



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Trabajo y  
Previsión Social

**Caja de Previsión de la Defensa  
Nacional**





# 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	25
.5. Anexos	29
.Anexo 1: Recursos Humanos	30
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	38
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	39
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	40
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	43

# 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 Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, es un servicio público descentralizado dependiente funcionalmente del Ministerio de Defensa Nacional y en términos presupuestarios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su misión es “Satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarios/as, mediante la entrega eficiente, oportuna y moderna de servicios previsionales, financieros y de salud; la aplicación de mejoramiento continuo, innovación y perspectiva de género en su gestión y el compromiso de servicio público de sus funcionarios/as.”

Para la realización de estas tareas cuenta con una dotación de más de 1.300 funcionarios (as) distribuida en: Casa Matriz (Santiago); agencias regionales (Iquique, Valparaíso, Talcahuano, Valdivia, Punta Arenas), oficinas Regionales (Arica, Antofagasta, La Serena, Santiago Oriente, Talca, Chillán, Temuco y Puerto Montt) y la Red de Salud de CAPREDENA, la que está compuesta por 4 Centros de Salud y Rehabilitación, 2 de naturaleza hospitalaria (La Florida y Limache) y 2 de naturaleza ambulatoria (Santiago y Valparaíso), los que tienen como función entregar una atención integral y personalizada a los/as pensionados(as), al personal de las Fuerzas Armadas y a la comunidad en general.

Como organismo de Seguridad Social, sus principales productos estratégicos son los Servicios Previsionales (considera el pago de pensiones y demás asignaciones que se decreten en conformidad a las leyes en favor del personal sometido a su régimen y bonificaciones de salud de Medicina Curativa y del Fondo Solidario); Servicios Sociales y Financieros (servicios y beneficios complementarios a los previsionales, que contribuyen a mejorar las condiciones financieras de los/as pensionados/as) y Prestaciones de Salud (prestaciones Ambulatorias y Hospitalarias a través de la RED de Salud CAPREDENA).

El pago de pensiones es el principal servicio previsional de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y el monto ejecutado durante el año 2022 por este concepto alcanzó a MM\$ 1.266.798, lo que representó el 82% del gasto presupuestario institucional y el 13,4% del gasto en Prestaciones de Seguridad Social a nivel ministerial. El promedio mensual de pensiones pagadas fue 104.921, correspondiendo a mujeres el 39% y a hombres el 61%.

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\$ 46.115.

Durante 2022, la Red de Salud CAPREDENA contó con una capacidad de 164 camas y 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 y que le permitieron constituirse en la primera Red Salud de la Defensa Nacional acreditada.

Acorde al Proyecto de Gobierno Digital y también en el marco de las inquietudes detectadas en la encuesta de participación ciudadana, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, a fin que las personas accedan a mayor cantidad de gestiones en línea o encontrar información de forma más expedita a través de la web [www.capredena.cl](http://www.capredena.cl). Con este propósito se implementaron nuevos trámites en línea, lográndose pasar de 80% en el año 2021, al 87% de trámites institucionales digitalizados.

Cabe destacar que en el 2022 la Institución mejoró, en comparación al período anterior, en 10 puntos los resultados de la “Medición de Satisfacción Usuaria (MESU) alcanzando un 74% satisfacción usuaria neta. Lo anterior obedece al esfuerzo diario de funcionarios y funcionarias, a través de todo el país, para hacer realidad la idea de un Estado cercano y eficiente para todos y todas; en especial para quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad.

En materia de Participación Ciudadana, se actualizó el Reglamento del Consejo Nacional de la Sociedad Civil de CAPREDENA y se desarrolló el proceso establecido para la elección de sus integrantes por el período 2022-2025. Le corresponde al Consejo de la Sociedad Civil, pronunciarse sobre las políticas, planes, programas y acciones sometidas a su conocimiento relativas a las temáticas propias de CAPREDENA, por lo que constituye una instancia relevante para asegurar la incorporación de la ciudadanía en todo el ciclo de la gestión de las políticas públicas, esto es, su diseño, ejecución y evaluación.

En este marco es que, durante agosto de 2022 se materializó la entrega de un bono de forma excepcional y por única vez de un monto de \$30.000 a 1.179 pensionados/as y montepiados/as con ingresos inferiores a \$300.000 (1.103 mujeres y 76 hombres). Esta ayuda social se concretó sobre la base de una propuesta nacida desde el Consejo de la Sociedad Civil denominada “Plan Fraternidad”, esta iniciativa, trabajada de forma conjunta, tenía como motivo central que CAPREDENA pudiese tener instancias de ayudas sociales en que sus pensionados/as y montepiados/as contasen con ellas sin la necesidad de solicitarla de manera presencial o por requerimiento, sino que, mediante cruces de información disponible, éstas fueran otorgadas directamente por la institución a las personas con mayores premuras económicas.

Se ha continuado profundizando el enfoque de género en la gestión, mediante el desarrollo de diversas medidas enfocadas tanto a usuarios/as internos/as y externos/as a fin de promover la erradicación de sesgos de género, la eliminación de cualquier tipo de violencia de género y fomentar el buen trato. Confirma la convicción de la Institución de avanzar por esta senda, la suscripción de la carta compromiso para certificarse en la norma NCH3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los principales desafíos de CAPREDENA para el período siguiente se orientan a: mejorar la satisfacción usuaria con la atención, los servicios y los productos (mediante, entre otras acciones, incrementar convenios con la red de colaboradores que puedan entregar mayores beneficios a los/las imponentes, incrementar las respuestas del canal telefónico a consultas previsionales y ampliar cobertura y calidad en la entrega de servicios y prestaciones con foco en los/las más vulnerables), otorgar mayores bonificaciones a exámenes preventivos con mayor tasa de incidencia de enfermedades segregada por sexo, mejorar los tiempos de entrega en los primeros pagos de pensiones de retiro y de préstamos habitacionales, fortalecer la promoción de ambientes y condiciones laborales de calidad, libres de violencia de género, inclusivos, con enfoque de género y con oportunidades de desarrollo para las personas que trabajan en y para CAPREDENA, incorporar buenas prácticas ambientales en su gestión y adecuar los sistemas tecnológicos corporativos y de apoyo para cumplir con las condiciones establecidas en la Ley de Transformación del Estado y normativa relacionada avanzando en los procesos de digitalización de trámites.

# 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

---

Con el objetivo de contribuir en el avance para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, CAPREDENA ha continuado profundizando el enfoque de género en su gestión, suscribiendo carta compromiso para certificarse en la norma NCH3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal; fortaleciendo la mesa de género institucional; actualizando su Política de Género y procedimientos asociados a la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual y a la prevención, detección y derivación ante situaciones de violencia intrafamiliar y violencia de género; desarrollando acciones comunicacionales para usuarios/as externos/as e internos/as a fin de promover el buen trato y la erradicación de sesgos y violencia de género.

En este mismo sentido, se implementaron medidas orientadas a que la disponibilidad de productos, acceso y entrega se realice en igualdad de condiciones, como, por ejemplo: la publicación del Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en CAPREDENA y la disminución, en casi 3 días respecto del año 2021, de los tiempos de tramitación del primer pago de pensión de montepío, logrando en 2022 un promedio de 36,73 días en la entrega de este producto que en un 95% fue recibido por mujeres.

