

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN  
SOCIAL

## Índice

Carta Ministra del Trabajo y Previsión Social.....	3
1. Resumen Ejecutivo .....	4
2. Resultados de la Gestión año 2012 .....	8
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.....	8
3. Desafíos para el año 2013 .....	14
4. Anexos .....	18
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	19
a) Definiciones Estratégicas.....	19
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio .....	20
c) Principales Autoridades .....	21
Anexo 2: Recursos Humanos.....	22
Anexo 3: Recursos Financieros .....	35
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012 .....	36
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	38
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas .....	40
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.....	41
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	41
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	43

## Carta de la Ministra del Trabajo y Previsión Social

Durante el año 2012 la Subsecretaría de Previsión Social continuó trabajando para dar cumplimiento a los lineamientos entregados por el Gobierno.

En cuanto a la Modernización del Sistema de Seguridad Laboral se han elaborado y enviado al Congreso Nacional, para discusión y promulgación, los siguientes proyectos legislativos: Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); Proyecto de Ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

También se elaboró el anteproyecto que propone modificar el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley N° 16.744. Complementado lo anterior comenzaron a sesionar durante el año 2012 el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo; el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo; las 7 Mesas de Revisión Normativa integradas por especialistas de entidades públicas y privadas y 57 Mesas Regionales y Sectoriales de Seguridad Laboral a nivel Nacional.

Además se capacitaron más de 10 mil trabajadores del sector de la construcción, en el marco del Programa de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, ConstruYO CHILE, cuyo objetivo es contribuir con el establecimiento de una cultura preventiva en Seguridad Laboral para los trabajadores del sector de la Construcción.

Otro objetivo estratégico de la Subsecretaría durante el 2012 fue incentivar la incorporación de los trabajadores independientes al sistema previsional. Destacan la implementación del primer proceso de reliquidación de pago de cotizaciones a efectuar en Declaración Renta 2013; las campañas comunicacionales para trabajadores independientes en prensa y radio, a nivel Nacional y Regional; y más de 100 charlas realizadas a este segmento específico de trabajadores.

En relación a Educación Previsional, durante el año 2012 se realizó el Cuarto Concurso del Fondo de Educación Previsional (FEP), presentándose 208 proyectos y adjudicándose 29 de ellos, favoreciendo a más de 100 mil beneficiarios en forma directa y a 538 mil beneficiarios en forma indirecta. Durante ese mismo año se realizaron más de 139 charlas previsionales a lo largo de todo el país, con una participación de 5.538 personas.

Además se culminó con la preparación del diagnóstico del sistema previsional y su perfeccionamiento, se implementó la Exención y Rebaja de cotización para salud de pensionados; el adelanto de fecha de pago del Bono Bodas de Oro; se apoyó con el pago del Bono Solidario de Alimento; se colaboró con ChileAtiende a través del Instituto de Previsión Social; se trabajó en el fortalecimiento institucional del Instituto de Previsión Social, y se colaboró en el subsidio post natal parental. Asimismo se llevaron a cabo las Licitaciones de la Administración del Seguro de Cesantía, Seguro de Invalidez y Supervivencia, la Licitación de Nuevos Afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

  
  
**EVELYN MATTHEI FORNET**  
**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

# 1. Resumen Ejecutivo

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión 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 educando a la población en materias previsionales; todo ello con estricto apego a las normas y leyes que rigen nuestro actuar y con especial preocupación por las personas que se benefician nuestra labor.

La Subsecretaría de Previsión depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A través de ella se vincula 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), y se vincula en materia presupuestarios con la 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 responsabilidad 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 Asesores 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 creados el año 2011 por disposición presidencial, como parte del proceso de modernización de la Seguridad Laboral en Chile.

La Subsecretaría de Previsión Social cuenta con 84 funcionarios, profesionales, técnicos y administrativos, que se desempeñan geográficamente en la Región Metropolitana en el edificio Institucional del Ministerio del trabajo y Previsión Social, Huérfanos 1273, ocupando los pisos 1, 8, 9, 10 y 14. La Subsecretaría de Previsión Social es representada en las regiones por las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Los objetivos estratégicos institucionales de la Subsecretaría de Previsión Social para el año 2012 fueron: i) incrementar la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el país, implementando durante el 2012 un conjunto de normas y acciones orientadas al efecto; ii) fortalecer significativamente los estudios previsionales, aumentando la capacidad de análisis y de propuestas de la Subsecretaría de Previsión Social; iii) aumentar la cobertura previsional, especialmente en los trabajadores independientes; iv) mejorar la calidad de atención de los usuarios de los servicios del Ministerio, mejorando el acceso y reduciendo los tiempos de espera, avanzando en el proyecto

“ventanilla única / modernización del Estado”; v) aumentar el conocimiento previsional en la población, de modo de prepararla para tomar mejores y más oportunas decisiones respecto de su futuro.

### **Resumen de logros de la Subsecretaría de Previsión Social 2012**

Durante el año 2012 los esfuerzos institucionales siguieron principalmente enfocados, en los cambios necesarios al marco regulatorio y administrativo para avanzar en el proceso de modernización del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En particular, se trabajaron los siguientes proyectos:

- a. Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social: Mediante este proyecto de ley se modifica la estructura interna de la Superintendencia de Seguridad Social, creándose una Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y otra de Beneficios Sociales, fortaleciéndose su rol, además de actualizarse sus atribuciones y funciones. Actualmente este Proyecto se encuentra en Segundo Trámite Constitucional ante el Honorable Senado (Boletín 7829-13).
- b. Proyecto de Ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores: este proyecto tiene como objetivo poder exigirles a estas entidades mejores estándares de organización y gestión, para lo cual se propone el fortalecimiento y modernización de su administración y, en especial, de sus Directorios; la regulación de los eventuales conflictos de interés, y una mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados. Actualmente, este Proyecto se encuentra en Primer Trámite Constitucional ante la Honorable Cámara de Diputados (Boletín 8573-13).
- c. Anteproyecto que propone modificar el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley N° 16.744: Este anteproyecto tiene como objetivo el perfeccionar e incorporar nuevas responsabilidades, instancias e instrumentos de prevención de riesgos, además de mejorar la regulación y fiscalización de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de modernizar la administración del referido Seguro Social.

Las anteriores iniciativas han considerado los aportes y observaciones tanto del Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y de distintas organizaciones de trabajadores y empleadores; de los organismos administradores del seguro: y de especialistas.

### **Otros logros 2012 en materia de implementación de Planes y Programas:**

- I. Programa de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, para el sector construcción, ConstruYO CHILE, cuyo objetivo es contribuir con el establecimiento de una cultura preventiva en Seguridad Laboral, para los trabajadores del sector de la Construcción, el que representa una de las actividades más riesgosas y, que presentaba hasta hace un par de años, una de las mayores tasas de fatalidad e índices de accidentabilidad. El programa construYO CHILE, permitió durante el año 2012 capacitar a más de 10 mil trabajadores.

