

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2007**

**SUBSECRETARÍA DE  
PREVISIÓN SOCIAL**

**SANTIAGO DE CHILE**

---

# Índice

1. Presentación .....	3
2. Resultados de la Gestión 2007 .....	5
3. Desafíos 2008 .....	12
4. Anexos .....	14
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	15
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	18
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	23
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007.....	35
• Anexo 5: Programación Gubernamental .....	39
• Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007.....	42
• Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	43
• Anexo 8: Proyectos de Ley.....	44

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	21
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2007.....	23
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2006 – 2007, Ley de Presupuestos 2008.....	24
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007.....	27
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	31
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	33
Cuadro 7: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2007.....	35
Cuadro 8: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007.....	39
Cuadro 9: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	42
Cuadro 10: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007.....	43

---

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2007 por tipo de Contrato (mujeres y hombres) .....	18
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres) .....	19
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres) .....	20

---

# 1. Presentación

La Subsecretaría de Previsión Social fue creada en 1959, por medio del Decreto con Fuerza de Ley N°25. Su misión es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, promoviendo y garantizando el respeto al ejercicio de sus derechos en los ámbitos de seguridad social, laboral y previsional, a través de proponer, diseñar y coordinar medidas y políticas sectoriales dirigidas al perfeccionamiento del sistema de seguridad social en el país.

La Subsecretaría de Previsión Social depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A través de ella se vinculan con el ejecutivo la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Comisión Ergonómica Nacional y el Instituto de Normalización Previsional. Durante el 2007 la dotación de personal, incluyendo la dotación del Programa Comisión Ergonómica Nacional, fue de 36 personas.

El año 2007 estuvo marcado por la tramitación legislativa de la Reforma al Sistema de Pensiones Chileno. Ésta, la principal reforma comprometida con el país por la Presidenta Michelle Bachelet, promulgada el 11 de marzo de 2008, entregará protección social efectiva a toda la población adulta mayor, independiente de las oportunidades que hayan tenido durante su vida activa.

La promulgación de la ley que Reforma el Sistema de Pensiones, marca los desafíos de la Subsecretaría de Previsión Social para el 2008, ya que este hito significa el comienzo de un intenso trabajo en la elaboración de la normativa complementaria necesaria para implementar los beneficios y cambios que trae consigo este gran proyecto.

También tendremos como desafío, durante el año 2008, prepararnos como sector; mejorando la gestión de beneficios no contributivos<sup>1</sup> y del sistema de pensiones antiguo, equiparando los estándares tecnológicos y diseñando los software que permitan la adecuada consistencia y articulación del funcionamiento del sistema de pensiones; para llevar a cabo los retos que nos impondrá esta Reforma.

En otras materias, uno de los grandes hitos del año 2007, fue la aprobación de la ley 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios. La importancia de esta ley radica en que se transparentan las relaciones laborales al interior de la empresa y se establecen cambios sustantivos en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Respecto a los convenios de seguridad social, cabe destacar, la suscripción del Convenio Multilateral de Seguridad Social, durante la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado realizada en Santiago entre el 8 y 10 de noviembre de 2007. La suscripción de este convenio significará, durante el 2008, un arduo trabajo de rondas de negociaciones para afinar el acuerdo administrativo.

---

1 Beneficios no contributivos: beneficios que se entregan por la situación o condición de la persona y no por lo que contribuyó.

---

Desde enero del 2008 están publicados<sup>2</sup> los resultados de la tercera Encuesta de Protección Social. Esta encuesta, que se concentra en los temas relevantes de la Seguridad Social y Protección Social en Chile, se realiza bianualmente a partir del año 2002 y considera información para una muestra de alrededor de 20 mil individuos representativos de la población<sup>3</sup> que se sigue en el tiempo. La encuesta es desarrollada por la Subsecretaría de Previsión Social, a través de las Universidades de Chile y Pennsylvania. Los principales resultados, arrojados por esta tercera versión, confirman el bajo nivel de conocimiento e involucramiento de la población con sus ahorros previsionales y la baja densidad de cotización de los afiliados al sistema de pensiones<sup>4</sup>, ambas situaciones que impactan desfavorablemente en la pensión que las personas tendrán cuando se jubilen.

La encuesta de Protección Social ha tenido un rol importante en la formulación del diagnóstico y el análisis de la situación previsional de los chilenos. Este diagnóstico constituyó un insumo fundamental en la elaboración de la Reforma al Sistema de Pensiones. En el futuro esta encuesta nos proporcionará los datos para evaluar las medidas, contenidas en la Reforma, que hoy estamos implementando.

Finalmente, respondiendo a la información entregada por la Encuesta de Protección social 2004, sobre el grave desconocimiento de la población en materias previsionales, durante el 2007, se desarrollaron una serie de actividades de difusión, en todas las regiones, que además de abarcar materias propias del funcionamiento del sistema de pensiones, abordaron temas como la Ley de Subcontratación en materia de higiene y seguridad laboral; la Calificación de Puestos de Trabajo y los Convenios Internacionales de Seguridad Social. Estas actividades de difusión y educación en materias de protección social, se reforzarán durante el 2008, ya que no cabe duda que el correcto funcionamiento del sistema de protección social, requiere de ciudadanos conocedores de sus derechos y obligaciones.



MARIO OSANDON CAÑAS  
SUBSECRETARIO DE PREVISION SOCIAL

---

2 [www.proteccionsocial.cl](http://www.proteccionsocial.cl)

3 La muestra es representativa de la población mayor de 15 años, por género, edad y región.

4 En un año los hombres los hombres en promedio cotizan 7 meses y las mujeres 5 meses.

---

## 2. Resultados de la Gestión 2007

Los resultados de gestión 2007 se presentarán agrupados en cinco ámbitos de gestión: Iniciativas Legales, Estudios Sectoriales, Calificación de Puestos de Trabajo Pesado, Difusión y Comunicación en materias de Seguridad Social y Convenios Internacionales de Seguridad Social.

### Iniciativas Legales

Uno de los grandes hitos del año 2007, en materia de seguridad social, es la aprobación de la ley 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios, cuyos aspectos referidos a Higiene y Seguridad fueron desarrollados por esta Subsecretaría, mediante la elaboración del Reglamento en materia de Higiene y Seguridad Laboral (DS N°76 de enero de 2007). La importancia de esta ley radica en que se transparentan las relaciones laborales al interior de la empresa y establece cambios sustantivos en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Gran parte del trabajo legislativo 2007 estuvo abocado a apoyar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en el proceso de discusión legislativa de la Reforma al Sistema de Pensiones. Esta tarea, que se realizó satisfactoriamente, se materializó, con la elaboración de informes y de propuestas de indicaciones que le fueron entregadas oportunamente al Ministro.

Una iniciativa legal, comprometida en la Programación Gubernamental, que se modificó durante el año fue la elaboración de un anteproyecto de ley para modernizar la Ley N° 16.744. Este compromiso se reemplazó por la elaboración de un anteproyecto de ley para regular la situación laboral y previsional de los empaquetadores de supermercado incorporándolos a Ley N° 16.744. El articulado y mensaje de este anteproyecto de ley fue discutido en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo quien finalmente elaboró el anteproyecto.

Una de las deficiencias que presenta la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es la baja cobertura que tienen los trabajadores independientes. Una medición indirecta de esta situación la da el indicador "porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada beneficiada por la Ley 16.744<sup>5</sup>" que muestra que la cobertura de este seguro fue de 71%<sup>6</sup>. La meta contemplada para este indicador el 2007 era de 75%, pero esto suponía la aprobación de un proyecto de ley, que permitiera la incorporación de los independientes al Seguro Social contra riesgos del Trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744, lo que no se materializó. Sin embargo, la posibilidad de que los independientes coticen y puedan acogerse a los beneficios de ley 16.744 es abordada en la Ley que Reforma el Sistema de Pensiones, por lo que este indicador debería mostrar una mejora cuando entren en vigencia las disposiciones correspondientes a esta materia contenidas en esta Ley.

---

5 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

6 La proporción de trabajadores por cuenta propia y empleadores como proporción del total de ocupados es de 27% como promedio para el periodo 1986-2006.

---

Uno de los compromisos asumidos para el 2007 dice relación con la elaboración de un anteproyecto para modificar la Ley N° 18.833 -Estatuto General que rige el funcionamiento de las Cajas de Compensación y Asignación Familiar- Sin embargo sólo se logró avanzar en la elaboración de un estudio técnico – jurídico de esa Ley por lo que el compromiso sólo se logró parcialmente.

Con el objeto de dar solución a problemas como el escaso acceso al fondo solidario del Seguro de Cesantía, durante el 2007 se avanzó en una propuesta de modificación a la Ley N° 19.728, sin embargo esta materia fue radicada en la Comisión de Mercado del Trabajo y Políticas Laborales del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, constituida el 23 de agosto de 2007.

Analizando el indicador que mide el porcentaje de la fuerza de trabajo protegida por el Seguro de Cesantía, presentado junto a la formulación presupuestaria 2007, se puede apreciar que el porcentaje de la fuerza de trabajo protegida por este seguro ha aumentado desde un 46% el 2004 a un 74% el 2007, superando la meta fijada en 67%.

