

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2011

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

Índice

Carta de la Ministra del Trabajo y Previsión Social

1. Resumen Ejecutivo	5
2. Resultados de la Gestión año 2011	11
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios	11
3. Desafíos para el año 2012	16
4. Anexos	20
Anexo 1: Identificación de la Institución	21
Anexo 2: Recursos Humanos	26
Anexo 3: Recursos Financieros	34
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011	42
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	44
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	51
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011	52
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	53
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	54

Carta de la Ministra del Trabajo y Previsión Social

Durante el año 2011 la Subsecretaría de Previsión Social, en respuesta a los lineamientos entregados por el Supremo Gobierno, dedicó gran parte de sus recursos y capacidades al logro de dos objetivos fundamentales.

En primer término, se abocó a desarrollar un completo programa orientado a modernizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, materia de primera importancia y con metas precisas en términos de reducción de accidentes y fatalidades laborales. Para avanzar en el cumplimiento de estas metas, durante el primer semestre se trabajó en la revisión exhaustiva de los procedimientos y las normas vigentes, condición necesaria para, luego, durante el segundo semestre, iniciar la fase de modificación de la institucionalidad; todo lo cual se ha traducido en un conjunto de normas, algunas ya aprobadas y otras en proceso de aprobación. Entre las primeras se encuentra la creación del Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo y del Consejo Consultivo para la Seguridad Laboral. Ambas instancias se crearon hacia fines del 2011 y ya se encuentran constituidas y cumpliendo sus funciones, de acuerdo a lo dispuesto. Este Ministerio agradece la dedicación de sus miembros y su aporte a las metas establecidas.

En segundo término, durante el año 2011 los esfuerzos de la Subsecretaría de Previsión Social estuvieron dedicados a mejorar los procesos y sistemas que soportan el servicio entregado a los beneficiarios de las políticas y programas previsionales del Ministerio. Para satisfacción de los millones de ciudadanos que mensualmente se relacionan con las diversas entidades del sector, en este ámbito se lograron cambios significativos, por ejemplo, la instalación de una nueva red de servicios para los beneficiarios del Instituto de Previsión Social.

También en este ámbito, se completó el proyecto "Ventana Laboral y Previsional", con el cual se logró integrar en una página web la oferta de productos, servicios y beneficios previsionales que el Estado ofrece a los ciudadanos, proyecto que durante el segundo semestre se incorporó a ChileAtiende.

Se dio cumplimiento también a lo comprometido por el Gobierno de S.E. el Presidente Sebastián Piñera en cuanto al pago del "Bono de Bodas de Oro". Es así como durante el 2011 se promulgó la ley que instituye este bono para los matrimonios que cumplen 50 años. Del mismo modo, se dio cumplimiento a la devolución del 7% de cotización de salud a los pensionados del pilar solidario. La implementación de los procesos de postulación y de pago de estos beneficios fueron coordinados por este Ministerio, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, conjuntamente con las entidades del sector.

Cabe destacar la importancia dada por la Subsecretaría a la implementación, a partir del 1° de julio de 2011, del aumento de cobertura y de beneficios del pilar solidario. Efectivamente, a partir de dicha fecha se implementó una nueva etapa de la ley N° 20.255, la cual aumentó la pensión máxima con aporte solidario y amplió la cobertura de la pensión básica solidaria y del aporte

previsional solidario del 55% de las familias más pobres de la población al 60% de éstas. Lo anterior ha permitido que más de 420.000 pensionados con pensiones inferiores a \$255.000 se estén beneficiando con estas medidas.

Todo lo anterior fue posible gracias al trabajo realizado por el equipo que conforma la Subsecretaría de Previsión Social, a quien reconozco y agradezco su aporte, dedicación y gran vocación de servicio.


EVELYN MATTHEI FORNET
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



1. Resumen Ejecutivo

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión fundamental estudiar, evaluar y proponer políticas previsionales para el Estado de Chile, velando por su cumplimiento y aplicación a través de la coordinación de las instituciones que participan en el sector y de la ejecución de programas de educación previsional; todo ello con estricto apego a las normas y leyes que rigen nuestro actuar y, sobre todo, con una preocupación especial por las personas beneficiarias de su labor.

La Subsecretaría de Previsión Social depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A través de ella se vinculan con el Poder Ejecutivo la Superintendencia de Pensiones (SUPEN); la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); el Instituto de Previsión Social (IPS); el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA); y la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA)

Esta Subsecretaría se organiza estructuralmente a través de Direcciones, Área y Unidades, unas con responsabilidades de línea en el ámbito propio de las funciones de la Subsecretaría, en tanto otras con responsabilidades de apoyo a la gestión. Las Direcciones son: Gabinete; Asesoría Legislativa y Coordinación Internacional; Dirección de Estudios Previsionales; Dirección de Educación Previsional; Dirección de Coordinación Institucional; Dirección Jurídica; y Dirección de Administración y Finanzas. Integra también la Subsecretaría el Área de Tecnologías de la Información, y un equipo de Asesoría en materias previsionales. De esta organización superior dependen 17 unidades funcionales, por medio de las cuales se desarrollan las actividades habituales de la Subsecretaría.

Además de las funciones descritas, la Subsecretaría de Previsión Social otorga el soporte técnico y administrativo al funcionamiento del Comité Usuarios del Sistema de Pensiones y del Consejo Consultivo Previsional, ambos creados por la Ley N° 20.255, de 2008, y del Comité de Ministros para la Seguridad Laboral y del Consejo Consultivo para la Seguridad Laboral, ambos órganos recientemente creados durante el ejercicio 2011 por disposición presidencial, como parte del proceso de modernización de la Seguridad Laboral en Chile.

La Subsecretaría de Previsión Social cuenta con 86 funcionarios, profesionales, técnicos y administrativos, que se ubican geográficamente en la Región Metropolitana en el edificio institucional del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Huérfanos 1273, ocupando los pisos 8, 9, 10 y 14. La Subsecretaría de Previsión Social es representada en las Regiones por las Secretarías Regionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las prioridades gubernamentales de la Subsecretaría de Previsión Social para el año 2011 fueron: i) más y mejor información sobre derechos y deberes de los ciudadanos sobre su previsión; ii) un sistema previsional que cubra a todos los trabajadores y dé cuenta de las diversas realidades laborales de nuestro país; iii) la actualización de la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, particularmente, en materia de prevención de riesgos y aumento de cobertura; iv) la

implementación y perfeccionamiento de la reforma previsional; y v) el mejoramiento del funcionamiento del Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Resumen de Logros de la Subsecretaría de Previsión Social 2011

Durante el año 2011, las capacidades institucionales se enfocaron, principalmente, en los cambios necesarios de introducir al marco regulatorio y administrativo para avanzar decididamente en la modernización de la seguridad laboral y en mejorar los procesos y sistemas de otorgamiento de servicios a los beneficiarios de los programas y políticas previsionales.

Proceso de Modernización de la Seguridad Laboral: Se implementaron diversas líneas de trabajo, en los ámbitos legislativo, administrativo y regional, conjuntamente con la Superintendencia de Seguridad Social, entre las cuales cabe destacar:

- Se ratificó el Convenio 187 de la OIT, estableciéndose un marco para la seguridad y salud en el trabajo de manera de promover la mejora continua en la materia, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Por primera vez en su historia, el Estado chileno se compromete frente a los actores sociales y la comunidad internacional, no sólo a tener más y mejores empleos, sino que también a contar con puestos de trabajo sanos y seguros, a través de Políticas Públicas, participación tripartita y con sistema de salud laboral eficiente que evite o reduzca progresivamente los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Se creó el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, formado por los Ministros cuyos sectores económicos presentan mayores riesgos e índices de accidentabilidad. Su función principal es dar asesoría permanente al Presidente de la República en la formulación de lineamientos y políticas en seguridad y salud en el trabajo.
- Se creó el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de expertos en seguridad y salud laboral y representantes del mundo empresarial y de los trabajadores, siendo su labor principal entregar su opinión fundada al Presidente de la República para la fijación de directrices y normas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Se envió al Congreso el proyecto de ley de reforma a la Superintendencia de Seguridad Social, que busca fortalecer su rol, introducir cambios en su estructura con la creación de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo e incorporarla al Servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, para el nombramiento de los funcionarios de los dos primeros niveles jerárquicos.

Ventana Laboral y Previsional: La Subsecretaría de Previsión desarrolló un sitio institucional que centralizó la oferta de productos, servicios y beneficios previsionales que el Estado ofrece a los ciudadanos en todas las etapas de su ciclo laboral al estilo de uno modelo de “ventanilla única”. Este portal web permitió acceder en forma rápida y cercana a los servicios que todas las instituciones dependientes del Ministerio del Trabajo ofrecen a los ciudadanos. Durante el segundo semestre del

año, el Ministerio Secretaría General de Presidencia solicitó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social la integración de los proyectos "Ventana Laboral y Previsional" y "Red Multiservicios del Instituto de Previsión Social" a otros proyectos de modernización del Estado, integrándolos al proyecto multiservicios – multicanal de prestación de servicios a los ciudadanos "**ChileAtiende**". Cabe destacar el gran apoyo que ha significado para este proyecto la participación del IPS.

Nuevos Centros de Pago del Instituto de Previsión Social: Como resultado de una licitación pública, a partir de mayo de 2011 el IPS cambió los lugares de pago de beneficios y pensiones para más de 2 millones de personas. Como resultado se abrieron 213 nuevas sucursales habilitadas por la CCAF Los Héroes para el pago de beneficios del Instituto.

Plataforma de Atención Ciudadana: Inició su operación una plataforma que vincula a esta Subsecretaría con los demás servicios del sector previsión, a través de la cual se transfieren consultas y respuestas entre instituciones en menor tiempo para beneficio de los ciudadanos. Así, este avance tecnológico permitió que en el año 2011 de las más de 1.000 consultas resueltas, el 95% se respondiera dentro del plazo máximo acordado entre las instituciones del sector previsional, esto es menos de 30 días, y el 68% lo hiciera en un plazo menor a 5 días.

