



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Superintendencia de Seguridad
Social**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	34
.5. Anexos	39
.Anexo 1: Identificación de la Institución	40
.Anexo 2: Recursos Humanos	44
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	53
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	55
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	56
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	56
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	57
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	59
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	60
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	62
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	63
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	65

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las normas, políticas, planes, programas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas. Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores/as y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.870 funcionarias/os de planta y contrata al término del año 2021, 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.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2021 fue de M\$ 10.523.593.156.-, con un presupuesto vigente al cuarto trimestre que alcanzó los M\$ 10.213.054.128.- y una ejecución anual que llegó a los M\$ 9.467.362.075.- lo que, junto a los recursos ejecutados en los años anteriores, les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros en el período 2018-2021, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que fueran aprobadas diversas leyes en beneficio de los trabajadores/as, tan importantes como la ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la ley que establece medidas de protección a la lactancia materna; la ley que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores; la ley sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada; la ley sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral; la ley que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales; la ley de Modernización de la Dirección del Trabajo; la

ley que otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en condiciones específicas; la ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19; la ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo y; la ley que crea la Pensión Garantizada Universal. A su vez, los esfuerzos de la Subsecretaría estuvieron orientados a la creación de nuevos empleos y nuevas formas de trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas públicas que permitieron aumentar y generar puestos de trabajo formales y que los nuevos puestos de trabajos y los que ya existen sean de calidad. Asimismo, durante el desarrollo de esta pandemia se lograron aprobar iniciativas legales que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, el plan “Paso a Paso Laboral” para un retorno seguro a las actividades laborales y la implementación de diversos incentivos para la recuperación laboral en el marco de la pandemia.

A su vez, en relación con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, se pueden destacar la definición de sus objetivos estratégicos, la optimización de sus procesos internos sobre levantamiento de perfiles y la evaluación y certificación de competencias laborales, la implementación de un proceso de planificación estratégica, el diseño de una plataforma web de un sistema integrado de prospección del mercado laboral y la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional en los proyectos de competencias laborales.

Por otra parte, la Subsecretaría de Previsión Social, en su ámbito normativo, aportó con un liderazgo en la implementación de diversas leyes, por ejemplo, sobre el trabajo pesado y sus efectos, la eliminación de la distinción entre obrero y empleado, el establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias, la incorporación de trabajadores independientes en los regímenes de protección social, sobre beneficios para afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, sobre el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro, entre otras. En materia previsional, durante este período la Subsecretaría llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando en total más de M\$ 8.000.000 en cuatro años a través de múltiples proyectos, beneficiando a miles de personas.

En la Dirección del Trabajo, durante los últimos cuatro años, se desarrolló el proceso de modernización del Servicio, con la implementación de diversos proyectos tecnológicos enfocados en los usuarios/as, modernizando procesos de atención y de fiscalización, así como también la digitalización de múltiples trámites. Asimismo, el Servicio participó en la implementación de leyes tan importantes como la ley de protección del empleo, la ley de trabajo a distancia y teletrabajo y la ley de inclusión.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, durante este período se otorgaron en total más de M\$ 110.000.000 en créditos pignoratícios o préstamos, logrando beneficiar en promedio a más de 250 mil familias anualmente

a nivel nacional. Además, el Servicio realizó diversos remates fiscales y judiciales y suscribió distintos convenios de cooperación con Municipalidades e instituciones del país, lo que le permitió ampliar aún más la difusión de su rol social hacia la ciudadanía que, a su vez, le retribuyó dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria.

A través de los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se capacitaron a más de 5.700.000 personas, lo cual no habría sido posible en este contexto de pandemia sin la implementación del “aula digital”, una plataforma informática que permitió mantener la oferta programática del Servicio, así como también a la digitalización de los procesos internos de la institución. Por otra parte, fueron beneficiados más de 1.100.000 jóvenes a través del Subsidio al Empleo Joven y más de 1.500.000 de mujeres mediante el Bono al Trabajo de la Mujer, así como también, fueron atendidas más de 1.200.000 personas en el Programa de Intermediación Laboral, el cual permitió que más de 300.000 trabajadores/as fueran beneficiados/as con el proceso de vinculación laboral. Cabe destacar, que más de 2.400.000 trabajadores/as fueron capacitados a través de Franquicia Tributaria.

El Instituto de Previsión Social, mediante sus 189 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles distribuidas desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, logró prestar en promedio más de 4 millones de atenciones presenciales anuales durante el período 2018-2021, las que se suman a los millones de atenciones realizadas a través de sus diversos canales de atención habilitados para todo el país. Por otra parte, el Instituto aportó significativamente al éxito de algunos programas de la nueva agenda social como, por ejemplo, el bono de ayuda familiar (BAF) o el aporte familiar permanente. Asimismo, como parte del plan de emergencia económica del Gobierno, el Servicio implementó el pago del bono de emergencia COVID, el ingreso familiar de emergencia (IFE) y el bono COVID navidad. Todo esto también fue posible, gracias a los diversos convenios de colaboración suscritos con otras entidades públicas, que tuvieron como objetivo acercar el Estado a la ciudadanía.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron en total más de M\$ 80.000.000 en pensiones en régimen durante el período 2018-2021. Asimismo, gracias a la digitalización de procesos y a la mejora en los procedimientos, se logró disminuir de 61 a 34 días la tramitación y pago del Subsidio de Incapacidad Laboral-SIL, a pesar de que las solicitudes transitaron desde los 15 mil a los 69 mil subsidios en los últimos cuatro años. En materia preventiva, el Instituto llevó a cabo más de 60 mil actividades de capacitación, presentando un incremento importante en la modalidad remota gracias al fortalecimiento de su plataforma virtual y para hacer frente a los efectos de la crisis sanitaria. Y, por último, en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Servicio tuvo un incremento significativo en la cantidad de denuncias recibidas, desde 22 mil ingresadas el año 2018 a 55 mil durante el año 2021, lo que conllevó una serie de mejoras en el proceso de calificación de dichas denuncias, permitiendo aumentar el porcentaje de denuncias con resolución de calificación a un 97% el año 2021 y a una disminución en el tiempo promedio de tramitación, anteriormente mencionado.

Respecto a la labor realizada por la Superintendencia de Pensiones, podemos destacar el aumento significativo en la atención de usuarios/as, a través de sus distintos canales, logrando resolver desde cien mil hasta casi los cuatrocientos mil requerimientos en un año. Lo anterior, fue posible gracias a la implementación de nuevas metodologías de trabajo, entre ellas las respuestas automatizadas, que permitieron disminuir el tiempo promedio de respuesta de 9 a 6 días. En el ámbito de la fiscalización, 70 procesos sancionatorios culminaron en multas por un monto total que superó las UF 60.000. En cuanto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales (CMR), éstas tramitaron más de 240 mil solicitudes de calificación de invalidez y se fortaleció el proceso de fiscalización a los médicos integrantes y asesores de dichas comisiones. Y, por último, en materia regulatoria, la Superintendencia emitió más de un centenar de normas para sus entidades reguladas (AFP, IPS y AFC).

En cuanto al rol de la Superintendencia de Seguridad Social, incrementó considerablemente la emisión de dictámenes, los cuales han favorecido a miles de usuarios/as que recurren al Servicio mayoritariamente por reclamaciones de sus licencias médicas. Asimismo, en su rol fiscalizador, la institución jugó un papel importante en la aplicación de sanciones a profesionales médicos, contralores de ISAPRES y a mutualidades. Por otra parte, emitió diversas e importantes normativas que beneficiaron a trabajadores/as. Además, con un enfoque directo en la mejora de la atención a los usuarios/as, el Servicio implementó el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, el cual permitió modernizar los procesos, aumentar la producción y posicionarse en la vanguardia del proceso de modernización del Estado.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en materia previsional, pagó más de 800 mil pensiones en promedio cada año de este período, por un monto promedio que alcanzó los M\$ 700.000.000 por año, logrando disminuir los tiempos de pago de pensiones y montepíos. En cuanto a su plataforma de atención al beneficiario, ha logrado recuperar su nivel de atención global fuertemente afectada por la pandemia, aumentando significativamente las cifras de su canal virtual, favorecido por la cantidad de trámites digitalizados que el Servicio mantiene disponibles. Cabe destacar, que la institución ha mantenido y ampliado el alcance de su sistema de gestión de la calidad, certificado bajo la norma ISO 9001:2015.

Y, finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a través de sus servicios profesionales, pagó durante el período más de 100 mil pensiones en promedio mensualmente, optimizando los tiempos de tramitación de éstas. En materia de salud, cumplió un importante rol de apoyo durante esta pandemia, por cuanto financiaron casi 700 mil prestaciones de salud por intermedio de sus centros acreditados a nivel nacional, apoyando a la red pública de salud recibiendo a pacientes no COVID-19 para darles continuidad en sus tratamientos. Pero a su vez, realizó la reconversión en sus centros de Santiago y Valparaíso, en directo apoyo a hospitales públicos en su lucha contra la pandemia.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de todo su quehacer y los logros más relevantes del período 2018-2021.

Patricio Melero Abaroa
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), es una institución fiscalizadora, autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión es: “Garantizar el acceso de los ciudadanos y las ciudadanas a los beneficios de los regímenes de seguridad social, a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía”.

Nuestra visión es “ser reconocidos como una institución innovadora y referente técnico en el ámbito de la seguridad social, que crea valor público”.

La SUSESO cuenta con una dotación de 316 funcionarios/as, tanto planta, como contrata y honorarios (174 mujeres y 142 hombres), 55% mujeres y 45% hombres. Cuenta con Oficinas de Atención a la Ciudadanía en todas las regiones del País. Se encuentra dividida en dos Intendencias: la Intendencia de Beneficios Sociales (IBS) y la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT). La Superintendencia durante el año 2021, contó con un presupuesto de MM\$14.150 y administró recursos asignados en el Tesoro Público, para Fondos Nacionales por MM\$934.805.

La IBS fiscaliza a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), los Servicios de Bienestar del sector público y administra recursos de fondos nacionales para el pago de beneficios que el Estado ha dispuesto en una diversidad de programas, tales como el Aporte Familiar Permanente, Subsidio Único Familiar y otros.

La ISESAT fiscaliza a las Mutualidades de Seguridad, que administran el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público.

El 2021 se mantuvo un escenario complejo desde el punto de vista sanitario y en lo económico, y la gestión de la Superintendencia de Seguridad Social, si bien fue eficiente, se vio afectada por el incremento desmedido de reclamaciones relacionadas con salud común y salud laboral, además de las denuncias recibidas relacionadas con el pago de los beneficios pecuniarios y bonos que se establecieron como medidas paliativas ante la crisis económica generada por la pandemia por COVID-19.

La pandemia del Covid-19 nos impuso grandes tareas a las que tuvimos que hacer frente con sentido de emergencia y prioridad, como lo hicimos con todos los beneficios que debieron ser implementados, regulados y fiscalizados por nuestra institución. Para este 2022 todavía existe la incertidumbre de cómo evolucionará la pandemia y cuál será su efecto en la seguridad social.