Otro ámbito de gestión a relevar es la atención a usuarios/as con estándares de calidad que implicaron obtener un 74% satisfacción usuaria neta, superando en 10 puntos el resultado obtenido en el año 2021.

A través de los canales presenciales, se brindaron 273.629 atenciones, el 86% de ellas con tiempos de espera menor o igual a 10 minutos, mejorando en 10% respecto de 2021. Contribuyeron a mejorar los tiempos de espera la implementación en Casa Matriz y Agencias de Iquique, Valdivia, Punta Arenas, Valparaíso y Talcahuano de **Buzón de Reembolsos** (permite realizar reembolsos de gastos médicos depositando en él los antecedentes en un sobre); la adopción de modalidad de **Atención Multifuncional** (pasando de una atención separada en ámbitos de salud y previsional, a una atención integral donde todos (as) los/as consultores/as atienden de igual manera a todos/as nuestros/as usuarios/as). Durante 2022 también se habilitó la **Oficina Metropolitana Oriente**, a fin de facilitar el acceso a atenciones presenciales en dependencias del Hospital Militar de Santiago.

En la búsqueda de la integralidad de la atención usuaria, en diciembre 2022 se implementó una zona de mascotas en Casa Matriz, como respuesta al aumento

sostenido de tenencia de mascotas en la ciudadanía y como un “mensaje de inclusión, respeto y convivencia”.

Paralelamente, en el convencimiento de hacer realidad un Estado cercano y eficiente para todos y todas, a través de los canales de atención no presenciales, se realizó un total de 944.230 transacciones digitales en servicios en línea y se amplió la oferta de ellos llegando a digitalizarse el 87% de los trámites de la Institución, registrando un aumento de 6% respecto del año 2021.

Asimismo, en el ámbito de la probidad y la transparencia, los esfuerzos institucionales se han orientado, en el marco de la Estrategia Nacional de Integridad Pública, en la revisión y fortalecimiento de la Gestión de Integridad de CAPREDENA. En este contexto se inició la actualización del Código de Ética, se perfeccionó el Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo Delitos Funcionarios y se desarrolló un programa de difusión en materias de probidad, a fin de fortalecer el compromiso de servicio público probo y transparente de los/las funcionarios/as de CAPREDENA.

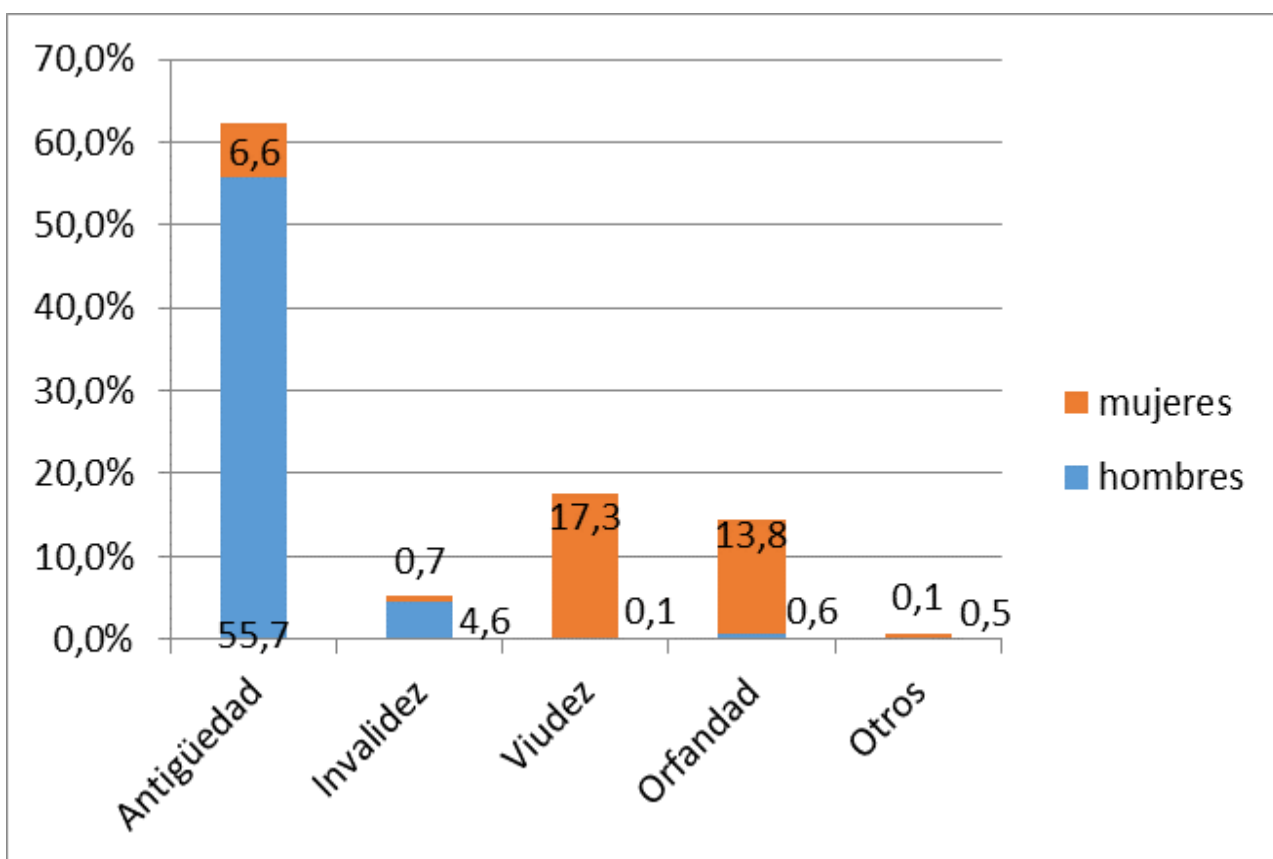
### 3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

---

#### Servicios Previsionales:

El pago de pensiones es el principal producto de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y en el año 2022 se destinó a éste MM\$ 1.266.798, que equivale al 82% del Presupuesto Institucional, con un promedio de 104.921 casos mensuales (39% corresponde a mujeres y 61% a hombres), por un monto promedio de \$987.649 (\$1.167.472 pensión promedio de hombres y \$705.443 pensión promedio de mujeres).