- II. El Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI): La Subsecretaría de Previsión Social colaboró en la difusión de Contenidos del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis liderado por el Ministerio de Salud.
- III. Lanzamiento del 4° concurso del Fondo para la Educación Previsional: durante el año 2012 se lanzó el Cuarto Concurso Nacional de Proyectos de Promoción, Educación y Difusión del Sistema de Pensiones del Fondo de Educación Previsional por \$1.605 millones, presentándose a este llamado 208 proyectos de los cuales 29 fueron adjudicados.
- IV. Aumento Cobertura Previsional con especial énfasis en los Trabajadores Independientes: implementación del primer proceso de reliquidación de pago de cotizaciones a efectuar en Declaración Renta 2013. El 2012 aumentaron las cotizaciones de trabajadores independientes en 15% respecto del 2011.
- V. Modificación Normas de Crédito de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar: Para promover el endeudamiento responsable y se introdujeron cambios en la regulación del Crédito Social entregado por las cajas.
- VI. Introduce modificaciones al régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, disminuyendo el plazo de los créditos, el que no podrá ser mayor a 5 años, velando por que se respete el porcentaje máximo a descontar de las pensiones, para lo cual se establece que el monto debe ser ajustado cuando disminuya la pensión líquida manteniendo la tasa de interés con que se otorgó el crédito social.
- VII. Publicación de la Ley N° 20.608 en agosto de 2012, que autoriza la afiliación de los pensionados de las FF.AA. y de Orden a las Cajas de Compensación.
- VIII. Implementación de beneficios que entrega el Estado: esta Subsecretaría coordina, genera los cronogramas de trabajo donde participan varias instituciones y realiza el seguimiento respectivo, de los pagos de beneficios comprometido por parte del Gobierno a la ciudadanía. Beneficios coordinados año 2012:
  - a. Implementación y consolidación de la Exención y Rebaja de cotización para salud de pensionados: exención a 750 mil pensionados mensualmente, rebaja a más de 200 mil pensionados.
  - b. Adelanto (de acuerdo a calendario) de fecha de pago del Bono Bodas de Oro: con este adelantamiento se vieron beneficiados más de 174 mil personas que recibieron dicho beneficio.
  - c. Implementación pago Postnatal Parental: se pagaron durante el año 2012 más de 86.151 subsidios, por un monto total aproximado de MM\$91.598.
  - d. Implementación pago Bono de Alimentación: se colaboró con el Ministerio de Desarrollo Social para determinar los beneficiarios del bono solidario de alimentos, establecidos en la Ley N° 20.605. El Instituto de Previsión Social pago más de 1,4 millones de bonos.
- IX. Garantizar acceso a beneficios previsionales: nuestra Subsecretaría en conjunto con el Instituto de Previsión Social preparó y desarrolló un programa para asegurar la cobertura de los beneficios del Pilar Solidario para este efecto se organizó un plan de visitas a los



Hogares de larga estadía para adultos mayores; durante el año 2012 se visitaron a 203 hogares y se entregando más de 1.082 beneficios.

- X. Mejorar la calidad de atención de los usuarios: se trabajó en conjunto con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia en la implementación de CHILE ATIENDE en las 144 sucursales del IPS, entregando 130 servicios de 14 instituciones públicas, con más de 5 millones de atenciones.

### **Desafíos para el año 2013**

Durante el año 2013, uno de los principales desafíos de la Subsecretaría de Previsión Social será completar el proceso de modernización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Laboral, a través del seguimiento de tramitación en el Congreso de los Proyectos de Ley enviados y el envío del proyecto de reforma a la ley de accidentes del trabajo, además de la implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante el año 2013 se trabajará para finalizar el modelo de simulación de impacto de políticas públicas previsionales en el ahorro y empleo, y el modelo de proyección de resultados financieros de largo plazo del Sistema de Pensiones. Otras tareas importantes serán el análisis de los resultados de la V Encuesta de Protección Social (EPS); completar el Estudio Sistema de Pensiones de trabajos pesados.

En materia de Educación Previsional, se trabajará durante el año 2013 en la preparación de la Política Nacional de Educación Previsional; en la elaboración de un nuevo Reglamento para el Fondo de Educación Previsional. Paralelamente, se realizará el quinto Concurso Nacional del Fondo de Educación Previsional, y se llamará al sexto concurso.

**AUGUSTO IGLESIAS PALAU**  
**SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL**



## **2. Resultados de la Gestión año 2012**

### **2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.**

#### **1. Reformar el Sistema de Seguridad en el Trabajo**

- a. Proyecto de reforma de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social: mediante este proyecto de ley (Boletín 7829-13) se modifica la estructura interna de la Superintendencia de Seguridad Social, creándose una Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y otra de Beneficios Sociales, fortaleciendo su rol, además de actualizar sus atribuciones y funciones. Actualmente este proyecto de ley se encuentra en Segundo Trámite Constitucional en el Senado.
- b. Proyecto de ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores, contenido en el D.S. (D.F.L.) N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: el objetivo es poder hacer exigible mejores estándares de organización y gestión a estas entidades, para lo cual se propone el fortalecimiento y modernización de su administración y especialmente de sus Directorios, la regulación de los eventuales conflictos de interés, y una mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a las partes interesadas. Actualmente, este proyecto de ley (Boletín 8573-13) se encuentra en Primer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados.
- c. Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo: comenzó a sesionar en enero de 2012 y su labor se ha enfocado en revisar el anteproyecto de la ley N° 16.744 y el estado de avance de las propuestas sectoriales surgidas de las mesas de revisión de normas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo: comenzó en marzo de 2012 y constituye una instancia permanente de diálogo social y discusión, integrada por expertos en seguridad y salud, y representantes del mundo empresarial y de los trabajadores, cuya labor principal es entregar una 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.

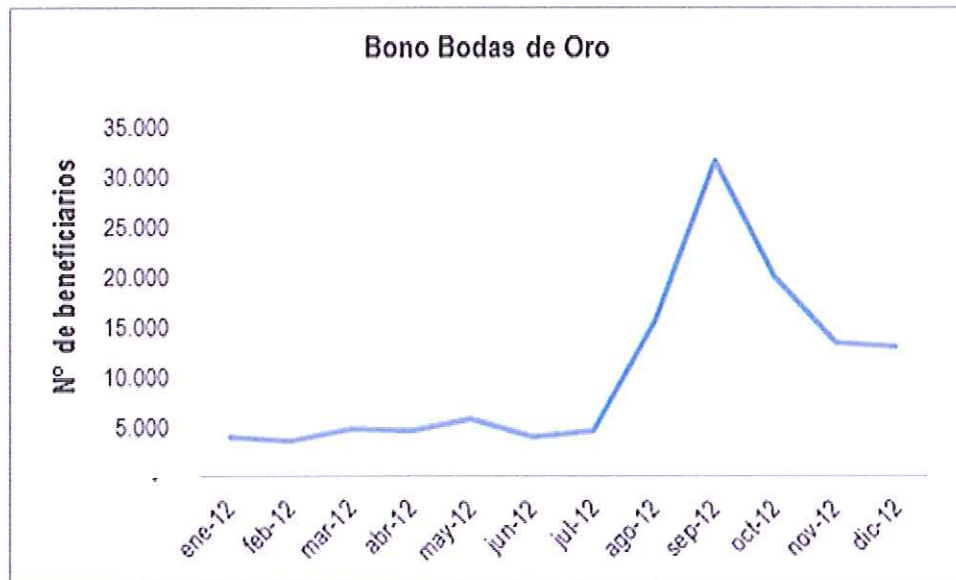
#### **2. Beneficios a Pensionados**

- a. Coordinación en la implementación de la reducción de la Cotización Salud del 7% al 5 %: a partir del mes de diciembre de 2012, se aplicó la disminución de la cotización de salud, obteniéndose con ello un aumento en el monto líquido de las pensiones, de las personas pensionadas con 65 años o más, que hayan vivido al menos 20 años en el país e integren un grupo familiar perteneciente a los cuatro quintiles más vulnerables de la población, con esta rebaja se mantienen los beneficios de salud y la diferencia en el pago de cotización de salud



será asumida por el Estado. Esta disminución benefició en diciembre de 2012 a 198.932 personas.

- b. Coordinación en la implementación del anticipo del Bono Bodas de Oro: en agosto del año 2012 se promulgó la Ley N° 20.610 que permitió que se adelanten las solicitudes y pagos a los matrimonios que debían solicitar este beneficio durante los años 2013 y 2014. Durante el año 2012 se pagaron 125.599 bonos, dentro de esta cifra se encuentran los bonos adelantados que alcanzan 70.541 bonos.



