administración de Fondos y Beneficios Sociales, el cual contempla 100 fiscalizaciones tendientes a verificar, entre otras: Correcto otorgamiento y pago de las Extensiones de Post Natal Parental-PPP; Rendición del gasto de la Pensión Garantizada Universal (PGU), otorgada entre los años de 2022 y 2023, Rendición del gasto del Bono de Invierno, otorgado durante el año 2022, Inconsistencia con Subsidio de Discapacidad Mental (SDM), en la que se incorpora la discapacidad sensorial severa para menores de 18 años.
- Avanzar en la elaboración de un modelo de Supervisión basado en Riesgos aplicable a las Cajas de Compensación.
- Establecimiento de un modelo de Supervigilancia de los Fondos Nacionales.
- Aumentar la capacidad investigativa y de aplicación de sanciones, cuando corresponda, de la emisión de licencias médicas sin fundamento médico. Lo anterior incluye también profundizar la coordinación con otras entidades como COMPIN.
- Implementación, junto a la Dirección de Presupuesto (DIPRES), de piloto para la incorporación de la gestión de los factores de riesgo psicosocial como parte

- del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de los servicios públicos. Esto implica ser la contraparte técnica del PMG en esta materia para todas las instituciones públicas que les corresponda comprometer dicho indicador, el cual permitirá velar por la identificación de riesgos psicosociales en organismos públicos y generar planes que permitan su tratamiento.
- Desarrollo de un proyecto de fiscalización basada en analítica de datos, la cual tiene por objetivo hacer más eficiente y efectiva la fiscalización de ambas intendencias.

Regulación

- Ejecución del Plan de Regulación de ambas Intendencias, que considera 19 Circulares en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y 20 Circulares en materias de Cajas de Compensación, Administración financiera de Beneficios Sociales, Licencia Médica Electrónica, entre otras.
- Propuesta de modificación del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que define nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes, en donde se pretende aumentar el número de enfermedades que contiene dicho Decreto.
- Criterios para la calificación del origen de otras 5 enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior, para ser aplicados en contexto de Ley N°16.744, sumándose a las 6 ya establecidas en 2022.
- Elaboración de guías técnicas para la aplicación del estudio de puesto de trabajo para la calificación de origen de enfermedades musculoesqueléticas.
- Publicación del Compendio Normativo de Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Este Compendio está compuesto por ocho libros, que constituyen la normativa vigente de la Ley N°18.833, emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, en un cuerpo único, coordinado y sistematizado.
- Elaboración del nuevo Compendio de Normas que consolidará en un texto único todas las circulares emitidas en materia de Licencia Médica y Subsidio por Incapacidad Laboral.

Administración Financiera de Beneficios de la Seguridad Social

- Diseño, desarrollo, implementación, hospedaje, soporte, mantención y actualización de la nueva Plataforma Integrada de Apoyo a los Regímenes de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Único Familiar y otros beneficios sociales relacionados (PIAS), cuya licitación pública se concretará en marzo de 2023, proyectándose el inicio en régimen para enero de 2025, esperando, asimismo, avanzar en ahorro de gasto fiscal al perfeccionar el modelo de control y fiscalización de los fondos públicos comprometidos.

Atención Ciudadana oportuna y de calidad

- Apertura de cuatro nuevas agencias regionales: Tarapacá, Atacama, Valparaíso y Araucanía.
- Inicio del Piloto “SUSESO Contigo”, que a través de una App permite programar una atención futura, o tomar una fila virtual para ser atendido por un/a funcionario/a de atención de usuarios de manera remota.
- Implementación del Nuevo formulario virtual de reclamaciones, de fácil usabilidad, amigable, inclusivo y con un lenguaje claro.
- Disponer en línea, a través de web SUSESO, de los certificados, de cursos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, realizados por trabajadores/as e impartidos por los organismos administradores.
- Desarrollo de primera etapa de proyecto Lenguaje Claro, en dónde se entregue a la ciudadanía una versión sencilla y amigable de los resultados de la reclamación presentada en SUSESO por materias vinculadas a licencias médicas.
- Desarrollo de proyecto de Resolución de Reclamaciones con Ciencia de Datos, en conjunto con Laboratorio de Gobierno y Secretaría de Modernización del Ministerio de Hacienda.