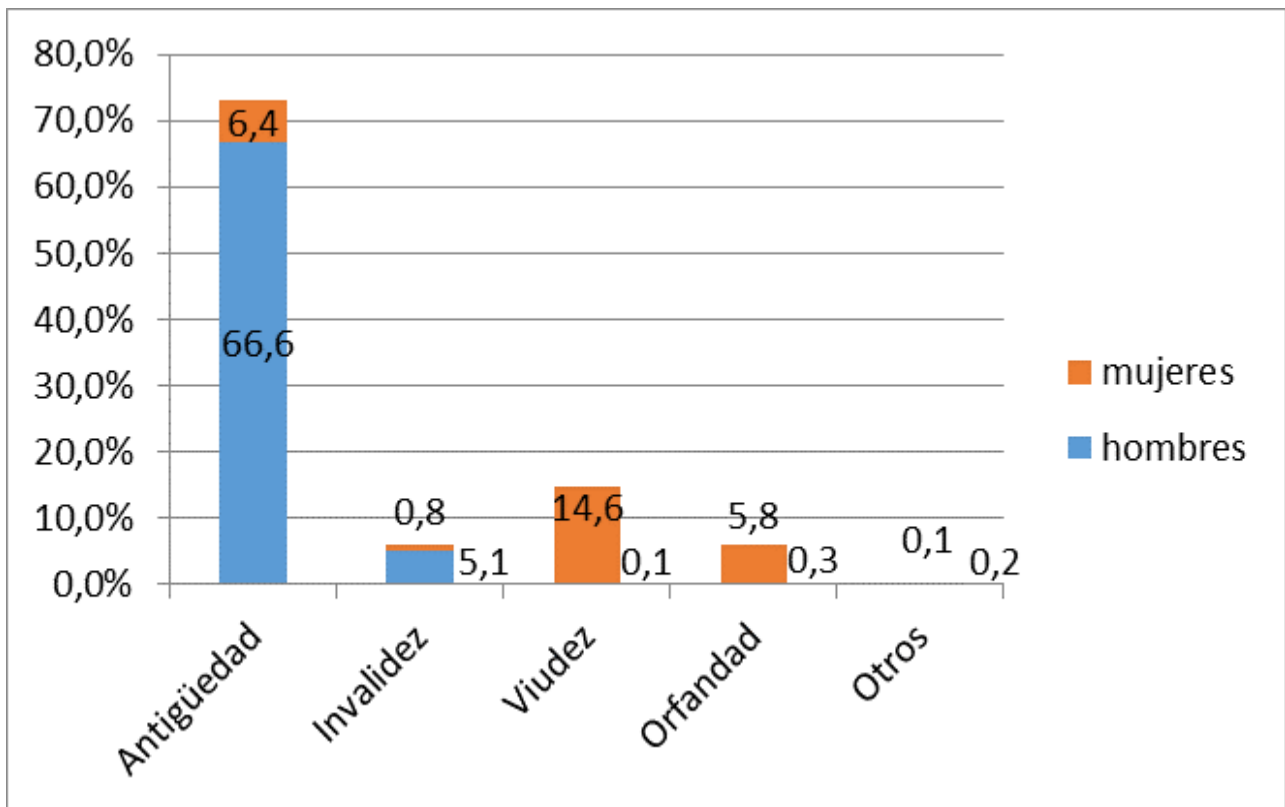
**GRÁFICO 1: Casos pagados por tipo de pensión y sexo (Porcentaje)**



Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA

**GRÁFICO 2: Montos pagados por tipo de pensión y sexo (Porcentaje)**





**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

Los tiempos de tramitación de los primeros pagos de pensiones de montepíos se optimizaron, reduciéndose en un 9%, de un promedio de 39,36 días en el año 2021 a 36,73 días en el 2022, con un total de 1.160 casos de primeros pagos de pensiones de montepíos y sus anticipos.

A través del Fondo Común de Beneficios, se cancelaron M\$26.981.396 por 876 Bonos de Reconocimiento (93% de los casos corresponde a hombres y 7% a mujeres), según establece la Ley N°18.458, donde el personal imponente de CAPREDENA que se retire de su respectiva Institución, sin derecho a pensión y se incorpore al Sistema Previsional establecido en el decreto ley N°3.500, tendrá derecho a un bono de reconocimiento.

**TABLA 1: Bonos de reconocimiento pagados según causal de liquidación en el año 2022**

causal	casos				Montos M\$			
	vejez	inutilidad	fallec	Total	vejez	inutilidad	fallecimiento	Total M\$

TOTAL	815	28	33	876	25.531	637.197	813.033	26.981.396
Hombres	753	28	33	814	24.470	637.197	813.033	25.920.522
Mujeres	62	-	-	62	1.061	-	-	1.060.874

**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

De conformidad a la normativa vigente, se pagaron 2.619 indemnizaciones por Desahucio por un total de M\$ 78.456.115. El 10% de los desahucios pagados durante el año 2022 correspondió a mujeres y el 90% del monto involucrado se pagó a hombres. Esta indemnización consiste en el pago de un mes de la última remuneración sobre la cual se hubieren efectuado imposiciones al respectivo fondo de desahucio, por cada año o fracción igual o superior a seis meses de servicios efectivos válidos para este efecto, hasta completar 30 mensualidades. Su valor promedio en el año reportado fue de M\$ 29.957 (M\$ 30.233 promedio para hombres y M\$ 27.339 promedio para mujeres).

**TABLA 2: Desahucios Pagados año 2022**

Desahucios Pagados (número)			Desahucios Pagados (monto en M\$)		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2.369	250	2.619	71.621.260	6.834.855	78.456.115

**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

### **Servicios Sociales y Financieros:**

A través del Fondo de Auxilio Social se otorgaron 115 préstamos habitacionales por un monto total de M\$4.462.783 (M\$38.807 en promedio), aumentando respecto al 2021 en un 44% y 62% respectivamente. El tiempo de tramitación promedio fue de 20,4 días, excluyendo la etapa de escrituración, manteniendo el estándar del año 2021. El 14% de los préstamos habitacionales pagados correspondió a mujeres y el 86% a hombres.

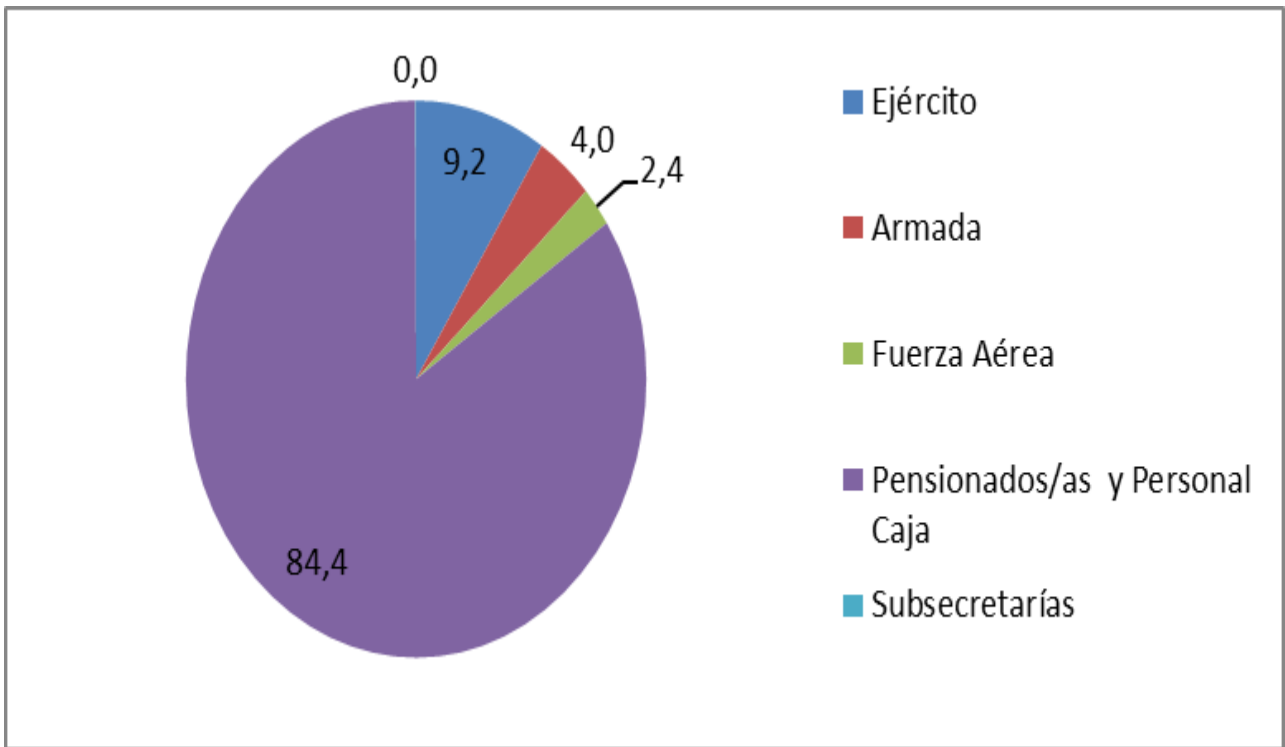
**TABLA 3: Préstamos habitacionales pagados año 2022**