Bono de Bodas de Oro: La implementación de los procesos de postulación y pago de este Bono fueron coordinados por la Subsecretaría de Previsión Social. Se pagaron más de 70.000 Bonos de Bodas de Oro a lo largo de todo Chile, superando las expectativas generadas al inicio de la entrada en vigencia del beneficio, que estimaba 62.000 posibles beneficiarios.

Devolución del 7% de Cotización de Salud a los Pensionados del Pilar Solidario: Se diseñó un proceso de concesión que no requiriera de postulación alguna, sino que se realizaba automáticamente a todas las personas que calificaran para recibirlo, colocando un estándar de modernización al proceso, pionero en los servicios del Estado. Este proceso benefició a más de 700.000 pensionados.

Independientes Obligados a Cotizar: Durante el año 2011, la Subsecretaría de Previsión Social lideró el trabajo de generación de los reglamentos que norman la aplicación de la Ley N° 20.255, en cuanto obliga a cotizar a los trabajadores independientes que perciben honorarios, en un proceso gradual entre el 2012 y el 2015, y a establecer los mecanismos de información oportuna a los ciudadanos que estén afectos a esta ley.

Programa Nacional de Charlas Educativas "Tus Boletas de Honorarios Ahora Cuentan para Tu Previsión": En consecuencia con lo anterior, la Subsecretaría de Previsión Social informó y educó sobre los beneficios, derechos y deberes que otorga el sistema de pensiones chileno en lo que respecta a la cotización de trabajadores que emiten boletas de honorarios. Con este propósito, el 19 de octubre de 2011 se dió inicio en la región de Arica al Programa Nacional de Charlas Educativas "Tus Boletas de Honorarios Ahora Cuentan para tu Previsión", realizándose 67 charlas en todo el país donde participó un total de 2.362 personas, principalmente líderes de agrupaciones de trabajadores que emiten boletas de honorarios.

Tercer Concurso del Fondo para la Educación Previsional: Durante el año 2011, se implementó el III Concurso del Fondo para la Educación Previsional. El monto total de recursos disponibles para el Concurso fue de \$1.533 millones. El monto máximo al que pudieron postular las instituciones fue de \$10 millones por proyecto, en el caso de las personas naturales u organizaciones reguladas por la Ley N°19.418; y \$130 millones por proyecto, en el caso de las personas jurídicas públicas y privadas con y sin fines de lucro. En esta oportunidad, se financiaron 23 proyectos, por un total de \$1.487 millones.

Estudio Diagnóstico del Sistema de las Fuerzas Armadas: La Subsecretaría de Previsión Social entregó a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos un informe del sistema previsional de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y Gendarmería de Chile, elaborado conjuntamente con la Dirección de Presupuestos. El informe representa un diagnóstico del sistema previsional de las Fuerzas Armadas, basado en una revisión de su normativa, institucionalidad, funcionamiento y monto de los beneficios y gasto fiscal. En consideración a la importancia de los recursos fiscales involucrados en el sistema previsional y a la necesidad de una revisión y actualización de dichos sistemas, el presente estudio resulta de gran relevancia, pues provee de un punto de partida para el análisis de ajustes que permitan un uso más eficiente de los recursos y eviten incentivos incorrectos en la utilización de los beneficios.

Desafíos para el año 2012

Durante el año 2012, uno de los principales desafíos de la Subsecretaría es completar el proceso de modernización del sistema de Seguridad Laboral. Para ello se está trabajando un conjunto de cambios a la legislación vigente orientada a actualizar y perfeccionar el seguro de accidentes laborales y la institucionalidad vigente. En particular, durante el año se terminaran de preparar proyectos que modifica la Ley N° 16.744, el cual pone especial énfasis en la perfección del sistema de prevención de riesgos profesionales.

Adicionalmente, se preparará una modificación del Estatuto Orgánico de las Mutuales, para aumentar la transparencia e información. En lo principal, el proyecto que perfecciona su gestión, y aumenta las facultades fiscalizadoras de la Superintendencia de Seguridad Social y moderniza el Estatuto Orgánico de estas entidades, adaptándolo a los nuevos requerimientos que supone la modificación de la ley N° 16.744. Del mismo modo, se modificará el Código del Trabajo para fortalecer la fiscalización en seguridad laboral. Actualmente las facultades fiscalizadoras y sancionatorias en materias de seguridad y salud laboral se encuentran distribuidas en una gran cantidad de organismos públicos, que no siempre actúan coordinadamente, lo que le resta eficiencia a estas labores.

También en este ámbito, se trabaja en la definición de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo así con el Convenio 187 sobre "Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que recomienda la implementación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En la elaboración de esta política se invitara a participar a representantes de trabajadores, empleadores, organismos administradores de la ley 16.744, instituciones públicas

vinculadas al tema y especialistas, para lo cual la propuesta se someterá a consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

En materia de estudios se realizará la 5ª Encuesta de Protección Social, esta es una encuesta longitudinal de tipo panel, que indaga en las materias relativas a la protección social, sirviendo como elemento para el diagnóstico, desarrollo y evaluación de políticas pública en este ámbito. La Encuesta de Protección Social es la mayor encuesta panel en Chile, con una muestra aproximada de 20.000 personas distribuidas en todas las regiones del país.

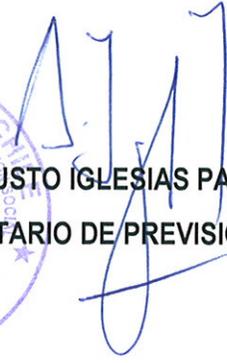
Entre los desafíos principales del año 2012 también está continuar perfeccionando el sistema de pensiones. En este ámbito, se debe resolver la licitación del seguro de cesantía. Corresponde también la implementación de la segunda adjudicación de AFP para los nuevos afiliados a partir de agosto de 2012. Por su parte las Administradoras de Fondos de Pensiones deben licitar el seguro de invalidez y sobrevivencia, según lo establece la ley.

La Subsecretaría continuará también trabajando en la incorporación de trabajadores independientes. La Ley N° 20.255 estableció que los trabajadores a honorarios estarán obligados a realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y salud. Esta obligación se implementará de manera gradual. Durante los años 2012, 2013 y 2014, los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo, salvo que manifiesten expresamente, lo contrario. Para el primer año, la manifestación de voluntad de no cotizar se podrá realizar en el sitio web del SII, a partir de junio del 2012 hasta abril del 2013. A partir de enero del año 2015, la obligación de cotizar no admitirá excepción y todos los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo por el 100% de su renta imponible anual. A partir del 2018, deberán hacerlo también para salud.

El pago de cotizaciones les permitirá acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes, es decir, seguridad en el trabajo, pensiones de vejez e invalidez y, en caso de fallecimiento, pago de la cuota mortuoria y de pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios, y en caso de enfermedad, a subsidios de incapacidad laboral y atención médica. Además, tendrán derecho a asignación familiar. Así, cotizando regularmente al Sistema Previsional, miles de trabajadores a honorarios y sus familias tendrán protección económica frente a diversos riesgos y circunstancias de la vida. Esta medida afecta a los trabajadores a honorarios cuya renta imponible en el año sea igual o mayor a un ingreso mínimo mensual vigente en diciembre del año al que correspondan las rentas, y que, a 1 de enero del año 2012, tengan menos de 55 años de edad los hombres, y 50 años de edad las mujeres.

El Ahorro Previsional Colectivo (APVC), fue introducido en la Reforma al Sistema de Pensiones de 2008. Tiene como objetivo aumentar los ahorros previsionales de trabajadores de ingreso medios y bajos con aportes de empleadores y trabajadores. Sin embargo, la penetración del APVC no ha cumplido con las expectativas. Con el objetivo de aumentar el ahorro previsional de los trabajadores,

la Subsecretaría de Previsión Social estudiará durante el año 2012, las formas que permitirían contar con un régimen de APVC de amplia cobertura.



AUGUSTO IGLESIAS PALAU
SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL



2. Resultados de la Gestión año 2011

2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios.

Modernización de la Seguridad Laboral

Creación del Consejo Consultivo y Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante el ejercicio, se crearon el Comité de Ministros y el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ambas instancias forman parte del proceso de modernización de la seguridad laboral en Chile.

El Comité de Ministros se creó por Decreto Supremo N° 20, del 29 de septiembre del año 2011, e inició su trabajo en el mes de enero del año 2012. Participan en él los Ministerios cuyos sectores económicos presentan mayores riesgos e índices de accidentabilidad, y su función principal es dar asesoría permanente al Presidente de la República en la formulación de lineamientos y políticas en seguridad y salud en el trabajo.

El Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo fue creado por Decreto Supremo N° 19, de la misma fecha, e inició sus funciones en el mes de marzo de 2012. Constituye una instancia permanente de diálogo social y discusión, con la participación de expertos en seguridad y salud laboral y representantes del mundo empresarial y de los trabajadores. Su labor principal es entregar opinión fundada al Presidente de la República para la fijación de directrices y normas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Proyecto Ley Reforma Superintendencia de Seguridad Social en el Congreso.

Este proyecto de ley fortalece el rol de la Superintendencia de Seguridad Social; introduce cambios en su estructura con la creación de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, e incorpora al servicio al Sistema de Alta Dirección Pública, para el nombramiento de los funcionarios de los dos primeros niveles jerárquicos.

Adicionalmente, establece nuevas funciones para la Suseso referidas a la seguridad y salud en el trabajo, e introduce la modernización de sus facultades fiscalizadoras, además de perfeccionar el procedimiento de sanciones de modo de asegurar las garantías constitucionales del debido proceso: auditoría y procedimiento sancionatorio.