Participación Ciudadana y Difusión de los Derechos de la Seguridad Social

- Poner a disposición resultado del estudio “Lineamiento comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR” y realizar la campaña de sensibilización sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el cuidado de la salud mental.
- Lanzamiento del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo públicas vía el sitio web, la versión gráfica e interactiva de las principales estadísticas del régimen asociado a la Ley 16.744 y con fuente de datos administrativos disponibles en la SUSESO.
- Elecciones del nuevo COSOC, respondiendo a criterios de diversidad, representatividad, pluralidad y paridad.
- Creación de un nuevo Comité de Equidad de Género y desarrollo de una agenda transversal de trabajo en la materia.
- Actualización de la Norma de Participación Ciudadana, ajustada al nuevo instructivo presidencial N°007 del 18 de agosto 2022.
- Ejecución del Plan Anual de Difusión de los Derechos de la Seguridad Social, el cual contempla 44 capacitaciones.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

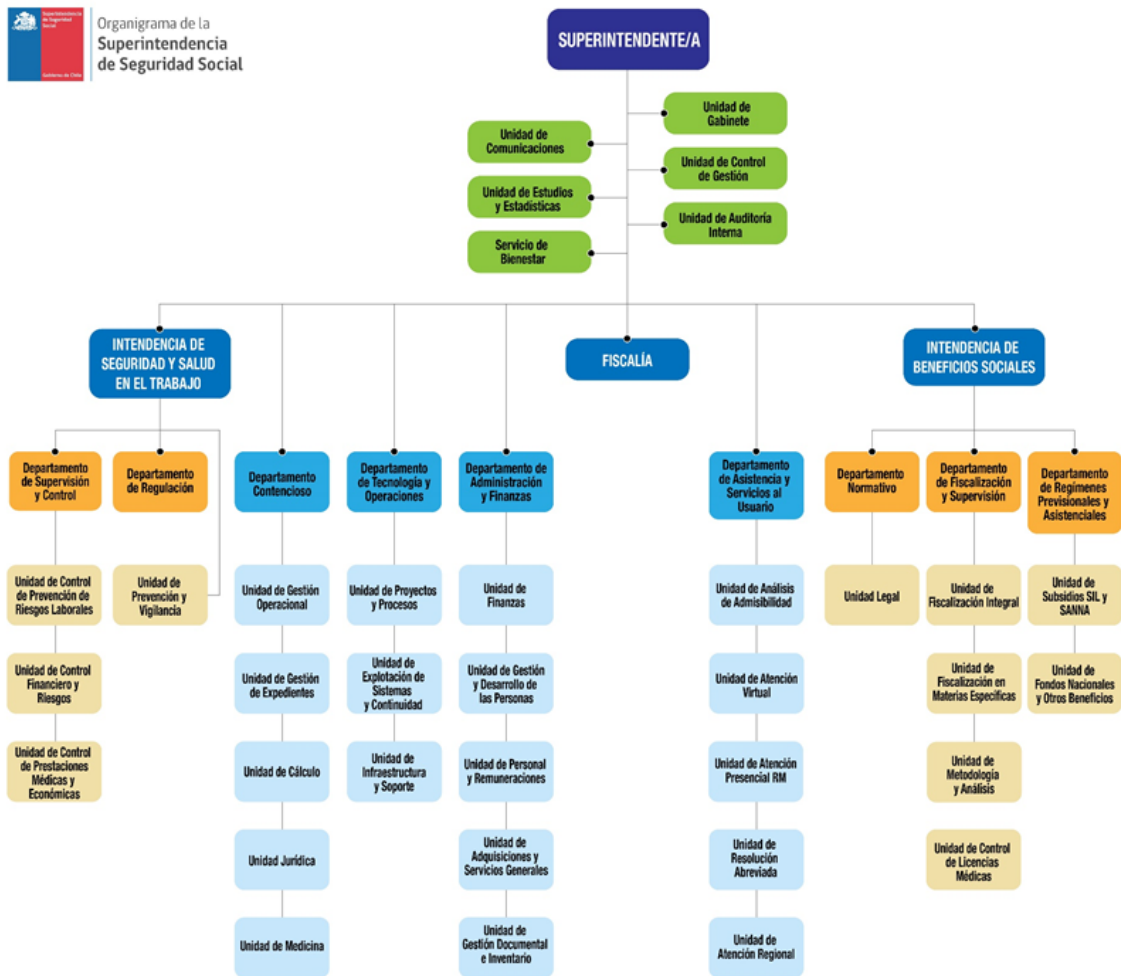


(*):Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Organigrama de la Superintendencia de Seguridad Social



Principales Autoridades

No se han cargado Principales Autoridades

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	49

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	149	94.9%	116	92.1%	265
Planta	8	5.1%	10	7.9%	18
Total	157	100.0%	126	100.0%	283

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	4	2.5%	3	2.4%	7
Profesionales	82	52.2%	85	67.5%	167
Administrativos	42	26.8%	16	12.7%	58
Total	157	100.0%	126	100.0%	283

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	19	12.1%	8	6.3%	27
ENTRE 35 y 44 AÑOS	33	21.0%	42	33.3%	75
ENTRE 45 y 54 AÑOS	48	30.6%	35	27.8%	83
ENTRE 55 y 59 AÑOS	22	14.0%	21	16.7%	43
ENTRE 60 y 64 AÑOS	18	11.5%	6	4.8%	24
65 Y MÁS AÑOS	17	10.8%	14	11.1%	31
Total	157	100.0%	126	100.0%	283

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	12	92.3%	12	80.0%	24
Reemplazo	1	7.7%	3	20.0%	4
Total	13	100.0%	15	100.0%	28

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	13	100.0%	13	86.7%	26
Administrativos	0	0%	2	13.3%	2
Total	13	100.0%	15	100.0%	28

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	3	25.0%	4	33.3%	7
Más de 2 y hasta 3 años	4	33.3%	2	16.7%	6
Más de 3 años	5	41.7%	6	50.0%	11
Total	12	100.0%	12	100.0%	24

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.	1	0	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	13	7
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	25,0%	0,0%	71,4%

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	1	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	0	5
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	None%	80,0%

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	4	12	12
(b) Total dotación efectiva año t	294	295	295