### Estudios Sectoriales

En el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral y en el marco de la Programación Gubernamental, se propuso y se logró elaborar un Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>7</sup>. Este instrumento, que se enmarca dentro las recomendaciones (Recomendación: 197) de la OIT, servirá no sólo para proporcionar información comparativa que permita la revisión del desempeño del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino también, como base para la elaboración de una Política Nacional.

Se avanzó en la realización de la evaluación de los Tribunales especializados de Cobranza Laboral y Previsional y de los efectos en el cambio al procedimiento judicial de cobro. Los resultados de este estudio estarán disponibles en la página web de la Subsecretaría<sup>8</sup> el segundo semestre de 2008.

Se confeccionó una guía técnica para la evaluación y control de los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga, cumpliendo así con lo estipulado en el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 63, que da aplicación a ley N° 20.001<sup>9</sup>, que establece, en el título cuarto, artículo 14 que el procedimiento de evaluación de los riesgos a la salud o a las condiciones de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta guía estará disponible a partir de junio de 2008 en [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl).

Se realizó un estudio que analiza el funcionamiento de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF)<sup>10</sup>. Los principales recomendaciones derivadas de éste son: realizar estudios actuariales del sector;

---

7 Disponible en :[http://www.mintrab.gob.cl/centro\\_doc/observatorio/OL\\_27.pdf](http://www.mintrab.gob.cl/centro_doc/observatorio/OL_27.pdf)

8 [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl)

9 Esta Ley que regula el Peso Máximo de Carga Humana. Busca proteger la salud de los trabajadores, estableciendo rangos máximos de peso de las cargas manipulables por parte de los trabajadores que realizan labores habituales de carga y descarga por medio de procedimientos manuales.

10 Las cajas de compensación son corporaciones sin fines de lucro, creadas en 1953 para administrar por cuenta del Estado las prestaciones de seguridad social, asignaciones familiares, subsidios de cesantía y subsidios por incapacidad laboral, entre otras cosas.

---

definir el rol de las Cajas de Compensación en el marco de la seguridad social; crear un Comité de Usuarios; crear un sistema integrado de información sobre seguridad social en Chile; implementar instancias formales de coordinación para analizar los problemas y mejorar los tiempos de respuesta de los usuarios; reforzar el enfoque de género; proporcionar a los usuarios más dispositivos de información.

Otra de las investigaciones realizadas, durante el 2007, fue respecto a la aplicación de los mecanismos de otorgamiento del beneficio de reeducación profesional<sup>11</sup>, contemplado en el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Este estudio concluyó que existe una real necesidad de reglamentar esta materia, ya que la normativa actual (circulares, dictámenes y oficios) no basta. Al respecto hace una serie de sugerencias al anteproyecto de reglamento que se encuentra elaborando esta Subsecretaría.

Con el propósito de generar conocimiento y discusión en torno a temas previsionales se elaboró, con los resultados de la encuesta de protección social 2004, una serie de Boletines Previsionales dirigidos a la comunidad investigadora, universidades y público en general. Estos están disponibles en [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl).

Con la finalidad de contribuir al análisis de las deficiencias del Seguro de Cesantía, la Subsecretaría de Previsión Social en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo realizaron un estudio cuyas recomendaciones finales abarcaron varios frentes: primero, mejorar la disponibilidad de las prestaciones eliminando la distinción entre empleados temporales y empleados con contrato indefinido; segundo, mejorar la calidad de los beneficios en cuanto a condiciones para el ingreso, tasas y duración; tercero, cambiar el enfoque del programa de modo que, de ser un sistema de pago pasivo, pase a ser un sistema de reemplazo activo; cuarto, aumentar la importancia de las funciones que recayeron en la Comisión de Usuarios y en el Informe Actuarial bienal; y quinto, mejorar o crear actividades institucionales que ayuden a las personas que buscan trabajo a encontrarlo.

En la Programación Gubernamental 2007, se estableció, como compromiso elaborar un diagnóstico del Sistema de Seguridad Social que sirva como instrumento que aporte antecedentes de base y fundamento en la definición de políticas sectoriales y en la elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad social. Este compromiso se materializó con la publicación del libro Encuesta de Protección Social 2006 disponible en la página web [www.proteccionsocial.cl](http://www.proteccionsocial.cl).

### **Calificación de Puestos de Trabajo Pesado**

Trabajo pesado son “aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes lo realizan provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral”.

La calificación de puestos de trabajo consiste en la evaluación técnica de las condiciones en que se desarrolla la faena o trabajo. Para la calificación de trabajo pesado, se tiene en consideración la carga global de trabajo, incluye los factores de carga física, ambiental, organizacional y mental.

---

11 El estudio estará disponible en la página [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl) a partir de junio de 2008.

---

Existen dos clasificaciones:

1.-Trabajo Medianamente Pesado: El trabajador que tiene esta calificación deberá aportar al sistema previsional una cotización adicional del 1% de sus ingresos imponibles, y su empleador igual porcentaje, lo cual le permite que por cada 5 años que haya efectuado esta cotización, podrá rebajar en 1 año su edad de jubilación, con un tope de 5 años.

2.- Trabajo Pesado: El trabajador debe realizar un aporte adicional del 2% de sus ingresos imponibles y el mismo porcentaje lo aporta el empleador. Con esto el trabajador podrá rebajar 2 años de su edad tope de jubilación, por cada 5 años de trabajo, con un tope máximo de 10 años de rebaja.

El procedimiento para iniciar el proceso de calificación<sup>12</sup> de una determinada labor como trabajo pesado es la presentación del Formulario de Requerimiento ante la Secretaria Ministerial del Trabajo y Previsión Social (SEREMI) de la región correspondiente. Esta presentación la puede hacer el empleador, el trabajador interesado, el sindicato respectivo o el delegado del personal.

Durante el año 2007 se calificaron un total de 684<sup>13</sup> puestos de trabajo, de estos 569 fueron aprobados como trabajo pesado.

Región	2005			2006			2007		
	Aprobados	Rechazados	Total	Aprobados	Rechazados	Total	Aprobados	Rechazados	Total
I	20	13	33	79	3	82	73	15	88
II	36	49	85	67	68	135	98	28	126
III	53	33	86	52	13	65	135	1	136
IV	15	1	16	15	5	20	12	3	15
V	119	48	167	58	3	61	42	6	48
VI	2	1	3	14	5	19	34	0	34
VII	1	1	2	0	0	0	0	0	0
VIII	89	19	108	20	3	23	1	1	2
IX	15	10	25	0	0	0	18	9	27
X	12	0	12	3	0	3	1	0	1
XI	1	0	1	2	0	2	0	0	0
XII	4	0	4	8	0	8	5	0	5
XIII	127	40	167	24	24	48	150	52	202
Total	494	215	709	342	124	466	569	115	684

Hay dos indicadores, presentados junto a la formulación presupuestaria 2007, relacionados con Calificación de Puestos de Trabajo, el primero mide el porcentaje de calificaciones de puestos de trabajo pesado realizadas en menos de 90 días. Para el 2007 se estableció, para éste indicador, que el 40% de las

---

12 Más antecedentes en : [www.ergonomica.cl/biblioteca/INSTRUCTIVOFORMULARIO.pdf](http://www.ergonomica.cl/biblioteca/INSTRUCTIVOFORMULARIO.pdf)

13 Considera los aprobados y rechazados.

---

calificaciones puesto de trabajo pesado, que no requieren de peritajes ni antecedentes, se realizaran en menos de 90 días. Esta meta se superó con holgura, ya que, el 50% se realizó dentro del rango de tiempo estipulado por el indicador. Para el 2008 se ha establecido como meta que el 60% se realice en menos de 90 días. El otro indicador dice relación con la tasa de variación, respecto del año anterior, de los puestos de trabajo calificados como pesado asociados a la Minería, éste indicador nos muestra un incremento de 14,2% respecto del año 2006, superior al 2,8% establecido como meta para el 2007.

## **Difusión y Comunicación en materias de Seguridad Social**

Los datos arrojados por la Encuesta de Protección Social 2006, confirman un enorme desconocimiento de la población respecto del funcionamiento del sistema previsional, y por lo tanto, la necesidad de avanzar en la construcción de una cultura previsional que contribuya a fortalecer la participación y una actitud proactiva de las personas en torno a su propio bienestar social.