El proyecto fue aprobado en Primer Trámite Constitucional ante la Honorable Cámara de Diputados y actualmente se encuentra en Segundo Trámite Constitucional ante el Honorable Senado.

Ratificación Convenio 187 de la OIT: Marco para la seguridad y salud en el trabajo.

Con fecha 24 de abril del año 2011, se ratificó el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio promueve la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo y establece que se debe elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, cuyas funciones son promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en esta materia.

Mesas Regionales y Sectoriales de Seguridad Laboral.

Como parte del proceso de modernización del Sistema de Seguridad Laboral en Chile, se crearon Mesas Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas son lideradas por las Secretarías Regionales Ministeriales de Trabajo y Previsión Social y coordinadas por la Superintendencia de Seguridad Social, y han sido consideradas como instancias de carácter permanente, cuyo objeto principal es permitir que las entidades con responsabilidad en la materia evalúen, periódicamente, las condiciones particulares en cada Región y presenten iniciativas tendientes a mejorarlas.

A la fecha, estas mesas se encuentran constituidas en todas las Regiones y participan en ellas, representantes de reparticiones públicas; representantes regionales de las entidades previsionales administradoras del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; representantes de los trabajadores, de los empleadores, del mundo académico, y de los medios de comunicación regionales.

Modernización del Proceso de Atención y Pago de Beneficios en el Instituto de Previsión Social

Ventana Laboral y Previsional: En el mes de Marzo del 2011, la Subsecretaría de Previsión Social implementó en forma interna una página web que centraliza la oferta de productos, servicios y beneficios que el Estado ofrece a los ciudadanos en todas las etapas de su ciclo laboral, al estilo de un modelo de "ventanilla única". El objetivo de este portal era permitir que los ciudadanos pudieran acceder en forma rápida y cercana a los servicios que ofrecen todas las instituciones dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ChileAtiende: En Mayo del 2011, el Ministerio Secretaría General de Presidencia solicitó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social integrar los proyectos "Ventana Laboral y Previsional" y "Red Multiservicios del IPS", a "ChileAtiende". Este proyecto mantiene la visión de sus antecesores, buscando establecer una red multicanal bajo el modelo de "ventanilla única" que permita al ciudadano encontrar todos los servicios, productos o beneficios que el Estado ofrece en todas las etapas de su ciclo de vida.

En el mes de Noviembre del 2011, el IPS inicia la entrega de los servicios de la Red ChileAtiende en sus 142 oficinas a largo de todo Chile, ofreciendo los servicios de nueve instituciones distintas y los propios del Instituto de Previsión Social. En Enero del 2012, el Presidente de la República S.E. Sebastián Piñera realiza el lanzamiento oficial de ChileAtiende y pone en marcha su portal web. Con esto la red ChileAtiende se extiende a los canales presencial, telefónico y web.

Nuevos Centros de Pago del Instituto de Previsión Social: En el mes de Mayo 2011, y como resultado de una licitación pública, el Instituto de Previsión Social cambió los lugares de pago de beneficios y pensiones para más de 2 millones de personas. Los pagos en sucursales fueron traspasados a la Caja de Compensación de Los Héroes de a partir de esa fecha, habilitándose nuevos locales para prestar este servicio en todo el país. Se abrieron sucursales nuevas en comunas donde el IPS no disponía de un recinto para estos fines. En total, se abrieron 213 nuevas sucursales para el pago de beneficios del IPS. En la Región Metropolitana, 19 de esas sucursales se ubican en comunas que antes no contaban con locales propios, como es el caso de Macul, La Pintana, La Granja, Recoleta, Lo Prado, El Bosque, entre otras.

Además la entidad pagadora de los beneficios administra más de 1.400 puntos de pago en zonas rurales, en lugares como sedes sociales y otros facilitados por la comunidad y los municipios. Esta nueva red de pago trajo importantes beneficios para los usuarios, tales como:

- a) Más sucursales de pago: Se abrieron sucursales de pago en comunas donde antes no había este tipo de servicios. Con el nuevo servicio hay un total de 37 sucursales de pago adicionales. Además, se agregaron 88 puntos de pago rurales adicionales a los existentes con el antiguo proveedor.
- b) Servicios sociales: Para la mayoría de los locales, se recogió la petición de las asociaciones de pensionados de mantener servicios higiénicos, servicios de paramédicos, vigilantes, un buen nivel de seguridad y adecuadas condiciones de luminosidad, entre otros aspectos. También se implementaron sucursales de pago que disponen de salas multiuso para agrupaciones de adultos mayores.
- c) Asistencia médica: Las sucursales de la Región Metropolitana cuentan con servicio de asistencia para emergencias médicas en los locales,
- d) Ampliación de horarios en algunos locales: En el caso de algunas localidades y comunas de Regiones en las que antes se pagaba hasta las 14:00 hrs., se extendió el horario de pago también en las tardes.

Plataforma de Atención Ciudadana: La Subsecretaría de Previsión Social, tiene como función articular soluciones para los casos de usuarios de los que toma conocimiento, por diversos canales, y generar pre - diagnósticos a las unidades pertinentes dentro de la Subsecretaría sobre casos recurrentes cuya solución final requiera efectuar correcciones en la gestión o generar propuestas de

modificación legal. Para el logro de este objetivo, en el transcurso del mes de Febrero del 2011 se colocó en funcionamiento una plataforma que vincula a esta Subsecretaría con los demás servicios, con la designación de funcionarios responsables, quienes a través de esta plataforma transfieren consultas y respuestas en menor tiempo. Así, este avance tecnológico permitió que en el año 2011 de las más de 1.000 consultas resueltas, el 95% fueran respondidas dentro del plazo máximo acordado entre las instituciones del sector previsional es decir, de 30 días, y 78% lo hiciera en un plazo menor a 5 días. Además, esta plataforma cuenta con un repositorio de información de las consultas recibidas que permite realizar análisis de la causalidad de éstas. En este sentido, a fines del año 2011 la Unidad de Atención Ciudadana emitió el primer informe que da cuenta de las temáticas sobre las cuales tratan las consultas recepcionadas y los focos de atención sobre los cuales se debe trabajar,

Bono de Bodas de Oro: En el mes de Mayo del 2011 se promulgó la ley que instituye el Bono de Bodas de Oro para los matrimonios que cumplan 50 años de matrimonio. La implementación de los procesos de postulación y de pago de este Bono fueron coordinados por la Subsecretaría de Previsión Social, participando activamente de esta implementación el IPS, SUSESO y DIPRES. Además, esta Subsecretaría, fue la encargada de liderar la campaña comunicacional que llamaba a postular a los eventuales beneficiados, logrando colocar al aire en este mismo mes de Mayo la campaña "Toda una vida juntos, merece un reconocimiento", con presencia en diversos medios a nivel nacional. Esto ha contribuido a que durante el año 2011 se pagaran más de 70.000 Bonos de Bodas de Oro a lo largo de todo Chile, superando las expectativas generadas al inicio de la entrada en vigencia del beneficio, que estimaba 62.000 posibles beneficiarios para este año.

Devolución del 7% de Cotización de Salud a los Pensionados del Pilar Solidario: En Noviembre del año 2011 entró en vigencia la ley que devuelve la cotización de 7% de salud a los pensionados del pilar solidario con cargo al Estado. La implementación de los procesos de concesión y pago de este beneficio fueron coordinados por la Subsecretaría en conjunto con el IPS, diseñando un proceso de concesión que por primera vez no requiriera de postulación alguna, sino que beneficiaba automáticamente a todas las personas que calificaran para recibirlo, estableciendo un estándar de modernización al proceso pionero en los servicios del Estado.

Independientes Obligados a Cotizar: Durante el año 2011 la Subsecretaría de Previsión Social lideró el trabajo de generación de los reglamentos para la aplicación de la ley que obliga a cotizar a los trabajadores independientes que perciben honorarios, en forma gradual entre el 2012 y el 2015, y a establecer los mecanismos de información oportuna a los ciudadanos afectados a esta ley. Desde la Subsecretaría se lideró también la campaña comunicacional que llamaba a los ciudadanos potencialmente obligados, logrando colocar al aire en el mes de Octubre del 2011 la campaña informativa "Tus Boletas de Honorarios Ahora Cuentan para tu Previsión".

Programa Nacional de Charlas Educativas "Tus Boletas de Honorarios Ahora Cuentan para Tu Previsión": Considerando la obligación señalada, la Subsecretaría de Previsión Social informó

también en forma directa a grupos de trabajadores independientes sobre los beneficios, derechos y deberes que otorga el sistema de pensiones chileno en lo que respecta a la cotización de trabajadores que emiten boletas de honorarios, contribuyendo a aumentar los conocimientos de la población, particularmente, los trabajadores de las 15 regiones del país que se encuentran en esta situación.

Efectivamente, a partir de octubre, se dió inicio en la región de Arica al Programa Nacional de Charlas Educativas "Tus Boletas de Honorarios Ahora Cuentan para tu Previsión", realizándose 67 charlas en todo el país.

El público participante de estas actividades estuvo integrado por personas que trabajan en calidad de honorarios, o que siendo trabajadores dependientes, emiten boletas de honorarios tanto del sector público como privado. En estas 67 charlas, participaron un total de 2.362 personas que emiten boletas de honorarios y líderes gremiales y sindicales. En cada una de estas actividades, junto con los contenidos asociados a la seguridad social para este segmento, se difundió el sitio Web que dispuso la Subsecretaría de Previsión Social para atender los requerimientos de información sobre esta materia.

Fondo para la Educación Previsional: Durante el año 2011, se implementó por tercer año el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, iniciativa tendiente a apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones, con el objetivo de aumentar los conocimientos de la población respecto de las obligaciones y los beneficios previsionales del Sistema de Pensiones en su conjunto, así como de responsabilidades individuales que este conlleva.