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	1,4%	4,1%	6,7%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	1
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	5	7
Otros retiros voluntarios año t	1	0	2
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	6	9

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	4%	12%	19%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	4	13	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	4	12	19
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,0%	108,3%	36,8%

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	21	21	18
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	13	3	34
(b) Total Contratos efectivos año t	273	274	265
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	4,8%	1,1%	12,8%

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	202	259	72
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	68,7%	87,8%	25,4%

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)	133632	75924	1052
(b) Total de participantes capacitados año t	576	999	82
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	232,0	76,0	12,8

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	2	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	42	48	27
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,8%	4,2%	7,4%

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	294	295	283
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	155.08	237.5	269.42
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)			

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	75.66	52.25	61.08
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)			

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	0	0.25	6.58
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	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	82.25	16.917	23.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)			

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	273	270	273
Lista 2	0	1	0
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	274%	271%	273%
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	295	283
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93.2%	91.9%	96.5%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	No	No	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	2	4	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	4	13	7
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	50,0%	30,8%	14,3%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	4	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	7	8	6
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	28,6%	50,0%	16,7%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	8	6	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	7	8	6
Porcentaje (a/b)	114,3%	75,0%	16,7%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado

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
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

Medidas

Planificación Estratégica
Institucional incorporando
perspectiva de género.