Para enfrentar este desconocimiento de la población, respecto de sus derechos y deberes en materias de protección social, durante el 2007, se desarrollaron una serie de actividades de difusión, en todas las regiones, en materias como el funcionamiento del Sistema de Pensiones, la Ley de Subcontratación en materia de higiene y seguridad laboral, la Calificación de Puestos de Trabajo y los Convenios Internacionales de Seguridad Social. Estas actividades contemplaron:

- Elaboración de dípticos y material informativo que se distribuyó en las quince regiones a través de los SEREMIS: 5000 librillos informativos sobre la Ley sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios; 15.000 trípticos informativos y educativos relacionados con la Ley de Capa de Ozono Ley N° 20.096; 30.000 trípticos informativos y educativos sobre cultura previsional (sistema de pensiones); 15.000 unidades de libretas con información previsional para mujeres; 9.000 mil boletines previsionales.
- Elaboración de pendones y paneles arañas con el concepto "Previsión: Protección para tu futuro" para todas las regiones del país. Estos elementos tienen la finalidad de acompañar las actividades, en materia de previsión, que realicen los SEREMIS.
- Firma de convenio con el Instituto Nacional de la Juventud para la realización de seminarios y la distribución de material previsional dirigido a jóvenes. Se distribuyeron 1000 toma notas de contenido de cultura previsional y se realizaron 2 seminarios dirigidos a jóvenes, uno en la V y otro en la III región.
- Desarrollo y participación en más de 195 seminarios, talleres y encuentros territoriales en todas las regiones, en promedio la asistencia fue de 100 personas por evento.
- Se elaboraron y difundieron 6 frases radiales para promover la prevención de accidentes laborales, en el marco de la ley de Subcontratación (radios de cobertura nacional).

Con objetivo de mejorar los mecanismos de atención, información y educación de los trabajadores respecto a la Ley 19.404 se implementó, en septiembre de 2007, un sistema de consulta on-line sobre el estado de las solicitudes de calificación de puestos de trabajo, disponible en la página [www.ergonomica.cl](http://www.ergonomica.cl). El buscador de Puestos Calificados registra 750 consultas desde su implementación.

---

## Convenios Internacionales de Seguridad Social

Los Convenios de Seguridad Social tienen por finalidad permitir a los nacionales de los Estados contratantes beneficiarse de las cotizaciones que ellos han efectuado en ambos países y así, mantener una continuidad en su historia previsional, lo que les permitirá percibir las prestaciones de la seguridad social, tales como: reconocimiento de períodos de seguro en el extranjero, derecho a pensión, salud para pensionados, entre otras.

Actualmente se encuentran vigentes convenios con: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Perú, Portugal, Quebec, República Checa, Suecia, Suiza y Uruguay.

Los Convenios de Seguridad Social suscritos por nuestro país contemplan en general los siguientes beneficios:

- Pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia en cada Estado contratante, cuando se cumplan con los requisitos exigidos en la legislación respectiva.
- Continuidad previsional para los trabajadores desplazados, esto es, para aquellos trabajadores que han sido enviados por una empresa con sede en una de las partes contratantes a prestar servicio temporalmente, al otro estado contratante.
- Calificación de invalidez en el Estado en que resida, que sirve de antecedente para el otorgamiento de una pensión de invalidez en el otro país en el cual el trabajador prestó servicios.
- Cobertura de salud para pensionados. Este beneficio consiste en la posibilidad de que los pensionados del otro Estado Contratante, que residan en Chile, puedan acceder al sistema de salud público chileno.
- Exportación de pensiones. El Estado que concede la pensión paga el beneficio en el lugar donde reside el pensionado.

El 2007, cabe destacar, la suscripción del Convenio Multilateral de Seguridad Social, durante la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado, realizada en Santiago entre el 8 y 10 de noviembre.

Igualmente, durante el 2007, se avanzó en negociaciones técnicas conducentes a la suscripción de convenios bilaterales de seguridad social con Brasil, Argelia, Israel, Paraguay, Rumania y Corea.

Respecto a la medición del impacto que tienen estos convenios, en cuanto a población acogida a los beneficios que permiten los Convenios Internacionales de Seguridad Social, los indicadores, presentados junto con la formulación presupuestaria 2007, muestran un aumento de un 16,5% respecto del año 2006, para aquellos ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización individual, y de un 15% para aquellos pertenecientes al régimen previsional antiguo. Para el año 2007 se esperaba la entrada en

---

vigencia de los convenios suscritos con Ecuador y Paraguay, sin embargo, esto no sucedió y repercutió negativamente en el logro de la meta del indicador relacionado con ciudadanos pertenecientes al régimen previsional antiguo, donde se esperaba una variación del 20% respecto del 2006. No así para el caso de los ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual donde la no entrada en vigencia de estos convenios no impidió que se alcanzara la meta de 16% de variación respecto del año 2006, establecida para el 2007.

### Otras Materias de Gestión

En cuanto Programa de Mejoramiento de la Gestión<sup>14</sup>, durante el 2007 la Institución se mantuvo en el programa marco básico debido a que los sistemas de Gobierno Electrónico y Administración Financiero Contable aún no se encuentran en sus etapas finales. El resultado de cumplimiento total del PMG 2007 fue de un 83%, esto debido al no cumplimiento de los Sistemas de Auditoría Interna (12%) y de Compras y Contrataciones del Sector Público (5%).

Si se compara el porcentaje total de cumplimiento de PMG obtenido el 2007(8,3%) con el del año 2006 (76%), vemos que se produce un aumento, pero que aún no se logra los niveles de cumplimiento alcanzados en los años 2005 (88%) ó 2004 (100%).

Para el Convenio de Desempeño Colectivo el año 2007 se constituyeron dos equipos: la Subsecretaría de Previsión Social, compuesto por 24 personas y la Comisión Ergonómica Nacional constituido por 6. Ambos equipos lograron un porcentaje de cumplimiento de las metas del 100%.

---

14 La Subsecretaría se encuentra eximida del Sistema Integral de Atención de Clientes, Usuarios y Beneficiarios del área de Calidad de Atención Usuarios.

---

## 3. Desafíos 2008

Para visualizar los desafíos 2008 se agruparon en 6 ámbitos de gestión: Iniciativas Legales, Estudios Sectoriales, Calificación de Puestos de Trabajo Pesado, Difusión y Comunicación en materias de Seguridad Social, Convenios Internacionales de Seguridad Social y Reforzamiento Institucional.

### Iniciativas Legales

El trabajo legislativo del 2008 se concentrará principalmente en la elaboración de la normativa complementaria necesaria para implementar la Reforma del Sistema de Pensiones. En esta línea se han comprometido los siguientes productos en la programación gubernamental 2008:

- Elaboración de un anteproyecto de ley para modificar la ley 16.744 en lo relativo a la gestión del Instituto de Seguridad Laboral que crea la Reforma Previsional.
- Reglamento del Pilar Solidario elaborado y tramitado en la Contraloría General de la República.
- Diseño de los reglamentos de la Comisión de Usuarios y del Fondo de Educación Previsional.

Otras iniciativas legales comprometidas para el 2008 son:

- Formulación de un proyecto de ley que aumente la cuota mortuoria del Seguro Escolar
- Elaboración de un proyecto de modernización de la Ley N° 19.404 sobre trabajos pesados.

### Estudios Sectoriales

Durante el 2008 se llevará a cabo la primera parte de la cuarta Encuesta de Protección Social, esta encuesta fue creada el año 2002 por el Ministerio del Trabajo, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, es una encuesta tipo panel que se realiza con una periodicidad bi-anual.

Existe escasa información en torno al tema Salud y Seguridad en el Trabajo y Género, lo que no permite disponer de una base teórica verificable para determinar la existencia de inequidades de género en diversos sectores productivos. Por lo que, el año 2008, se llevarán a cabo dos estudios que permitan abrir líneas de investigación en torno al tema. Estos son:

- Análisis de los riesgos laborales más frecuentes en los trabajos tercerizados, ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Estudio diagnóstico del funcionamiento de la política de Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género.

Se continuará con la línea que busca generar conocimiento y discusión en torno a los desafíos de la protección social, a través, de la publicación "Boletines Previsionales" realizados en base a la información que proporciona la Encuesta de Protección Social.

---

## Calificación de Puestos de Trabajo Pesado

Durante el 2008 se continuará monitoreando el porcentaje de puestos de trabajo que son calificados como pesados en menos de 90 días. Igualmente se medirá el porcentaje de consultas relativas al estado del trámite de calificación de puesto de trabajo que son respondidas en menos de tres días.

## Difusión y Comunicación en materias de Seguridad Social

El correcto funcionamiento del sistema de protección social requiere de ciudadanos conocedores de sus derechos y obligaciones. Para contribuir a esto, la Subsecretaría implementará una serie de actividades, a nivel nacional, de difusión, capacitación, información y de entrega de material educativo/informativo. Específicamente se han comprometido, en la programación gubernamental, la realización de actividades de difusión de Convenios Internacionales de Seguridad Social para trabajadores migrantes y la elaboración de una campaña comunicacional de difusión de derechos y deberes en materias previsionales y de seguridad social.

## Convenios Internacionales de Seguridad Social.

Se estableció una intensa agenda en materia de Convenios de Seguridad Social. Durante el 2008 la Subsecretaría participará en las rondas de negociaciones para afinar el acuerdo administrativo del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, y en las rondas de negociaciones con Rumania y Corea para suscribir Convenios de Seguridad Social. Otros desafíos en esta materia son afinar el texto de convenio de Seguridad Social con Israel y apoyar la discusión legislativa del Convenio de Seguridad Social suscrito con Brasil el 2007.

Se seguirá monitoreando el impacto que tienen los convenios, en cuanto a población acogida a los beneficios que éstos permiten, específicamente, se espera que la tasa de variación de ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización individual acogidos a Convenios Internacionales sea de 14% durante el 2008.