Desde que comenzó la Pandemia por COVID 19, hemos demostrado nuestro total compromiso para continuar haciéndolo en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud, la Superintendencia de Pensiones, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el IPS y el Sence con quienes hemos trabajado cercanamente para lograr la emisión de normativa e implementación de los beneficios sociales, que han sido parte de la Red de Protección Social en pandemia.

Hoy más que nunca, el trabajo conjunto es necesario, no sólo por parte de las entidades públicas, sino que de la sociedad en su conjunto. Lo anterior incluye a los empleadores y trabajadores, donde ambos son esenciales para establecer un diálogo social efectivo, como también incluye a las mutualidades y a las Cajas de Compensación y Asignación Familiar, quienes deben seguir aportando a cumplir los desafíos de la Seguridad Social en nuestro país. En materia de seguridad laboral, seguiremos trabajando para perfeccionar la legislación vigente y actualizar la Ley N°16.744, pues sabemos que para muchos trabajadores/as, es un tema importante en el cual debemos avanzar. Finalmente, como Superintendencia, tenemos una especial preocupación por la salud mental de nuestra sociedad, pues si analizamos el incremento de las cifras, estamos en presencia de un fenómeno que nos obliga a colocar el énfasis en la regulación y fiscalización de esta.

En el año 2021, la Superintendencia de Seguridad Social registró un ingreso de reclamaciones Ciudadanas por un total de 189.773, de las cuales un 86% fue realizada por medios electrónicos (Canal Web, Correo Electrónico o Plataformas de Instituciones del Estado). Se experimentó un incremento del 30% con respecto de las reclamaciones que ingresaron a la Superintendencia durante el año 2020.

La Superintendencia de Seguridad Social se pronunció en 183.388 de las reclamaciones recibidas, 84% correspondieron a reclamaciones por licencias médicas, 2% a prestaciones régimen CCAF, 6% Reclamaciones de la Ley 16.744 y 7% otros temas.

En el ámbito normativo, podemos destacar la Circular N°3.600, dictada a raíz de la Ley N°21.337, que permitió el reconocimiento recíproco de carga entre ambos cónyuges, facultando que el hombre pueda ser carga de su cónyuge, a efectos de determinadas prestaciones de seguridad social.

Como Superintendencia de Seguridad Social hemos participado activamente en facilitar el incremento de la Licencia Médica Electrónica, alcanzando una penetración de un 95% durante el año 2021, duplicándose en 3 años, recordemos que en el año 2018 era de un 46%.

Durante el año 2021 la Superintendencia de Seguridad Social, como parte de las acciones vinculadas a enfrentar la crisis por la Pandemia Covid 19, mantuvo un fuerte foco a la regulación y fiscalización de las medidas impulsadas como son Licencia Médica Preventiva Parental, Cobertura Seguro Ley N° 16.744 Trabajadores/as establecimientos de Salud, Regulación Trabajo a distancia sector privado, Bonos COVID-19, Ingreso Mínimo Garantizado, Protección el Empleo (LM-SIL-AF-SANNA) y Portabilidad Financiera.

La Superintendencia de Seguridad Social en el marco del Seguro de Acompañamiento de Niñas y Niños “Ley Sanna”, desde la regulación e implementación de la Fase II, sobre el estado terminal y la cobertura por accidente grave con riesgo de muerte, la Superintendencia ha autorizado tres extensiones, siendo la última por 30 días (08/04/2021).

Durante el año 2021 la Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de 83 Circulares y se ejecutaron 3.082 fiscalizaciones.

En materia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo destaca: Cobertura a trabajadores/as por Covid-19 (Ley N°16.744), Calificación de origen (laboral o común) de accidentes ocurridos en trabajo a distancia/teletrabajo, Obligaciones de empresas con administración delegada del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Presentación de información en las juntas de adherentes por parte de las mutualidades, Plazo de cumplimiento por parte de los OA de dictámenes emitidos por SUSESO, Establecimiento de criterios de calificación de origen (laboral o común) de enfermedades profesionales, Normativa sobre gestión de riesgo reputacional y cumplimiento corporativo, Gestión de riesgos de seguridad de la información, Desarrollo de nuevo módulo de información a reportar por los OA a SUSESO (EPT, prevención, otras), Aplicación de las obligaciones de los OA respecto los protocolos de vigilancia MINSAL, Cumplimiento de Protocolos Sanitarios Covid19 en las empresas.

En materia de la Intendencia de Beneficios Sociales destaca: la Circular N°3.600, dictada a raíz de la Ley N°21.337, que permitió el reconocimiento recíproco de carga entre ambos cónyuges, facultando que el hombre pueda ser carga de su cónyuge, a efectos de determinadas prestaciones de seguridad social, el uso obligatorio de licencia médica electrónica, N°3.621, conjunta con la Superintendencia de Salud, la que, entre otros aspectos, implementó un nuevo modelo de autenticación para la emisión de la licencia médica electrónica, por medio de la clave única del Estado.

En el marco de difusión se capacitaron 10.935 personas a nivel país, con un 59% de aumento de cobertura respecto al año 2021, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, temáticas como licencias médicas, Ley 16.744, Ley SANNA, ISTAS-SUSESO-21, Ley N°21.133 y nueva normativa COVID.

En materia de Estudios, se emitió mensualmente un Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe anual conjunto (FONASA, SIS y SUSESO), que entrega información estadística sobre uso de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral en Chile y se trabajó en coordinación con la Subsecretaría de Previsión Social en apoyar datos estadísticos para la nueva normativa COVID.

Para el año 2022 existen grandes desafíos: SUSESO Contigo: plataforma virtual de atención y gestión de filas, Avanzar en implementación de modelo predictivo, Simplificación interfaz web de reclamos, Visualización de datos: Incorporación de estadísticas oficiales.

Como desafíos en materia de fiscalización de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden señalar, Avanzar en el seguimiento y análisis de la información remitida a EVAST respecto de los diferentes agentes de riesgo, Seguimiento en el avance de la implementación de plataformas de los organismos administradores de la Ley N°16.744, Disponer del nuevo cuestionario SUSESO/RPSL, entre otras

En materia de fiscalización de la Intendencia de beneficios Sociales: en el caso de las CCAF con la información que se tiene disponible y con uso de IA y datos PAE, se espera focalizar los recursos de fiscalización orientándose hacia aquellos que son de interés ciudadano a temas críticos, Fiscalizar los riesgos financieros relevantes de las entidades fiscalizadas integralmente por SUSESO, Consolidar la fiscalización y apoyo a Servicios de Bienestares del Sector Público, Fortalecer la fiscalización de CPHS sector público, entre otras.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

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

Resultados relevantes de la gestión 2018 - 2020

Para el período comprendido entre 01 de enero de 2018 y 31 de diciembre 2020, se pueden destacar los siguientes:

Durante el **año 2018** se emitieron un total de 71.790 dictámenes, incrementando en un 26,4% los emitidos en el 2017; en el marco de la Ley N°20.585, se aplicaron 152 sanciones a profesionales médicos y 9 sanciones a Contralores de Isapres, y en el marco de la Ley N° 16.744 2 sanciones a Mutualidades de Empleadores.

En el ámbito normativo, se destacan la emisión de la Circular N°3390 sobre trabajo pesado y Circular N° 3389 sobre Gobierno Corporativo de Mutuales. Asimismo, se emitieron las Circulares N°3.400 y N°3401 que imparten instrucciones en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.054, que elimina la distinción entre obreros y empleados de la Ley N°16.744; se finalizó el proceso de selección de Proyectos de Investigación e Innovación en el marco de la Ley N°16.744, destacando en especial "Realización del Trabajo de Campo para la Validación y Estandarización del Cuestionario COPSOQ 3 en Chile", que permitirá poner al día este mecanismo de diagnóstico de los riesgos psicosociales laborales.

Se sistematizó la normativa en el Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; se puso en operación y se normó todo lo vinculado a la Ley SANNA; se llevó a cabo la fusión de las Cajas de Compensación Gabriela Mistral y Los Héroes.

En el plano internacional, el punto culmine fue la realización en el mes de noviembre, del "III Foro Internacional de Cooperación Política Pública, para la Gestión de Riesgos Psicosociales y manejo de estrés en el Trabajo", el cual contempló la participación de las máximas autoridades del Ministerio del Trabajo, con financiamiento de AGCI, junto a especialistas internacionales de los países de la Alianza del Pacífico, más Argentina y España.

En el año **2019**, la Superintendencia de Seguridad Social emitió más de 91.000 dictámenes, incrementando en un 27% los emitidos en el 2018.

En el ámbito normativo, la Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de 84 Circulares, en distintos temas de las Intendencias, regulando materias tan relevantes como Ley SANNA, Ley de Trabajadores Independientes, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Licencias Médicas entre otras.

La Unidad de Control de Licencias Médicas aplicó 89 sanciones, por un total de 1.430 UTM con 765 días de suspensión a 83 profesionales médicos, a lo anterior, debemos agregar 4 médicos contralores de ISAPRES.

La puesta en régimen del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE) permitió dar más certidumbre sobre los procesos y mejorar la calidad de atención a los usuarios, convirtiendo a SUSESO en una institución de vanguardia en el proceso de modernización del Estado, adelantándose con ello, a la Ley de Transformación Digital. Lo anterior, conllevó la realización de distintas acciones que permitieron aumentar nuestra producción, pese al incremento del número de ingresos de reclamos, digitalizando prácticamente la totalidad de nuestros dictámenes, implementamos un modelo inédito de externalización de servicios de médicos externos, que incluye el trabajo a distancia con un 14% de nuestra dotación autorizada para teletrabajar, así como uso de datos compartidos con Compín, Fonasa, etc.

En el marco de difusión se obtuvo un total de 2.926 personas capacitadas a nivel país, con un 47% de cobertura regional, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, además, como su cuarto eje de acción divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile. Esto significó un incremento en un 42% de incremento en relación a las capacitaciones realizadas durante el año 2018.

En materia de Estudios, se emitió mensualmente un Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe anual conjunto (FONASA, SIS y SUSESO), que entrega información estadística sobre uso de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral en Chile.

En el año **2020**, la Superintendencia de Seguridad Social registró un ingreso de reclamos por un total de 146.313, experimentando un incremento corresponde a un 60% de los ingresos registrados el año 2018.

La Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de 139.415 dictámenes, 70.3% correspondieron a reclamaciones por licencias médicas, 13,3% a prestaciones régimen CCAF, 8.8% Reclamaciones de la Ley 16.744 y 7.6% otros temas.

En el ámbito normativo, la Superintendencia de Seguridad Social implementó el Título II de la Ley 21.243 de Crianza Protegida, recibiendo un total de 141.853 solicitudes, las cuales beneficiaron a un total de 56.280 personas (113 hombres).

Como Superintendencia de Seguridad Social hemos participado activamente en facilitar el incremento de la Licencia Médica Electrónica, alcanzando una penetración de un 84% durante el año 2020. (Año 2018 era de un 46%).