En esta medida se entenderá, dotar de mayores competencias al Comité de Equidad de Género, con la aprobación mediante Resolución Exenta N° 338 del 14 de julio, de un Plan Anual de Trabajo, medida también vinculada al producto estratégico de Modernización Institucional, que busca la mejora continua en los procesos de gestión interna de la SUSESO. Este acto formaliza su funcionamiento, acciones y periodicidad de las sesiones, además de quedar consignados los representantes de las áreas que participan, a saber: Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT), Intendencia de Beneficios Sociales (IBS), Unidad de Comunicaciones, Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, Unidad de Estudios y Estadísticas, Asociación de funcionarios SUSESO, Gabinete, Agentes Regionales y Comité Paritario. Mediante el correo electrónico del Comité, se dio difusión al Plan Anual de Trabajo a toda la comunidad SUSESO, y permitió socializar la información relativa a actividades y decisiones ratificadas por sus integrantes. Para dar cumplimiento a dicho Plan, y de dar seguimiento a las actividades, el Comité sesionó seis veces durante el año 2022. Se establecen tres líneas de trabajo en el Plan Anual de Trabajo realizado por el Comité: 1. Actividades de extensión y gestión de trabajo intersectorial: 1.1. Conversatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo desde una perspectiva de género. Se realiza en el marco de la conmemoración por el Día de Acción para la Salud de las Mujeres (28 mayo), vía zoom. A través de este, fue posible evidenciar la clara desigualdad económica que vive la población femenina, que se traduce en una menor participación en el mercado laboral, en la sobrecarga de tareas de cuidado y crianza, en un bajo porcentaje de mujeres protegidas por el Seguro social de la Ley 16.744, entre otros. Ello refleja la persistencia de brechas y barreras de género que obstaculizan el acceso efectivo de las mujeres al espacio público, tanto en las esferas económicas, como políticas o sociales. La actividad fue dirigida a público en general, y mantuvo una importante participación con 178 personas conectadas a la actividad. 1.2. Conversatorio Evolución histórica de beneficios de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar. Se realizó en formato webinar en el mes de octubre de 2022, dirigida a público en general, en la cual participaron 563 personas. Se abordó especialmente la evolución histórica legislativa en materia de beneficios sociales de protección a la maternidad y paternidad, transmitiéndose en un lenguaje claro. La exposición desarrolló la noción inicial de protección a las trabajadoras y acciones estratégicas en relación a la maternidad, por ejemplo, con el establecimiento del fuero maternal de manera explícita en el año 1953, entre otros hitos. Se reflexionó sobre avances, brechas o inequidades observadas en materia de derechos de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; también respecto a los desafíos en relación a la introducción de la figura paterna en tareas de cuidados y crianza, en el sentido de si se propende a la corresponsabilidad parental y a la eliminación de roles estereotipados de género; y finalmente si en definitiva las normas de protección a la maternidad y paternidad responden a las diversas configuraciones de familias actuales y sus necesidades. 2. Proyecto prevención de Violencia Intrafamiliar: 2.1. Capacitación en prevención de VIF a funcionarios/as. Esta línea de trabajo consideró la realización de una capacitación que permitiera instalar capacidades teóricas y técnicas en funcionarios y funcionarias de la SUSESO para analizar y resolver las reclamaciones que involucran a personas afectadas por VIF con una perspectiva de género. Las temáticas abordadas contemplaron diversos ámbitos de la problemática de violencia por razones de género, tanto en su comprensión/ conceptualización teórica como en el abordaje de casos, considerando también aspectos muy relevantes de atención a víctimas/ sobrevivientes de violencia. La iniciativa tuvo una positiva recepción por parte de los y las asistentes, quienes participaron activamente haciendo preguntas sobre las temáticas estudiadas, dando sus apreciaciones sobre la misma, manifestando su interés y lo urgente que es capacitar a funcionarios y funcionarias públicos -así como a la población en general- en la materia. 2.2. Diseño de Protocolo de actuación interno en casos de VIF. Para dar cumplimiento efectivo a este compromiso, se diseñó un protocolo de actuación que incorpora la perspectiva de género para casos de violencia intrafamiliar que se identifiquen en el interior de la SUSESO, el cual aborda tanto la atención de usuarios/as internos/as, como también a clientes externos, estableciendo acciones de primera acogida -evitando la revictimización o victimización secundaria-; y especificando los canales de ayuda y redes institucionales pertinentes a las que se debe referenciar a una persona víctima de violencia. Se constituye como un trabajo en conjunto entre profesionales de distintas unidades de la