	Adquisición		Ampliación		Reparación		Construcción		TOTAL	
	Nº	Monto M\$	Nº	Monto M\$	Nº	Monto M\$	Nº	Monto M\$	Nº	Monto M\$
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>4.221.429</b>	<b>3</b>	<b>27.382</b>	<b>1</b>	<b>3.948</b>	<b>7</b>	<b>210.024</b>	<b>115</b>	<b>4.462.783</b>

**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

Además, se concedió un total de 9.995 préstamos de auxilio, con una variación respecto al año anterior de 101%, por un monto promedio de M\$2.799, totalizando un gasto anual de M\$27.978.332. El 36% de los préstamos de auxilio se otorgó a mujeres y el 64% a hombres. El 84,4% de gasto anual por concepto de préstamos de auxilio se destinó al grupo beneficiario de Pensionados/as y personal Caja.

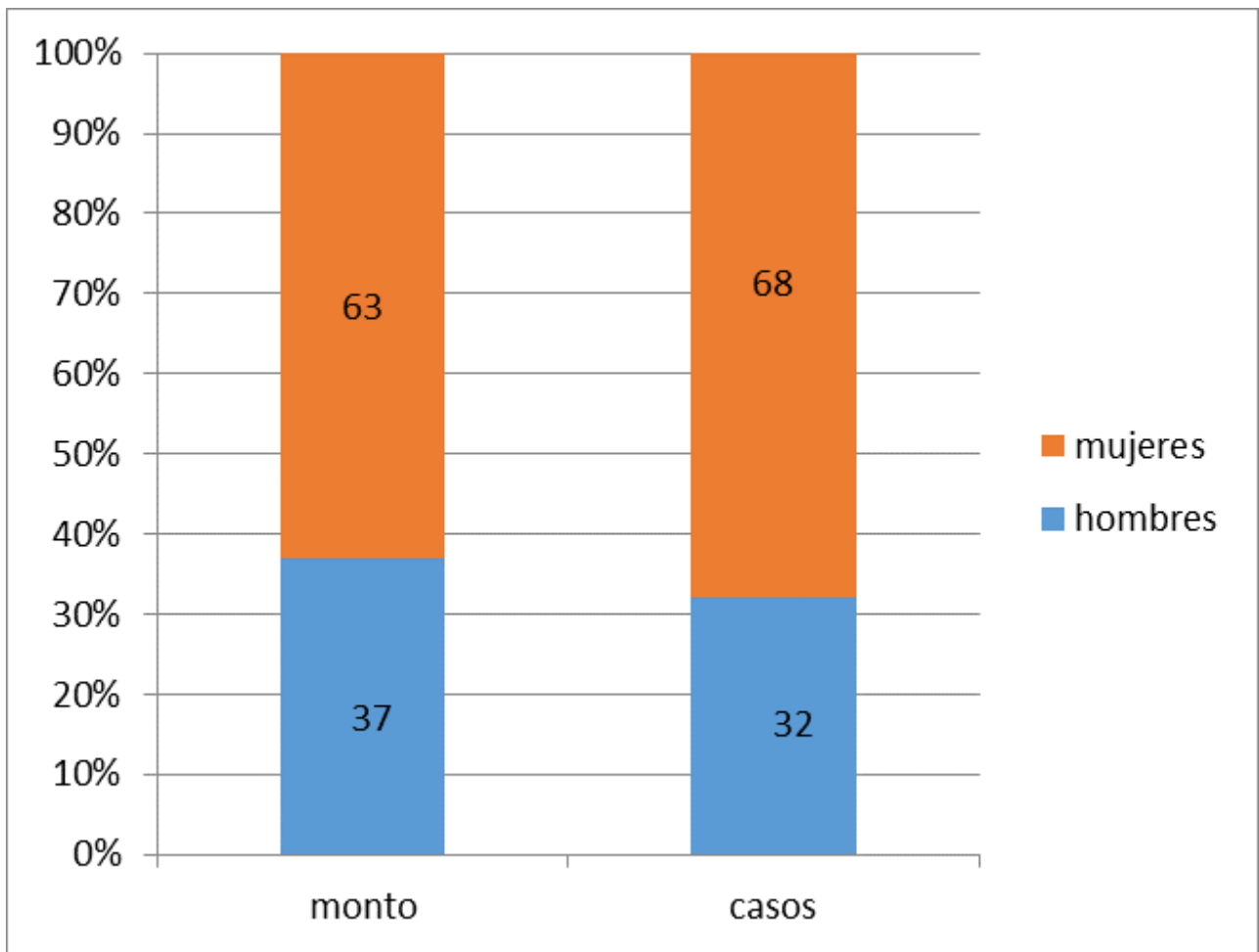
**GRÁFICO 3: Distribución del gasto en préstamos de auxilio por grupo beneficiario (Porcentaje)**



**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

Con el fin de contribuir al acceso a prestaciones de salud, se otorgaron 40.404 créditos de medicina curativa por M\$14.635.245, con un monto promedio de \$362.223, a los que accedieron mayoritariamente usuarias mujeres quienes concentraron el 68% de los casos y el 63% de los recursos involucrados.