Adicionalmente y como parte de las acciones vinculadas a enfrentar la crisis por la Pandemia COVID-19, se implementó la (LMPP) Licencia Médica Preventiva Parental, se regularon la Cobertura Seguro Ley N° 16.744 para Trabajadores/as establecimientos de Salud y para Trabajo a distancia sector

privado, Bonos COVID-19, Ingreso Mínimo Garantizado, Protección el Empleo (LM-SIL-AF-SANNA) y se elaboró la Circular Portabilidad Financiera.

En el marco del Seguro de Acompañamiento de Niñas y Niños “Ley SANNA”, en enero de 2020 reguló e implementó la Fase II sobre Estado terminal de la vida y en diciembre de 2020 la cobertura por accidente grave con riesgo de muerte. La Superintendencia autorizó tres extensiones la primera de 90 días (01/07/2020), la segunda de 30 días (07/12/2020) la tercera de 30 días (08/04/2021).

En el marco de difusión se capacitaron 4.467 personas a nivel país, con un 53% de aumento de cobertura respecto al año 2019, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, temáticas como licencias médicas, Ley 16.744, Ley SANNA, ISTAS-SUSESO21, Ley N°21.133 y nueva normativa COVID.

En materia de Estudios, se emitió mensualmente un Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe anual conjunto (FONASA, SIS y SUSESO), que entrega información estadística sobre uso de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral en Chile y se trabajó en coordinación con la Subsecretaría de Previsión Social en apoyar datos estadísticos para la nueva normativa COVID-19.

Año 2021

Intendencia de Beneficios Sociales

- i. **Fiscalización:** Se fortaleció la supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través de la fiscalización digital, esto es, utilizando bases de datos e inteligencia de negocios fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.

- i. **Regulación:** La entrada en vigencia de las Leyes N°s 21.337, que estableció la calidad recíproca de carga familiar entre ambos cónyuges, para efectos de las prestaciones que indica dicha norma, y 21.351, que modificó a su vez la Ley N°21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica dicho cuerpo, así como la entrada en vigencia de las disposiciones contenidas en el D.S. N°46, de 2019, del Ministerio de Salud, que modificó el cómputo de los plazos de presentación de licencias médicas e hizo obligatorio el uso de

licencia médica electrónica, entre otros aspectos, implicó generar la normativa que permitiera su implementación y funcionamiento.

- i. **Fondos Nacionales:** Se controló durante el año 2021 un gasto total equivalente a M\$ 934.805.876. En relación con el Aporte Familiar Permanente, el gasto con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía es respecto de los beneficiarios que son funcionarios de las entidades públicas, el que ascendió a M\$2.829.180 para el año 2021.

Cabe señalar que si bien el gasto por el Aporte Familiar Permanente de los trabajadores del sector privado, pensionados, beneficiarios del subsidio familiar y familias que participan del subsistema Chile Solidario o son usuarias del Subsistema de Seguridades y Oportunidades no son de cargo de este Fondo, significó a la Superintendencia la generación de las nóminas de beneficiarios correspondientes de más de 1.702.578 familias cuyo gasto ascendió a M\$165.305.024 (este gasto incluye las nóminas de beneficiarios rezagados de aportes de años anteriores al 2021).

Principales acciones desarrolladas en los aspectos fiscalizador y supervisor.

Fiscalización

Se realizaron 2.338 actividades de fiscalización, incorporando a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Servicios de Bienestar del Sector Público, Entidades Administradoras del Régimen Previsionales (Municipalidades, Compañías de Seguros, AFP, etc.), Comisiones de Medicina Preventivas e Invalidez (COMPIN), Instituciones de Salud Previsionales (ISAPRE), Instituto de Previsión Social (IPS), Servicio de Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MINDESF) y Organismos Administradores de la Ley N°16.744.

Lo anterior, se centró en el Régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Régimen de Servicios de Bienestar del Sector Público, y los Regímenes de Prestaciones Familiares; SANNA (Ley N°21.063); De Subsidio De Incapacidad Laboral; De Indemnizaciones Años Servicios; De Subsidio De Cesantía; De Subsidios Maternales; De Subsidio Familiar; De Prestaciones Familiares; del Ingreso Mínimo Garantizado (IMG), Bono Covid-19.

Por otra parte, el Departamento de Fiscalización y Supervisión tuvo una participación en la coordinación de las Licencias Médicas Preventivas Parental (LMPP) y del Bono Crianza Protegida, con las ISAPREs abiertas y Cerradas, con el Departamento CONPIN Nacional, FONASA, IPS y la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

En total, durante el 2021 se identificaron 17 infracciones (incumplimientos explícitos de la normativa) en los cometidos de fiscalización de las Cajas de Compensación, las cuales fueron argumentadas por las respectivas Entidades Fiscalizadas.

Por otro lado, el incremento de las actividades de fiscalización respecto a las del año 2020, se debe al aumento del número de fiscalizaciones extra situ. La existencia de sistemas y los requerimientos normativos han permitido aumentar las fiscalizaciones bajo esta metodología.

La pandemia provocada por el COVID-19 implicó destinar esfuerzos en dar respuesta a los requerimientos que la situación contingente exigía, resultando necesario adecuar la planificación comprometida, teniendo que adaptar las fiscalizaciones presenciales a formato remoto, lo cual resultó un nuevo aprendizaje para el equipo.

Respecto al seguro SANNA durante el año 2021 se fiscalizaron las Carteras de Inversiones Financieras relacionadas con el Fondo SANNA, que son administradoras por las Mutualidades de Empleadores de la Ley N°16.744 e Instituto de Seguridad Laboral. Además, se fiscalizó las Cotizaciones recaudadas por las Mutualidades y el ISL, según Ley 21.063, las que deben ser enteradas al Fondo SANNA.

Con relación al Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE) se procedió a fiscalizar en las ISAPRE abiertas y cerradas, y en a las Comisiones y Subcomisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), el estado de cumplimiento de dictámenes y demora en el envío de antecedentes solicitados por PAE.

Supervisión y Control

Junto con las actividades planificadas para el año 2021, también se atendieron solicitudes emergentes de fiscalización, que surgen por denuncias externas o por requerimientos específicos de otros departamentos o de las autoridades de la Superintendencia.

Cabe agregar que durante el año 2021 se recibieron solicitudes de reembolsos del Subsidios de Incapacidad Laboral (SIL), de Instituciones Públicas.

Normativa relevante emitida

Durante el año 2021, en el ámbito normativo, se emitieron un total de treinta y dos Circulares, entre las que se destacan la Circular N°3.600, dictada a raíz de la Ley N°21.337, que permitió el reconocimiento recíproco de carga entre ambos cónyuges, facultando que el hombre pueda ser carga de su cónyuge, a efectos de determinadas prestaciones de seguridad social.

Por su parte, debido a la publicación de la Ley N°21.351, se impartieron instrucciones por medio de la Circular N°3.601, sobre el bono al que tienen derecho los trabajadores independientes.

En materia de licencias médicas y subsidios de incapacidad laboral, se dictaron múltiples circulares, destacando la N°3.575 que impartió instrucciones sobre el nuevo cómputo de plazos de presentación de las licencias médicas, así como el uso obligatorio de licencia médica electrónica, N°3.621, conjunta con la Superintendencia de Salud, la que, entre otros aspectos, implementó un nuevo modelo de autenticación para la emisión de la licencia médica electrónica, por medio de la clave única del Estado, y la N°3.646, que impartió instrucciones sobre las causales de rechazo de orden jurídico de la licencia médica.

También se destacan las Circulares emitidas respecto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, entre las que se deben mencionar: N°3.567, que fijó el texto refundido de las instrucciones impartidas sobre el régimen de prestaciones de crédito social administrado por dichas entidades, N°3.584, que impartió instrucciones por primera vez en materia de afiliación y desafiliación de pensionados en forma remota, N°3.594, sobre gestión del riesgo operacional en materias de ciberseguridad, N°3.616, que impartió instrucciones sobre el régimen de prestaciones adicionales, y la N°3.645, sobre Gobierno Corporativo, que refundió y complementó instrucciones en la materia.

Respecto de los Servicios de Bienestar del Sector Público, debe mencionarse, entre otras, la emisión de la Circular N°3.623, sobre utilización de medios digitales para apoyar la gestión de los servicios de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

Gestión de Regímenes Previsionales y Asistenciales

La administración financiera de los Fondos Nacionales en el año significó para esta Superintendencia controlar un gasto total equivalente a M\$ 934.805.876 según lo que se desglosa a continuación:

FONDOS NACIONALES	GASTO año 2021, en M\$ (*)	Nº DE BENEFICIOS
--------------------------	---	-------------------------

Sistema Único de Prestaciones Familiares		97.461.365	
	Asignaciones Familiares y Maternales	96.516.533	N° promedio mensual asignaciones familiares pagadas: 1.184.377
	Aportes para gastos de administración	944.832	
Sistema de Subsidios de Cesantía		12.597.368	
	Aportes para gastos de administración	103.627	
	Subsidios de Cesantía del D.F.L. N° 150	10.055	N° promedio mensual subsidios pagados: 64
	Indemnizaciones del D.F.L. N° 243	12.483.685	5.386 pagadas en el año
Sistema de Subsidios Maternales		467.942.508	Total, de subsidios iniciados en el año: 332.594
	Por reposo Pre y Postnatal	251.625.156	156.217 subsidios iniciados
	Por permiso Postnatal Parental	177.248.374	78.094 subsidios iniciados
	A mujeres sin contrato vigente (art 3° Ley N°20.545)	8.512	6 subsidios iniciados
	Por Enfermedad Grave del niño menor de un año	39.060.466	98.277 subsidios iniciados
Fondo Nacional de Subsidio Familiar		356.804.635	N° promedio mensual de causantes: 2.122.309
TOTAL FONDOS NACIONALES		934.805.876	

Fuente: Información contable de los Fondos Nacionales e información estadística elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social sobre la base de la que entregan mensualmente las distintas entidades. Por otra parte, para el año 2021, producto de un cambio contable, las rendiciones de gasto efectuadas por las entidades en el mes de diciembre 2020 quedaron reflejadas en enero 2021, asimismo, las rendiciones de gastos del mes de diciembre 2021 serán reflejadas en el ejercicio 2022.

Aporte Familiar Permanente de marzo 2021: Esta Superintendencia efectúa anualmente el proceso de determinación del Aporte Familiar Permanente (AFP), también conocido como Bono Marzo. En enero de 2021, procesó los casos correspondientes a los beneficiarios de asignación familiar o maternal y de subsidio familiar, con causantes con reconocimientos vigentes al 31 de diciembre de 2020, generando las nóminas correspondientes para ser pagadas a través del Instituto de Previsión Social y de los Servicios Públicos, conforme a la normativa vigente, habiéndose emitido nóminas por un total de 3.240.396 aportes hasta diciembre de 2021, beneficiando a un total de 1.702.578 familias. El detalle se visualiza en el cuadro siguiente:

Detalle origen del Aporte	N° de beneficiarios	N° de causantes con derecho al Aporte
Asignación Familiar y Maternal	807.314	1.052.201
Subsidio Familiar	895.264	2.188.195
Total	1.702.578	3.240.396

Bono Extraordinario de apoyo familiar: En el mes de diciembre de 2019, conforme a lo señalado en la Ley N°21.195, que concedió un bono extraordinario a quienes al 30 de septiembre de 2019 eran beneficiarios de la asignación familiar o de la asignación maternal del D.F.L. N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; siempre que perciban las referidas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido para tener derecho al beneficio pecuniario. Durante el año 2021 esta Superintendencia realizó el proceso de determinación de las nóminas de beneficiarios rezagados del Bono Extraordinario de Apoyo Familiar, generando cuatro nóminas con un total de 10.275 bonos, beneficiando a 6.676 familias.