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

El Plan Anual de Difusión a clientes externos, se implementa a través de capacitaciones orientadas a las entidades públicas y privadas en materia de salud y seguridad laboral con perspectiva de género, enfatizando en el reconocimiento de los roles asociados a la maternidad/paternidad, división sexual del trabajo, así como la importancia de la corresponsabilidad en tareas de cuidado y crianza. Su objetivo general es "Capacitar y difundir regímenes de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género a clientes externos para aumentar su conocimiento en la población", traducándose en una mejora constante en el servicio que se entrega a la ciudadanía, contribuyendo a la disminución de inequidades a través de la entrega de información actualizada en salud y seguridad social. Respecto a ello, el Comité de Género ha identificado dos áreas relevantes para incorporar en el Plan de Difusión a clientes externos en materia de salud y seguridad laboral con perspectiva de género, las cuales son: a) Seguridad Laboral y b) Beneficios Sociales: Ley Sanna, Permiso Postnatal Parental y Beneficios de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar. Las actividades desarrolladas durante el año fueron las siguientes: -Capacitación sobre la Ley 16744 del Seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Se llevó a cabo en dos instancias, siendo la primera con fecha 04 de agosto de 2022 vía plataforma zoom, modalidad Webinar, contando con una participación de 915 asistentes dirigida a público en general; y la segunda se desarrolló el 13 de octubre, con una participación de 1.059 personas que se desempeñan principalmente en Servicios del sector público. -Capacitaciones Ley SANNA: Leyes N° 21.010 y 21.063. Llevadas a cabo en modalidad Webinar y realizadas dos veces en el año según calendarización del Plan Anual de Difusión, siendo la primera fecha el 28 de julio con la participación de 500 asistentes, y la segunda convocatoria el 06 de octubre, dirigida a público general, participando aproximadamente 609 personas. La primera jornada tuvo una duración total de 1 hora 40 minutos, en modalidad expositiva en primera instancia, a cargo de Lily Alcaino, Abogada de Fiscalía SUSESO, y luego mayormente interactiva a través de una ronda de preguntas y respuestas. La segunda jornada, de similar estructura y modalidad, de una duración de dos horas, fue llevada a cabo por Barbara Hume, Abogada encargada de Coordinación SANNA del Departamento Normativo de la Intendencia de Beneficios y Seguridad Social de la Superintendencia. -Capacitaciones Extensión Permiso Postnatal Parental: Ley N° 21.474 y Ley N° 21.510. Durante el año se llevaron a cabo tres jornadas de capacitación, lo cual respondió además a las nuevas Leyes incorporadas al Diario Oficial respecto a estas materias. La primera jornada fue el 02 de agosto y participaron 818 personas; mientras que la segunda fue el 08 de agosto, con un total de 385 asistentes, observándose en ambas una importante presencia de profesionales que se desempeñan en Servicios del sector público (salud, educación, vivienda, entre otros), siendo la profesional Lily Alcaino, Abogada de Fiscalía SUSESO, la encargada de exponer los contenidos relativos a la Ley N° 21.474 en las dos jornadas. La tercera capacitación, sobre la Ley N°21.510, se llevó a cabo en modalidad online, con fecha 25 de noviembre de 2022, en la cual se realizó una revisión de la Normativa que regula la extensión del PPP, la naturaleza de este permiso, el rol de la Superintendencia de Seguridad Social en este ámbito, beneficiarios/as, monto del subsidio, situaciones especiales, entre otros. El expositor de esta jornada fue el profesional Jaime Carvajal, Jefe de la Unidad de Gestión de Sucursales, del Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario de la Superintendencia de Seguridad Social, y se contó con la participación de 1.794 asistentes. -Conversatorio online "Evolución histórica de beneficios de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar", fue llevado a cabo con fecha 27 de octubre del presente año, dirigido a público en general, en el cual participaron 563 personas que se desempeñan principalmente como funcionarios y funcionarias del sector público. También se hizo presente la Agrupación Maternidad, Vida y Mujer y sus redes asociadas, quienes realizaron difusión de la actividad a través de sus redes sociales, participando una de sus representantes -Renata Castro- en la fase de plenario durante el conversatorio, quien respondió algunas preguntas realizadas por la audiencia. Se contó además en el plenario con la participación de Carolina Guerra, Encargada de Género del Ministerio del Trabajo y Previsión social, y con Claudia Echeverría Profesional de la División de Políticas de Igualdad, perteneciente al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. La actividad tuvo una duración de dos horas aproximadamente, siendo en primera instancia en formato expositivo, para luego continuar con la fase de plenario, en la que se realizaron