### 3. Educación Previsional

Las acciones para incrementar el conocimiento previsional de la población fueron las siguientes:

- a. Fondo para la Educación Previsional (FEP), que apoya con recursos financieros a proyectos, programas y actividades destinados a la educación y difusión del sistema de pensiones. Durante el año 2012 se realizó el Cuarto Concurso Público Nacional del Fondo para la Educación Previsional, dirigido a jóvenes, mujeres, trabajadores por cuenta propia (pequeños comerciantes, taxistas, pescadores, artesanos, mujeres temporeras, artistas, etc.), y profesionales independientes, al cual postularon personas naturales, organizaciones gremiales y sindicales, y centros de estudio. Se asignaron \$1.605 millones de pesos entre 29 proyectos seleccionados, favoreciendo a más de 100 mil beneficiarios en forma directa y a 538 mil beneficiarios en forma indirecta.
- b. Programa Nacional de Charlas Educativas: dirigida a hombres y mujeres trabajadores dependientes o que emiten boletas de honorarios, jóvenes estudiantes de educación superior y educación media técnico profesional, funcionarios públicos, y líderes de organizaciones sociales. Se realizaron 139 charlas, llegando a cinco mil 538 personas a lo

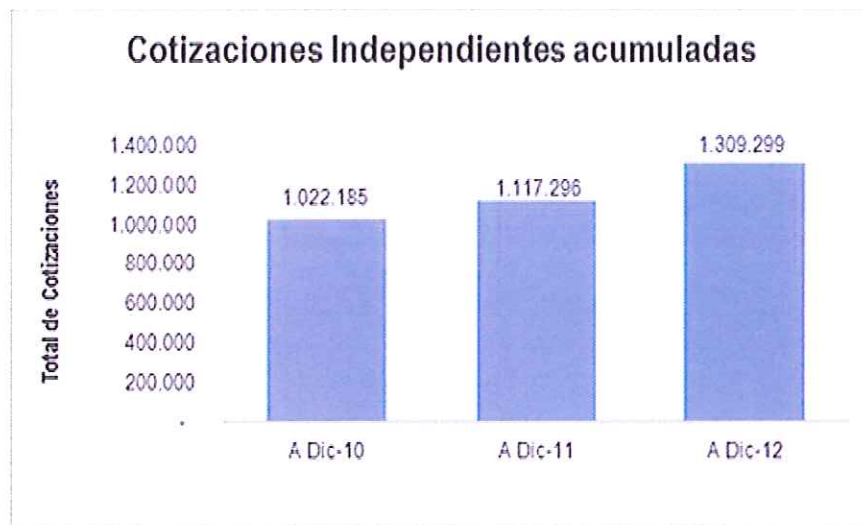
largo de las quince regiones del país, con una participación del 55 por ciento de mujeres. Las principales temáticas abordadas estuvieron relacionadas con "Las Ventajas de Cotizar", "Sistema de Pensiones: Cómo elegir Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)", "Tus Boletas de Honorarios ahora cuentan para tu Previsión", considerando que El Sistema de Pensiones Chileno, a través de Ley N° 20.255 estableció que las personas que emiten boletas de honorarios estarán obligadas a realizar cotizaciones previsionales a partir del año 2012 en forma gradual, y "Modalidades de Pensión"

- c. Campañas Comunicacionales: se realizaron las siguientes campañas:
- Campaña Beneficios de Tener Previsión: Esta campaña se desplegó desde el 11 de agosto al 14 de septiembre del 2012 con avisos de prensa, avisos de radios y elaboración de 50 mil volantes.
  - Campaña Seguridad Laboral: Para esta campaña se realizaron frases radiales y difusión gráfica.
  - Campaña de Independientes: tanto en la Subsecretaría de Previsión Social como en el Servicio de Impuestos Internos se desarrolló una campaña enfocada en este público, que consistió en dos tipos de avisos de prensa, de los que se publicaron un total de 35 avisos, distribuidos en 17 medios de cobertura regional, cuatro diarios de distribución nacional, y cinco publicaciones de gremios y/o dirigidas a públicos específicos.
  - Campaña del 7 por ciento al 5 por ciento: Esta campaña consistió en dos gráficas de avisos (una de hombre y otra de mujer) que se publicaron de la siguiente manera: 11 avisos repartidos en 5 medios de cobertura nacional, 23 avisos en 16 medios de cobertura regional. Además se elaboró una frase radial que se emitió de la siguiente forma: 809 pasadas distribuidas en 6 radios de cobertura nacional, y 2.656 pasadas distribuidas en 13 radios de cobertura regional. Material impreso: se imprimieron y distribuyeron 75.000 ejemplares de cuartilla informativa.
  - Campaña informativa "¿Cuánto pago en mi AFP?": Esta campaña consistió en la emisión de un video explicativo de 60 segundos, el cual se emite con un total de 313 pasadas mensuales la red completa de PANTALLAS ANDENES de las líneas L1, L2, L4, L4A Y L5 del Metro, más las pantallas interiores de los trenes de línea L4 y L4A.

#### **4. Incorporación de Independientes al Sistema Previsional**

La Ley N° 20.255 estableció que los trabajadores a honorarios estarían obligados a realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y salud; obligación que se implementaría de manera gradual y comenzó el año 2012. Lo importante de este nuevo escenario, es que se le permite a los trabajadores independientes acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes, es decir, a asignación familiar, al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pensiones de vejez e invalidez, pago de la cuota mortuoria y de pensiones de sobrevivencia

para sus beneficiarios en caso de fallecimiento, y a subsidios de incapacidad laboral y atención médica en caso de enfermedad.

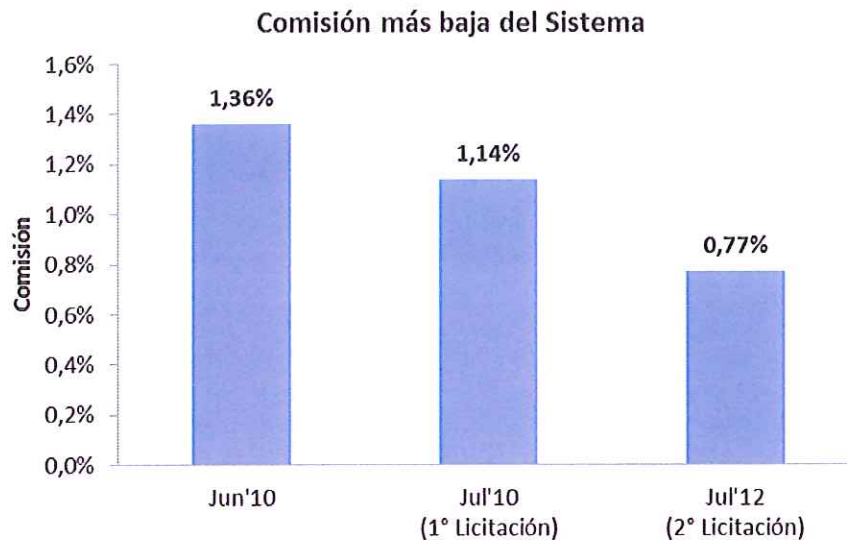


## 5. Perfeccionamiento al Sistema Previsional

- a. Emisión de Normativa para la incorporación de Independientes: con el objetivo de avanzar en la plena implementación de la Ley N° 20.255, se emitieron las normas que regulan el proceso de afiliación y cotización obligatoria de los trabajadores independientes, vigente a partir del año 2012. Adicionalmente se colaboró con el SII y la Tesorería General de la República para la implementación de los sistemas que permitirán a los trabajadores independientes realizar adecuadamente su declaración de renta en este nuevo escenario o manifestar su voluntad de no cotizar durante el periodo transitorio de la ley.
- b. Licitación de la Administración del Seguro de Cesantía: en julio de 2012 finalizó el proceso de Licitación Pública para la Contratación del Servicio de Administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la Ley N° 19.728, convocado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Hacienda. La administración del seguro por los próximos diez años se adjudicó al Grupo Nueva Providencia II, el cual cobrará una comisión por administración de 0,49 por ciento anual sobre el saldo administrado, significativamente más baja que la comisión de 0,6 por ciento cobrada por la administradora saliente. El inicio de la operación de esta nueva administradora se concretará durante el segundo semestre de 2013.
- c. Licitación de Nuevos Afiliados: en enero de 2012 se adjudicó la licitación de la administración de cuentas de capitalización individual de los nuevos afiliados al sistema de pensiones para los próximos dos años. Nuevamente Administradora de Fondos de Pensiones Modelo ofreció la comisión más baja entre las empresas competidoras, esta vez se adjudicó la licitación con una comisión de 0,77 por ciento vigente desde el mes de agosto de 2012, lográndose como



resultado de este proceso, bajar la comisión de 1,14 por ciento cobrada por esta misma Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en la primera licitación.