Bono de Apoyo a los Ingresos Familiares (COVID-19): En el mes de abril de 2020, conforme a lo señalado en la Ley N°21.225, se concedió un bono extraordinario a quienes al 29 de febrero de 2020 sean beneficiarios de Subsidio Familiar (SUF) o ser parte del subsistema Familias del Sistema Seguridades y Oportunidades (SSyOO). Durante el año 2021 la Superintendencia realizó el proceso de determinación de las nóminas de beneficiarios rezagados del Bono de Apoyo a los Ingresos Familiares (COVID-19), generando una nómina con un total de 835 bonos, beneficiando a 835 familias.

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El año 2021, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha dirigido sus esfuerzos en impulsar regulación que mejore la protección de los trabajadores en sus actividades productivas, en particular ante los efectos que ha provocado la pandemia por COVID-19. Complementariamente, la fiscalización ha propendido a utilizar métodos efectivos para fiscalizar los diversos cuerpos normativos, que aplican en el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A continuación, se enumeran las principales actividades desarrolladas.

Respuesta regulatoria y de fiscalización ante la situación sanitaria por el COVID-19

Durante el año 2021 se continuó impartiendo instrucciones en relación con la situación sanitaria por el COVID-19. Al respecto, se impartieron instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada para la implementación del Protocolo de Vigilancia del COVID-19 en los Centros de Trabajo, establecido en la Res. Ex. N° 33, de 13 de enero de 2021, del Ministerio de Salud, así como respecto al “Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19” establecido en la Ley N° 21.342, en particular sobre al protocolo tipo que los organismos administradores debían poner a disposición de las entidades empleadoras, la asistencia técnica para su elaboración y respecto al procedimiento para la resolución de reclamos referidos a la confección de este protocolo. Asimismo, se complementan instrucciones sobre la cobertura y seguimiento de contactos estrechos y calificación del origen de la enfermedad COVID-19 y se instruye sobre la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744, por los eventuales efectos adversos de las vacunas contra el COVID-19 que presenten los trabajadores del sector salud. Además, atendido el término del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, producto de la pandemia provocada por el COVID-19, se instruye sobre las actividades o acciones que habían sido modificadas producto de dicho estado de excepción, las que corresponde se reinicien o realicen con normalidad.

Por su parte, se imparten instrucciones sobre las medidas especiales para la aplicación del proceso de evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva correspondiente al año 2021, dispuestas en el D.S. N° 33, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referidas a la exclusión del

proceso de evaluación, de la enfermedad causada por el COVID-19 y aquellas patologías de origen laboral que deriven de esta enfermedad, entre otros aspectos.

Por su parte, en materia de fiscalización, el trabajo se focalizó en asegurar la oportunidad de las prestaciones económicas otorgadas a los trabajadores, monitoreando el proceso de calificación de contacto estrecho por COVID-19 de cada organismo administrador de la Ley N°16.744, para asegurar el pago oportuno de los subsidios a trabajadores que debieron realizar cuarentenas preventivas. Asimismo, se verificó la temprana intervención preventiva y curativa de la salud mental de los trabajadores.

Además, se impartió instrucciones a los organismos administradores para la entrega de información a las entidades empleadoras de manera presencial o a distancia y la puesta a disposición herramientas de apoyo para la elaboración de las acciones de prevención por parte de dichas entidades, como: listas de chequeo de autoevaluación, modelos de programas de trabajo seguro, procedimientos de actuación frente a casos de COVID-19, capacitaciones con medidas de prevención específicas y generales, documentos normativos actualizados, desarrollo de sistemas de información, entre otras. Estas actividades de asistencia técnica debían ser adaptadas a las particularidades de las entidades empleadoras, considerando entre otros aspectos, su ubicación geográfica, sector económico, número de trabajadores, estructura preventiva con que cuentan, entre otros. Además, deben verificar el cumplimiento, en tiempo y forma de las medidas prescritas, a través de cualquier medio que permita confirmar su implementación, y considerando los plazos establecidos en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. Asimismo, los organismos administradores deberán proceder de acuerdo a lo descrito en el artículo 68 de la Ley N°16.744, en caso de que se detecte incumplimiento por parte de la entidad empleadora.

En ese sentido, se fiscalizaron diversos aspectos tales como la prescripción de medidas preventivas por parte de los organismos administradores a empresas de sectores económicos específicos; también se fiscalizó la obligación de dichos organismos de prescribir medidas preventivas a empresas que tuvieron trabajadores con contactos estrechos laborales, según lo establecido por la normativa vigente; además de verificar la difusión de información referida a las acciones a seguir respecto de los trabajadores que fueron identificados como contacto estrecho por el Ministerio de Salud.

1. Evaluación y Vigilancia Ambiental y de Salud de los Trabajadores

Durante el año 2021, se avanzó en la elaboración de instrucciones dirigidas a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En esta materia se emitieron instrucciones sobre la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos y vigilancia de salud de teleoperadores. Además, se revisó el instrumento para la evaluación de disfonía ocupacional entregado por los organismos administradores.

Se participó activamente en el avance de los protocolos del Ministerio de Salud relativos a Exposición a metales, Vigilancia de trabajadoras y trabajadores expuestos a zoonosis por animales de producción pecuaria, exposición a radiación ionizante, Sílice, en la actualización del capítulo N°10 de la norma técnica de tuberculosis y en la decisión de reactivar la realización de las espirometrías en las evaluaciones ocupacionales de salud que habían sido suspendidas a consecuencia de la pandemia de COVID-19.

En materia de riesgo psicosocial, durante el 2021 se concluyó el análisis psicométrico del nuevo instrumento de evaluación de riesgos psicosociales laborales, el que contó con la participación de un comité de expertos compuesto por profesionales de la academia, organismos administradores e instituciones públicas vinculadas a la materia. Por otra parte, se comenzó, junto al Ministerio de Salud, el trabajo de actualización del Protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo, el que debería publicarse en el primer semestre de 2022.

Respecto de las acciones de seguimiento desarrolladas en 2021, las principales fueron:

- Establecimiento de metas para aumentar cobertura en la vigilancia de ambiente y de salud por exposición a sílice.
- Incorporación de las empresas a vigilancia de ambiente y de salud para riesgos músculo tendinosos cuando existe presencia de enfermos profesionales.
- Análisis de los reportes de los organismos administradores relativos a los protocolos e riesgos ministeriales vigentes, de los programas de vigilancia de ambiente y de salud no ministeriales, y de los trabajadores y extrabajadores con exposición histórica a asbesto en vigilancia de salud.
- Incorporación progresiva de la información de la vigilancia por exposición a agentes de riesgos ocupacionales, en el módulo de Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (EVAST-SISESAT), instruyéndose el año 2021, el registro de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos, el seguimiento para la completitud del registro de los documentos de salud por exposición a sílice y riesgo psicosocial y las pruebas de desarrollo tecnológico para el registro de ruido, hipobaría e hiperbaria.

1. Calificación de enfermedades profesionales

Se realiza el seguimiento a la implementación de los documentos electrónicos del proceso de calificación de enfermedades profesionales por parte de los organismos administradores. Por otro lado, se incorporan ajustes al listado de riesgos del documento de evaluación médica inicial de salud mental y al documento del comité de calificación de enfermedades.

Se desarrolla y publica el documento electrónico de evaluación de puesto general, el cual tiene como objetivo que se puedan recibir de forma electrónica las evaluaciones de puesto de trabajo por otras patologías diferentes a las de salud mental y músculo esqueléticas.

Asimismo, se continuó con el desarrollo de guías para la aplicación de los formatos de los EPT en actividades específicas, elaborándose y publicándose el año 2021, la “Guía para la Aplicación del Estudio de Puesto de Trabajo (EPT) en cargadores y repartidores de bebidas de fantasía y afines con Patologías Músculo-esqueléticas de Extremidad Superior”, trabajo que se mantendrá el año 2022, abordando otras actividades laborales.

Todo lo anterior con el objeto de dar mayor certeza técnica y médica a la calificación de origen de las enfermedades que realizan los organismos administradores y la administración delegada.

1. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el contexto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente lo relacionado al ámbito de acción de la capacitación a trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, y del rol que les compete a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, como entidades asesoras en dichas materias, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la circular del Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableció las metas de las capacitaciones para el año 2021, en materia de prevención de riesgos laborales viales, caídas de altura y teniendo presente lo establecido en la Ley N° 20.773 y en el D. S. N° 3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, se instruyó capacitar a un porcentaje de sus entidades empleadoras con Comité Paritarios de Faena Portuaria, en el “Curso de Formación de competencias para los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria”, diseñado por la OIT. Por su parte, se impartieron instrucciones relativas a capacitaciones y a la asistencia técnica que deben otorgar a las entidades empleadoras que implementan la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, entre ellas la puesta a disposición de un curso de capacitación conforme a las directrices contenidas en la letra g) del número 3, Letra D, Título III, del Libro I del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. Asimismo, se definieron metas asociadas a entidades empleadoras nuevas capacitadas, total de asistentes a capacitaciones, capacitación a integrantes de comité paritario de higiene y seguridad y trabajadores asistentes a capacitación de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores.

Por otra parte, en materia de registro de trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, se ha avanzado en la incorporación progresiva de la información de la vigilancia por exposición a agentes de riesgos ocupacionales, en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (módulo “EVA-STSISAT”), instruyendo el año 2021, el registro de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos.

En relación con los fondos para financiar proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el año 2021 el decreto supremo que establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social de la Ley N°16.744, ha dispuesto que los organismos administradores destinen a investigación MM\$ 1.256, cifra similar a la del año 2020.

Por su parte, atendida la necesidad de avanzar en materias de seguridad y salud en el trabajo, en el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2021, esta Superintendencia instruyó las metas y el reporte de otras actividades en materia de prevención de riesgos laborales que deben desarrollar los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, tales como, el reporte de la asistencia técnica otorgada en materias nuevas como caídas de altura, trabajo a distancia y teletrabajo, programa preventivo de seguridad en máquinas y herramientas y buzos profesionales, lo que sumado a los anteriores reportes de asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres, manejo de sustancias químicas, comités paritarios de higiene y seguridad, sistemas de gestión de seguridad y salud del trabajo y riesgos asociados al manejo manual de carga, contemplan ocho instrucciones de registro específico de asistencia técnica permanente.

1. Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISAT)

• Módulo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud (EVA-STS)

Durante el 2021 se avanzó en el diseño del modelo operativo y técnico informático, para la incorporación en este módulo de la vigilancia de ambiente y de salud por exposición laboral a ruido, citostáticos y recargo de tasa.

En relación al módulo EVA-STS/Sílice, se efectuó una fiscalización a los organismos administradores para verificar el correcto envío de la secuencia de documentos electrónicos incluidos los relacionados con la vigilancia de salud de los trabajadores expuestos. Asimismo, se completó el registro de los documentos electrónicos de la vigilancia de ambiente por exposición a plaguicidas.

Se implementó la Circular N°3.570 para la visualización de expedientes que permite la continuidad de las prestaciones preventivas de los organismos administradores de la Ley N°16.744 en el caso que la entidad empleadora cambie de organismo administrador. Este desarrollo tecnológico abarca todos los módulos de SISESAT (Plataforma cuestionario SUSESO/ISTAS21, SIATEP, RALF, Capacitación y EVAST).

- **Módulo de Accidentes y Enfermedades Profesionales:**

En el año 2021 se realizó un seguimiento a la implementación de los documentos electrónicos del proceso de calificación de enfermedades profesionales por parte de los organismos administradores. Además, se diseñó y desarrolló el documento de evaluación de puesto de trabajo general, el cual incorpora las de cáncer de piel no melanoma, la hipoacusia sensorineural, las patologías de la voz, las neumoconiosis, el asma ocupacional, la poliglobulia, las enfermedades infectocontagiosas, entre otras enfermedades. También se diseñó y desarrolló el documento de los fundamentos de la calificación de origen común en los accidentes del trabajo, el cual tiene como objetivo mejorar la velocidad de respuesta frente a los reclamos y tener mejores herramientas para la fiscalización.

- **Módulo de Capacitación**

Durante el año 2021, se inició la mesa de trabajo de capacitación, que contempla reuniones mensuales con los referentes de capacitación de los organismos administradores, con el objetivo de revisar el funcionamiento del sistema de reporte para módulo Capacitación de SISESAT.

- **Módulo de Prevención GRIS -SISESAT**

En lo relacionado a los registros de actividades de prevención de riesgos profesionales, se instruyó, a través de la Circular N°3.628, el módulo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos y asistencia técnica en ámbitos específicos, mediante el Sistema de Gestión de Reportes para la Supervisión (GRIS) por parte de los organismos administradores. Este módulo permitirá contar con información actualizada y permanente de los riesgos laborales identificados en los centros de trabajo y las medidas que se prescriben para su eliminación y control, además de información estadística de trascendencia en materias de prevención de riesgos laborales.

1. Trabajo Intersectorial

Se participó en diversas instancias de trabajo, mesas técnicas, algunas lideradas por la SUSESO, en donde se analizaron diferentes temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, las que han dado origen al desarrollo de normativa y/o políticas públicas en la materia. Por otra parte,

se participó de diferentes instancias técnicas lideradas por otras instituciones, como son:

- Mesa laboral de ONEMI
 - Mesa laboral Portuaria del MINTRAB
 - Mesa de Seguridad Escolar del MINEDUC
 - Mesas del Ministerio de Salud para el desarrollo o actualización de los protocolos de vigilancia de ambiente y de salud de los trabajadores de metales, radiación ionizante, exposición a zoonosis por animales de producción pecuaria, riesgo psicosocial laboral, silicotuberculosis y capítulo N°10 de la Norma técnica de Tuberculosis y Mesa de Sílice SUSESO- Organismos administradores y Administradores delegados.
-
- Mesas Instituto de Salud Pública para Guía Equilibrio trabajo y vida privada.
 - Mesas MINSAL para el reglamento de espacios confinados y reglamento de rotulación de productos químicos GHS.
 - Mesa ISP para Guía dispositivos de seguridad para tareas de buceo.
 - Mesa SUSESO para nuevo cuestionario SUSESO/RPSL

1. Premiación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El año 2021 debido al estado de Alerta Sanitaria, por la emergencia de salud pública COVID-19, se suspendió la entrega del premio Tucapel González García.

1. Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se mantuvo el trabajo de diseño y de desarrollo del Observatorio hasta junio de 2021, fecha en la cual se entregó el producto final a la Superintendencia de Seguridad Social. Posteriormente, se trabajó en la confección de los criterios para la continuidad operacional y mantención de desarrollo informático.

1. Difusión

La Superintendencia realizó un Webinar dirigidos a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público. En éste se trataron distintos temas, tales como, aspectos relevantes de la elección, constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y la presentación de herramientas para su gestión.

En abril de 2021, se realizaron 4 webinar de temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo, abordando aspectos de: cobertura del seguro en el contexto de COVID 19, prevención, teletrabajo y salud mental.

En diciembre de 2021 se realizaron dos webinar internacionales, desarrollados en el contexto de la Comisión de Riesgos Laborales de la OISS, instancia presidida por la intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos webinar abordaron el tema de teletrabajo y de salud en la minería de altura.

Además, se ha participado en numerosas instancias de seminarios y charlas, tanto nacional como internacional, dando a conocer las materias de salud y seguridad en el trabajo.

1. Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Durante el año 2021 se ha mantenido actualizado el compendio, incorporando las instrucciones vigentes, impartidas mediante circulares referidas a materias del Seguro Social de la Ley N°16.744, excepto aquellas de carácter periódico. Este compendio se encuentra disponible en el sitio web institucional, lo que permite acceder a la normativa vigente, de manera permanente, constituyendo un aporte para un mejor funcionamiento de este régimen del sistema de seguridad social.

Circulares Relevantes Emitidas 2021

- Circular N°3570: Imparte instrucciones respecto de la visualización de la información de las entidades empleadoras, trabajadores dependientes y trabajadores independientes, contenida en el SISESAT, y el procedimiento de traspaso de dicha visualización, si la entidad empleadora o el trabajador independiente cambia de organismo administrador.
- Circular N°3571: Imparte instrucciones sobre la aplicación de D.S. N°110, de 1968 y cambio de codificación de actividades económicas atendida la clasificación CIU vigente.
- Circular N°3572: Imparte instrucciones relativas a capacitaciones y la asistencia técnica que los organismos administradores deben otorgar en el contexto del teletrabajo o trabajo a distancia. Además de precisar los criterios de calificación de los accidentes ocurridos en dicho contexto.
- Circular N°3579: Establece un marco regulatorio y de buenas prácticas, referido a materias de seguridad de la información y ciberseguridad, aplicable a los organismos administradores del Seguro de Ley N° 16.744.
- Circular N°3582: Imparte instrucciones sobre procedimiento de reporte de cumplimiento de dictámenes del PAE.
- Circular N°3615: Instruye la aplicación de la “Guía para la Aplicación del Estudio de Puesto de Trabajo (EPT) en Trabajadores cargadores y distribuidores de bebidas y afines, con Patologías Musculoesqueléticas de Extremidad Superior”.
- Circular N°3619: Imparte instrucciones sobre la implementación del Estudio de Puesto de Trabajo en general, para aquellas

- enfermedades en las que no se ha instruido un documento específico.
- Circular N°3620: Imparte instrucciones sobre la vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a citostáticos.
 - Circular N°3622: Imparte instrucciones sobre la gestión de la continuidad operacional, que contempla la implementación de un sistema de gestión en la materia, con las definiciones, actividades y/o elementos en relación con la Identificación y análisis del entorno operativo; los planes de continuidad operacional; las pruebas de efectividad a estos planes y, la revisión y mejora continua del sistema de gestión.
 - Circular N°3.624: Imparte instrucciones a los organismos administradores sobre la rehabilitación, reintegro laboral de trabajadores que sufren un accidente del trabajo o enfermedad profesional y, sobre la reeducación profesional en trabajadores con invalidez secundaria a un accidente o enfermedad profesional.
 - Circular N°3627: Imparte instrucciones sobre la gestión del riesgo reputacional en los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744.
 - Circular N°3628: Imparte instrucciones sobre reporte de las actividades de prevención de riesgo profesionales- identificación de peligros y evaluación de riesgos y asistencia técnica en ámbitos específicos- realizadas por los organismos administradores a la Superintendencia de Seguridad Social.
 - Circular N° 3629: Imparte instrucciones respecto de las disposiciones contenidas en el D.S. N°29, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el reglamento sobre trabajo portuario y del curso básico de seguridad de faenas portuarias.
 - Circular N°3630: Imparte instrucciones en relación con el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Año 2022.
 - Circular N°3636: Modifica las instrucciones sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, referidas al fuero, la aplicación de sanciones por incumplimiento de responsabilidades de los integrantes, entre otros, atendido el dictamen solicitado a CGR.
 - Circular N°3637: Imparte instrucciones en relación con las modificaciones a los D.S. N°9 y 8, en relación con asistencia técnica en materia de prevención en centros de contacto o llamados (teleoperadores) y vigilancia de la salud.

1. Acciones de fiscalización destacadas

En 2021, la ISESAT ejecutó 744 actividades de fiscalización, desarrollando iniciativas en torno a la aplicación de la normativa vinculada con Covid-19, en sus ámbitos preventivos, curativos y de los beneficios pecuniarios que implican los subsidios por Covid-19 y a los denominados Contactos Estrechos Laborales. Conjuntamente, se concretaron fiscalizaciones relativas a aspectos operativos, administrativos, y de las prestaciones

médicas, económicas y preventivas contenidas en el compendio de normas del seguro de Ley N°16.744.

Producto del trabajo realizado, en todas las fiscalizaciones se han notificado hallazgos u observaciones a los procesos inspeccionados, lo cual significó un trabajo con las entidades fiscalizadas tendientes a realizar las aclaraciones correspondientes e instar a que se mejoren los procesos que repercuten finalmente de manera positiva en los beneficiarios del seguro. En aquellos casos que se encuentran incumplimientos explícitos se han ejecutado los procesos sancionatorios correspondientes.

A continuación, se expone las principales fiscalizaciones realizadas:

Prestaciones Preventivas

En términos de fiscalización de las prestaciones preventivas, se fiscalizó la aplicación de la metodología del árbol de causas en cada Organismo Administrador, en sus respectivas matrices de evaluación integral, basado en la Guía para la Investigación de Accidentes; Metodología Árbol de Causas, del ISP; y el Manual de la OIT.

Adicionalmente se fiscalizó el cumplimiento de las obligaciones que fueron instruidas en el Protocolo de Vigilancia Covid-19 en centros de trabajo y las Circulares SUSESO, para el proceso de vigilancia ambiental.

En base a denuncias se fiscalizó si la Mutual de Seguridad de la CChC, proporcionó la asistencia técnica necesaria para identificar los peligros y establecer las medidas de control y protección necesaria para el puesto de trabajo de conductores de motocicletas que ejecutan labores de repartidores

Un instrumento relevante y fiscalizado permanentemente fue el Plan Anual de Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que incluyen materias como: [Vigilancia Ambiental y de Salud para Riesgo Psicosocial Laboral \(RPSL\)](#); [Vigilancia Ambiental y de la Salud](#); Capacitación; [Asesoría Inicial y Asistencia Técnica realizada por los Organismos Administradores a entidades adheridas](#).