Iniciativas

Para dar cumplimiento a la medida se establecieron dos compromisos:

1.1. Capacitación en prevención de violencia intrafamiliar con perspectiva de género. Esta línea de trabajo consideró la realización de una capacitación que permitiera instalar capacidades teóricas y técnicas en funcionarios y funcionarias de la SUSESO al abordar casos de VIF con perspectiva de género, y para que las personas que reciben y analizan reclamaciones de distinta naturaleza, puedan visualizar e identificar contenidos de violencia, para resolver de manera adecuada el caso. La capacitación en Violencia Intrafamiliar y Violencia de Género, responde a la necesidad de contar con herramientas teórico conceptuales para que las personas puedan desarrollar una mirada crítica hacia conductas, ideas o lenguaje que pudieran ser ofensivos, agresivos, sexistas o discriminatorios hacia sus pares en el entorno laboral y/o hacia usuarias/os. Este compromiso responde al ODS N° 5 que apunta a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y su respectiva meta 5.2 “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.”, siendo muy necesario transmitir al equipo SUSESO conocimientos relativos a nociones y actualizaciones de género y violencia en razón de género, herramientas de primera acogida, qué es victimización secundaria, entre otras temáticas, y evitar conductas que puedan ocasionar una revictimización a quien se encuentra en una situación de violencia. La capacitación realizada vía plataforma zoom, contó con la participación de 77 asistentes, funcionarios y funcionarias del Servicio pertenecientes a las dos Intendencias, tanto de Seguridad y Salud en el Trabajo, como de Beneficios Sociales. Tuvo una extensión de dos horas, en modalidad expositiva y luego interactiva, en que se potenció un diálogo fluido y una mirada crítica frente a situaciones, ideas o comportamientos que pudieran constituir violencia. Los contenidos abordados en la capacitación realizada por Renato Gálvez, profesional perteneciente al Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres SernamEG, contemplaron diversos ámbitos de la problemática de violencia por razones de género, tanto en su comprensión/ conceptualización teórica, como en las dimensiones y consecuencias del problema de Violencia Contra las Mujeres (VCM), considerando también aspectos muy relevantes de atención a víctimas/sobrevivientes de violencia sobre primera acogida. La iniciativa tuvo una positiva recepción por parte de los y las asistentes, quienes participaron activamente haciendo preguntas sobre las temáticas estudiadas, dando sus apreciaciones sobre la misma, manifestando su interés y lo urgente que es capacitar a funcionarios y funcionarias públicos -así como a la población en general- en la materia, facilitando de esta manera la disminución de brechas de acceso al conocimiento, y sensibilizando a la población, para finalmente erradicar la violencia por razones de género en nuestra sociedad.