El monto total de recursos disponibles para el Concurso fue de \$1.533 millones. El monto máximo al que pudieron postular las instituciones fue de \$10 millones por proyecto, en el caso de las personas naturales u organizaciones reguladas por la Ley N°19.418; y \$130 millones por proyecto, en el caso de las personas jurídicas. En esta oportunidad, se financiaron 23 proyectos, por un total de \$1.487 millones.

La cobertura total establecida para estos 23 proyectos fue más de 531 mil beneficiarios, de los cuales, 107 mil de ellos corresponden a beneficiarios directos, es decir, personas sobre las cuales recayó directamente la acción de educación, promoción o difusión. Estos beneficiarios corresponden, mayoritariamente, a trabajadores independientes o por cuenta propia, trabajadores dependientes y estudiantes de educación media y superior. Los proyectos consideraron la aplicación de diferentes metodologías tales como talleres, programas de formación y capacitaciones presenciales y online, y programas radiales, entre otras.

3. Desafíos para el año 2012

Entre de los desafíos prioritarios que tiene la Subsecretaría de Previsión Social para el año 2012, se pueden destacar los siguientes:

Modernización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a. Proyecto de ley que modifica la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El proyecto pone especial énfasis en el perfeccionamiento del sistema de prevención de riesgos profesionales, para lo cual, entre otras medidas, obliga al empleador a completar una pauta de autoevaluación de su gestión en seguridad y salud; dispone la entrega de mayor capacitación a los trabajadores; obliga a los organismos administradores a realizar actividades permanentes de prevención; fortalece las funciones del Comité Paritario y crea las figuras del Monitor de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo que tienen entre 10 y 25 trabajadores, de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en aquéllos en que se desempeñen 50 o más trabajadores. Adicionalmente, si la entidad empleadora ocupa a más de 100 trabajadores deberá crear un fondo para la formación en seguridad y salud en el trabajo. Por último, el proyecto aumenta las facultades fiscalizadoras de la Superintendencia de Seguridad Social.
- b. Modificación del Estatuto Orgánico de las Mutuales, para modernizar la gestión administrativa y financiera de estas entidades administradoras de la ley 16.744, de acuerdo con los estándares actualmente exigidos a los gobiernos corporativos de las sociedades anónimas e incorporando las buenas prácticas en la materia. Asimismo, se regula en estos organismos el manejo de conflictos de interés y la entrega de información a empresas adherentes, relacionadas, autoridad y público en general, entre otras materias.
- c. Proyecto de modificación del Código del Trabajo para fortalecer la fiscalización en seguridad laboral. Actualmente, las facultades fiscalizadoras y sancionatorias en materias de seguridad y salud laboral se encuentran distribuidas en una gran cantidad de organismos públicos, que no siempre actúan coordinadamente, lo que le resta eficiencia. Este proyecto instituye a la Dirección del Trabajo como el organismo con capacidades especiales en materia de fiscalización de las normas y estándares de seguridad. Además, el proyecto entrega a dicha Dirección la responsabilidad de coordinar la gestión de fiscalización en materia de seguridad laboral a las distintas entidades con este tipo de facultades.
- d. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La definición de una política nacional busca dar cumplimiento a los requerimientos del Convenio 187 de la OIT sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que en lo esencial exige que el país, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, formule, ponga en práctica y reexamine periódicamente una política nacional que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo. Durante el año se elaborará una propuesta que contendrá los elementos centrales de nuestro Sistema Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo, incluyendo normativa de prevención y aseguramiento frente a riesgos laborales e inspección en el trabajo, así como los indicadores de cumplimiento de los objetivos trazados.

Perfeccionamiento del Sistema de Pensiones

a. Implementación Incorporación de Afiliados Independientes. La Ley N° 20.255 estableció que los trabajadores a honorarios estarán obligados a realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y salud. Esta obligación se implementará de manera gradual. Durante los años 2012, 2013 y 2014, los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo, salvo que manifiesten expresamente, lo contrario. El pago de cotizaciones les permitirá acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes, es decir, seguridad en el trabajo, pensiones de vejez e invalidez y, en caso de fallecimiento, pago de la cuota mortuoria y de pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios, y en caso de enfermedad, subsidios de incapacidad laboral y atención médica. Esta medida afecta a los trabajadores a honorarios cuya renta imponible en el año sea igual o mayor a un ingreso mínimo mensual vigente en diciembre del año al que correspondan las rentas, y que al 1° de enero del 2012 tengan menos de cincuenta y cinco años de edad, los hombres, y cincuenta años de edad, las mujeres.

Durante el año 2012, la Subsecretaría de Previsión Social también seguirá liderando la generación de modificaciones legales que normen la aplicación de la ley, así como también la puesta en marcha del proceso de desistimiento de cotizaciones, vigente durante los años 2012 al 2014.

b. Licitación Nuevos Afiliados. La normativa vigente establece la licitación de la administración de las cuentas de capitalización individual de los nuevos afiliados al sistema de pensiones, en que la AFP adjudicataria es la que oferta la menor comisión. La licitación busca incentivar la competencia en precios entre las distintas AFP y lograr menores comisiones para los afiliados. En la segunda licitación, correspondiente al período agosto 2012- julio 2014, realizada en el mes de enero del año 2012, se presentaron ofertas muy competitivas, lo que permitió que el promedio de las ofertas fuese un 43% menor a la comisión promedio vigente. La AFP adjudicataria cobrará una comisión de 0,77%, equivalente a un 67,5% de lo que se cobraba en el período anterior, lo cual implica que los nuevos afiliados al sistema previsional, y todos los que decidan cambiarse a esta AFP, podrán aumentar su salario líquido mensual.

c. Licitación Seguro de Cesantía. La Licitación Pública para la Contratación del Servicio de Administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la Ley N°19.728, se encuentra convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Hacienda. Las Bases fueron aprobadas por Decreto Supremo N°86 y publicadas en el Diario Oficial el 2 de diciembre del año 2011. El servicio comprende la administración de los Fondos de Cesantía, que son el Fondo de Cesantía Solidario y el Fondo de Cesantía, integrado este último por las Cuentas Individuales por Cesantía. La administración de estos fondos comprende los servicios de recaudación de las cotizaciones y aporte, su abono en el Fondo de Cesantía Solidario y en las respectivas Cuentas Individuales por Cesantía, la actualización de éstas, la inversión de los recursos y el otorgamiento y pago de las prestaciones. La sociedad anónima con que se suscriba el contrato de administración

deberá asegurar, durante la vigencia del mismo, la continuidad de la prestación de los servicios, en condiciones de absoluta normalidad y en forma ininterrumpida, y quedará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones.

d. Licitación Seguro de Invalidez y Supervivencia: El Seguro de Invalidez y Supervivencia cubre los eventos de invalidez y muerte a los afiliados al Sistema de AFP. La Ley N° 20.255 establece que las AFP deberán contratar en forma conjunta este seguro a través de una licitación pública. Durante el presente año, las Administradoras deben realizar una nueva licitación, la que se publicaría en abril del 2012.

Implementación de Control de Gestión Sectorial: La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión institucional el estudiar, evaluar y proponer políticas previsionales para el Estado de Chile, velando por su cumplimiento y aplicación a través de la coordinación de las instituciones que participan del sector. En este contexto, la Subsecretaría ha establecido un proceso de control y seguimiento de la ejecución de proyectos y operacionalización de políticas previsionales el cual contempla un sistema de indicadores claves que den cuenta de la gestión institucional de cada una de las entidades del sector previsional. Este conjunto de indicadores, o panel de control, le permitirá evaluar en forma continua la gestión de cada institución del sector e identificar las oportunidades de mejora, con el propósito de articular iniciativas tendientes a su desarrollo.

Implementación Proyecto ChileAtiende en Terreno: La puesta en marcha de la plataforma ChileAtiende a nivel nacional ha significado facilitar el acceso de las personas a los servicios, productos y beneficios del Estado. No obstante lo anterior, este acceso se ve mermado en localidades donde el servicio internet es limitado o la población carece de alfabetización digital. Por otra parte, el IPS posee más de 1.400 puntos de pago en zonas rurales, en lugares tales como sedes sociales y otros, facilitados por la comunidad o los municipios, muchos de los cuales se encuentran en zonas aisladas y remotas.

Devolución del 2% de Cotización de Salud a los Pensionados que no pertenecen al Pilar Solidario, pertenecientes a los 4 primeros quintiles de la población con menores ingresos: A fines del año 2012 entra en vigencia la ley que devuelve parte de la cotización del 7% de salud a los pensionados del pilar solidario con cargo al Estado. Este beneficio consiste en devolver el 2% rebajando la cotización de salud desde un 7% a un 5%. La implementación de los procesos de concesión y pago de este beneficio serán coordinados por la Subsecretaría en conjunto con el Instituto de Previsión Social y la Superintendencia de Pensiones.

Campaña de Información y Difusión Previsional: En el transcurso del año 2012 la Subsecretaría de Previsión Social implementará una Campaña de Difusión sobre los beneficios de cotizar en el Sistema Previsional, orientada a promover cómo esto puede mejorar la calidad de vida de las personas. Del mismo modo, en el segundo semestre del 2012, la Subsecretaría de Previsión Social

implementará una Campaña de Difusión destinada a promover en los trabajadores una cultura de la seguridad laboral, tendiente a instalar la prevención de accidentes en el trabajo como una práctica que va en directa relación con la calidad de vida de los trabajadores.

Implementación de la Política Nacional de Educación Previsional: Se definirá y se comenzará a implementar una Política Nacional de Educación Previsional cuyo objetivo principal es avanzar en la construcción de una cultura previsional en el país, que entregue a la población el conocimiento necesario para adoptar responsablemente las decisiones que le permitan enfrentar de mejor forma los riesgos o contingencias previsionales, facilitando su participación en el Sistema Previsional, y se logre, en el tiempo, aumentos sostenidos en la cobertura del Sistema de Pensiones e incrementos en la densidad de cotizaciones en los distintos sectores de la población.