- d. Licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): la Ley N° 20.255 indica que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) deberán contratar en forma conjunta, a través de una licitación pública, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) que cubre los eventos de invalidez y muerte a los afiliados al Sistema. Durante el año 2012, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) realizaron una nueva licitación, cuyo resultado permitió disminuir la cotización para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) desde un 1,49 por ciento a un 1,26 por ciento para el período julio 2012 – junio 2014.
- e. Publicación de la Ley N° 20.608 en agosto de 2012, que autoriza la afiliación de los pensionados de las FF.AA. y de Orden a las Cajas de Compensación.
- f. Modificación Normas de Crédito de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar: Para promover el endeudamiento responsable, se introdujeron cambios en la regulación del Crédito Social de las C.C.A.F.:
- No se permite renegociar un crédito, si éste ya ha sido renegociado en los últimos 12 meses.
- Se establecen los siguientes límites para el endeudamiento:
    - 5% de la pensión líquida para PBS
    - 15% para ingreso superior a PBS e igual o inferior al Ingreso Mínimo para Fines No Remuneracionales (IMFNR).
    - 20% para ingreso superior a IMFNR e inferior a Ingreso Mínimo.
    - 25% para ingreso igual o superior a Ingreso Mínimo.
    - 30% sólo casos excepcionales (salud, educación, vivienda)

- 40% para pensionados, considerando en conjunto dividendos de los créditos sociales de consumo e hipotecario.
  - 50% para trabajadores, considerando en conjunto dividendos de los créditos sociales de consumo e hipotecario.
- El límite de endeudamiento no puede superar 8 veces el ingreso líquido.
  - Las tasas de interés cobradas a los pensionados deben ser menores a las aplicadas a los trabajadores, para las mismas condiciones.
  - El otorgamiento de los créditos sociales para pensionados, y la renegociación y reprogramación de ellos, debe ser en las oficinas de la CCAF.

Introduce modificaciones al régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, disminuyendo el plazo de los créditos, el que no podrá ser mayor a 5 años, velando por que se respete el porcentaje máximo a descontar de las pensiones, para lo cual se establece que el monto debe ser ajustado cuando disminuya la pensión líquida manteniendo la tasa de interés con que se otorgó el crédito social.

- g. Proyecto ChileAtiende: La Subsecretaría de Previsión Social a través del Instituto de Previsión Social participa en el proceso de implementación de este proyecto. Además, la Subsecretaría monitorea la implementación del proyecto a través de visitas en terreno.

## 6. Otras acciones relevantes

- a. Permiso Postnatal Parental y aumento de cobertura maternal: la extensión del subsidio por descanso postnatal a seis meses era una anhelada aspiración de las familias chilenas desde hace mucho tiempo, que pudo ser satisfecha recién a fines del año 2011 con la publicación de la Ley N° 20.545, que otorgó un permiso de 84 días inmediatamente a continuación del subsidio postnatal, con derecho al subsidio correspondiente. Esta importante iniciativa se encuentra en la actualidad implementada, habiéndose otorgado durante el año 2012 un total de 100 mil nuevos subsidios por permiso postnatal parental, con un gasto fiscal de más de 104 mil millones de pesos.
- b. Pago de Bono Solidario de Alimentos: a partir del mes de junio de 2012 se comenzó a pagar esta bonificación destinada a las familias con Ficha de Protección Social vigente al 31 de diciembre de 2011 o al 31 de marzo de 2012, que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.605. Este bono benefició a más de un millón 900 mil familias y fue pagado por el IPS por medio de su red de pagos de la Caja Compensación Los Héroes.

### 3. Desafíos para el año 2013

1. **Reformar el Sistema de Seguridad en el Trabajo**
  - a. Implementación de la reforma de la Ley Orgánica de la Superintendencia: Se espera que el Congreso apruebe este proyecto. Una vez aprobado, el crucial desafío se presentará en la eventual implementación, por medio de la cual se modificará la estructura interna de la Superintendencia de Seguridad Social, creándose una Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y otra de Beneficios Sociales, la que fortalecerá su rol, además de actualizarse sus atribuciones y funciones.
  - b. Implementación de la modificación del Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores: Se espera que el Congreso apruebe este proyecto. Una vez aprobado se presentará como uno de los desafíos el implementar e instruir todos los aspectos que deriven de las reformas legislativas existentes; y de lo que se resuelva en relación al anteproyecto que propone modificar el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley N° 16.744.
  - c. 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 re examine periódicamente una política nacional que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo.
  - d. Perfeccionamiento de la normativa de Trabajos Pesados: durante 2013 la Subsecretaría de Previsión Social realizará una encuesta a nivel nacional que busca realizar un diagnóstico que identifique la dimensión y características del trabajo pesado en el mercado laboral chileno. Con esta encuesta se busca, entre otros aspectos, identificar la mayor incidencia de éste tipo de trabajo según ubicación geográfica, actividad económica, tamaño de empresa, así como la distinción entre trabajo semipesado y pesado. A partir de esta experiencia, sumado al trabajo que ya se encuentra en curso sobre análisis sobre la regulación de trabajos pesados se podrán proponer los cambios para un perfeccionamiento del sistema.
  - e. Implementación de las fases I y II del Programa Construyo Chile: en este Programa de formación, implementado desde el año 2010, la Subsecretaría de Previsión Social trabaja junto con los Organismos Administradores del Seguro de la Ley de Accidentes (Mutual Cámara Chilena de la Construcción, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad en el Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral) para entregar a los trabajadores del sector de la construcción herramientas que les permitan evaluar los riesgos en su lugar de trabajo, a objeto de reducirlos en la mayor parte posible, contribuyendo así a la instauración de una cultura de prevención al interior de las empresas, en que participen todos los elementos que la componen.



- f. Elaboración de la fase III del Programa Construyo Chile: la fase III del Programa está dirigida a los supervisores de obras de construcción y a los directivos de empresas contratistas. Durante el año 2013, a través de la Comisión de Capacitación de la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, la SPS será la encargada de dirigir el proceso de diseño de los cursos, contenidos y metodología a utilizar en la fase III y a la aplicación de su plan piloto, con la colaboración de los Organismos Administradores, la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo.
- g. Lanzamiento de las Directrices de Sistema de Gestión del Riesgo de Sílice: en el marco del apoyo que esta Subsecretaría otorga a la aplicación del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI) que coordina el Ministerio de Salud, se trabajará con la Organización Internacional del Trabajo en un documento dirigido a las pequeñas empresas del sector minero para ayudarlas a controlar la exposición a sílice en los lugares de trabajo, mediante la implementación de un sistema de gestión de riesgos que incorpore la identificación, cuantificación y control de la exposición de manera continua en el tiempo. Esta Subsecretaría, participará en la definición de sus contenidos y contribuirá en el diseño del documento para difundirlo en las actividades que se desarrollen a propósito de esta materia.
- h. Realización Congreso PREVENIA 2013: La Subsecretaría de Previsión Social, junto con la Superintendencia de Seguridad Social, la Asociación de Mutuales y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social organizan para el año 2013 el VI Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, el cual estará dirigido a todos los agentes implicados en la Protección y Prevención de los Riesgos Laborales con el fin de progresar en el desarrollo y mejora de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se espera congregarse en el evento a las máximas autoridades y encargados de políticas públicas y representantes de la Seguridad Laboral a nivel iberoamericano, además de conocer las experiencias de países destacados en materia de protección de la salud de los trabajadores de América del Norte, Europa y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El Congreso permitirá conocer igualmente el proceso de modernización del sistema de seguridad laboral que se impulsa en nuestro país, así como nuestras fortalezas y desafíos en la materia.