Conjuntamente, se ejecutaron actividades tendientes a verificar que los Organismos Administradores utilicen adecuadamente el nuevo formato de Estudio de Puesto de Trabajo músculo esquelético de extremidades superiores, para la calificación de enfermedades profesionales. Relacionada a esta última, se revisó la adecuada aplicación de esa Guía de Aplicación de Estudio de Puesto de Trabajo (EPT) en trabajadores recolectores de residuos domiciliarios.

Otra materia incorporada en el Plan fue la verificación que los Organismos Administradores, cumplan con el proceso de investigación de accidentes graves, específicamente los que ocurren por una caída de más de 1,8 metros de altura y los que provocan de forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Prestaciones de salud

Desde el punto de vista de las prestaciones médicas, se fiscalizó la correcta y oportuna calificación y de los contactos estrechos de origen laboral de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Sanitaria, así mismo se verificó la adecuada Búsqueda Activa de Casos (BAC) por parte de los Organismos Administradores, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia COVID 19 en Centros de Trabajo.

En el mismo sentido, se logró fiscalizar que los Organismos Administradores otorguen las prestaciones médicas necesarias y adecuadas para atender el efecto del segundo año de la emergencia sanitaria por COVID-19, en la salud mental de trabajadores con foco en los trabajadores de la salud.

Prestaciones económicas

Se fiscalizaron diversas denuncias en contra de los Organismos Administradores vinculadas con el cumplimiento del correcto reembolso de los pagos por las licencias médicas de origen laboral que le corresponde efectuar. Además, se verificó el pago de subsidios a trabajadores sin registro de reposo laboral en el sistema SISESAT.

En relación a pensiones se fiscalizó las pensiones transitorias que registran un tiempo de otorgamiento prolongado, instruyendo corregir aquellas que se alejaron de la normativa vigente y de la pronta evaluación de incapacidades de los eventuales pensionados del Seguro.

También se verificó que la tramitación de la licencia médica electrónica, extendida por los tipos 5 o 6 (accidente del trabajo - del trayecto o enfermedad profesional respectivamente), cumplan los procedimientos y plazos establecidos de manera que el trabajador perciba correctamente la continuidad recursos.

Aspecto administrativos y operacionales:

Se desarrollaron fiscalizaciones en el ámbito de la correcta aplicación de tasas de cotización adicional diferencias del D.S. N°110, por las empresas nuevas. También se fiscalizó las gestiones y adecuaciones a sus procesos internos en el Instituto de Seguridad Laboral tendientes a soportar el aumento en la demanda de prestaciones producto de las modificaciones normativas relacionadas a la eliminación de la distinción entre “obrero y empleado” así como también por la incorporación de trabajadores independientes. Por otra parte, también se fiscalizaron los modelos operativos vinculados a las Base de Datos de Eventos de Riesgo Operacional.

Adicionalmente se inspeccionó el cumplimiento de la publicación de las contrataciones de bienes y servicios anuales dispuestas en los sitios web institucionales de los organismos administradores.

De igual forma se ejecutaron inspecciones en la documentación vinculada a los planes de contingencia y continuidad operacional que las entidades poseen basada en la normativa vigente.

En relación a los sistemas de información, en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), se fiscalizó el cumplimiento para aquellos indicadores que mantienen un nivel inferior al 95% del estándar fijado en cada caso. Adicionalmente, se incluyó actividades relativas a fiscalizar el envío de la notificación provisoria inmediata a SISESAT para los accidentes graves con amputación traumática.

Conjuntamente se realizaron cometidos de fiscalización orientados a constatar que los dictámenes emitidos por esta Superintendencia a través del sistema de Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE) se cumplan en plazo por parte de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

Aspectos económicos y financieros

Se lograron ejecutar fiscalizaciones relativas a los Estados Financieros trimestrales y anuales de las Mutualidades de Empleadores e Instituto de Seguridad Laboral, de acuerdo a lo exigido por la normativa vigente, la cual abarca aspectos tales como: la comprobación de la coherencia de saldos de cada una de las cuentas con la respectiva revelación, la revisión de la contabilización y su cumplimiento con el marco normativo, razonabilidad en la presentación de los saldos, cumplimiento de límites normativos en cuentas del Estado de Situación y del Estado de Resultados. Conjuntamente se fiscalizó el correcto reconocimiento de los pasivos asociados a los capitales representativos de pensiones que son responsabilidad de los organismos que gestionan el seguro.

Se fiscalizó los registros contables reportados como gasto por Subsidios por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en sus Estados Financieros, para verificar la consistencia con el reporte en la base de datos enviado al sistema GRIS de la Superintendencia.

En relación a los instrumentos financieros y las respectivas carteras de inversiones de las Mutualidades de Empleadores y del Instituto de Seguridad Laboral, se fiscalizó que éstas estén adecuadamente valoradas, custodiadas y controladas, como asimismo que cumplan con la normativa que las rigen en cuanto a diversificación, clasificación de riesgo y cumplimiento de límites de inversión.

Difusión y visibilización Institucional

Junto con lo anteriormente señalado, la Superintendencia de Seguridad Social, realizó una serie de acciones comunicacionales, con el objeto de difundir el trabajo realizado durante el año, entre las que se pueden señalar:

i. Actividades públicas tales como Seminarios, conversatorios

- En abril se realizó, en el marco del mes de la prevención, el ciclo de charlas “Prevenir es vida”. Cada jueves se realizó un webinar en las siguientes materias: Prevención de riesgos laborales, elemento clave en la sostenibilidad de las empresas; ¿Qué entendemos cuando hablamos de salud mental?; Prevención en tiempos de teletrabajo y la hiperconectividad; Reconocimiento de

- las enfermedades profesionales, un desafío para la seguridad social.
- En agosto se realizó capacitación en la metodología SUSESO/ISTAS21 y salud mental en el marco de un curso de la OIT para la Fiscalía sur metropolitana.
 - En septiembre se participó como panelista en el webinar del Diploma Salud Ocupacional UC 2021 en Riesgos psicosociales en el trabajo y salud mental.
 - En noviembre se expuso sobre Salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo en el seminario organizado por el colegio de prevencionistas.
 - En diciembre se participó en el webinar Salud mental y trabajo en el sector público organizado por el Servicio Civil.

i. Convenios

En el mes de julio se firmó entre el Instituto de Salud de Salud Pública de Chile y la Superintendencia de Seguridad Social, un convenio de colaboración interinstitucional en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Intendencia de Beneficios Sociales

Cajas de Compensación de Asignación Familiar

1. A través de la información a la cual se tiene disponible con uso de IA y datos PAE, se espera focalizar los recursos de fiscalización orientándose hacia aquellos que son de interés ciudadano a temas críticos (ciudadanos y políticos) y ampliando la cobertura y la capacidad de respuesta que permita hacer ajustes rápidos a las instituciones, en el cumplimiento de nuestros dictámenes que nos permitirán tener un mejor sistema de seguridad social.
2. Se espera orientar la fiscalización hacia los riesgos operacionales relevantes, en especial, normar y fiscalizar aspectos de ciberseguridad y el tratamiento de datos sensible, lo que es vital en el caso de las entidades reguladas por SUSESO que prestan servicios a millones de beneficiarios.
3. Fiscalizar los riesgos financieros relevantes de las entidades fiscalizadas integralmente por SUSESO, dado el contexto de incertidumbre en el cual deben desarrollar su operación.
4. Fiscalización de los actuales y nuevos beneficios otorgados en contexto COVID 19.
5. Perfeccionar el control de los Fondos Nacionales, separando aspectos contables con aspectos de fiscalización.
6. Consolidar la fiscalización y apoyo a Servicios de Bienestares del Sector Público.
7. Fortalecer la fiscalización de CPHS sector público.
8. Jugar un rol preponderante en la solución al proceso de LME. Además, se ha solicitado el llenado de la información de las Zonas C y D de la licencia médica, con el objeto de usar dicha información en el cálculo del SIL.
9. Propender al uso de la información del Libro de Remuneración Electrónica, que implementó la DT como el que se harán uso las Cajas de Compensación, en los diversos beneficios sociales que fiscaliza esta Superintendencia.
10. Desarrollar instancias de participación de la ciudadanía en las instancias de fiscalización, establecimiento de canales tanto de comunicación de la labor de fiscalización como de denuncias que permitan a SUSESO mejorar la oportunidad y alcance de su fiscalización, al incorporar la perspectiva del usuario.
11. Desarrollar acciones conjuntas con la Unidad de Atención de Público y con el Departamento Contencioso tendientes a dar respuestas rápidas desde fiscalización frente a nuevas problemáticas o denuncias recibidas en forma multicanal.

12. Finalmente, se espera contar con normativa nueva y/o actualizada, basada en las propuestas de regulación que se enviaron durante el año 2019 al Departamento de Regulación de la IBS, referida en su totalidad a Fiscalización Integral y de Materias Específicas.

Normativa y Regulación

La consolidación del Departamento Normativo ha brindado las condiciones necesarias para avanzar en un plan de mejora integral que permita estandarizar, documentar y mejorar los procesos normativos que desarrolla la Intendencia de Beneficios Sociales.

Debido a lo anterior, se encuentran en implementación una serie de procesos que permitirán planificar y potenciar la elaboración de nueva normativa, enfatizando en una visión integral del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de los demás regímenes que tiene a cargo las Intendencia de Beneficios Sociales, en base a los roles y responsabilidades asignadas a dicha Intendencia.

Para el año 2022 se deberán dictar las instrucciones necesarias para la implementación de la Ley N°21.400 en materia de matrimonio igualitario y reconocimientos de causantes de asignación familiar; actualizar y complementar las instrucciones contenidas en la Circular N°3.024, de 2014, sobre afiliación y desafiliación de entidades empleadoras, incorporando procedimientos remotos; generar regulación que actualice y complemente la Circular N°1.913, de 2001, sobre Subsidio Familiar; establecer, en materia de subsidio por incapacidad laboral, el criterio que se debe aplicar en aquellos casos en que al día del término del contrato de salud por desahucio, el cotizante se encuentre en situación de incapacidad laboral; e instruir el pago de los subsidios a través de sistemas electrónicos, entre muchos otros.

Para el período 2020-2022, resulta necesario iniciar un proceso tendiente a modificar, actualizar y modernizar una serie regímenes administrados y fiscalizados por la Intendencia de Beneficios Sociales, tales como: Régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar de la Ley N°18.833, Régimen de Prestaciones Familiares del D.F.L N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Régimen de Subsidios de Incapacidad Laboral del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La ISESAT se ha planteado los siguientes desafíos para el período indicado:

1. Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST)

- Seguimiento y análisis de la información remitida a EVAST, respecto de los diferentes agentes de riesgo.
- Actualización y/o mejoras de los documentos de EVAST, respecto de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.
- Implementar el registro de los Programas de vigilancia de ambiente y de salud que mantienen los organismos administradores que aún no presentan Protocolo Ministerial
- Completitud en la implementación tecnológica de todos los documentos electrónicos de EVAST vigentes, por parte de los organismos administradores de la Ley y administradores delegados.