Elaboración de la 5ª Encuesta de Protección Social 2012: Se trata de una encuesta longitudinal de tipo panel, que indaga en las materias relativas a la protección social, sirviendo como elemento para el diagnóstico, desarrollo y evaluación de políticas pública en este ámbito. Hasta el año 2011 se han realizado cuatro aplicaciones de la Encuesta de Protección Social, en los años 2002, 2004, 2006 y 2009. La Encuesta de Protección Social es la mayor encuesta panel en Chile, con una muestra aproximada de 20.000 personas distribuidas en todas las regiones del país. Los resultados de esta Encuesta han sido utilizados en el ámbito académico de investigación social y sirvieron de base para el diagnóstico realizado por el Consejo Asesor Presidencial de la Reforma Previsional y para el análisis de las propuestas de reforma, pre y post promulgación de la Ley 20.255.

El Ahorro Previsional Colectivo (APVC): fue introducido en la Reforma al Sistema de Pensiones de 2008. Tiene como objetivo aumentar los ahorros previsionales de trabajadores de ingreso medios y bajos con aportes de empleadores y trabajadores. Sin embargo, la penetración del APVC no ha cumplido con las expectativas. Por otra parte, las estimaciones de las pensiones que está otorgando el sistema no parecen suficientes para un segmento importante de la población. Con el objetivo de aumentar el ahorro previsional de los trabajadores, la Subsecretaría de Previsión Social estudiará durante el año 2012, las formas que permitirían contar con un régimen de APVC de amplia cobertura.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

a.- Decreto con Fuerza de Ley N° 25 de 1959, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b.- Decreto Supremo N° 1186 del 24 de septiembre de 1996, del Ministerio de Hacienda.

c.- Ley N° 20.255 del 17 de marzo de 2008, que reforma el sistema de pensiones.

d.- Decreto con Fuerza de Ley N° 01 de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija la planta de personal de la Subsecretaría de Previsión Social.

- Misión Institucional

Estudiar, evaluar y proponer políticas previsionales para el Estado de Chile, velando por su cumplimiento y aplicación a través de la coordinación de las instituciones que participan del sector y de la ejecución de programas de educación previsional; todo ello con estricto apego a las normas y leyes que rigen nuestro actuar y – sobre todo – con una preocupación especial por las personas que benefician nuestra labor.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2011

Número	Descripción
1	Para el año 2011 se considera un gasto total de \$1.026.331.946 miles para beneficios entregados por la Reforma Previsional, lo que implica un incremento de \$ 246.881.789 miles respecto a la Ley de Presupuesto 2010 más Reajustes y Leyes Especiales, lo que significa un 31,7% de crecimiento. Lo anterior contempla el inicio en régimen de la Reforma Previsional a partir de julio de 2011, alcanzando el Sistema de Pensiones Solidarias un 60% de cobertura y una PMAS de \$255.000.
2	La línea programática de beneficios del antiguo sistema previsional considera al IPS, CAPREDENA, Fondo de Medicina Curativa y Dipreca, que representan el 74,3% del total del presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para 2011 se contemplan recursos por \$ 4.418.987.881 miles, lo que implica un incremento de \$ 109.768.527 miles respecto de 2010, es decir, un incremento de 2,5%.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Realizar estudios con el objetivo de evaluar y analizar el sistema previsional e implementar políticas públicas que aumenten la cobertura del sistema de seguridad social chileno.
2	Implementar estrategias de coordinación de las instituciones que participan del sector previsional para informar a la ciudadanía respecto sobre deberes y derechos previsionales.
3	Implementar acciones de participación ciudadana que propicien el aumento del conocimiento de la ciudadanía en materia previsional.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<p>Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de mecanismos operacional y administrativo para implementar el aumento de cobertura del sistema de pensiones solidarias. • Diagnostico del Sistema Previsional de las Fuerzas Armadas: Capredena – Dipreca. • Desarrollo de mecanismos de modernización del Instituto de Previsión Social. • Desarrollo de mecanismos para perfeccionar diseño de multifondos. • Desarrollo de mecanismos para disminuir costos de operación del Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones. • Diseño de mecanismos para incentivar la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional. • Diseño de propuesta de perfeccionamiento a subsidios previsionales. 	1,2
2	<p>Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Protección Social. • Estudios. • Implementación sitio Web de oferta de servicio previsionales y laborales. 	1
3	<p>Difusión y Comunicación en materias de Previsión Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un programa de Educación Previsional para trabajadores/as independientes. • Desarrollo de un modelo de Educación Previsional. • Desarrollo de un mecanismo para mejorar información que entrega las Administradoras de Fondos de Pensiones a los afiliados. • Implementación de un programa de Información y Difusión del Sistema de Pensiones y de Seguridad Social. 	3
4	<p>Fondo de Educación Previsional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de adjudicación del Fondo para la Educación Previsional 2011. • Desarrollo de un mecanismo de control de ejecución del Fondo de Educación Previsional. • Evaluación de impacto del Fondo de Educación Previsional. 	3
5	<p>Convenios Internacionales de Seguridad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de sistema de transmisión Electrónica de datos de Convenios Internacionales de Seguridad Social. 	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

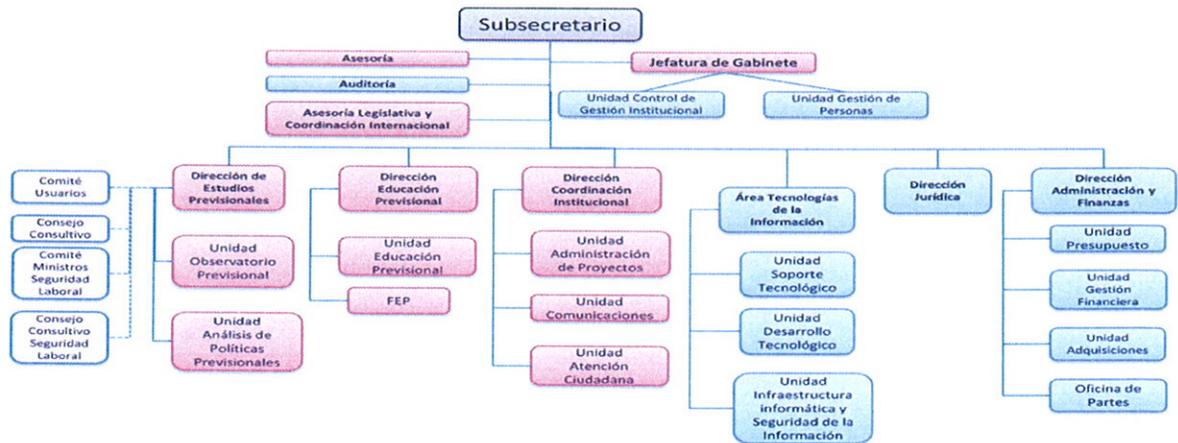
Número	Nombre
1	<p>Trabajadores/as y empleadores/as. Especialmente: Trabajadores/as Independientes. Trabajadores/as de Casa Particular. Jóvenes entre 18 y 35 años (Primeras 24 Cotizaciones). Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social Pensionadas y pensionados del Pilar Solidario. Mujeres afiliadas al sistema de pensiones del DL N° 3.500 Ministra del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones,</p>

Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social); Comisión de Usuarios y Consejo Consultivo Previsional.

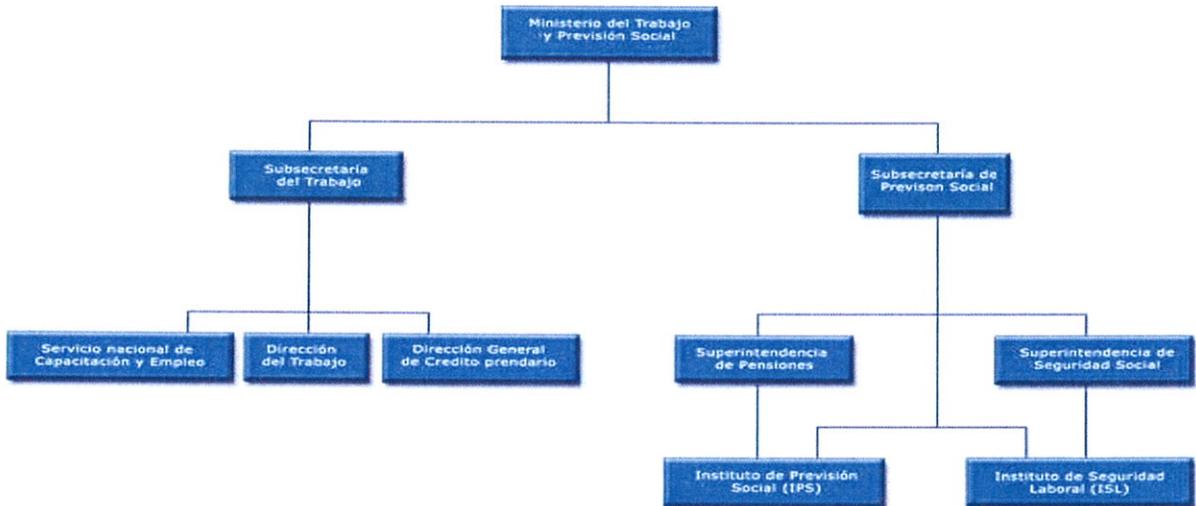
- Trabajadores/as y empleadores/as.
Especialmente: Trabajadores/as Independientes.
Trabajadores/as de Casa Particular.
Jóvenes entre 18 y 35 años (Primeras 24 Cotizaciones).
Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social
- 2 Pensionadas y pensionados del Pilar Solidario.
Mujeres afiliadas al sistema de pensiones del DL N° 3.500
Ministra del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social); Comisión de Usuarios y Consejo Consultivo Previsional.
- Trabajadores/as y empleadores/as.
Especialmente: Trabajadores/as Independientes.
Trabajadores/as de Casa Particular.
Jóvenes entre 18 y 35 años (Primeras 24 Cotizaciones).
Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social
- 3 Pensionadas y pensionados del Pilar Solidario.
Mujeres afiliadas al sistema de pensiones del DL N° 3.500
Ministra del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social); Comisión de Usuarios y Consejo Consultivo Previsional.
- Trabajadores/as y empleadores/as.
Especialmente: Trabajadores/as Independientes.
Trabajadores/as de Casa Particular.
Jóvenes entre 18 y 35 años (Primeras 24 Cotizaciones).
Pensionadas y pensionados del Pilar Solidario.
Mujeres afiliadas al sistema de pensiones del DL N° 3.500
Ministra del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social); Comisión de Usuarios y Consejo Consultivo Previsional.
- 4 Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social
- 5 Ministra del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social); Comisión de Usuarios y Consejo Consultivo Previsional.