## **2. Educación Previsional**

- a. Política Nacional de Educación Previsional: Se trabajará en el diseño y aprobación de un Borrador de 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.
- b. Aprobación nuevo reglamento para el Fondo de Educación Previsional: Se trabajará en la propuesta de un nuevo reglamento del Fondo para la Educación Previsional que se enmarque

en los objetivos de la Política Nacional de Educación Previsional y ajustándose a la realidad experimentada en materia de educación previsional.

- c. Implementación del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional: Se trabajará en el diseño e implementación de un plan nacional de charlas de educación previsional, dirigido a funcionarios públicos, que emitan boletas de honorarios, y a público general, que enseñe sobre las características del sistema previsional y sus ventajas. Este plan es de carácter nacional y se realiza con el apoyo de las Secretarías Regionales Ministeriales de Trabajo y Previsión Social de cada región. Las metas son informar a 1000 Funcionarios Públicos a honorarios sobre la importancia de cotizar; 3000 personas informadas sobre la importancia de cotizar en el sistema previsional, y que el 80% de los beneficiarios del Plan Nacional tengan conocimiento con nota igual o superior a 5,0.
- d. Campañas Comunicacionales: Para el año 2013, los focos y desafíos comunicaciones estarán en promover una cultura de educación previsional en la población e incrementar la comprensión de sus obligaciones y beneficios para que actúen consciente y responsablemente frente a su futuro, entendiendo que el objetivo último a lograr es el aumento de la densidad de cotizaciones y la obtención de pensiones adecuadas en la etapa de retiro, así como lograr una adecuada cobertura en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Para el año 2013, las comunicaciones de la Subsecretaría de Previsión se focalizarán en los temas de Cotización de Trabajadores a Honorarios, Promoción de Fondo para la Educación Previsional, Difusión de los Beneficios de Tener Previsión, y Promoción de una Cultura de la Seguridad Laboral, utilizando los distintos medios disponibles para este efecto.

### **3. Coordinación Sectorial**

- a. Sistema de Control de Gestión Sectorial: Desarrollo de un sistema piloto de Control de Gestión Sectorial, a través de plataforma web, que permita a la Subsecretaría revisar de forma periódica la gestión de los servicios relacionados (Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social y Superintendencia de Pensiones). Esto permitirá tener información a tiempo, ya que los servicios serán alertados por el mismo sistema, sin tener duplicidad de digitación de datos con los errores y poca eficiencia que conlleva realizarlo sin un sistema integrado.
- b. Sistema de Acopio de consultas ciudadanas del sector: Hoy en día la Subsecretaría de Previsión Social desarrolla informes análisis trimestrales respecto a las consultas ciudadanas ingresadas al servicio. El desafío 2013 será aumentar el alcance de dichos informes en un compendio de consultas ciudadanas que integre y sistematice todas las problemáticas detectadas en las consultas hechas por los ciudadanos en el sector previsional y que incorpore a los servicios relacionados tales como: Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social y Superintendencia de Pensiones. La finalidad de este documento es que sirva de insumo a las autoridades para revisar las

problemáticas que enfrentan los ciudadanos y evaluar modificaciones normativas y/o operacionales para superarlas.

#### **4. Convenio de Seguridad Social**

- a. Aprobación del Convenio de Seguridad Social con el Reino Unido: el proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, se encuentra en primer trámite constitucional en el H. Senado de la República, Comisión de Relaciones Exteriores.
- b. Conclusión de los formularios de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social e implementación del acuerdo de transmisión con Brasil: los formularios del Convenio Iberoamericano fueron afinados en la última reunión del Comité Técnico Administrativo del citado Convenio, celebrada en la ciudad de Montevideo. El acuerdo interinstitucional entre la Superintendencia de Pensiones de Chile y el Instituto Nacional de Seguridad Social de Brasil para la transmisión electrónica de datos, se encuentra técnicamente afinado, esperando que se produzca su suscripción dentro del primer semestre del año 2013.

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.
- 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.

- Decreto con fuerza de Ley N°25 de 1959, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto Supremo N° 1186 del 24 de septiembre de 1996, del Ministerio de Hacienda.
- Ley N° 20.255 del 17 de marzo de 2008, que reforma el sistema de pensiones.
- 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 en el sector y educar a la población en materias previsionales; todo ello con estricto apego a las normas y leyes que rigen nuestro actuar y con especial preocupación por las personas que se benefician nuestra labor.

### - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Incrementar la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el país, implementando durante el 2012 un conjunto de normas y acciones orientadas al efecto.
2	Fortalecer significativamente los estudios previsionales, aumentando la capacidad de análisis y de propuestas de la Subsecretaría de Previsión Social.
3	Aumentar la cobertura previsional, especialmente en los Trabajadores Independientes.
4	Mejorar la calidad de atención de los usuarios de los servicios del Ministerio, mejorando el acceso y reduciendo los tiempos de espera, avanzando en el proyecto "ventanilla única/modernización del Estado".
5	Aumentar el conocimiento previsional en la población, de modo de prepararla para tomar mejores y más oportunas decisiones respecto de su futuro.

### - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales: Elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito de la previsión social; análisis estratégico, planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos del sector. Velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad previsional. Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.	1,3,4,5
2	Realización de estudios, análisis e investigaciones en materia de seguridad social, que permitan aportar antecedentes que sirvan de base y fundamentación para el monitoreo y la definición de políticas sectoriales y elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad social.	2
3	Educación Previsional Consiste en promover una cultura de educación previsional en la población e incrementar la comprensión de sus obligaciones y beneficios para que actúen consciente y responsablemente	1, 3, 5

frente a su futuro, entendiendo que el objetivo último a lograr es el aumento de la densidad de cotizaciones y la obtención de pensiones adecuadas en la etapa de retiro.

Convenios Internacionales de Seguridad Social

4 Elaboración, negociación y tramitación de Convenios Internacionales de Seguridad Social y de los Acuerdos Administrativos respectivos cuya finalidad es permitir a los nacionales de los Estados contratantes beneficiarse de las cotizaciones que han efectuado en ambos países y así, mantener una continuidad en su historial previsional, lo que les permitirá acceder las prestaciones de la seguridad social que correspondan.

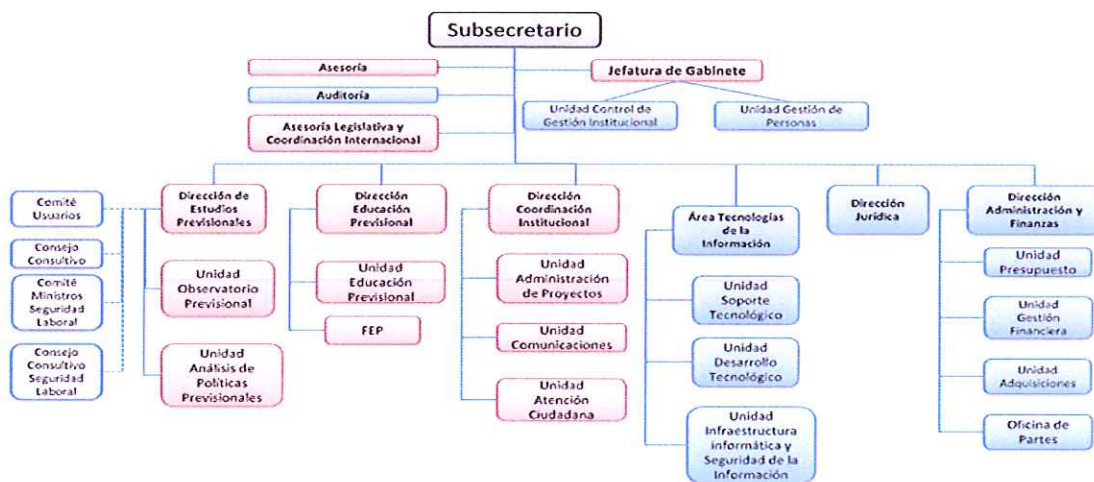
2

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores Afiliados a Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones en la categoría de: Dependientes. Independientes y Afiliados Voluntarios.
2	Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social.
3	Pensionadas y Pensionados del Pilar Solidario
4	Trabajadores Independientes.
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