1.2. Capacitación en análisis estadístico con perspectiva de género. Esta instancia de formación responde a la necesidad de contar con equipos capacitados en la materia, que a través de las herramientas proporcionadas puedan desarrollar una mirada crítica, precisa y pertinente al manipular datos, atendiendo a las brechas y desigualdades estructurales existentes entre hombres y mujeres. Este compromiso responde al ODS N° 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y a la meta 5.2 de: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, siendo beneficiarios y beneficiarias directas funcionarios y funcionarias de la SUSESO. La capacitación se realizó de manera online en 3 sesiones de 1 hora y 45 minutos cada una, sumando un total de 8 horas contabilizando las horas de estudio y realización de trabajos individuales. Participaron 10 personas de las unidades de estudios y estadísticas y de la unidad de prevención y vigilancia. Los módulos desarrollados fueron a) Inclusión de la perspectiva de género e interseccional en la producción estadística. En este módulo se abordó de manera teórica conceptos centrales de género y producción estadística desde una perspectiva crítica; b) Estadísticas de género e interseccionalidades desde una perspectiva aplicada; y c) La visualización de datos desde una perspectiva de género. A través de las temáticas abordadas, fue posible entregar herramientas concretas a las y los participantes, que les permitieran proyectar la producción estadística desde una mirada de género, pero también interseccional, relevando la importancia que tiene la aplicación de ambos enfoques en tal ejercicio. Dicha instancia contribuyó a la disminución de brechas de

Medidas de género voluntarias 2022: 1. Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.

Iniciativa	Resultado
<p>Medidas de género voluntarias 2022: 2. Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</p>	<p>Para dar cumplimiento efectivo a esta medida, se estableció el compromiso: "Diseño de protocolo de actuación con perspectiva de género para casos de violencia intrafamiliar en casos internos", teniendo por objetivo contribuir al abordaje pertinente de los casos de violencia intrafamiliar que pudiesen darse al interior del Servicio, por parte de funcionarios y funcionarias. Este compromiso se vincula al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, que apunta a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" y a su vez, a la meta de "Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo", por lo que, con el diseño de este protocolo, se persigue la disminución de barreras de género ya que el servicio contará con un instrumento apropiado para identificar y considerar las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres en contextos de Violencia intrafamiliar. En dicho documento se aborda tanto la atención de casos internos como también respecto de clientes externos, estableciendo acciones de orientación, referenciación, primera acogida -evitando la revictimización o victimización secundaria-; y esclareciendo las redes institucionales adecuadas a las que se debe referenciar a una persona víctima de violencia. Se constituye como un significativo trabajo de coordinación interna entre las y los diversos actores del Servicio, en el cual se reunió a jefaturas de las distintas unidades, ya sea de la U. Comunicaciones, Unidad de Gestión de Personas, Departamento de Asistencia y Servicios al usuario, Unidad de Atención al Usuario, entre otros, a objeto de unificar criterios y miradas sobre el mismo, de manera que se creara un instrumento atingente y pertinente a las necesidades de las personas víctimas de violencia, pero considerando la factibilidad de acciones en el abordaje de estas situaciones, que pudiera brindarse desde la institución. Este proceso culminó con la materialización del Diseño del Protocolo, que sin duda es un importante avance en torno a la prevención, detección, abordaje y acogida de casos de Violencia que afecten a usuarios/as internos o externos de SUSESO. Con este proyecto no sólo se aporta a la transversalización de la perspectiva de género, sino que también a la erradicación de la violencia por razones de género y a la Violencia Contra las Mujeres (VCM), siendo ellas las principales afectadas como lo señalan las estadísticas, y así lo confirman las cifras de femicidios, ya que al término del año 2022 en el país se registraron 42 femicidios consumados y 178 frustrados. Por todo lo descrito, es que se visualiza como un compromiso tan significativo para la institución, al que se le dio efectivamente cumplimiento y se proyectan acciones de continuidad para el año 2023, siendo un objetivo futuro la institucionalización de este Protocolo a través de la formalización vía Resolución del mismo, así como también la difusión de éste en toda la SUSESO, de manera que sea un instrumento validado por las y los funcionarios, que todas y todos conozcan. Con esta iniciativa, se busca avanzar hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5, y específicamente a la meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y en el privado.</p>

Medidas de género voluntarias 2022: 3. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género.