**GRÁFICO 4: Distribución de créditos de salud según sexo (Porcentaje)**



**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

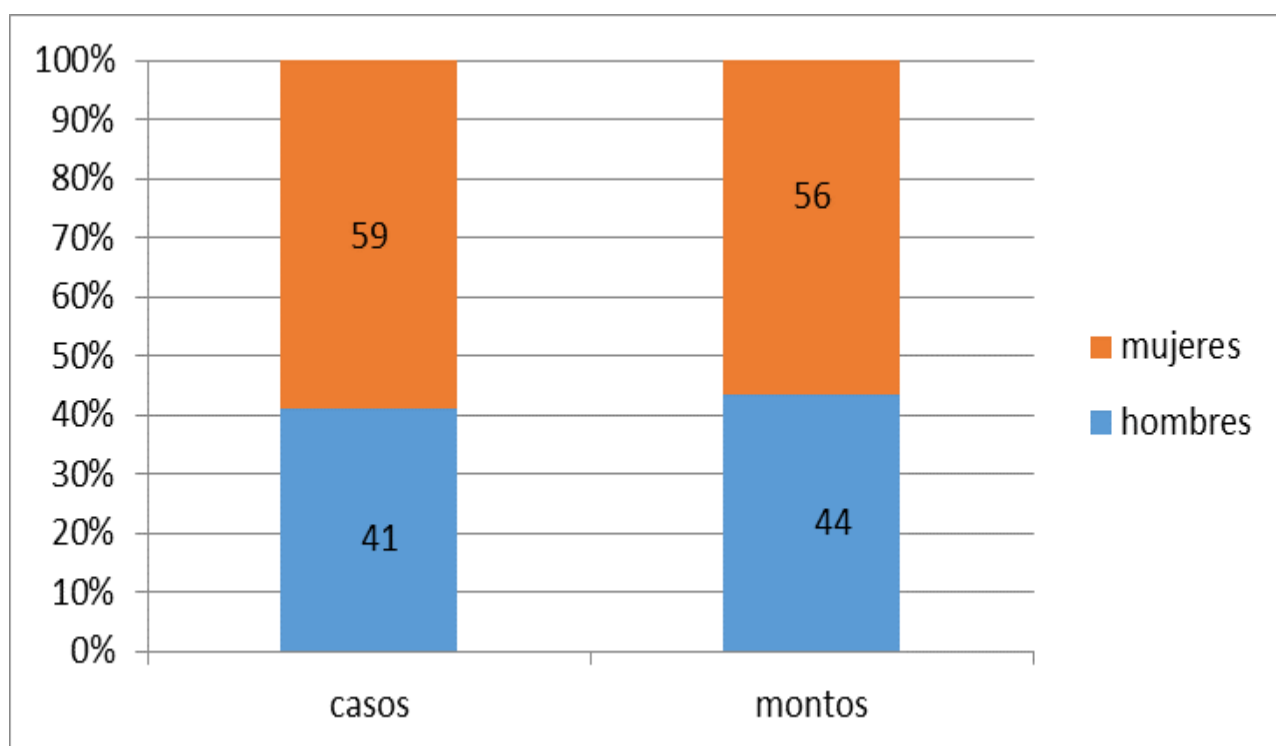
Complementa lo anterior, el otorgamiento por parte del Fondo Solidario de 534 beneficios de desgravamen por un monto promedio de M\$6228.001.- y con un gasto anual de M\$ 3.325.753. Este seguro de desgravamen permite saldar el total o parte de la deuda de Medicina Curativa que registre un pensionado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional que haya fallecido.

Adicionalmente se cursó un total de 26.861 préstamos de Asistencia Social y beneficios en Ayudas y Programas Sociales para adultos/as mayores, adultos/as vulnerables y personas en situación de discapacidad; Programas de Capacitación y atención social a menores de 18 años o estudiantes hasta los 24 años, cargas o montepiados/as menores de edad en estado de vulnerabilidad biopsicosocial.

En agosto de 2022, se realizó la entrega de un bono de forma excepcional y por única vez de \$30.000 a 1.179 pensionados/as y montepiados/as con ingresos inferiores a \$300.000 (1.103 mujeres y 76 hombres). Esta ayuda social se concretó sobre la base de una propuesta nacida desde el Consejo de la Sociedad Civil denominada “Plan Fraternidad”, esta iniciativa, trabajada de forma conjunta, tenía como motivo central que CAPREDENA pudiese tener instancias de ayudas sociales en que sus pensionados/as y montepiados/as contasen con ellas sin la necesidad de solicitarla de manera presencial o por requerimiento, sino que, mediante cruces de información disponible, éstas fueran otorgadas directamente por la institución a las personas con mayores premuras económicas.

El monto total de los beneficios para el período ascendió a M\$1.762.625 y su distribución por sexo fue de 56% para mujeres y 44% para hombres.

**GRÁFICO 5: Distribución de préstamos y ayudas de asistencia social según sexo (Porcentaje)**



**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

### **Bonificaciones de Salud:**

Producto estratégico al que mayoritariamente acceden mujeres, contribuyó al financiamiento de 175.360 prestaciones de salud, considerando bonificaciones por M\$ 2.951.703 para los/las afiliados/as al Fondo de Medicina Curativa de CAPREDENA. El 17,14% de los/las pensionados/as de la Institución se encuentran adheridos a este sistema de salud y registran las menores rentas promedio del universo de usuarios/as.

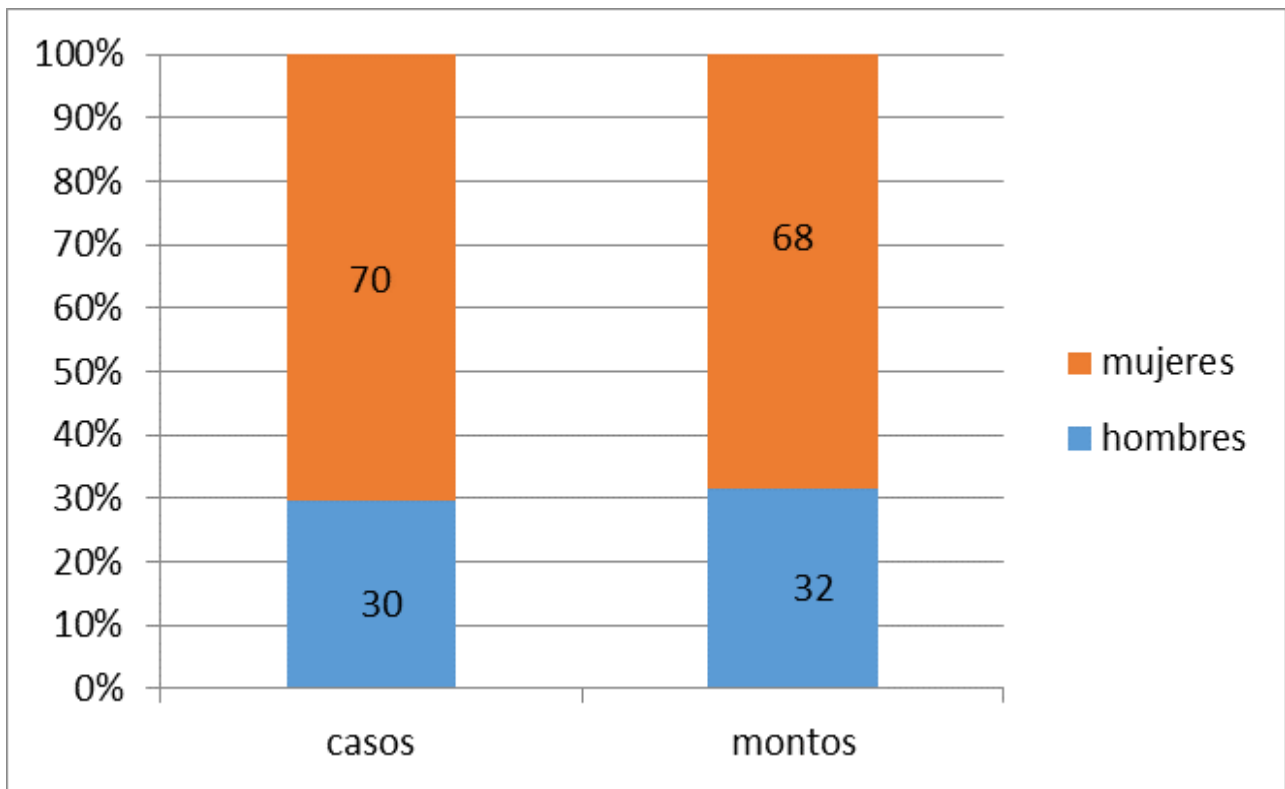
**TABLA 4: Distribución de imponentes por sistema de salud**