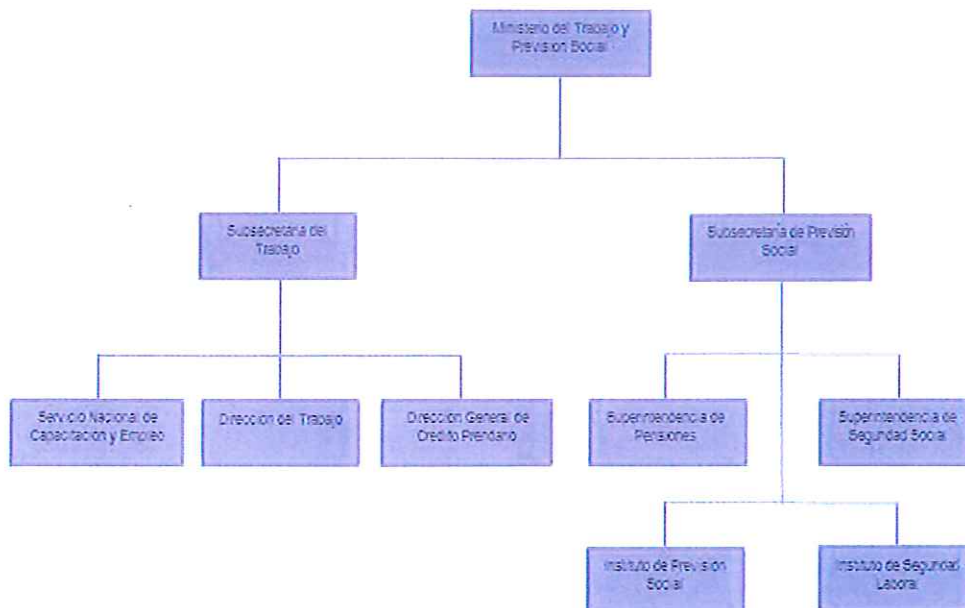
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIZACIÓN SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL





## Estructura del Ministerio



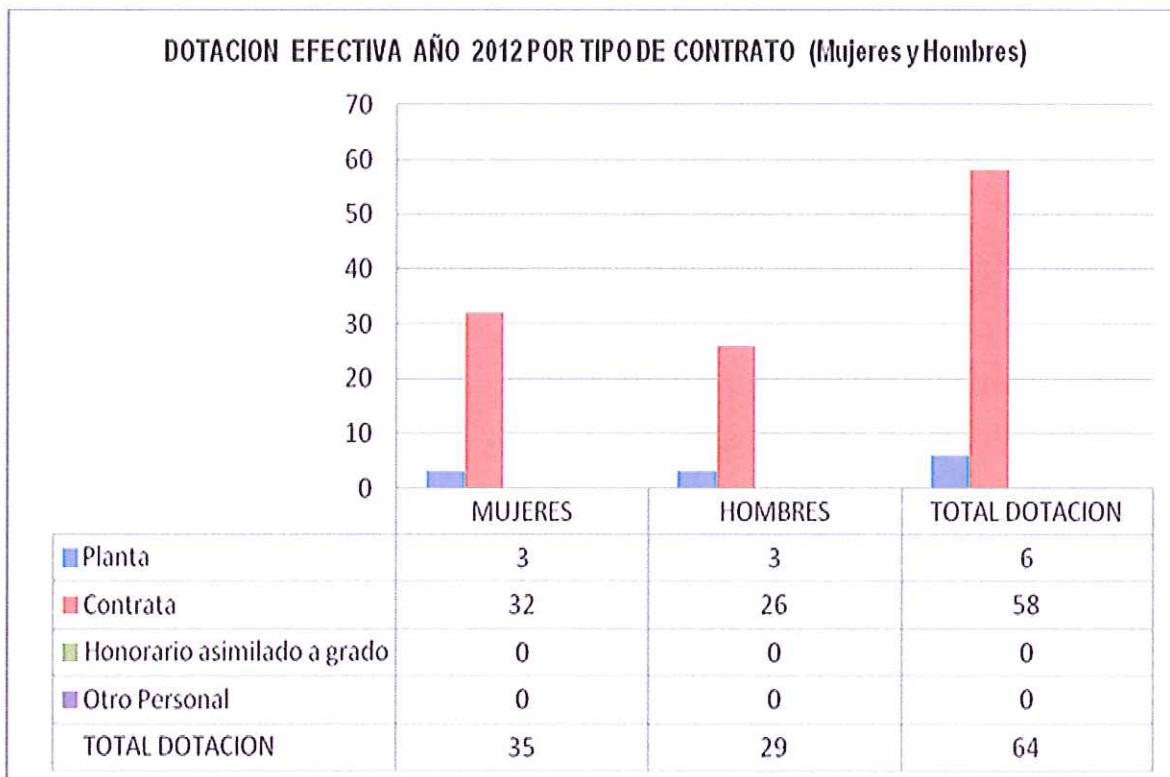
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario de Previsión Social	Augusto Alejandro Iglesias Palau
Jefe de Gabinete	Carmen Luz Contreras
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
Jefe Dirección de Educación Previsional	Catalina Dupré Serrano
Jefe Dirección de Coordinación Institucional	Carlos Felipe Salgado Sepúlveda
Jefe Área de Tecnología de la Información	Gabriel David Muñoz Riquelme

## Anexo 2: Recursos Humanos

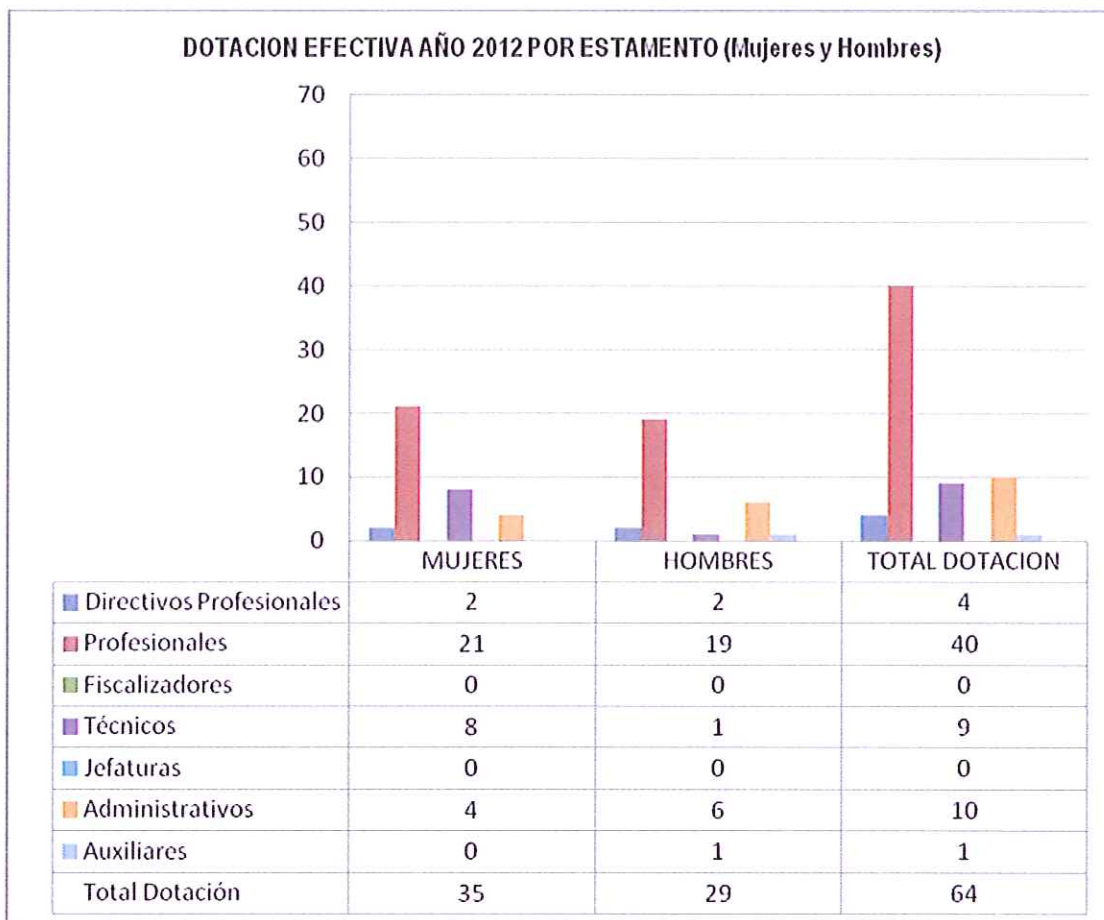
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2012<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