1. Visualización de Expedientes (Circular N°3570)

- Seguimiento en el avance de la implementación de plataformas de los organismos administradores de la Ley N°16.744
- Disposición de paneles de información que faciliten la transferencia de información entre los organismos administradores
- Vigilancia de la continuidad de las prestaciones preventivas que deben registrar los organismos administradores en los sistemas de información de SUSESO.

1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales laboral, SUSESO/RPSL

Disponer del nuevo cuestionario SUSESO/RPSL en una plataforma tecnológica que permita la evaluación de estos factores de riesgo a todas las entidades empleadoras del país, a través de la gestión de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744.

1. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Implementación en el transcurso del año 2022 del modelo de registro de información preventiva en SISESAT-GRIS, en la identificación de peligros y asistencia técnica en ámbitos específicos, lo que permitirá registrar elementos y evaluaciones iniciales en entidades empleadoras.

1. Otras materias a incorporar en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

En relación al desarrollo normativo para el año 2022, la ISESAT se planteó los siguientes desafíos:

- Continuar con el desarrollo de instrumentos asociados a la calificación del origen de las enfermedades (establecer criterios

- para la calificación de enfermedades musculoesqueléticas, desarrollo de estudios de puestos de trabajo y guías para la aplicación de los estudios de puestos de trabajo en sectores específicos, entre otros).
- Impartir instrucciones de asistencia técnica en materia de prevención de riesgos dirigidas a sectores específicos, como los buzos profesionales en el sector de la acuicultura.
 - Avanzar en la gestión e implementación de la información en el SISESAT y en el GRIS (gestión de seguridad de la información, nuevos desarrollos en el módulo de prevención, reporte del Proceso de Evaluación del D.S. N°67, 77 bis electrónico, encuesta de vigilancia de salud, entre otros).
 - Incorporar instrucciones en materia de Seguridad de la Información y Ciberseguridad en los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744. Así como también perfeccionar la regulación en materia de continuidad operacional y gestión del riesgo reputacional.
 - Impartir instrucciones relativas a plazos de cumplimiento de los dictámenes de la Superintendencia para los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744
 - Impartir instrucciones sobre la aplicación de D.S. N°110, de 1968, y el cambio de la codificación de actividades económicas, considerando la clasificación de actividades vigente.
 - Mantener actualizada la normativa considerando las modificaciones legales y reglamentarias que se emitan en materia del Seguro de la Ley N°16.744.
 - Continuar con el mejoramiento del proceso de elaboración de normas, con objeto de contribuir a la certeza y el acceso de las normas del Seguro de la Ley N°16.744 (mantener actualizado el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, proceso de consulta pública, análisis de impacto de la nueva normativa).

1. Fiscalización Organismos Administradores Seguro Ley N°16.744

En el ámbito de fiscalización, será clave responder y adaptarse a las necesidades que han surgido del colectivo de trabajadores vinculados a este nuevo año caracterizado por los efectos de la pandemia. Por tal motivo, es relevante fiscalizar que se cumplan los procedimientos, protocolos y normativa vinculada a la calificación de origen de la enfermedad aplicada a Covid-19 en casos confirmados, así como a Contacto Estrecho Laboral; en este sentido, será relevante resguardar la continuidad de recursos que reciban los trabajadores.

Conjuntamente, como efecto secundario de la persistencia de la pandemia, ha sido relevante planificar acciones de fiscalización que permitan monitorear la respuesta de los organismos administradores y las gestiones que ejecutan para dar cobertura y tratamiento de calidad a los trabajadores del seguro.

Vinculado a los efectos de la pandemia, desde el punto de vista de la prevención es relevante monitorear el rol de las entidades fiscalizadas a efectos de acompañar a las empresas de la aplicación de los

protocolos existentes al efecto, logrando que el seguro otorgue una prestación preventiva que permita compatibilizar la actividad económica con los resguardos de los trabajadores y sus familias. Dentro de esta lógica, se continuará con la aplicación de fiscalizaciones continuas para verificar la asistencia técnica entregada por los organismos administradores a las empresas que han presentado trabajadores con Covid-19.

Por su parte, en consideración a las últimas modificaciones al cuerpo normativo que rige al sistema del seguro de la Ley N°16.744, se han programado fiscalizaciones a la aplicación de los Estudios de Puesto de Trabajo y proceso de calificación en enfermedades profesionales, lo cual se considera relevante a efectos de dar certeza al sistema y a los trabajadores respecto a estándares únicos en la calificación de patologías laborales.

De igual manera, ha sido relevante incluir fiscalizaciones vinculadas a procesos de evaluación de incapacidad que aplican las entidades considerando el cumplimiento de las instrucciones establecidas al efecto.

Con las acciones indicadas en conjunto con el Plan de Fiscalización para el 2022, se espera contribuir a un correcto funcionamiento del Seguro, con prestadores que comprendan la responsabilidad, deberes y rol que deben cumplir en su calidad de organismos administradores del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	40
.Anexo 2: Recursos Humanos	44
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	53
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	55
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	56
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	56
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	57
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	59
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	60
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	62
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	63
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	65

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°16.395 de 1966, modificada por la Ley N° 20.691 del 14 de octubre de 2013.

Misión Institucional

Garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
2	Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
3	Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados.
4	Modernizar el Sistema de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
5	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
6	Reformar y mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
7	Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.
2	Perfeccionar la regulación, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, para propiciar el correcto acceso a los derechos de la seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.
3	Promover los derechos y beneficios de los regímenes de la seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas.
4	Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.
5	Impulsar el desarrollo organizacional, a través de mejoras continuas en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo el bienestar en los ambientes laborales y una cultura de servicio público y de innovación.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Fiscalización	Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.	1, 2
2	Regulación.	Corresponde a la dictación de Circulares, Instrucciones y Resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, en tanto sean necesarias para el ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la ley orgánica a esta Superintendencia.	2
3	Dictámenes.	Corresponde a la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.	4, 2, 1
4	Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social.	Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.	2, 1

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
5	Difusión de derechos y beneficios de seguridad social.	Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Superintendencia, a través de la realización de seminarios, charlas, cursos y publicaciones de prensa, estudios, estadísticas e investigaciones, en medios digitales.	3
6	Estudios, estadísticas e investigaciones.	Corresponde a la elaboración y actualización de estudios, estadísticas e investigaciones referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia.	3
7	Asesoría técnica	Corresponde al análisis normativo y/o técnico realizado por la Superintendencia en materias de su competencia, que sea solicitada por otras Instituciones Públicas y Organismos Internacionales.	2, 1
8	Modernización Institucional	Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.	5
9	Atención de Personas	Corresponde a la atención de personas naturales y jurídicas, efectuadas a través de los canales presenciales y remotos de la Superintendencia, bajo estrictos estándares de calidad, oportunidad y cercanía.	4, 5

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Organismos con administración delegada de la Ley N°16.744	5
2	Administradoras de Fondos de Pensiones	6
3	Cajas de Compensación de Asignación Familiar	4
4	Comisiones de medicina preventiva e invalidez incluidas las subcomisiones de las SEREMIS de Salud	31
5	Población protegida por los diferentes regímenes de Seguridad Social supervigilados por esta Superintendencia	19.107.216
6	Instituciones de Salud Previsional	12
7	Municipalidades	345
8	Compañías de Seguro	18
9	Organismos Administradores de la Ley N° 16.744	4
10	Servicios de Bienestar del Sector Público	155
11	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Sector Público	1.328
12	Universidades Estatales	18
13	Organismos Internacionales	8
14	Ministerios del sector público y servicios relacionados	292

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

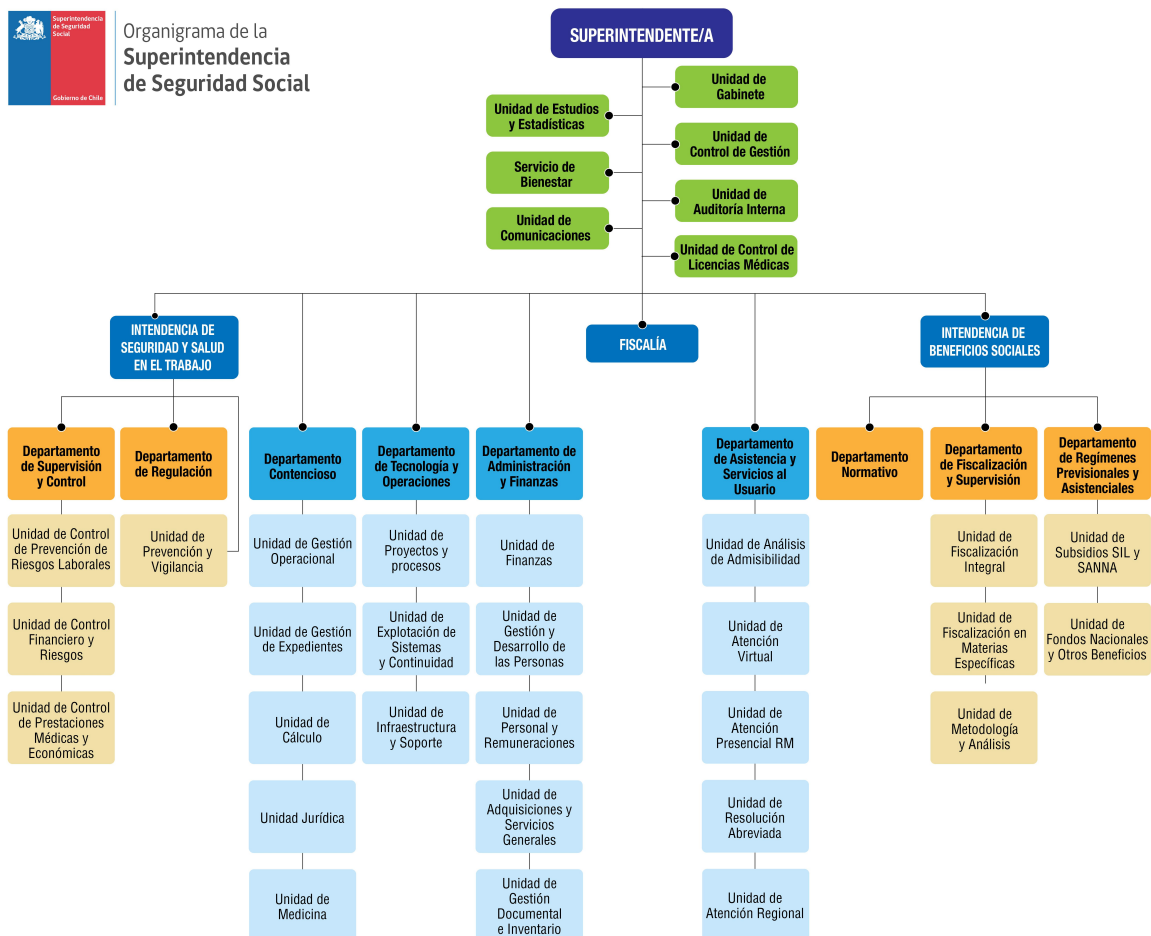


(*): Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Organigrama de la Superintendencia de Seguridad Social