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIZACIÓN SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL



Estructura del Ministerio



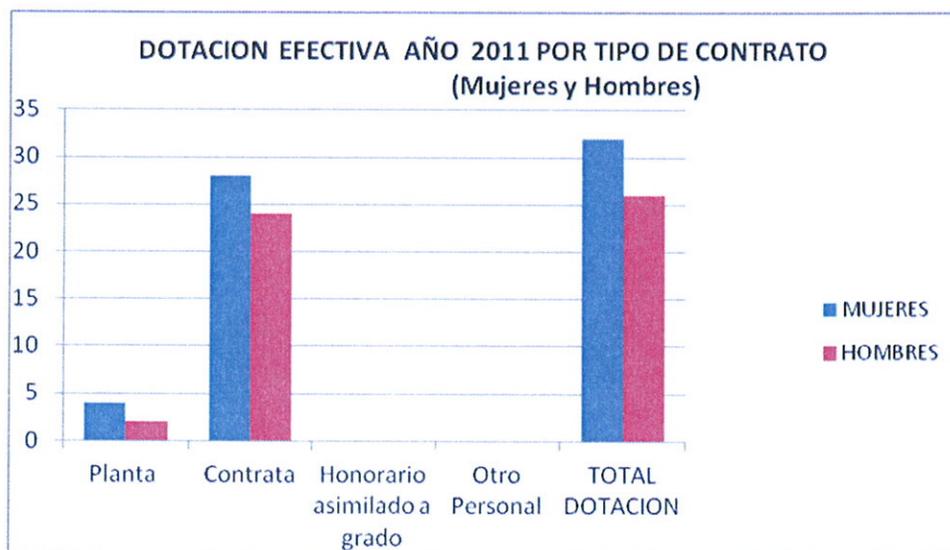
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario de Previsión Social	Augusto Alejandro Iglesias Palau
Jefa de Gabinete	Patricia del Carmen Jaime Veliz
Jefe Asesoría Legislativa y Coordinación Internacional	Pedro Miguel Contador Abraham
Jefe Dirección Jurídica	María Consuelo Maldonado Herrera
Jefe Dirección de Administración y Finanzas.	Maximiliano Benito Molina Duarte
Jefe Dirección de Estudios Previsionales	Mattia Makovec
Jefa Dirección de Educación Previsional	Paulina Valeria Astorga Pino
Jefe Dirección de Coordinación Institucional	Giovanni Alessandro Medina Reyes
Jefe Área Tecnologías de la Información	Gabriel David Muñoz Riquelme

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

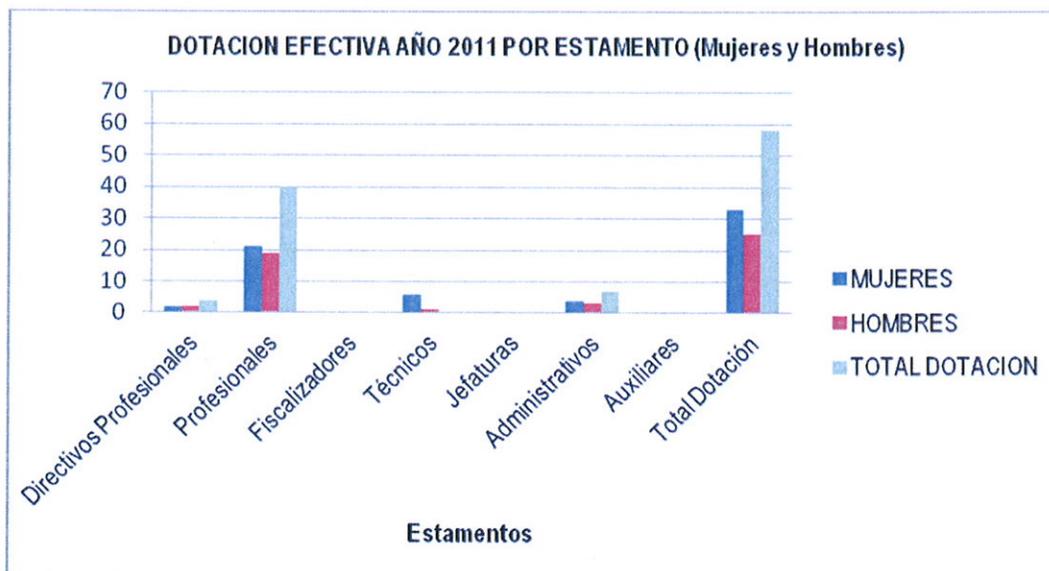
- Dotación Efectiva año 2011¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo de Contrato	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
Planta	4	2	6
Contrata	28	24	52
Honorario asimilado a grado	0	0	0
Otro Personal	0	0	0
Total Dotación	32	26	58

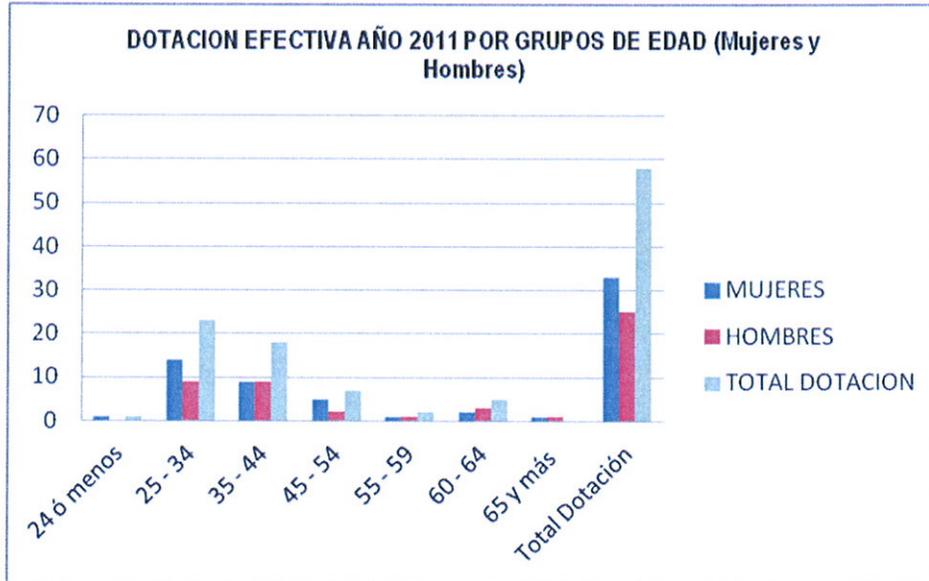
¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2011¹ por Estamento (mujeres y hombres)



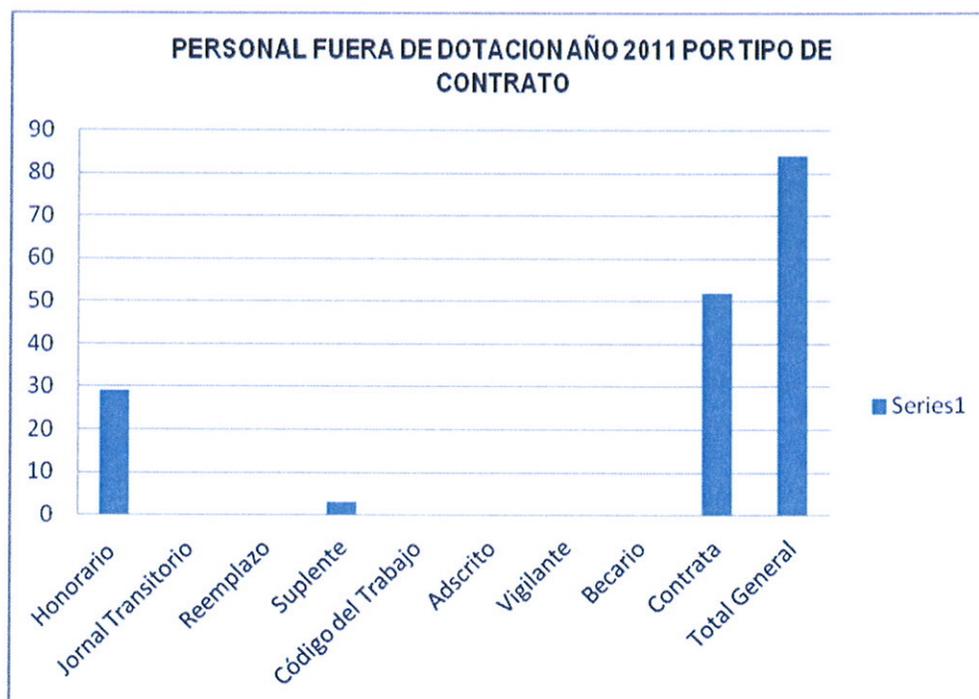
Estamentos	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
Directivos Profesionales	2	2	4
Profesionales	21	19	40
Fiscalizadores	0	0	0
Técnicos	6	1	7
Jefaturas	0	0	0
Administrativos	4	3	7
Auxiliares	0	0	0
Total Dotación	33	25	58

- Dotación Efectiva año 2011¹ por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Grupos de Edad	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACION
24 ó menos	1	0	1
25 - 34	14	9	23
35 - 44	9	9	18
45 - 54	5	2	7
55 - 59	1	1	2
60 - 64	2	3	5
65 y más	1	1	2
Total Dotación	33	25	58

b) Personal fuera de dotación año 2011², por tipo de contrato



Personal fuera de dotación

Honorario	29
Jornal Transitorio	0
Reemplazo	0
Suplente	3
Código del Trabajo	0
Adscrito	0
Vigilante	0
Becario	0
Contrata	52
Total General	84

² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2010	2011		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	6,6	21,4	321,6	ascendente
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	100	100	--	Se mantiene
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	14,3	10,3	138,03	descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	-	Se mantiene
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	-	Se mantiene
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	-	Se mantiene

3 La información corresponde al período Enero 2010 - Diciembre 2010 y Enero 2011 - Diciembre 2011, según corresponda.

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

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2011.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

7 Se entiende como renovación de contrato a la recontractación de la persona en igual o distinto grado, estamento, función y/o calidad jurídica.

Quadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ^a		Avance ^b	Notas
		2010	2011		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	12,5	0,0	-	descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,8	0,0	-	Ascendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	3,0	250	-	descendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	20,0		ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	9,8	0,0	-	descendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	78,5	86,2	109,7	ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año } t / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t)$	50,5	62,6	123,9	ascendente

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁸		Avance ⁹	Notas
		2010	2011		
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁸	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	0,0	0,0		Se mantiene
4.4 Porcentaje de becas ⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0,0	0,0		Se mantiene
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,0	0,83	0,0	ascendente
• Licencias médicas de otro tipo ¹⁰	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,0	0,73	0,0	ascendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.					
	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,0	0,025	0,0	ascendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t / 12) / \text{Dotación efectiva año } t$	2,5	2,21	113,1	descendente

8 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

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

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Formula de Cálculo	Resultados ¹¹		Avance ¹²	Notas
		2010	2011		
. Evaluación del Desempeño¹¹					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones ¹ .	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	100,0	68,9	68,9	descendente
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	0,0	5,1	0,0	descendente
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0,0	0,0	0,0	0,0
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0,0	0,0	0,0	0,0
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹² implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.		SI		
. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹³ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	NO	NO		

¹¹ Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

¹² Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

¹³ Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados año 2010 – 2011			
Denominación	Monto Año 2010 M\$ ¹⁴	Monto Año 2011 M\$	Notas
08. Otros ingresos corrientes	58.914	58.143	
09. Aporte Fiscal	4.990.679	5.085.535	
10. Venta de activos no financieros	3.941	0	
14. Endeudamiento	1.155.531	0	
15. Saldo inicial de caja			
TOTAL INGRESOS	6.209.066	5.143.678	(1)
21. Gasto en personal	2.096.860	1.971.703	
22. Bienes y servicios de consumo	1.519.056	1.333.240	
24. Transferencias Corrientes	1.641.655	1.374.449	
24.01 Al sector privado	1.525.199	1.299.132	
24.03 A otras entidades públicas	116.456	75.317	
26. Otros Gastos Corrientes	0	363.753	
29. Adquisición de activos no financieros	655.996	208.224	
29.04 Mobiliario y otros	4.436	40.025	
29.05. Maquinarias y Equipos	0	693	
29.06 Equipos informáticos	316.719	85.851	
29.07 Programas informáticos	334.840	81.655	
34. Servicio de la deuda	474.622	767.044	
TOTAL GASTOS	6.388.189	6.018.413	

¹ El monto expresado en el subtítulo 26 "Otros Gastos Corrientes" corresponde a reintegro de recursos no aplicados en el marco de ejecución del crédito N°1882 del Banco Interamericano de Desarrollo.

¹⁴ La cifras están expresadas en M\$ del año 2011. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,03340318. En este año se considera los recursos devengados por los programas 01: Subsecretaría de Previsión Social y 03: Programa Reforzamiento Institucional.

b) Comportamiento Presupuestario año 2011

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵	Presupuesto Final ¹⁶	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia ¹⁷	Notas ¹⁸
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
08			Otros ingresos corrientes	0	59.710	58.143	1.567	
09			Aporte fiscal	5.900.124	5.085.535	5.085.535	0	
10			Venta de Activos No Financieros	0	0	0	0	
14			Endeudamiento	0	0	0	0	
15			Saldo inicial de caja	1.500	1.248.792	0	1.248.792	
			TOTAL INGRESOS	5.901.624	6.394.037	5.143.678	1.250.359	
21			Gasto en personal	1.961.714	2.019.282	1.971.703	47.579	(1)
22			Bienes y servicios de consumo	1.222.358	1.343.488	1.333.240	10.248	(2)
24			Transferencias corrientes	1.667.306	1.667.306	1.374.449	292.857	(3)
	01		Al sector privado	1.482.235	1.534.205	1.299.133	235.072	
	03		A otras entidades públicas	185.071	133.101	75.316	57.785	
26			Otros Gastos Corrientes	0	377.809	363.753	14.056	
29			Adquisición de activos no financieros	173.167	215.251	208.224	7.027	(4)
	04		Mobiliario y otros	3.105	40.047	40.026	21	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2011.

17 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

18 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁹ (M\$)	Presupuesto Final ²⁰ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²¹ (M\$)	Notas ²²
	05		Maquinarias y Equipos	0	693	693	0	
	06		Equipos informáticos	116.488	86.488	85.850	638	
	07		Programas informáticos	53.574	88.023	81.655	6.368	
34			Servicio de la deuda	876.079	769.901	767.044	2.857	
35			Saldo final de caja	1.000	1.000			
			TOTAL GASTOS	5.901.624	6.394.037	6.018.413	374.624	

Observaciones:

- (1) El diferencial no ejecutado en este subtítulo corresponde a menor gasto, principalmente en los componentes de: Viáticos (M\$9.651), Honorarios (M\$19.396), Asignaciones por función crítica por (M\$3.262) y Dietas del Consejo Consultivo Previsional y/o la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (M\$13.070).
- (2) Corresponde a un menor gasto producto de ahorros efectuados en la operación regular de la Subsecretaría.
- (3) El saldo de este subtítulo corresponde proyectos del 3er concurso del Fondo para la Educación Previsional, los cuales por bases de licitación corresponde pagar su última cuota una vez recepcionado a conformidad la ejecución del proyecto, lo que implica ejecutar en el 1er trimestre del año siguiente.
- (4) El saldo corresponde a un menor gasto producto de la variación de precios en las inversiones informáticas del año.

19 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

20 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2011.

21 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

22 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²³			Avance ²⁴ 2011/2010	Notas
			2009	2010	2011		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁵)		1,35	1,16	1,13	98	(1)
	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		1,06	1,03	1	97	(2)
	[IP percibidos / Ley inicial]		0	0	0,01	0	
	[DF/ Saldo final de caja]		1,62	0,29	0,12	43	(3)
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		2,27	0,64	0,77	120	

Observaciones:

- (1) Las rebajas presupuestarias corresponden principalmente a la puesta en marcha del proyecto de Reforma a la Seguridad en el Trabajo, reconocimiento del Saldo Inicial de Caja.
- (2) El valor avance en base 100 se explica por la aplicación del factor de actualización del año 2010.
- (3) Existe una mejor gestión en el avance al año 2011 respecto al periodo 2010, dado que la Deuda Flotante representa el 28% del Saldo Final de Caja, en cambio en el 2011 el Saldo Final de Caja se compone además de la Deuda Flotante (12%), los saldos de los proyectos FEP y la devolución del Crédito BID.

23 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2011. Los factores de actualización de las cifras de los años 2009 y 2010 son 1,04798253 y 1,03340318 respectivamente.

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

25 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

(4) d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2011²⁶				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		1.248.990	- 874.736	374.254
 Carteras Netas		0	-50.658	-50.658
115	Deudores Presupuestarios	0	0	0
215	Acreedores Presupuestarios	0	-50.658	-50.658
Disponibilidad Neta		1.250.234	-829.242	420.992
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.250.234	-829.242	420.992
Extrapresupuestario neto		-1.244	5.164	3.920
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	5	3.915	3.920
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	-747	747	0
216	Ajustes a Disponibilidades	-502	502	0
219	Trasposos Interdependencias	0	0	0

²⁶ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2011				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

Fondo para la Educación Previsional	1.667.306	1.667.306	1.374.447	(1)
Campaña Comunicacional de la eliminación del 7 % de los Pensionados.	0	550.000	550.000	(2)
Programa de información y difusión del sistema de pensiones	180.000	180.000	180.000	(3)
Evaluación Final BID	27.806	16.000	16.000	(4)
Proyecto de mejora tecnológica de la Subsecretaría, período 2010-2014.	120.000	120.000	115.169	
Readecuación de Oficinas	510.000	179.577	179.577	(5)

Observaciones:

- (1) El saldo no aplicado en el año corresponde a la cuota final de rendición de proyectos que por bases se paga al término de la ejecución, lo que implica su desembolso en el 1er trimestre del año siguiente.
- (2) Corresponde a la campaña de difusión de los nuevos derechos generados para los pensionados del Pilar Básico Solidario – PBS del sistema de pensiones.
- (3) Campaña de difusión de nueva cobertura de beneficios previsionales de la ley 20.255.
- (4) Corresponde a la evaluación final del crédito BID N°1882 que financió la implementación de la ley 20.255.
- (5) Este proyecto fue modificado en el transcurso del año a objeto de reutilizar al máximo los materiales y espacios disponible, lo que justifica el menor gasto en relación a la proyección original.

f) Transferencias²⁷

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2011 ²⁸ (M\$)	Presupuesto Final 2011 ²⁹ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ³⁰	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	1.482.235	1.534.205	1.299.132	235.073	
Gastos en Personal	96.371	79.571	78.812	759	
Bienes y Servicios de Consumo	32.514	49.314	28.859	20.455	
Adquisición de Activos No Financieros	4.500	4.500	2.129	2.371	
Inversión Real	1.348.850	1.400.820	1.189.332	211.488	
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	185.071	133.101	75.317	57.784	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	185.071	133.101	75.317	57.784	
Otros ³¹					
TOTAL TRANSFERENCIAS	1.667.306	1.667.306	1.374.449	292.857	

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

28 Corresponde al aprobado en el Congreso.

29 Corresponde al vigente al 31.12.2011.

30 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

31 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones³²

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2011							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ³³	Ejecución Acumulada al año 2011 ³⁴	% Avance al Año 2011	Presupuesto Final Año 2011 ³⁵	Ejecución Año 2011 ³⁶	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (6)	

NO APLICA

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

33 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

34 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2011.