## Reforzamiento Institucional

En la Ley de Presupuestos para 2008, se crea un nuevo Programa Presupuestario, con el objeto de realizar un seguimiento y control en forma transparente de los recursos otorgados al Reforzamiento Institucional gestionado por la Subsecretaría de Previsión Social, recursos conformados con aporte local y aporte BID, ascendentes a un total de \$ 12.985 millones.

Estos recursos se orientarán principalmente a la ejecución de tres componentes, como son:

- a) elaboración de estudios, diseño de software y adquisición de equipamiento computacional, destinados a aportar consistencia y articulación al funcionamiento del sistema de pensiones;
- b) mejoramiento de la gestión de los beneficios no contributivos y del sistema antiguo; y
- c) fortalecimiento de la participación de los usuarios en el funcionamiento del sistema de pensiones.

---

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 8: Proyectos de Ley

---

- **Anexo 1: Identificación de la Institución**

- a) **Definiciones Estratégicas**

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

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

- **Misión Institucional**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, promoviendo y garantizando el respeto al ejercicio de sus derechos en los ámbitos de seguridad social, laboral y previsional, a través de proponer, diseñar y coordinar medidas y políticas sectoriales dirigidas al perfeccionamiento del sistema de seguridad social en el país.

- **Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2007**

No aparecen aspectos relevantes contenidos en el proyecto de presupuestos 2007.

- **Objetivos Estratégicos**

Número	Descripción
1	Contribuir a modificar y perfeccionar el sistema previsional, fomentando la transparencia, competitividad y equidad del sistema para garantizar a la población más y mejores prestaciones previsionales y de seguridad social.
2	Garantizar a la población la asistencia y acceso a sus derechos previsionales y de seguridad social a través de un sistema de atención al usuario eficaz, eficiente y competitivo.
3	Perfeccionar y desarrollar el sistema de seguridad y salud laboral aplicando un enfoque preventivo y con cobertura a los sectores más desprotegidos.
4	Asegurar a los usuarios el acceso a la información de sus beneficios, derechos y obligaciones en materia previsional y de seguridad social a través de un sistema de información sectorial claro, completo y oportuno.
5	Fortalecer y modernizar la institucionalidad, promoviendo una gestión competitiva, eficiente y coordinada en el Sector Previsional, permitiendo hacer frente a las nuevas exigencias en materia previsional y de seguridad social.

---

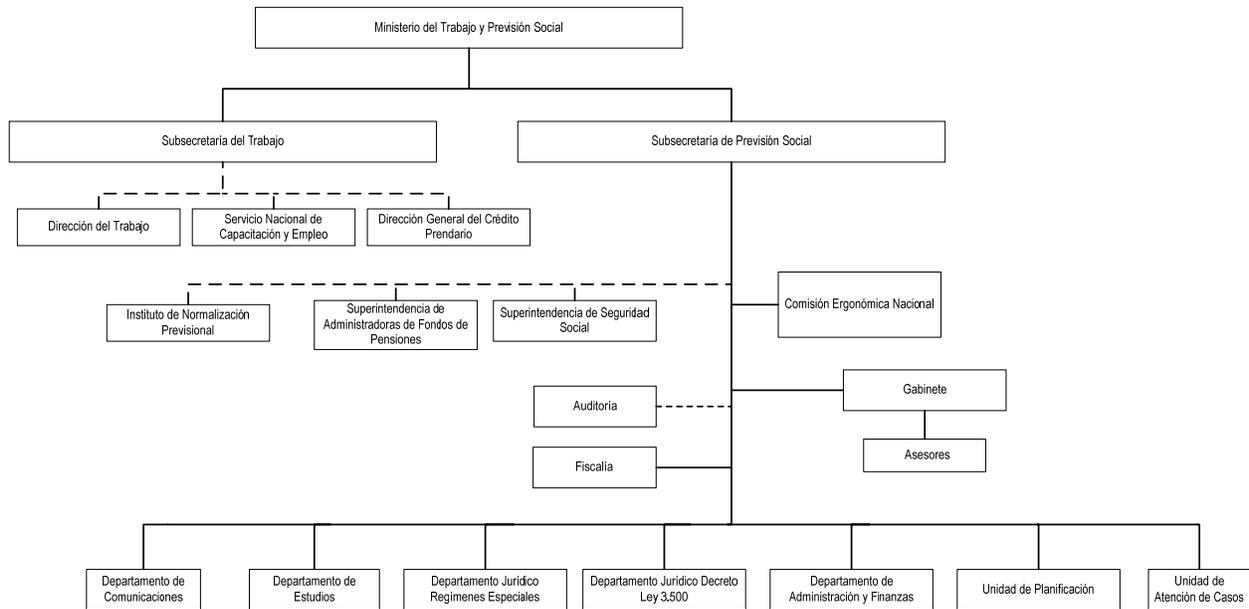
- **Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos**

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Iniciativas Legales	1,3,4,5
2	Estudios Sectoriales	1,3,4,5
3	Calificación de Puestos de Trabajo Pesado	2,3,4,5
4	Difusión y Comunicación	1,2,3,4,5

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	Trabajadores y empleadores
2	Chilenos residentes en países con convenios laborales bilaterales firmados con Chile.
3	Pensionadas y Pensionados

## b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



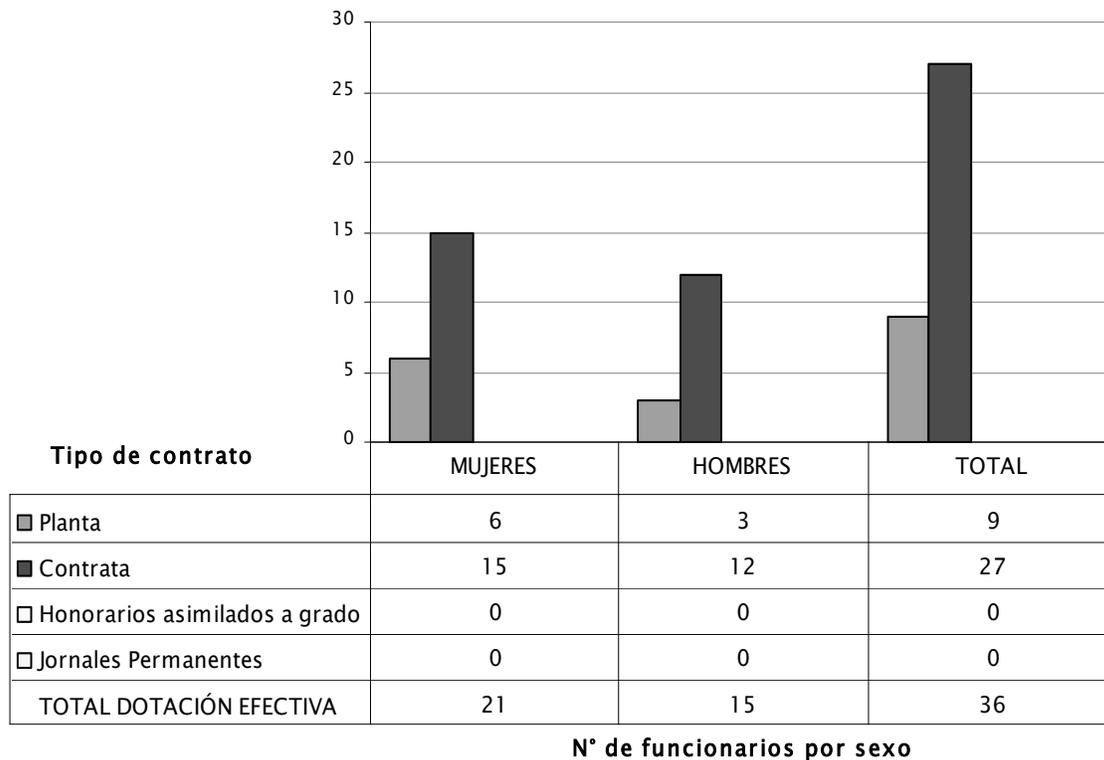
## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretaría de Previsión Social	Lisette García Bustamante
Presidente de la Comisión Ergonómica Nacional	Guillermo Solar Oyanedel
Jefe de Gabinete	Valentín Volta Valencia
Jefa Departamento de Administración y Finanzas	Jessica Hernández Salinas
Jefe Departamento de Jurídico Regímenes Especiales	Pedro Contador Abraham
Jefa Departamento de Jurídico Regímenes Especiales	Mónica Segura Aguirre
Jefe Departamento de Estudios	Víctor León Ossandón