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Superintendente de Seguridad Social	María Soledad Ramírez Herrera
Fiscal	Ana Patricia Soto Altamirano
Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo	Pamela Alejandra Gana Cornejo
Intendente de Beneficios Sociales	César Claudio Rodríguez Rojas

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	153	93.87%	121	91.67%	274
Planta	10	6.13%	11	8.33%	21
Total	163	100.00%	132	100.00%	295

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Directivos	5	3.07%	3	2.27%	8
Profesionales	82	50.31%	90	68.18%	172
Administrativos	43	26.38%	16	12.12%	59
Total	163	100.00%	132	100.00%	295

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	23	14.11%	13	9.85%	36
ENTRE 35 y 44 AÑOS	34	20.86%	43	32.58%	77
ENTRE 45 y 54 AÑOS	53	32.52%	34	25.76%	87
ENTRE 55 y 59 AÑOS	19	11.66%	20	15.15%	39
ENTRE 60 y 64 AÑOS	15	9.20%	8	6.06%	23
65 Y MÁS AÑOS	19	11.66%	14	10.61%	33
Total	163	100.00%	132	100.00%	295

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	11	100.00%	10	76.92%	21
Suplente	0	0%	3	23.08%	3
Total	11	100.00%	13	100.00%	24

Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	9.09%	0	0%	1
Profesionales	10	90.91%	11	84.62%	21
Administrativos	0	0%	2	15.38%	2
Total	11	100.00%	13	100.00%	24

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	1	9.09%	2	20.00%	3
Más de un año y hasta 2 años	4	36.36%	2	20.00%	6
Más de 2 y hasta 3 años	3	27.27%	4	40.00%	7
Más de 3 años	3	27.27%	2	20.00%	5
Total	11	100.00%	10	100.00%	21

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	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	2	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	18	4	13
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	11,11%	25,00%	0,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	1	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	1	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	100,00%	None%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	4	4
(b) Total dotación efectiva año t	294	294	294
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,06%	1,36%	4,07%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	2	5
Otros retiros voluntarios año t	0	1	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	1	6

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	9%	4%	12%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	18	4	13
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	4	12
Porcentaje de recuperación (a/b)	200,00%	100,00%	108,33%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	22	21	21
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	27	13	3
(b) Total Contratos efectivos año t	272	273	274
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	9,93%	4,76%	1,09%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	222	202	259
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	75,51%	68,71%	87,80%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	246960	133632	75924
(b) Total de participantes capacitados año t	504	576	999
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	490,00	232,00	76,00

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	7	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	39	42	48
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	17,95%	4,76%	4,17%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	192.25	155.08	237.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
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	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	82.66	75.66	52.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
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	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	4.16	0	0.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)		0,00	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	455.08	82.25	16.917
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)			

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	264	273	270
Lista 2	1	0	1
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	265	274	271
(b) Total Dotación Efectiva año t	294	294	295
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	90.14%	93.20%	91.86%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	No	No	No

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	18	4	13
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	50,00%	30,77%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	7	8
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,00%	28,57%	50,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	7	8	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	7	8
Porcentaje (a/b)	175,00%	114,29%	75,00%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 96,4%

Asesoría técnica

Porcentaje de informes de asesorías técnicas respondidas por SUSESO respecto del total solicitado en el año t.

Fórmula de cálculo: N° informes de asesorías técnicas respondidas en el año t / N° total de informes de asesorías técnicas solicitadas en el año t

Variabes	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	100,00	100,00	100,00	102,00	100,00	100,0%
N° informes de asesorías técnicas respondidas en el año t	4,00	5,00	78,00	121,00	40,00	
N° total de informes de asesorías técnicas solicitadas en el año t	4,00	5,00	78,00	119,00	40,00	

Dictámenes.

Porcentaje de reclamaciones de salud laboral y salud común, resueltas en a lo más 30 días hábiles en el año t.

Fórmula de cálculo: N° de reclamaciones de salud laboral y salud común resueltas en a lo más 30 días hábiles, en el año t / N° de reclamaciones de salud laboral y salud común resueltas en el año t

Variabes	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	41,00	28,00	76,00	67,00	75,00	89,3%
N° de reclamaciones de salud laboral y salud común resueltas en a lo más 30 días hábiles, en el año t	21241,00	18183,00	86901,00	106080,00	73400,00	
N° de reclamaciones de salud laboral y salud común resueltas en el año t	51857,00	65558,00	114819,00	158576,00	97500,00	

Porcentaje de Circulares publicadas que fueron sometidas a un proceso de consulta pública, respecto del total de Circulares publicadas en el año t.

Fórmula de cálculo: N° de circulares publicadas en el año t y que fueron sometidas a un proceso de consulta pública / N° total de circulares publicadas en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	42,20	42,00	0,00	71,80	50,00	100,0%
N° de circulares publicadas en el año t y que fueron sometidas a un proceso de consulta pública	19,00	29,00		51,00	35,00	
N° total de circulares publicadas en el año t	45,00	69,00		71,00	70,00	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
------------	-------------------	-------------------------

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

Cuadro 8: Programas e Instituciones Evaluadas

Tipo de la evaluación	Programa/ Institución	Año	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/ NO)
EI	Asignación Familiar	2.021	En curso	18.929.562		Sí

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
 Servicio: Superintendencia de Seguridad Social

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	1	15	15
2.- Eficiencia Institucional	3	25	25
3.- Calidad de Servicio	4	60	60
Total	8	100	100

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					15%	15%
1	Medidas de Equidad de Género	37,5 %	37.50 % (3.0 /8.0)*100	100.00 %	15 %	15%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					25%	25%
2	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	143,00 %	137.12 % (3946857.00 / 2878316.00)*100	104.29 %	5 %	5%
3	Licitación con dos o menos ofertas	40,0 %	17.60 % (3.0 /17.0)*100	227.27 %	5 %	5%
4	Índice de eficiencia energética.	Medir	50.95 kWh/m2 176495.81 /3464.00	Cumple	15 %	15%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					60%	60%
5	Porcentaje de reclamaciones de salud laboral y salud común, resueltas en a lo más 30 días hábiles en el año t.	75 %	67.00 % (106080 / 158576)*100	89.33 %	5 %	5%

N°	Indicador	Compromiso Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
6	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	Medir	79.62 % (15427.00 / 19377.00) * 100	Cumple	20 %	20%
7	Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución	Medir	20.00 % 54 -34	Cumple	20 %	20%
8	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	100,00 %	100.00 % (25.00 / 25.00) * 100	100.00 %	15 %	15%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Elaboración de un Protocolo de reclutamiento y selección de personas con perspectiva de género. El protocolo fue aprobado por resolución y fue difundido, lo que no solo constituyó un hito muy relevante en sí mismo, sino que sienta un precedente en cuanto a la relevancia de abordar el tema de género desde una perspectiva amplia y que involucre la mayor cantidad de procesos posibles, apuntando a su transversalización. Con este instrumento, la institución se asegura que en los procesos de reclutamiento y selección no existan barreras de entrada para que tanto mujeres y hombres puedan optar a cargos de distintos niveles jerárquicos. Sin lugar a dudas, este es un paso importante en la disminución de barreras en este tipo de proceso. Seguiremos avanzando para que la perspectiva de género sea transversal en la SUSESO y abarque nuevos procesos.
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Capacitación a personas claves de la Institución: La capacitación se realizó de acuerdo al cronograma establecido y tuvo una activa participación de todas las personas inscritas, gracias a la facilidad brindada por la virtualidad y el interés en la materia impartida, crearon un ambiente rico en aprendizajes. Al finalizar el curso, se debió entregar un trabajo final y exponerlo lo que contribuyó a crear la maqueta del Protocolo de reclutamiento y selección con perspectiva de género.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Creación del Plan de Comunicaciones internas y externas con perspectiva de género. Al crear un Plan de Comunicaciones con perspectiva de género se aseguró que todos los comunicados tuvieran perspectiva de género, utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo. Teniendo estos elementos a la vista, se adecuaron los mensajes comunicados, procurando una idea global de igualdad entre hombres y mujeres, basado en la transversalidad de género. La perspectiva de género se entendió en este Plan como una estrategia para analizar los ámbitos comunicativos, y ayudó a actualizar y reformular aquellos aspectos que no respondieran a la igualdad de trato y la promoción de la igualdad de oportunidades, verificando que tanto el uso de imágenes (fotografías e infografías), lenguaje y la información entregada estuviera bajo estos criterios.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

Boletín: 8573-13

Descripción El proyecto de ley se propone fortalecer y modernizar la administración de las Mutualidades de empleadores y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados. Además, regula las inversiones de sus fondos de reservas, y establece normas de intervención de las Mutualidades en caso que la autoridad lo estime pertinente

Objetivo Hacer exigible a las Mutualidades de Empleadores los mejores estándares de organización y gestión.

Fecha de ingreso:	2012-09-06
Estado de tramitación:	Segundo trámite constitucional
Beneficiarios directos:	Trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras.

Boletín: 8971-13

Descripción El proyecto de ley propone perfeccionar y modernizar nuestro sistema de seguridad laboral, fortaleciendo la gestión preventiva, definiendo con mayor claridad los roles y responsabilidades de los organismos gestores de la ley N°16.744, de los empleadores y de los trabajadores, y mejorando la eficacia y eficiencia de la actividad fiscalizadora del Estado en esta área

Objetivo Modernizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo existente en Chile, con especial énfasis en la prevención de riesgos.

Fecha de ingreso:	2013-06-04
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional
Beneficiarios directos:	Trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

N° Ley: 21.351

Fecha de promulgación: 2021-06-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-14

Materia: MODIFICA LA LEY N° 21.247, OTORGANDO PRESTACIONES EXCEPCIONALES A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES, INDEPENDIENTES Y DEL SECTOR PÚBLICO QUE HAN HECHO USO DE UNA O MÁS LICENCIAS MÉDICAS PREVENTIVAS PARENTALES EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

N° Ley: 21.342

Fecha de promulgación: 2021-05-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-01

Materia: ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA

N° Ley: 21.337

Fecha de promulgación: 2021-05-17

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-04

Materia: ESTABLECE LA CALIDAD RECÍPROCA DE CARGA FAMILIAR ENTRE AMBOS CÓNYUGES, PARA EFECTOS DE LAS PRESTACIONES QUE INDICA

N° Ley: 21.360

Fecha de promulgación: 2021-07-05

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-07-12

Materia: REAJUSTA EL MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL, ASÍ COMO LA ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL, Y EL SUBSIDIO FAMILIAR, Y OTORGA AYUDAS EXTRAORDINARIAS PARA LAS FAMILIAS EN CONTEXTO DEL COVID-19

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021

La Superintendencia no recibió premios ni reconocimientos durante el año 2021.