Institución	Diciembre 2022	
	Nº Cotizantes	Renta Promedio \$
Capredena	17.320	567.630
Ejército	30.008	1.273.379
Armada	31.863	1.038.947
Fuerza Aérea	15.876	1.324.558
Fonasa	7.838	575.484
Isapres	2.071	2.236.876
<b>T O T A L</b>	<b>104.976</b>	<b>1.060.421</b>

**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

**GRÁFICO 6: Distribución de bonificaciones de salud según sexo (Porcentaje)**





**Fuente: Cuenta 2022 Sr. Vicepresidente al Consejo Directivo de CAPREDENA**

A lo anterior se suma 4.227 bonificaciones pagadas por el seguro complementario de Salud (Fondo Solidario) por un monto promedio de \$489.319.-, totalizando un gasto anual de M\$2.068.353.-

### **Prestaciones de Salud:**

La Red de Salud CAPREDENA, está compuesta por 4 establecimientos abiertos a la comunidad, dos de ellos de Atención Cerrada, es decir, de naturaleza hospitalaria ubicados en La Florida (R.M.) y Limache (V Región), y dos Centros de Atención Abierta (ambulatorios) que otorgan prestaciones médicas y dentales ubicados en Santiago y Valparaíso. Además, cuenta con servicios complementarios como: Laboratorio Clínico y 4 farmacias institucionales (Santiago, La Florida, Valparaíso y Limache).

Durante 2022, la Red de Salud CAPREDENA contó con una capacidad de 164 camas y 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 y que le permitieron constituirse en la primera Red Salud de la Defensa Nacional acreditada.

**TABLA 5: Comparativo año 2022 /2021. Atenciones efectuadas por la Red de Salud Capredena**

<b>Tipo Atención</b>	<b>año 2022</b>	<b>año 2021</b>	<b>% variación</b>
<b>N° Pacientes</b>	<b>47.942</b>	<b>35.141</b>	<b>27%</b>
<b>N° Cirugías</b>	<b>4.103</b>	<b>2.692</b>	<b>34%</b>
<b>N° Consultas médicas</b>	<b>64.937</b>	<b>57.464</b>	<b>12%</b>
<b>N° Informes médicos</b>	<b>170.290</b>	<b>161.160</b>	<b>5%</b>
<b>N° Procedimientos médicos</b>	<b>28.840</b>	<b>24.081</b>	<b>17%</b>
<b>N° Consultas y procedimientos dentales</b>	<b>32.112</b>	<b>27.408</b>	<b>15%</b>
<b>Días Camas</b>	<b>54.597</b>	<b>58.768</b>	<b>-8%</b>
<b>N° de Camas</b>	<b>164</b>	<b>182</b>	<b>-11%</b>

**Fuente: Informe de Gestión Centros de Salud y Rehabilitación**

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

- 1. Mejorar la satisfacción usuaria con la atención, servicios y productos que otorga la Institución:** Satisfacción como alineación entre las expectativas del usuario/a y la percepción de la atención. Se deben considerar aspectos como accesibilidad, entendida como la posibilidad real de informarse, postular, obtener y usar las prestaciones y que estas sean accedidas mediante un proceso equitativo, eficaz, conocido y transparente. Cabe mencionar que según la última encuesta de satisfacción los trámites con más posibilidades de mejora son las consultas previsionales y el pago de beneficios.
- 1. Ampliar cobertura y calidad en la entrega de servicios y prestaciones identificadas como prioritarias para los usuarios/as:** Cobertura entendida como incremento en el número de personas que obtienen prestaciones y también como cantidad de servicios y beneficios que pueden ser entregadas a cada persona. El foco está puesto en permitir a las personas la interacción en línea, ya sea digitalizando trámites o mejorando sustantivamente la experiencia en los trámites existentes considerando mejoras en la interoperabilidad y seguridad de los servicios en línea, también contempla poner a disposición de los usuarios la información y facilidades para que ellos accedan a diversas ofertas de servicios y productos que tanto la administración del Estado como del sector privado ofrecen en función de sus necesidades, características y distribución geográfica.
- 1. Rediseñar productos y servicios enfocados en el bienestar de los usuarios/as más vulnerables:** Previo conocimiento de características y necesidades de los usuarios/as más vulnerables, se mejorará el diseño de productos y servicios para optimar el acceso a ellos y la adecuación a sus necesidades, considerando perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, a través de una acción colaborativa de las Divisiones, resguardando el ciclo de mejora continua en la oferta de servicios y productos, entendido como diseñar, implementar, controlar e introducir correcciones y/o mejoras conforme al resultado obtenido.
- 1. Implementar nuevos servicios en la RED de salud CAPREDENA:** En la convicción que la inversión en prevenir enfermedades y/o el agravamiento de las ya existentes, es un bien tanto para el usuario como para la sociedad. A partir de 2023, se buscará ampliar la oferta de especialidades médicas y convenios que permitan ampliar la atención a nivel nacional, paralelamente se contará con una nueva máquina de imágenes que permitirá a nuestros/as usuarios/as acceder a más prestaciones y de mejor calidad.
- 1. Mejorar plataforma tecnológica para superar la obsolescencia, robustecer y flexibilizar la entrega de servicios:** Cumplir con las

condiciones para las plataformas electrónicas establecidas en la Ley de Transformación Digital del Estado y su normativa relacionada.

1. **Apoyar a usuarios y usuarias en entregar información oportuna en materia de violencia intrafamiliar, ya sea de canales de denuncia, como distintos organismos que apoyan a quienes se encuentren viviendo esta situación:** Junto con el trabajo hacia nuestros/as funcionarios y funcionarias, se ejecutará un Plan de Difusión Nacional para informar y concientizar a nuestras usuarias y usuarios respecto de este relevante tema.
1. **Fortalecer la promoción de ambientes y condiciones laborales de calidad, libres de violencia de género, inclusivos, con enfoque de género y con oportunidades de desarrollo para las personas que trabajan en y para CAPREDENA.**
1. **Incorporar buenas prácticas ambientales en su gestión:** La gestión ambiental institucional es un proceso transversal, que integra la sustentabilidad ambiental en el funcionamiento organizacional, siendo su base fundamental los miembros que la componen. Las acciones a partir de 2023 irán dirigidas a generar espacios públicos ambientalmente más sustentables y seguros para nuestros/as usuarios/as y funcionarios/as.

# Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

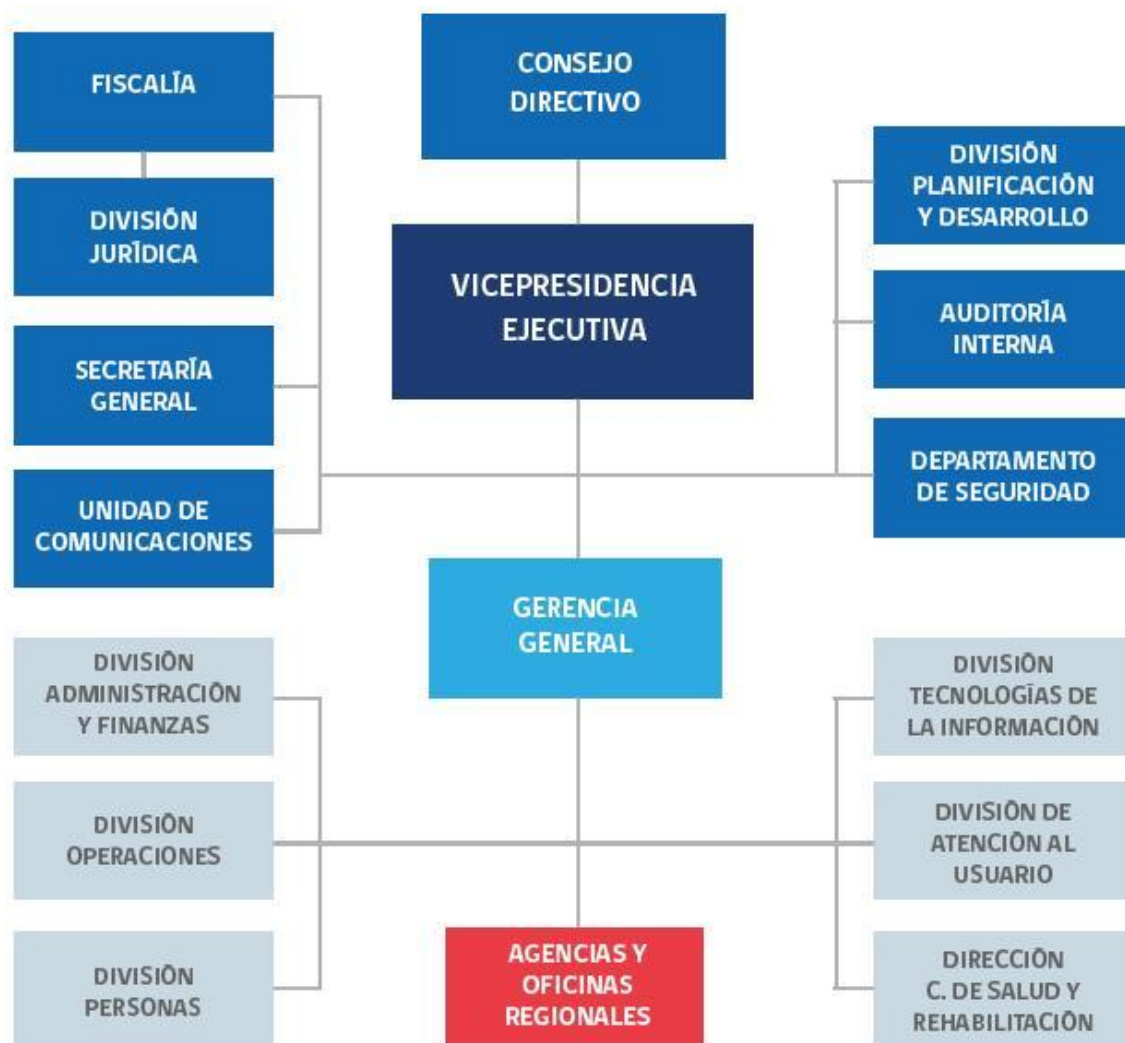
## ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



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

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

# ORGANIGRAMA CAPREDENA



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Vicepresidente Ejecutivo	Andrés Culagovski Rubio
Fiscal (Subrogante)	Marcelo Díaz Lisboa
Gerente General (Subrogante)	Claudia Bravo Medina
Secretario General	Ricardo Alvial Muñoz
Jefa Auditoría Interna	Bárbara Moreno Martínez

Cargo	Nombre
Jefe División Planificación y Desarrollo	Arturo Vergara Soto
Jefa División Operaciones	Pilar Toncio Arcos
Jefe División Administración y Finanzas	Pablo Caniulao Muñoz
Jefe División Gestión y Desarrollo de Personas	Luis Patricio Méndez López
Jefe División Tecnologías de la Información	Mauricio Jacque Núñez
Directora Nacional Centros de Salud y Rehabilitación	Claudia Bravo Medina
Jefe División Atención a Usuarios	Carlos Loyola Jouannet
Jefa División Jurídica (Subrogante)	Michelle Azocar Muñoz

## 5. Anexos

### Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	30
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	38
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	39
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	40
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	43



## 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	264	94.0%	118	86.1%	382
Planta	17	6.0%	19	13.9%	36
Total	281	100.0%	137	100.0%	418

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	17	6.0%	5	3.6%	22
Directivos	7	2.5%	15	10.9%	22
Auxiliares	0	0%	4	2.9%	4
Profesionales	113	40.2%	68	49.6%	181
Administrativos	144	51.2%	45	32.8%	189
Total	281	100.0%	137	100.0%	418

## 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	37	13.2%	17	12.4%	54
ENTRE 35 y 44 AÑOS	72	25.6%	31	22.6%	103
ENTRE 45 y 54 AÑOS	76	27.0%	29	21.2%	105
ENTRE 55 y 59 AÑOS	45	16.0%	28	20.4%	73
ENTRE 60 y 64 AÑOS	45	16.0%	20	14.6%	65
65 Y MÁS AÑOS	6	2.1%	12	8.8%	18
Total	281	100.0%	137	100.0%	418

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	1	5.6%	0	0%	1
Suplente	17	94.4%	3	5.8%	20
Vigilante	0	0%	49	94.2%	49
Total	18	100.0%	52	100.0%	70

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	4	22.2%	49	94.2%	53
Directivos	2	11.1%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	1	1.9%	1
Profesionales	3	16.7%	1	1.9%	4
Administrativos	9	50.0%	1	1.9%	10
Total	18	100.0%	52	100.0%	70

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 2 y hasta 3 años	1	100.0%	0	0%	1
Total	1	100.0%	0	100.0%	1

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	6	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	9	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	66,7%	64,3%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	6	6
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	6	9
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	100,0%	88,9%

### 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	14	15	15
(b) Total dotación efectiva año t	437	431	431
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,2%	3,5%	8,9%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	1	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	8	16
Otros retiros voluntarios año t	0	5	12
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	1	7

<b>Causales</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Total de ceses o retiros	14%	15%	37%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

<b>Variables</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	3	9	14
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	14	15	37
Porcentaje de recuperación (a/b)	21,4%	60,0%	37,8%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

<b>Variables</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	47	43	36
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

<b>Variables</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	9	5	26
(b) Total Contratos efectivos año t	390	388	382
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	2,3%	1,3%	6,8%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

<b>Variables</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
(a) N° de funcionarios capacitados año t	344	345	395
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	78,7%	80,0%	94,5%

#### 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)	5.900	15513	22721
(b) Total de participantes capacitados año t	801	1249	681
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7,4	12,4	33,4

#### 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	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	39	62	56
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5,1%	1,6%	1,8%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	2	2
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,5%	0,5%

## 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	728.75	753.33	932.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
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	185.42	112.58	77.08
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
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	30	15.33
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,1	