Para dar cumplimiento efectivo a esta medida, se estableció el indicador de género "Porcentaje de permisos postnatal parental traspasados al padre sobre el total de subsidios por permiso postnatal parental iniciados, pretende dar a conocer el porcentaje de padres que hacen uso de permisos postnatal parental, respecto del número total de permisos postnatales emitidos". Esto permite analizar los datos desde una perspectiva de género, lo cual contribuye a visibilizar las brechas y barreras que puede tener este beneficio en cuanto a su utilización. En este sentido, se vincula al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; y a la Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Para lograr un análisis pertinente y en mayor profundidad, es necesario considerar otros factores relevantes que podrían tener incidencia en el uso de este subsidio, que, como se observará a continuación, más que un progreso a través de los años, evidencia un retroceso. Respecto a ello, el análisis que se presenta en este informe busca en primera instancia aportar los antecedentes cuantitativos que dan cuenta de esta situación, y, por otro lado, sentar los supuestos que podrían contribuir a la comprensión de este fenómeno. Para contextualizar, es preciso señalar que la Ley 20.545 crea el Permiso Postnatal Parental, dentro del cual se incorpora la facultad de traspaso, que consiste en transferir parte del nuevo permiso al padre, con el fuero y subsidio incluidos, por un máximo de seis semanas, si el permiso dura doce, o de doce semanas, si dura dieciocho. Esta facultad se orienta a la promoción de la igualdad de género, a disminuir la discriminación hacia las mujeres y la corresponsabilidad parental, que busca fomentar un rol activo e igualitario en el cuidado de hijos e hijas. Respecto al traspaso de días de permiso postnatal parental, solo un 0,22% de hombres ha utilizado este subsidio a nivel nacional al tercer trimestre del año 2022. Este antecedente no evidencia un avance, muy por el contrario, dicho porcentaje ha disminuido respecto de años anteriores, en tanto que el año 2019 se presenta un 0,26% de permisos post natal traspasados al padre, el año 2020 un 0,21% y el 2021 un 0,18%. Desde la literatura es posible encontrar diversos factores que podrían incidir en los bajos porcentajes de traspaso de la utilización de permiso posnatal parental, a saber: a) la madre es la titular de derecho y decide si lo traspasa, b) no es posible la utilización simultánea entre padre y madre trabajadores, c) factores culturales podrían influir en la disposición de la madre por traspasar su derecho a cuidar de sus hijos al padre trabajador, así como la disposición de éstos para ejercer dicha responsabilidad. También se destaca como elemento cultural el hecho que la lactancia materna hasta los 6 meses es una indicación óptima de un recién nacido, lo que podría explicar el poco uso del traspaso. En conclusión, este indicador expresa con claridad el estancamiento que existe en cuanto al traspaso del permiso postnatal parental, siendo necesario contemplar desde una mirada crítica las brechas y barreras que existen actualmente, que están dificultando o impidiendo la utilización de este beneficio, a fin de que en el futuro se generen acciones para su mejora, mayor uso y difusión, desde las diversas esferas que puedan intervenir -tanto desde el ámbito público como privado-. En tanto lo anterior, es claro que cualquier estrategia de acción, debe acompañarse de una potente campaña de difusión y sensibilización, que conduzca a la población a cuestionar y reflexionar sobre estereotipos y roles de género fuertemente arraigados, dando lugar a nuevas formas de ejercer la maternidad como paternidad, las tareas de cuidado y crianza, y la vinculación afectiva, entendiendo que existe una constante transformación social y cultural, y con ello, las estructuras familiares se van diversificando cada vez más. Por ello, se constituye como un desafío para el servicio la generación de espacios de discusión respecto a la construcción de nuevas masculinidades, que permitan abrir el diálogo en torno a este tema, y con ello, aportar en la instalación de nuevos paradigmas en torno a cómo entendemos y nos relacionamos socialmente.

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