

Indicadores de desempeño año 2027

LEY DE PRESUPUESTOS 2026

La información contenida en el actual reporte contempla los indicadores de desempeño planteados por los servicios públicos, con el carácter de primera versión.

Ministerio	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	Partida	15
Servicio	SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL	Capítulo	03

MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2025	Estimado 2026	Estimado 2027	Notas
Objetivo 2. Aumentar el acceso de personas trabajadoras, personas usuarias y potenciales usuarias del sistema previsional a acciones de educación previsional, mediante el uso de herramientas tecnológicas, campañas comunicacionales y el desarrollo del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional.	—	Eficacia/ Resultado Final* 1. Variación porcentual de personas participantes en charlas regionales de educación previsional respecto del año anterior	$((N \text{ de participantes en charlas regionales en el año } t/N \text{ de participantes en charlas regionales en el año } t-1)-1)*100$	NM	0.00 %	20.00 %	1
Objetivo 1. Generar información y evidencia técnica oportuna mediante estudios y/o documentos de trabajo para la formulación de políticas previsionales y de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a la población trabajadora y pensionada del país.	—	Eficacia/ Producto* 2. Variación porcentual de estudios y/o documentos de trabajo respecto del año anterior.	$((N \text{ de estudios y/o documentos de trabajo realizados en el año } t/N \text{ de estudios y/o documentos de trabajo realizados en el año } t-1)-1)*100$	0.00 %	0.00 %	100.00 %	2
Objetivo 3. Incrementar las instancias de coordinación sectorial e intersectorial a través de reuniones y mesas de trabajo con el objetivo de mejorar las prestaciones de servicios a la ciudadanía en materias previsionales.	—	Eficacia/ Resultado Final* 3. Variación porcentual de mesas de trabajo vigentes respecto del año anterior	$((N^{\circ} \text{ de mesas de trabajo implementadas en el año } t/N^{\circ} \text{ de mesas de trabajo implementadas en el año } t-1)-1)*100$	NM	0.00 %	33.00 %	3
Objetivo 4. Aumentar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, implementado la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, mediante la ejecución del programa nacional, promoviendo el dialogo tripartito y fomentando entornos seguros y saludables para los trabajadores y trabajadoras del país.	—	Eficacia/ Resultado Intermedio* 4. Porcentaje de medidas del Programa Nacional de SST finalizadas e informadas por sistema	$(N^{\circ} \text{ de medidas cerradas e informadas por sistema } / \text{Numero total de medidas del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo}) * 100$	0.00 %	0.00 %	4.00 %	4

Indicadores de desempeño 2027

Continuación

MATRIZ DE INDICADORES · CONTINUACIÓN							
Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2025	Estimado 2026	Estimado 2027	Notas
Objetivo 5. Implementar un modelo de gobernanza de datos institucionales mediante el establecimiento de bases normativas, la definición de roles y responsabilidades formales y el desarrollo de capacidades analíticas, con el fin de asegurar la calidad, disponibilidad e interoperabilidad de la información para la toma de decisiones en materia previsional y la mejora de los servicios entregados a las personas usuarias del sistema.	—	Eficacia/ Resultado Intermedio* 5. Porcentaje de madurez institucional en gestión de datos alcanzado al año t, medido mediante el instrumento Marco de Referencia de Gestión de Datos del Estado.(MGDE) de la Secretaría de Gobierno Digital	(Número de dimensiones implementadas en la aplicación del instrumento MGDE al año t /Total de dimensiones indicadas en el instrumento MGDE)*100	0.00 %	33.00 %	67.00 %	5
Objetivo 1. Generar información y evidencia técnica oportuna mediante estudios y/o documentos de trabajo para la formulación de políticas previsionales y de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a la población trabajadora y pensionada del país.	—	Eficiencia/ Resultado Final* 6. Costo unitario de ejecución de la ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS) por entrevista lograda	(Costo total ejecutado para el desarrollo de la ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS))/N.º total de entrevistas logradas a personas vivas en la respectiva ronda)	NM	NM	\$ 53333.00	6
Objetivo 2. Aumentar el acceso de personas trabajadoras, personas usuarias y potenciales usuarias del sistema previsional a acciones de educación previsional, mediante el uso de herramientas tecnológicas, campañas comunicacionales y el desarrollo del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional.	—	Eficiencia/ Resultado Final* 7. Costo unitario por persona capacitada o sensibilizada	(Gasto total ejecutado en actividades de capacitación y/o sensibilización en el año t/Nº de participantes capacitados o sensibilizado en materias previsionales)	\$ 38762.00	\$ 46719.00	\$ 37100.00	7