## • Anexo 2: Recursos Humanos

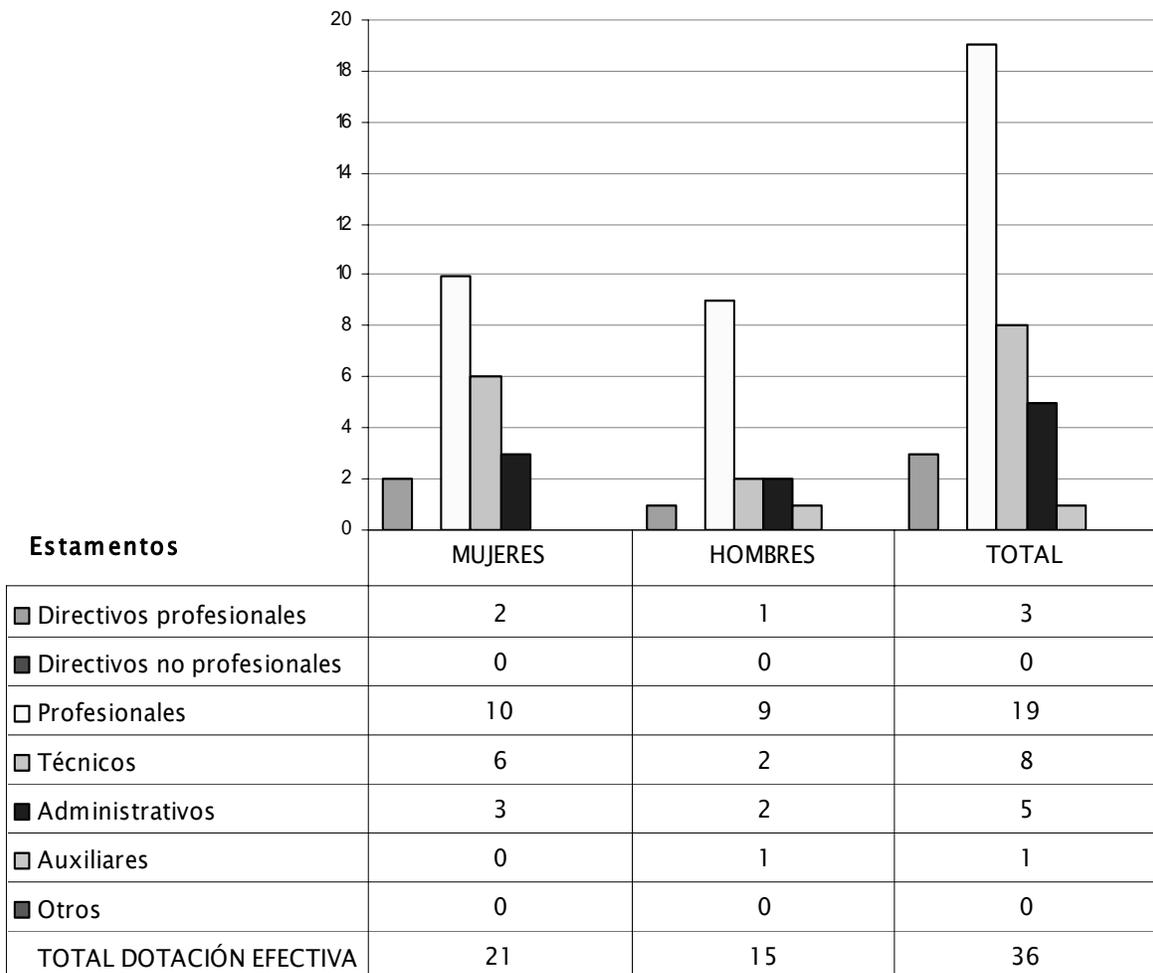
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2007<sup>15</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)  
Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica



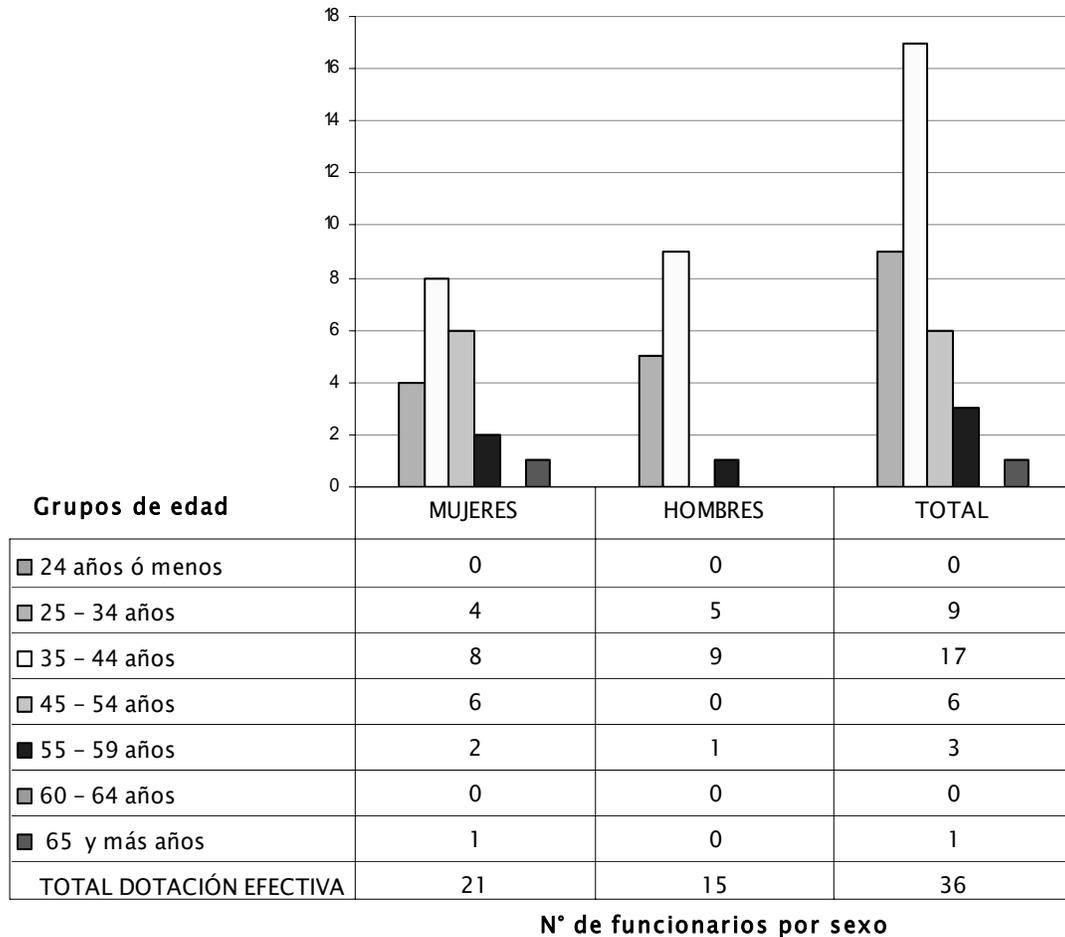
15 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2006. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)  
Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica Nacional



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)  
Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica Nacional



b) **Indicadores de Gestión de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Previsión Social y Programa Comisión Ergonómica Nacional**

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>16</sup>		Avance <sup>17</sup>	Notas
		2006	2007		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,0	3,0	33,0	descendente
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	53,3	19,4	274,2	descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	-----	ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	----	neutro
• Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	-----	ascendente
o otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	20,0	16,7	120,0	descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	33,3	2,8	1.197,8	descendente
2.3 Tasa de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	0,9	2,3	38,2	descendente

16 La información corresponde al período Enero 2006 - Diciembre 2006 y Enero 2007 - Diciembre 2007.

17 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>16</sup>		Avance <sup>17</sup>	Notas
		2006	2007		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(N^{\circ} \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	0,0	---	ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	9,1	11,1	122,2	ascendente
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	100,0	158,3	158,3	ascendente
4.2 Porcentaje de becas <sup>18</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	ascendente
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año t})$	15,6	9,9	63,3	ascendente
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	7,1	4,1	171,0	descendente
<b>6. Evaluación del Desempeño<sup>19</sup></b>					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100,0	100,0	100,0	neutro <sup>20</sup>
	Lista 2 % de Funcionarios	0,0	0,0	0,0	-
	Lista 3 % de Funcionarios	0,0	0,0	0,0	-
	Lista 4 % de Funcionarios	0,0	0,0	0,0	-

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

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

20 Se considera neutro porque hay otros factores que inciden en el resultado de este indicador.

---

- **Anexo 3: Recursos Financieros**

- a) **Recursos Presupuestarios**

- **Subsecretaría de Previsión Social**

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2007			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	1.932.148	Corriente[1]	1.152.132
Endeudamiento[2]	0	De Capital[3]	11.354
Otros Ingresos [4]	29.363	Otros Gastos[5]	798.025
<b>TOTAL</b>	<b>1.961.511</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.961.511</b>

- **Comisión Ergonómica Nacional**

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2007			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	304.202	Corriente[1]	316.889
Endeudamiento[2]	0	De Capital[3]	5.712
Otros Ingresos [4]	13.563	Otros Gastos[5]	-4.836
<b>TOTAL</b>	<b>317.765</b>	<b>TOTAL</b>	<b>317.765</b>