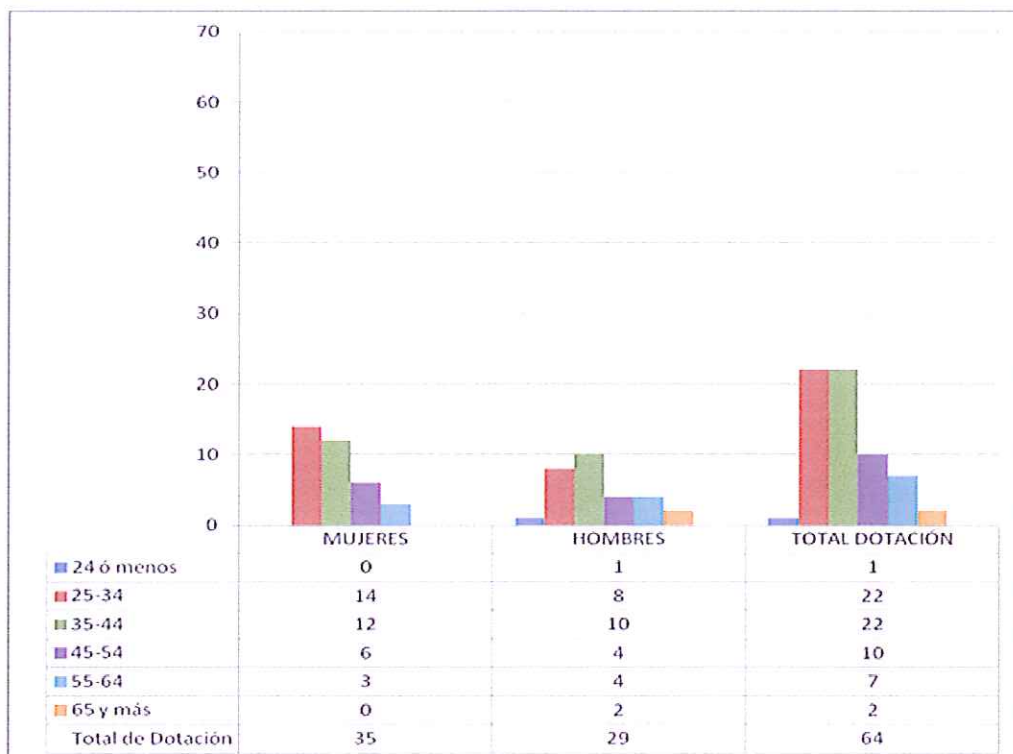
<sup>1</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2012<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



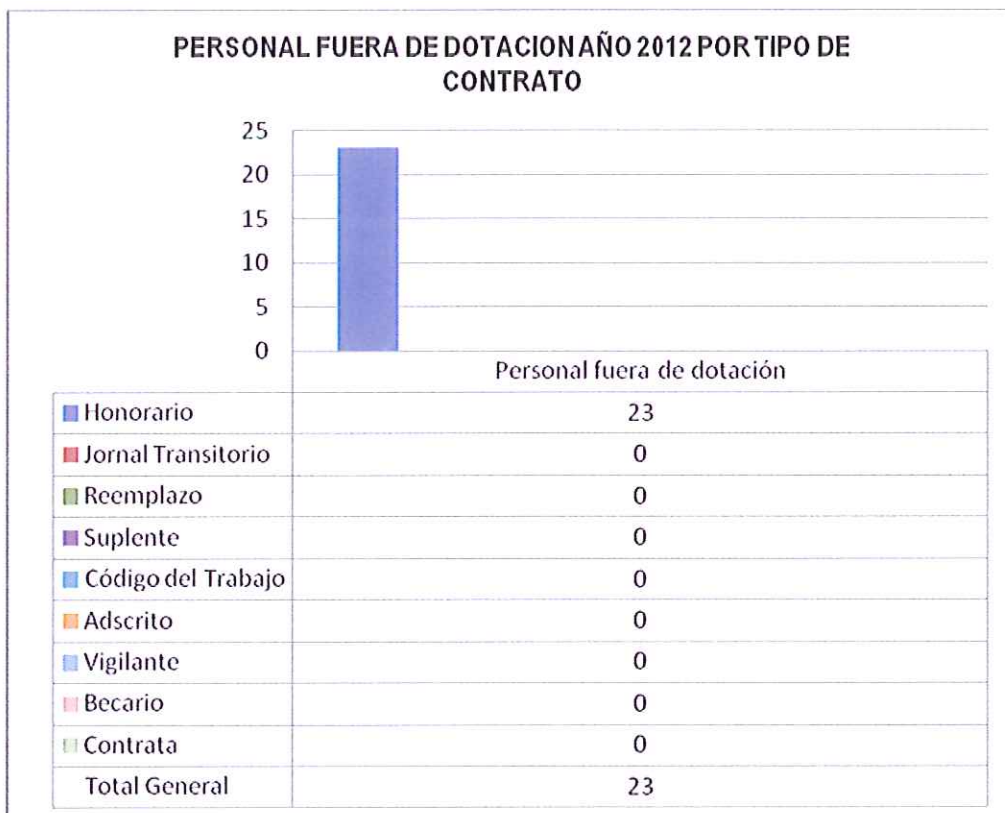
2 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2012 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

b) Personal fuera de dotación año 2012<sup>3</sup>, por tipo de contrato



<sup>3</sup> 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 2012.

### c) Indicadores de Gestión de Recursos Humano

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos</b>					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2011	2012		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>6</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>7</sup>	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	21,4	100	470	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
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	10,3	14,06	136,5	Ascendente
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	1,56	-	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	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	0,0	Se mantiene
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0,0	Se mantiene
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0,0	Se mantiene

4 La información corresponde al período Enero 2011 - Diciembre 2011 y Enero 2012 - Diciembre 2012, según corresponda.

5 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.

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por remplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2012.

7 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.



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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>1</sup>		Avance <sup>2</sup>	Notas
		2011	2012		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t / N° de funcionarios en egreso año t)	250	166	15,06	Descendente
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	20,0	33,3	166,5	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/( Total contratos efectivos año t)*100	0,0	0,34	-	Ascendente
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	86,2	62,5	137,9	Descendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t / N° de participantes capacitados año t)	62,6	4,5	139,1	Descendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>8</sup>	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100	0,0	0,0	0,0	Se mantiene
4.4 Porcentaje de becas <sup>9</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0,0	00	0,0	Se mantiene
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).</li> </ul>	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,83	0,72	115,27	Descendente

<sup>8</sup> 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.