* Indicador nuevo a partir de 2027

Indicadores de desempeño 2027

Continuación

NOTAS METODOLÓGICAS

1	La Subsecretaría de Previsión Social realiza actividades de capacitación y educación, a través de la Unidad de Educación Previsional. Formato presencial y/o Online. Para la medición del indicador, se tomará en consideración la cantidad de personas que asistan en formato presencial, híbrida y online a las actividades educativas (capacitaciones, charlas, talleres y otros) en regiones de acuerdo a la lista de asistencia. Se consideran 15 regiones, exceptuando la región metropolitana. Una variación positiva, representa el aumento en el alcance de participantes con respecto al año anterior. Se entiende por año t, al año de medición del indicador y por año t-1 al año anterior.
2	Los estudios y/o documentos de trabajo a realizar durante el año t pueden considerar materias previsionales o de seguridad social. Una variación positiva, representa el aumento con respecto al año anterior. Se entiende por año t, al año de medición del indicador y por año t-1 al año anterior.
3	Se consideraran todas las mesas de trabajo formalizadas a través de un acto administrativo. Se consideraran solo las mesas lideradas por la Dirección de Coordinación Institucional. Una variación positiva, representa el aumento en el alcance de participantes con respecto al año anterior. Se entiende por año t, al año de medición del indicador y por año t-1 al año anterior.
4	El Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla 115 medidas, cuya implementación corresponde a los distintos organismos e instituciones responsables definidos para cada una de ellas (DE74 2025) El seguimiento de su avance e implementación se realiza a través de la Comisión Técnica Tripartita de Seguimiento, cuya Secretaría Técnica es ejercida por la División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral de la Subsecretaría de Previsión Social.
5	El Marco de Referencia de Gestión del Estado (MGDE) evalúa 12 subdimensiones de gestión de datos mediante un cuestionario con puntajes asociados a cuatro niveles de madurez (Insuficiente=0, Básico=2, Medio=4, Avanzado=6). El resultado se expresa como porcentaje del puntaje máximo, a fin de permitir la comparación interanual. COMPARABILIDAD: si la Secretaría de Gobierno Digital modifica el número de preguntas, subdimensiones o ponderadores del instrumento, la serie se recalculará sobre base homologada, dejando constancia en la nota del período. La aplicación del instrumento es responsabilidad de la Secretaría de Gobierno Digital; su no aplicación en un año t constituye causal externa no imputable al Servicio. Se considera la implementación acumulada de las subdimensiones desde su inicio (año 2026).
6	La Encuesta de Protección Social (EPS) es una encuesta longitudinal o panel que permite disponer de información sobre distintas dimensiones de la protección social en Chile y realizar el seguimiento de las personas que forman parte de su muestra a través de sucesivas rondas. Para el cálculo del indicador, el numerador considera el monto total ejecutado para el desarrollo integral de la respectiva ronda de la EPS, el cual comprende las distintas actividades y productos necesarios para su ejecución. Entre estos se incluyen el equipo técnico y especialistas, las actividades de diseño y preparación metodológica, la preparación y programación del cuestionario, la realización de pruebas cognitivas y piloto, la preparación y ejecución del trabajo de campo, la supervisión, el procesamiento y validación de la información, así como las demás actividades contempladas para el desarrollo de la ronda. El denominador corresponde al número total de entrevistas efectivamente logradas a personas vivas durante la respectiva ronda. En consecuencia, el resultado del indicador no corresponde al costo directo o unitario de aplicación de una entrevista, sino a una razón que relaciona el costo integral de ejecución de la ronda de la EPS con el número de entrevistas logradas. Asimismo, dado el carácter longitudinal o panel de la encuesta, el logro de una entrevista puede requerir un número variable de intentos de contacto y visitas a las personas que conforman la muestra. Por esta razón, el esfuerzo operativo asociado al logro de una entrevista puede variar entre casos y entre rondas. Para efectos de comparación temporal del indicador, deberán considerarse las diferencias en el alcance metodológico, técnico y operativo de cada ronda, así como la comparabilidad de los componentes incluidos en el costo total. Cuando corresponda efectuar comparaciones monetarias entre períodos, los montos deberán expresarse en valores comparables.
7	Se considerarán todas las actividades de capacitación y sensibilización realizadas por la Subsecretaría de Previsión Social, en materias previsionales o de seguridad laboral, tanto las acciones presenciales o online. Para el cálculo del monto total ejecutado se consideran: viáticos, pasajes aéreos, remuneraciones de los profesionales del equipo de Educación Previsional. Asimismo, productoras, coffe break y materiales (en caso de haber incurrido en esos gastos).

Nota 1

La información contenida en el presente reporte corresponde a una primera versión de los indicadores de desempeño propuestos por los servicios públicos, los cuales se encuentran sujetos a evaluación y retroalimentación por parte de DIPRES.

En una versión posterior, se espera contar con indicadores de desempeño que cumplan con los requerimientos metodológicos establecidos por DIPRES, de manera que puedan ser reportados con información correspondiente al año 2026, durante enero de 2027.