## 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	103.33	20.16	610.33
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
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	373	373	382
Lista 2	7	7	8
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	380%	380%	391%
(b) Total Dotación Efectiva año t	437	431	418
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87.0%	88.2%	93.5%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	9	14
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	33,3%	14,3%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	6	03
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	50,0%	66,7%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	3	01
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	6	03
Porcentaje (a/b)	300,0%	50,0%	33,3%



## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
-------------------	-------------------------

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**Cuadro 11**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	100,2	3	100	470.684

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

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>Se realizó la capacitación comprometida dentro de los plazos establecidos. Respecto del desarrollo de la capacitación mencionada anteriormente, duró un total de 20 horas cronológicas y se contó con la participación de 18 personas. Dicho curso, fue realizado entre el 04 de abril y el 09 de mayo del año en curso, de manera e-learning sincrónica y asincrónica. Además, agregar que su desarrolló se realizó de manera respetuosa, permitiendo que las y los integrantes del curso pudieran interactuar y compartir distintas perspectivas y visiones respecto de la realidad Institucional sobre inequidades, brechas y barreras de género. Sobre la capacitación avanzada en “Procesos Investigativos de MALS son Enfoque de Género”, ésta se realizó entre el 01 y el 26 de agosto del año en curso, con una duración de 16 horas cronológicas, de carácter e-learning sincrónica. Además, quienes participaron de este programa, fueron 3 fiscales/as e investigadores/as en sumarios administrativos e investigaciones sumarias, que se desempeñan en la Unidad de Control y Responsabilidad Administrativa, dependiente de la División Jurídica, la cual depende de la Fiscalía de nuestra institución. Además, se sumó una cuarta integran, quien hoy se desempeña como Jefa (S) de la División Jurídica, ya que realiza control de legalidad al momento de recibir aquellos procedimientos cuyas investigaciones se encuentren cerradas, proceso de control relevante respecto a la revisión de la incorporación del enfoque de género y evitar otros vicios del procedimiento que se puedan subsanar a esa altura del proceso. Sobre el desarrollo de esta capacitación, la empresa que desarrolló el programa, pudo evidenciar distintas barreras a nivel institucional para poder incorporar el enfoque de género en los procesos investigativos, principalmente por la cultura de quienes substancian los procedimientos, requiriendo en los sucesivo, profundizar en estas temáticas a fin de se procure no revictimizar, ni perpetuar estereotipos de género en materia de MALS.</p>
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	<p>Para el desarrollo de esta medida, la difusión y socialización se realizó a través de la intranet de CAPREDENA, la página web <a href="http://www.capredena.cl">www.capredena.cl</a>, Twitter y Facebook institucionales, junto con la APP de CAPREDENA, buscando poder ocupar la mayor cantidad de espacios para que tanto funcionarias y funcionarios, como usuarias y usuarios accedan al trabajo en materias de género que lleva día a día el Servicio. En cada etapa de ejecución e implementación de las acciones y actividades relacionadas, no se presentaron nudos críticos ni mayores dificultades, al revés, las funcionarias y funcionarios de nuestro servicio, han agradecido el poder aprender periódicamente sobre estas temáticas, haciendo de nuestro quehacer comunicacional, un elemento primordial para la transversalización del enfoque de género. Además, en materia de la actividad realizada el día 25 de noviembre, donde se conmemoró el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, se integró también en dichas actividades, a usuarios y usuarias de CAPREDENA, entendiendo dichas problemáticas sociales, como una necesidad de prevenir y detectar de manera interna y externa, situación que Fue ampliamente valorada por quienes reciben los productos y servicios de CAPREDENA.</p>

Medidas	Resultados
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	<p>Para el año 2022, se realizó un estudio de “Caracterización y Satisfacción Usuaria”, incorporándose el componente de caracterización a esta medida comprometida, el cual incorpora datos desagregados por sexo a fin de poder llevar a cabo un estudio más acucioso y que se pueda incorporar en el levantamiento de inequidades, brechas y/o barreras de género. La encuesta asociada al estudio, se ha aplicado por cuarto año consecutivo, pudiendo evidenciarse distintas incidencias asociadas al resultado de la información señalada, pudiendo determinarse medidas específicas que permitan mejorar la atención de usuarias y usuarios con enfoque de género. Las áreas asociadas al desarrollo de la encuesta son variables, considerando región en la que viven, sexo, salud mental y física, condición de discapacidad, satisfacción en base a los productos y servicios a entregar, tiempos de espera, entre otros. Sobre la información que se pudo levantar en el estudio, indicar que ésta fue analizada con enfoque de género, y que formará parte del levantamiento diagnóstico institucional de género, el cual contiene un acápite establecido para usuarios y usuarias de CAPREDENA. Respecto del público objetivo que respondió a la encuesta, precisar que un más de un 73% de las personas que respondieron son hombres, principalmente pensionados de las Fuerzas Armadas, y para el caso de las mujeres, éstas conforman un 26% y son principalmente montepiadas de las Fuerzas Armadas.</p>

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Fortalecimiento de la Mesa de Género Institucional a través de la elaboración de un acto administrativo que determine funciones y directrices de acción.	<p>Considerando la elaboración de la Política de Género que tiene como propósito establecer objetivos estratégicos que busquen la igualdad de trato, a través de la Resolución Exenta N° 288 de fecha 06 de febrero de 2023, se regulariza la conformación y funcionamiento de la Mesa de Género de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, la que será encargada de la elaboración del documento para presentarlo como propuesta en la Institución. Finalmente, con la implementación de esta mesa, busca fortalecer el compromiso Institucional de avanzar en materias de género y poder entregar un documento que abarque las realidades locales y que permita el acceso igualitario de los/as funcionarios/as de la Institución, garantizando la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional.</p>
Elaboración de procedimiento de prevención, detección y derivación ante situaciones de violencia intrafamiliar y violencia de género	<p>Capredena se encuentra en proceso de la elaboración del procedimiento PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y DERIVACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y VIOLENCIA DE GÉNERO que permite entregar las directrices de cómo actuar a las personas que sean víctimas de esta situación o bien tengan conocimiento de que terceras personas viven dicha situación, para buscar apoyo en la erradicación total de violencias. El documento abarcará a toda la Institución, desde los/as funcionarios/as, usuarios/as hasta el personal que presta servicios a Capredena como empresa externa, finalmente la Institución está enfocada en la sensibilización, para buscar medidas preventivas, y en la detección y acogida, en el sentido de contar con personal capacitado para orientar a las posibles víctimas de cómo actuar ante dicha situación. Destacar que el documento se encuentra en borrador, y en proceso de revisión por todas las partes involucradas en la Institución con la finalidad de poder contar con un documento que fomente la denuncia por parte de las víctimas que viven violencias, eliminando todo acto que atente contra la integridad física y psicológica de cada persona.</p>

Iniciativa	Resultado
<p>3) Firma de “Carta de Compromiso de Implementación Nch 3262:2021” Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, suscrita con fecha 29 de noviembre de 2022 entre la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad.</p>	<p>Realizada</p>
<p>4) Conformación de Mesa de Género y desarrollo para la elaboración de una de Política de igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.</p>	<p>Realizada</p>

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

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
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) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>