---

---

## b) Resultado de la Gestión Financiera

### o Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 3				
Ingresos y Gastos devengados años 2006 – 2007, y Ley de Presupuestos 2008				
Denominación	Monto Año 2006 M\$ [1]	Monto Año 2007 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2008 M\$	Notas
Ingresos Corrientes	2.101	19.421	0	
Aporte Fiscal	1.041.215	1.932.148	1.348.785	1
Venta de Activos No Financieros	307	0	0	
Saldo Inicial de Caja	21.312	9.942	1.500	
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>1.064.935</b>	<b>1.961.511</b>	<b>1.350.285</b>	
Gastos en Personal	508.298	638.245	756.490	2
Bienes y Servicios de Consumo	550.013	513.887	544.832	3
Prestaciones de Seguridad Social	0	0	1.006	
Transferencias Corrientes	0	0	4.632	
Adquisición de Activos No Financieros	6.481	11.354	41.825	4
Deuda Flotante	0	9.771	500	
Saldo Final de Caja	143	788.254	1000	5
<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>1.064.935</b>	<b>1.961.511</b>	<b>1.350.285</b>	

#### Notas:

##### 1. Aporte Fiscal

- a) El Aporte Fiscal para el año 2006 incluye la suma de M\$ 200.000 para el pago de la Tercera Encuesta de Protección Social, el costo total pagado durante el año 2006 fue de M\$ 437.436, la diferencia fue autorizada por el Ministerio de Hacienda según Decreto N° 901 del 28/07/2006, que incremento el Aporte Fiscal en la suma de M\$ 228.636 (ambos estudios realizados por la Universidad de Chile).
- b) Entre el año 2006 y 2007, se incremento el Aporte Fiscal, por la suma de M\$ 890.933, explicado principalmente por los programa de reforzamiento institucional, los cuales corresponden a recursos de contrapartida local de la operación de préstamo de inversión

---

convenido entre el Gobierno de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo denominado Programa de Reforzamiento de la Gestión e Información del Sistema de Pensiones.

- c) En el año 2006, la dotación fue de 26 funcionarios y para el año 2007, se autorizó la suma de 31 funcionarios.
  - d) Finalmente podemos indicar que para el año 2008, el Aporte Fiscal autorizado es de M\$ 1.348.785 los que incluyen principalmente un aumento en la dotación de funcionarios de 31 a 35, un gasto de publicidad y difusión por la suma de M\$ 80.000, con el objeto de realizar campañas de difusión relacionadas con la Seguridad Social Vigente en Chile y la suma de M\$250.000 para la realización de Estudios relacionados con la Encuesta de Protección Social.
2. Los Gastos en Personal se han incrementado desde el año 2006 al 2008, aumentando la dotación desde 26 a 35 cargos contemplándose un aumento en este último año de 4 personas con la finalidad de potenciar el departamento coordinación institucional, fiscalía y departamento de administración y finanzas para lo cual se dispone de un presupuesto total en personal de M\$756.490.
  3. Para el año 2008, los Bienes y Servicios de Consumo incluyen principalmente la suma de M\$250.000, para Estudios e Investigaciones, relacionados con la Encuesta de Protección Social; la suma de M\$ 80.000, relacionadas con la difusión de la Seguridad Social en Chile; Pasajes Aéreos por la suma de M\$ 28.000; Arriendo de Oficinas por la suma de M\$ 12.526 y mejoras en infraestructura de las oficinas.
  4. Para el año 2007 se consideró la habilitación de los nuevos puestos de trabajo y renovación de muebles en mal estado y para el año 2008, se autoriza un Presupuesto de M\$ 41.825, que corresponden a la renovación: de un vehículo por la suma de M\$ 17.193; de los muebles y enseres por la suma de M\$ 8.585 y de la plataforma computacional por el valor M\$ 16.047.
  5. El Saldo Final de Caja del año 2007, incluye la suma de M\$ 788.254 que corresponden al Programa de Reforzamiento Institucional (Programa 03 para el año 2008).

○ Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 3				
Ingresos y Gastos devengados años 2006 – 2007, y Ley de Presupuestos 2008				
Denominación	Monto Año 2006	Monto Año 2007	Monto Ley de Presupuestos Año 2008	Notas
	M\$ [1]	M\$	M\$	
Ingresos Corrientes	684	890	0	
Aporte Fiscal	229.180	304.202	310.799	
Venta de Activos No Financieros	0	0	0	
Saldo Inicial de Caja	67.189	12.673	1.000	
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>297.053</b>	<b>317.765</b>	<b>311.799</b>	
Gastos en Personal	173.032	194.527	208.508	
Bienes y Servicios de Consumo	62.366	87.405	71.912	1
Prestaciones de Seguridad Social		0	0	
Transferencias Corrientes	39065	34957	26.050	
Adquisición de Activos No Financieros	3.712	5.712	3.829	2
Deuda Flotante	0	5.538	500	
Saldo Final de Caja	18878	-10.374	1000	
<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>297.053</b>	<b>317.765</b>	<b>311.799</b>	

NOTAS:

- (1) Para el año 2007, hubo un incremento del 37% cuya principal justificación fue cubrir la necesidad de comunicar la labor realizada por la Comisión Ergonómica Nacional, a través de material didáctico como folletos y un DVD Educativo. Para el año 2008, se contempla continuar con la campaña comunicacional.
- (2) Durante el año 2006 se realizaron adquisiciones de Muebles y Enseres por M\$ 559 y la adquisiciones de Equipos Computacionales y Periféricos por la suma de M\$ 2.997; en el año 2007, se ejecuto la suma de M\$ 5.712, renovación de muebles por la suma de M\$ 2.860, Equipos Computacionales por M\$ 2.465 y Programas Computacionales por M\$ 387. Para el año 2008, se incluye la suma de M\$ 3.829, para la Adquisición de Activos No Financieros.

## c) Comportamiento Presupuestario Año 2007

### o Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
08			<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	0	19.264	19.421	-157	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0	19.264	19.421	-157	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0	19.264	19.421	-157	
09			<b>APORTE FISCAL</b>	985.650	1.982.499	1.932.148	50.351	
	01		Libre	985.650	1.982.499	1.932.148	50.351	
		001	Para Remuneraciones	627.078	666.427	616.116	50.311	
		002	Para Resto	358.572	1.316.072	1.316.032	40	1
14			<b>ENDEUDAMIENTO</b>	0	797.395	0		
			Endeudamiento Externo		797.395			2
15			<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>	1.500	9.942	9.942	0	
							0	
			<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	987.150	2.809.100	1.961.511	847.589	
							0	
							0	
21			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	627.078	659.890	638.245	21.645	
22			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	347.753	1.899.720	513.887	1.385.833	3
29			<b>ADQUISICION ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	10.819	238.719	11.354	227.365	
	04		Mobiliarios y Otros	3.229	230.557	3.295	227.262	
	06		Equipos Informáticos	4.140	4.753	5.598	-845	
	07		Programas Informáticos	3.450	3.409	2.461	948	
34			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	500	9.771	9.771	0	
	07		Deuda Flotante	500	9.771	9.771	0	
35			<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	1.000	1.000	788.254	-787.254	4
							0	
			<b>TOTAL DE GASTOS</b>	987.150	2.809.100	1.961.511	847.589	

Notas:

1. Al finalizar el año 2007, se incluyó la suma de M\$ 957.500 como Aporte Fiscal resto autorizado, los cuales corresponden a recursos de contrapartida local de la operación de préstamo de inversión convenido entre el Gobierno de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo denominado Programa de Reforzamiento de la Gestión e Información del Sistema de Pensiones.

- 
2. Endeudamiento se considero la suma de M\$797.395, correspondiente al convenio de préstamo que no se materializo en el año 2007.
  3. El saldo sin ejecutar para el año 2007, por la suma de M\$ 1.385.833 corresponden al Programa de Reforzamiento Institucional por la suma de M\$ 1.371.045 y M\$14.788 de la Subsecretaría de Previsión Social, los que se corresponden al Gasto de infraestructura del Edificio del Ministerio del Trabajo (escalera de incendio, patio de fumadores y red seca y húmeda), que corresponden al aporte del 7,94% de la Subsecretaría de Previsión Social.
  4. El Saldo Final de Caja corresponde principalmente al Programa de Reforzamiento Institucional.

○ Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
<b>08</b>			<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>0</b>	<b>855</b>	<b>890</b>	<b>-35</b>	
	01		Otros Ingresos Corrientes	0	855	890	-35	
		002	Recuperaciones Art. 12 Ley N° 18.196	0	855	890	-35	
<b>09</b>			<b>APORTE FISCAL</b>	<b>336.300</b>	<b>337.740</b>	<b>304.202</b>	<b>33.538</b>	
	01		<b>Libre</b>	336.300	337.740	304.202	33.538	
		001	Para Remuneraciones	195.188	196.628	193.073	3.555	
		002	Para Resto	141.112	141.112	111.129	29.983	
<b>14</b>			<b>ENDEUDAMIENTO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
	07		Endeudamiento Externo		0			
<b>15</b>			<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>	<b>1.500</b>	<b>12.673</b>	<b>12.673</b>	<b>0</b>	
							<b>0</b>	
			<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>337.800</b>	<b>351.268</b>	<b>317.765</b>	<b>33.503</b>	
							<b>0</b>	
							<b>0</b>	
<b>21</b>			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>195.188</b>	<b>201.584</b>	<b>194.527</b>	<b>7.057</b>	<b>1</b>
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>95.721</b>	<b>97.755</b>	<b>87.405</b>	<b>10.350</b>	<b>2</b>
<b>24</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>39.594</b>	<b>39.594</b>	<b>34.957</b>		
<b>29</b>			<b>ADQUISICION ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>5.797</b>	<b>5.797</b>	<b>5.712</b>	<b>85</b>	
	04		Mobiliarios y Otros	1.656	2.943	2.860	83	
	06		Equipos Informáticos	3.623	2.466	2.466	0	
	07		Programas Informáticos	518	388	386	2	
<b>34</b>			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>500</b>	<b>5.538</b>	<b>5.538</b>	<b>0</b>	
	07		Deuda Flotante	500	5.538	5.538	0	
<b>35</b>			<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>-10.374</b>	<b>11.374</b>	
							<b>0</b>	
			<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>337.800</b>	<b>351.268</b>	<b>317.765</b>	<b>33.503</b>	

Notas:

1. El Gasto en Personal por la suma de M\$ 194.527, corresponde al pago de 7 funcionarios a Contrata y el pago de los Honorarios de la Comisión Ergonómica y la Comisión de Apelaciones,

---

además de los servicios profesionales de un Abogado, un encargado de estadísticas y el pago relacionado con asesorías informáticas.

2. Los gastos en Bienes y Servicios de Consumo, fueron M\$ 87.405, las principales actividades realizadas durante el año 2007, fueron; Publicidad y Difusión por la suma de M\$ 38.550, relacionados con la campaña comunicacional, a través de la impresión de folletos, imagen corporativa y DVD educativo; arriendos de oficinas y máquinas por la suma de M\$ 18.385; pasajes y fletes por la suma de M\$ 7.760 y servicios básicos por M\$7.435.

## d) Indicadores de Gestión Financiera

### o Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>21</sup>			Avance <sup>22</sup> 2007/ 2006	Notas
			2005	2006	2007		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{23} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	50,0%	60,0%	42,9%	71,5%	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{24}]$	M\$	35.808	40.705	37.068	91,7%	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{25} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0%	0%	0%	0%	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{26} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	--	--	--	--	--	--

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,079 para 2005 a 2007 y de 1,044 para 2006 a 2007.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

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

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

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

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

○ Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>27</sup>			Avance <sup>28</sup> 2007/ 2006	Notas
			2005	2006	2007		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{29} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	50%	50%	25,0%	50,0%	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{30}]$	M\$	32.533	33.628	40.276	119,8%	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{31} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	13,6%	16,6%	12,4%	74,7%	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{32} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	--	--	--	--	--	--

27 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,079 para 2005 a 2007 y de 1,044 para 2006 a 2007.

28 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

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

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

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

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

## e) Transferencias Corrientes<sup>33</sup>

### o Comisión Ergonómica Nacional

Cuadro 6 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2007 <sup>34</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2007 <sup>35</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>36</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros Peritajes Ley N° 19.404	39.594	39.594	34.957	4.637	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>37</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>39.594</b>	<b>39.594</b>	<b>34.957</b>	<b>4.637</b>	

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

34 Corresponde al aprobado en el Congreso.

35 Corresponde al vigente al 31.12.2007.

36 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

37 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

---

**f) Iniciativas de Inversión<sup>38</sup>**

Sin Movimiento.

---

38 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

## • Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007

- Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2007

Cuadro 7 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>39</sup>	% Cumplimiento <sup>40</sup>	Notas
				2005	2006	2007	2007			
Iniciativas Legales	Tasa de variación del número de ciudadanos acogidos a Convenios Internacionales pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual	$\frac{\text{((Número de ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual acogidos a los beneficios de Convenios Internacionales t/Número de ciudadanos pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual acogidos a los beneficios de Convenios Internacionales t-1)-1)*100}}{\text{((Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales t/Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales t-1)-1)*100}}$	%	48% ((6817/6817)-1)*100	18% ((6817/6817)-1)*100	17% ((7944/7944)-1)*100	16% ((7907/7907)-1)*100	SI	100%	1
Iniciativas Legales	Tasa de variación del número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales.	$\frac{\text{((Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales t/Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales t-1)-1)*100}}{\text{((Número de ciudadanos pertenecientes al Régimen Provisional Antiguo acogidos a beneficios de Convenios Internacionales t-1)-1)*100}}$	%	52% ((2296/2296)-1)*100	23% ((2296/2296)-1)*100	15% ((2651/2651)-1)*100	20% ((3202/3202)-1)*100	NO	83%	2

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

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

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2007	Cumple SI/NO <sup>39</sup>	% Cumplimiento <sup>40</sup>	Notas
				2005	2006	2007				
Iniciativas Legales	Porcentaje de la Fuerza de Trabajo Ocupada beneficiada por Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	(Número de trabajadores beneficiados por Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales/Total Fuerza de Trabajo Ocupada)*100	%	S.I.	70% (4484045/ 6410980) *100	71% (4400054/ 6184890) *100	75% (4630387/ 6164680) *100	SI	95%	3
	Enfoque de Género: No									
Difusión y Comunicación	Porcentaje ejecución presupuestaria efectiva de Campaña Comunicacional de Difusión Derechos Previsionales	(Ejecución presupuestaria efectiva de Campaña de Difusión de Derechos Previsionales/Presupuesto aprobado para Campaña de Difusión Derechos Previsionales)*100	%	N.C.	0% (0/0)*100	104% (169774210/ 163045000)*100	100% (163000000/ 163000000)*100	SI	104%	4
	Enfoque de Género: No									
Iniciativas Legales	Porcentaje de la Fuerza de Trabajo Total protegida por Ley 19.728 sobre Seguro de Desempleo	(Número de personas de la fuerza de trabajo cubierta por Ley de Seguro de Desempleo/Total Fuerza de Trabajo)*100	%	S.I.	68% (4645937/ 6820920)* 100	75% (5218421/ 6979370)* 100	67% (4528824/ 6759440)* 100	SI	112%	5
	Enfoque de Género: No									
Calificación de Puestos de Trabajo Pesado	Porcentaje de calificaciones de puestos de trabajo pesado que son realizadas en menos de 90 días	Porcentaje de calificaciones de puestos de trabajo pesado que son realizadas en menos de 90 días que no requieren de peritajes ni antecedentes complementarios	%	S.I.	22%	50%	40%	SI	125%	6
	Enfoque de Género: No				22	50	40			

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2007	Cumple SI/NO <sup>39</sup>	% Cumplimiento <sup>40</sup>	Notas
				2005	2006	2007				
Calificación de Puestos de Trabajo Pesado	Tasa de Variación de Puestos de Trabajo Calificados como Trabajo Pesado asociados a la Minería	((Número de Puestos de Trabajo Calificados como Trabajo Pesado asociados a la Minería t/Número de Puestos de Trabajo Calificados como Trabajo Pesado asociados a la Minería t-1)-1)*100	%	4.1% ((3065.0/ 3065.0)-1) *100	7.5% ((3065.0/ 3065.0)-1) *100	14.2% ((3500.0/ 3500.0)-1) *100	2.8% ((3006.0/ 3006.0)-1) *100	SI	512%	7
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje global de cumplimiento: 85%

**NOTAS:**

- (1) - La meta proyectada para el año 2007 fue cumplida, a pesar de que fue estimada considerando la entrada en vigencia de los Convenios de Seguridad Social suscritos con Ecuador y Paraguay. Este comportamiento se debe a que se consultó más y se solicitaron más beneficios en virtud de la aplicación de los Convenios de Seguridad Social suscritos por Chile, los que no solamente tratan materias de pensiones, sino además de solicitudes de certificación de períodos de seguros, y de trabajadores desplazados y excepción pertenecientes al Sistema de Capitalización Individual. Para la institución es una exigencia mantener la meta de este indicador, ya que éste mide la variación respecto del período anterior que es calculada sobre valores acumulados, lo que hace cada vez más difícil, mantener o superar las tasas de crecimiento respecto del período anterior.
- (2) Este indicador registró un incremento de un 15% respecto del año anterior, sin embargo, dado que no entraron en vigencia los Convenios de Seguridad Social suscritos con Ecuador y Paraguay, no se logró alcanzar la meta definida para el año, por cuanto este indicador, a diferencia del anterior, sólo mide las pensiones concedidas en virtud de los convenios internacionales suscritos por Chile, no contemplando otros trámites o solicitudes en esta materia. La entrada en vigencia de estos Convenios constituían un supuesto esencial para alcanzar la meta comprometida, por lo que se considera una meta no cumplida con justificación válida. Es importante considerar que la entrada en vigencia de ambos convenios se encuentra fuera del ámbito de control de esta Subsecretaría. Aquellas acciones de competencia directa de la Institución, tales como la negociación, discusión, afinamiento y suscripción de Convenios se encuentran finalizadas y a la espera de la aprobación legislativa en los países respectivos para su entrada e
- (3) En este indicador se alcanzó el 95% de la meta comprometida. Sin embargo, es preciso señalar que la meta del 75% se basó en el supuesto que se aprobara el Proyecto de Ley que completa la incorporación de trabajadores independientes al Seguro Social contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744, y que producto de la entrada en vigencia de esta