35 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2011.

36 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2011.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2011

Cuadro 9 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2011	Cumplido SÍ/NO ³⁷	% Cumplimiento ³⁸	Notas
				2009	2010	2011				
Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Porcentaje de cumplimiento en la implementación de beneficios y medidas establecidos en ley 20.255 en el periodo t	(Número de Beneficios y/o medidas establecidas en ley 20.255, efectivamente implementadas, que deben ser implementadas en el periodo t / Número de Beneficios y/o medidas establecidas en ley 20.255 que deben ser implementados en el periodo t) * 100	%	100%	100%	100%	100%	SI	100%	
				(6/6)*100	(2/2)*100	(3/3)*100	(3/3)*100			
Fondo de Educación Previsional	Porcentaje de los fondos, del Fondo de Educación Previsional, asignados a proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión destinados a beneficiarios que residen fuera de la región metropolitana en el periodo t	(Monto total de fondos, del Fondo para la Educación Previsional, asignados a proyectos destinados a beneficiarios que no residen en la Región Metropolitana en el periodo t / Monto total de fondos, del Fondo para la Educación Previsional, asignados a proyectos en el periodo t) * 100	%	81%	86%	61%	60%	SI	100%	
				(113273411511393334891)*100	(12695389761479175776)*100	(9063735511487582857)*100	(8878512001479752000)*100			
Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.	Porcentaje de estudios y/o documentos de trabajo finalizados respecto de los programados en el periodo t	(Número de estudios y/o documentos de trabajo finalizados en el periodo t / Número de estudios y/o documentos de trabajo programados para ser finalizados en el periodo t) * 100	%	27%	100%	100%	100%	SI	100%	
				(3/11)*100	(4/4)*100	(2/2)*100	(2/2)*100			

37 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2011 y la meta 2011 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%.

38 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2011 y la meta 2011.

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2011	Cumple S/NO ³⁷	% Cumplimiento ³⁸	Notas
				2009	2010	2011				
Convenios Internacionales de Seguridad Social	Porcentaje de convenios de seguridad social vigentes con acuerdo administrativo aprobados respecto del total de convenios suscritos en el periodo t	(Número de convenios de seguridad social vigentes con acuerdo administrativo aprobados hasta el periodo t/Número de convenios suscritos hasta el periodo t-1)*100	%	92% (24/26)*100	92% (24/26)*100	89% (25/28)*100	93% (26/28)*100	SI	100%	
	Enfoque de Género: No									
Difusión y Comunicación en materias de Previsión Social	Porcentaje de campañas y planes de difusión de derechos, en el ámbito de la seguridad social, efectivamente realizadas en el periodo t	(Número de campañas y planes de difusión efectivamente realizadas en el periodo t/Número total de campañas y planes de difusión programadas para ser realizadas en el periodo t)*100	%	100% (3/3)*100	100% (2/2)*100	100% (2/2)*100		SI	100%	
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ³⁹	Producto ⁴⁰	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ⁴¹	Evaluación ⁴²
Definir metodología y procedimiento para la revisión de las condiciones que deben cumplir los beneficiarios del sistema de pensiones solidarias.	Definir metodología y procedimiento	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento
Enviar un proyecto de ley que modifique la Ley de Accidentes en el Trabajo y el Estatuto Orgánico de Mutualidades	Enviar Proyecto de ley al Congreso	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento

39 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

40 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

41 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

42 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ¹⁾	Producto ²⁾	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁾	Evaluación ⁴⁾
Enviar un proyecto de ley que reforme el modelo de fiscalización de seguridad y salud laboral	Enviar Proyecto de ley al Congreso	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento
Licitación del Administrador del Fondo de Cesantía	Licitación del Administrador del Fondo de Cesantía	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento

**Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011**

Objetivo ¹⁾	Producto ²⁾	Producto estratégico (planes y/o servicio) al que se vincula ³⁾	Evaluación ⁴⁾
Introducir mejoras al sistema previsional	Introducir mejoras al sistema previsional	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales Difusión y comunicación en materias de Previsión Social	A tiempo en su cumplimiento
Mejorar el servicio a usuarios del sistema previsional	Mejorar servicio a usuarios del sistema previsional	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ^{1*}	Producto ^{2*}	Producto estratégico (planes y/o servicio) al que se vincula ³	Evaluación ^{4*}
Enviar proyecto de reforma a la Superintendencia de Seguridad Social	Enviar Proyecto de Ley al Congreso	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Firmar próximamente tres decretos que dan vida al Nuevo Sistema de Seguridad Laboral	Firmar 3 decretos	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Crear el Comité Ministerial de Seguridad Laboral mediante Decreto Supremo	Promulgar Decreto Supremo	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ¹⁾	Producto ²⁾	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁾	Evaluación ⁴⁾
Ejecutar a partir del 1 de julio, la segunda etapa del Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes	Ejecutar la segunda etapa del Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Premiar con un bono de Bodas de Oro a las parejas que cumplan 50 años de matrimonio	Implementar la entrega del bono	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Aumentar la cobertura del Pilar Solidario del 55% a 60% de la población	Amplia cobertura del sistema de pensiones solidarias.	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ³⁹	Producto ⁴⁰	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ⁴¹	Evaluación ⁴²
Incrementar la pensión máxima con Aporte Solidario desde 200.000 a 255.000	Incrementar la pensión máxima solidaria de \$ 200 mil a \$ 255 mil mensuales.	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales Difusión y comunicación en materias de Previsión Social	Cumplido
Traspasar el costo del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia al empleador, en empresas con menos de 100 trabajadores.	Traspasar el costo al empleador	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ³⁹	Producto ⁴⁰	Producto estratégico (biens y/o servicio) al que se vincula ⁴¹	Evaluación ⁴²
Crear el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo	Promulgar Decreto Supremo	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Preparar las regulaciones para la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional.	Preparar un reglamento que regule el mecanismo de incorporación de independientes	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido

Anexo 6: Informe Preliminar⁴³ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁴⁴

Programa / Institución:

Año Evaluación:

Fecha del Informe:

Cuadro 11	
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento

NO APLICA

43 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por parte de DIPRES.

44 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011

Programa de Mejoramiento de la Gestión

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información				○	Alta	20.00%		✓
		Sistema de Acceso a la Información Pública				○	Mediana	10.00%		✓
		Sistema Seguridad de la Información				○	Mediana	10.00%		✓
	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	○				Menor	5.00%		✓
		Equidad de Género	○				Menor	5.00%		✓
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	○				Alta	50.00%	100	✓
		Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%		

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁴⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁷
SPS_1	29	3	100%	8%
SPS_2	26	3	98,6%	8%

45 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2011.

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

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

Anexo 9: Proyectos de Ley en Tramitación en el Congreso Nacional

BOLETÍN: N° 7829-13.

Descripción: Proyecto de ley que crea la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalece el rol de la Superintendencia de Seguridad Social y actualiza sus atribuciones y funciones

Objetivo: fortalecer los roles fiscalizadores y rectores de la Superintendencia de Seguridad Social en materia de seguridad y salud en el trabajo, dotándola de una institucionalidad moderna y eficiente,

Fecha de ingreso: 1º de agosto de 2011

Estado de tramitación: segundo trámite constitucional, Comisión de Trabajo, Senado, primer informe

Beneficiarios directos: toda la población económicamente activa del país, particularmente la población cubierta por la ley N° 16.744.

BOLETÍN: 6811-11 (en conjunto con MINSAL)

Descripción: Proyecto de ley sobre otorgamiento y uso racional y adecuado de licencias médicas

Objetivo: Otorgar normas, procedimientos que permite fiscalizar el uso correcto y adecuado de las licencias médicas, tanto por parte de las COMPIN y la SUSESO y sancionar con multas, incluyendo suspensión la facultad de emitir licencias médicas y en ocasiones cárcel a todos aquellas personas, profesionales de la salud y otros, que sin fundamento médico emiten o rechazan licencias médica o que lo hacen fraudulentamente.

Fecha de ingreso: 4 de enero de 2010

Estado de tramitación: Aprobado por ambas Cámaras el 31 de enero de 2012. Actualmente en el Tribunal Constitucional.

Beneficiarios directos: toda la población económicamente activa del país, que efectúa cotizaciones de pensiones y salud.

BOLETÍN: N° 7.441-13

Descripción: Proyecto de ley permite que los pensionados de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, se incorporen a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dándoles acceso a los regímenes de la ley N° 18.833, en materia de prestaciones de crédito social, prestaciones complementarias y prestaciones adicionales

Fecha de ingreso: 18 de enero de 2011

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional. Comisión de Trabajo, Senado. Primer informe de comisión 11 de abril de 2012.

Beneficiarios directos: 164.874 pensionados de CAPREDENA y DIPRECA.