---

ley, 54.000 trabajadores independientes, cotizantes del sistema de pensiones, se incorporan al Seguro. Sin embargo, este proyecto de ley, que fue remitido en agosto de 2006 a la Secretaría General de la Presidencia y al Ministerio de Hacienda para su tramitación, aún no ha sido despachado al Congreso Nacional para su tramitación legislativa. Por otra parte, es necesario consignar, que las estadísticas de trabajadores por los que se cotiza al seguro de la Ley 16.744, han sufrido variaciones en sus sistemas de registro, específicamente las cifras informadas por el INP a la Superintendencia de Seguridad Social. A contar del mes de febrero de 2007

- (4) Este indicador superó la meta en un 4%. El presupuesto aprobado para el desarrollo de la Campaña Comunicacional de Difusión de Derechos Previsionales para el año 2007 fue de M\$ 163.045, los cuales fueron ejecutados en un 100%. Adicionalmente, la Subsecretaría destinó de su presupuesto de continuidad en publicidad y difusión M\$ 6.729 para reforzar las actividades territoriales en las regiones de la Araucanía y Bío Bío dirigidas a grupos vulnerables de la población como las comunidades mapuches, trabajadores temporeros y pescadores artesanales. Las campañas comunicacionales programadas para el año 2008 consideran la difusión en otras materias de la seguridad social como la salud laboral y los beneficios de los convenios internacionales de seguridad social y mantienen el mismo nivel de exigencia respecto a la ejecución del presupuesto aprobado.
- (5) Este indicador superó la meta comprometida en 12%, producto de la mayor tasa de crecimiento registrada tanto de la afiliación voluntaria como de la afiliación obligatoria al seguro de cesantía respecto de las estimaciones realizadas para el año. La meta de este indicador podría ser mejorada levemente para el año 2008.
- (6) Este indicador sobrecumplió la meta en un 25%. Lo anterior, debido al mejoramiento en los tiempos de evaluación y calificación de la Comisión Ergonómica Nacional generado por el estricto control mensual del indicador a través del SIG, así como también, por la posibilidad de contar con las condiciones requeridas para sesionar y dar curso sin interrupciones a los procesos calificadorios, a diferencia del año 2006. De este modo, se ha podido calificar un mayor número de puestos de trabajo en menos tiempo, con ello, de los 175 días promedio de demora en la calificación de puestos de trabajo registrado en el mes de enero de 2007, se llegó a un promedio de 58 días en el mes de diciembre, lo que representa un 66,8% de disminución de los tiempos de calificación. Por otro lado, el promedio anual de días de calificación observado durante el año 2007 es de 81 días, cifra bastante menor si se compara con los 209 días promedio anual registrado en el 2006.
- (7) Este indicador sobrecumplió la meta en un 407%, comportamiento. Las razones que explican la causa de este comportamiento se encuentra en la influencia que tuvo la Ley de Subcontratación en el alza registrada en las solicitudes de calificaciones de puestos de trabajo asociados a la minería. De hecho, entre enero y diciembre de 2007, la Comisión Ergonómica Nacional calificó un total de 569 puestos de trabajo como pesado, de los cuales 435 corresponden a la industria minera, de éstos, los asociados a empresas subcontratistas de la Minería representan el 18,6%, en contraste con el 4,7% registrado en el 2006. Por otra parte, también se debe considerar, que la meta comprometida para el 2007 se basó en el comportamiento que venían registrando las calificaciones de puestos de trabajo asociados a la minería en el período 2005 - 2006. En el año 2005, la tasa de variación anual de los puestos de trabajo asociados a la minería registró un 4,1% y la registrada los primeros nueve meses del año 2006 ascendió a un 2,6%

## • Anexo 5: Programación Gubernamental

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007**

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Contribuir a Perfeccionar y desarrollar el sistema de seguridad y salud laboral aplicando un enfoque preventivo y con cobertura a los sectores más desprotegidos.	Elaboración del Perfil Nacional y Bases de una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.		1º Trimestre: CUMPLIDO 
			2º Trimestre: MEDIO 
			3º Trimestre: CUMPLIDO 
			4º Trimestre: CUMPLIDO 
	Anteproyecto de ley que moderniza la ley N° 16.744 sobre seguro social de accidentes laborales y enfermedades profesionales elaborado.		1º Trimestre: CUMPLIDO 
			2º Trimestre: ALTO 
			3º Trimestre: ALTO 
			4º Trimestre: MEDIO 
Contribuir a modificar y perfeccionar el sistema previsional y de seguridad social, contemplando la difusión de los derechos y deberes previsionales de los ciudadanos.	Anteproyecto de ley con modificaciones a la Ley N° 18.833 sobre el Estatuto General que rige el funcionamiento de las Cajas de Compensación y Asignación Familiar (CCAF) elaborado.		1º Trimestre: CUMPLIDO 
			2º Trimestre: ALTO 
			3º Trimestre: MEDIO 
	Apoyo al Ministro del Trabajo y Previsión Social en el proceso de discusión legislativa de la Reforma al Sistema de Pensiones.		1º Trimestre: CUMPLIDO 
			2º Trimestre: ALTO 

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007**

		3° Trimestre: CUMPLIDO	
		4° Trimestre: CUMPLIDO	
	Seguro de Desempleo evaluado y con propuesta de perfeccionamiento.	1° Trimestre: CUMPLIDO	
		2° Trimestre: ALTO	
		3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN	
		4° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN	
	Diagnóstico del Sistema de Seguridad Social, instrumento que permite aportar antecedentes que sirven de base y fundamento en la definición de políticas sectoriales y elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad social.	1° Trimestre: CUMPLIDO	
		2° Trimestre: CUMPLIDO	
		3° Trimestre: CUMPLIDO	
		4° Trimestre: CUMPLIDO	
Mejorar los mecanismos de atención, información y educación de los trabajadores respecto a la Ley 19.404 que reconoce un sistema de pensión de vejez anticipada en función del desempeño en puestos de trabajo pesado.	Sistema de consulta on-line sobre el estado de la solicitud de calificación de puestos de trabajo implementado.	1° Trimestre: CUMPLIDO	
		2° Trimestre: CUMPLIDO	
		3° Trimestre: CUMPLIDO	
		4° Trimestre: CUMPLIDO	

- **Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2007**

Cuadro 9 Cumplimiento PMG 2007											
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Cumple	
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance									
		I	II	III	IV	V	VI	VII			
Recursos Humanos	Capacitación				○				ALTA	12%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○				MEDIA	10%	✓
	Evaluación de Desempeño				○				MEDIA	10%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s										
	Gobierno Electrónico				○				MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión						○		ALTA	12%	✓
	Auditoria Interna				○				ALTA	12%	✗
	Gestión Territorial				○				MEDIA	10%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○		MENOR	5%	✗
	Administración Financiero-Contable						○		ALTA	12%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○				ALTA	12%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 83%

#### Sistemas Eximidos/Modificados

Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s

#### Justificación

Se excluye: El Servicio no atiende usuarios finales

- **Evolución Histórica del Cumplimiento del PMG**

Cuadro 9 Cumplimiento PMG Años 2004 -2006			
	2004	2005	2006
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	88%	76%

---

- **Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 10 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007				
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 <sup>41</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>42</sup>
Equipo N°1 SPS	24	12	100%	4%
Equipo N°2 CEN	6	3	100%	4%

---

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

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

---

---

- **Anexo 8: Proyectos de Ley**

BOLETÍN: 4742-13

Descripción: Perfecciona el sistema previsional

Objetivo: El objetivo de esta reforma es que las personas tengan ingresos más seguros durante la vejez, para así vivir dignamente. Lo anterior considera por un lado, perfeccionar el actual sistema de capitalización individual, y por otro, complementarlo con un Sistema de Pensiones Solidarias que cubra a quienes, por diversas razones, no logran ahorrar lo suficiente para financiar una pensión digna.

Fecha de ingreso: martes 19 de diciembre, 2006

Estado de tramitación: En espera de promulgación

Beneficiarios directos: Las personas mayores de 65 años pertenecientes al 60% de menores ingresos de la población, independientemente del régimen previsional al que pertenezcan. Las personas declaradas inválidas, mayores de 18 y menores de 65 años, pertenecientes al 60% de menores ingresos de la población independientemente del régimen previsional al que pertenezcan. Sólo afecta al régimen civil de pensiones.

BOLETÍN: 3975-13

Descripción: Mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones

Objetivo: Este proyecto de ley, tiene por objeto mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones. Para ello, el proyecto establece un bono de \$ 50.000 mensuales para los trabajadores que se encuentren prestando servicios a la fecha de entrada en vigencia de la ley, en las calidades y entidades que señala. Además, el proyecto crea un "Fondo Bono Laboral", con cargo al cual se pagará el Bono. Este Fondo se constituirá con un aporte mensual de cada servicio u organismo afecto al sistema; con el producto de la rentabilidad que genere la inversión de sus recursos, y con el aporte fiscal que indica este proyecto de ley

Fecha de ingreso: martes 6 de septiembre, 2005

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional. Segundo informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social

Beneficiarios directos: trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.