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

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2011	2012		
• Licencias médicas de otro tipo <sup>10</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,73	0,42	0,017	Descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,025	0,01	250	Descendente
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	2,21	1,30	170	Descendente
<b>. Evaluación del Desempeño<sup>11</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	68,9	71,87	104	Ascendente
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	5,1	10,93	214	Ascendente
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0,0	0,0	0,0	Se mantiene
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0,0	0,0	0,0	Se mantiene
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>12</sup> 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	SI		
<b>. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>13</sup> 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		

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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 período 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

Los Cuadros a), b) y c) se obtienen directamente de la aplicación Web de BGI

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Denominación	Cuadro 2 Ingresos y Gastos de los años 2011 - 2012		Notas
	Monto Año 2011 M\$ <sup>14</sup>	Monto Año 2012 M\$	
08. Otros ingresos corrientes	59.891	33.825	
09. Aporte Fiscal	5.238.392	6.181.783	
10. Venta de activos no financieros	0	664	
14. Endeudamiento	0	0	
15. Saldo inicial de caja	0	0	(1)
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>5.298.283</b>	<b>6.216.272</b>	
21. Gasto en personal	2.030.967	2.034.369	
22. Bienes y servicios de consumo	1.373.314	1.298.644	
24. Transferencias Corrientes	1.415.761	1.609.438	
24.01 Al sector privado	1.338.181	1.542.068	
24.03 A otras entidades públicas	77.580	67.370	
26. Otros Gastos Corrientes	374.686	0	
29. Adquisición de activos no financieros	214.483	39.000	
29.04 Mobiliario y otros	41.229	6.470	
29.05. Maquinarias y Equipos	715	26.471	
29.06 Equipos informáticos	88.430	1.842	
29.07 Programas informáticos	84.109	4.217	
34. Servicio de la deuda	790.099	1.337.076	
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>6.199.310</b>	<b>6.318.527</b>	

#### Nota:

(1) No se considera el saldo inicial de caja de cada año, el cual asciende a M\$ 1.250.235 y M\$ 420.993, para los años 2011 y 2012, respectivamente.

14 La cifras están expresadas en M\$ del año 2012. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,064490681.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2012

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>15</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>16</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>17</sup> (M\$)	Notas <sup>18</sup>
08			Otros ingresos corrientes	20.560	37.000	33.825	3.175	
09			Aporte fiscal	6.764.886	6.193.225	6.181.783	11.442	
10			Venta de Activos No Financieros	0	664	664	0	
14			Endeudamiento	0	0	0	0	
15			Saldo inicial de caja	1.500	424.716	0	424.716	
			<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>6.786.946</b>	<b>6.655.605</b>	<b>6.216.272</b>	<b>439.333</b>	
21			Gasto en personal	2.180.286	2.072.677	2.034.369	38.308	(1)
22			Bienes y servicios de consumo	1.611.357	1.315.943	1.298.644	17.299	(2)
24			Transferencias corrientes	1.615.039	1.615.039	1.609.438	5.601	
	01		Al sector privado	1.420.550	1.547.668	1.542.068	5.600	
	03		A otras entidades públicas	194.489	67.371	67.370	1	
29			Adquisición de activos no financieros	142.015	40.929	39.000	1.929	
	04		Mobiliario y otros	2.872	6.566	6.470	96	
	05		Maquinarias y Equipos	0	26.471	26.471	0	
	06		Equipos informáticos	6.807	3.114	1.842	1.272	
	07		Programas informáticos	132.336	4.778	4.217	561	
34			Servicio de la deuda	1.237.249	1.337.898	1.337.076	822	
35			Saldo final de caja	1.000	273.119		273.119	(3)
			<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>6.786.946</b>	<b>6.655.605</b>	<b>6.318.527</b>	<b>337.078</b>	

### Notas:

- (1) El diferencial no ejecutado en este subtítulo, corresponde principalmente a cupos vacantes que se generaron en la contrata.
- (2) Corresponde a un menor gasto producto de ahorros efectuados en la operación regular de la Subsecretaría, principalmente en el contrato de arriendo de impresoras y fotocopiadoras.
- (3) El Saldo Final de Caja corresponde al reconocimiento del saldo de la deuda por el contrato suscrito con la Universidad Alberto Hurtado, traspasada al periodo del 2013, por el Levantamiento de la 5ta. Encuesta Panel de Protección Social.

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2012.

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.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>19</sup>			Avance <sup>20</sup> 2012/2011	Notas
			2010	2011	2012		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>21</sup> )		1,23	1,16	1,09	94	(1)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0	
	[IP percibidos / IP devengados]		1,10	1,03	1,00	97	
	[IP percibidos / Ley inicial]		0	0,01	0,01	49	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF / Saldo final de caja)		0,31	0,12	0,37	297	(2)
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + Ingresos devengados no percibidos)		0,68	0,79	0,54	68	

#### Notas:

- (1) La disminución del Aporte Fiscal corresponde principalmente a la rebaja solicitada a la DIPRES, por el traspaso de un saldo de la Quinta encuesta de Protección Social, a ejecutarse en el año 2013; y el traspaso a la Subsecretaría del Trabajo del proyecto de licenciamiento de software contratado y ejecutado por ésta.
- (2) Durante el periodo del 2012 se obtuvo un mayor avance en este indicador, respecto del 2011, dado que se logró devengar el 99% de los recursos presupuestados al 31 de diciembre de 2012.

19 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2012. Los factores de actualización de las cifras de los años 2010 y 2011 son 1,064490681 y 1,030057252 respectivamente.

20 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.

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

## d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro Análisis del Resultado Presupuestario 2012 <sup>22</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>	<b>424.916</b>	<b>-102.247</b>	<b>322.669</b>
	<b>Carteras Netas</b>	<b>0</b>	<b>-185.538</b>	<b>-185.538</b>
115	Deudores Presupuestarios	0	0	0
215	Acreedores Presupuestarios	0	-185.538	-185.538
	<b>Disponibilidad Neta</b>	<b>420.993</b>	<b>85.221</b>	<b>506.214</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	420.993	85.221	506.214
	<b>Extrapresupuestario neto</b>	<b>3.923</b>	<b>-1.930</b>	<b>1.993</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	3.923	-1.930	1.993
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	0	0	0
216	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
219	Trasposos Interdependencias	0	0	0

<sup>22</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.



## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Denominación	Cuadro 6			Observaciones
	Ejecución de Aspectos Relevantes Contendidos en el Presupuesto 2012 Ley/Modal	Presupuesto Anual	Devengado	
Fondo para la Educación Previsional	1.615.039	1.615.039	1.609.438	
Campaña Beneficios de tener Previsión	251.186	251.186	246.547	
Campaña de Seguridad Laboral	209.446	209.446	195.057	
Campaña de reducción del 7% al 5% cotización de salud de pensionados	120.000	120.000	120.000	
Encuesta de Protección Social - EPS	452.698	181.079	181.079	
Programas Informáticos periodo 2012	132.336	4.778	4.217	
Pago de amortización e intereses del Crédito de la Reforma del Sistema de Pensiones – ley 20.255.	1.236.749	1.288.743	1.288.743	

## f) Transferencias<sup>23</sup>

Cuadro 7/ Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2012 <sup>24</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2012 <sup>25</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>26</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>	<b>1.420.550</b>	<b>1.547.668</b>	<b>1.542.068</b>	<b>5.600</b>	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Adquisición de Activos No Financieros	0	0	0	0	
Inversión Real	1.420.550	1.547.668	1.542.068	5.600	
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>194.489</b>	<b>67.371</b>	<b>67.370</b>	<b>1</b>	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	194.489	67.371	67.370	1	
Otros <sup>27</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>1.615.039</b>	<b>1.615.039</b>	<b>1.609.438</b>	<b>5.601</b>	

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

24 Corresponde al aprobado en el Congreso.

25 Corresponde al vigente al 31.12.2012.

26 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

27 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

**g) Inversiones<sup>28</sup>**

Cuadro 8 Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2012							Notas
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>29</sup>	Ejecución Acumulada al año 2012 <sup>30</sup>	% Avance al Año 2012 <sup>31</sup>	Presupuesto Final Año 2012 <sup>32</sup>	Ejecución Año 2012 <sup>32</sup>	Saldo por Ejecutar	
	(1)	(2)	(3) = (2)/(1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (6)	
							NO APLICA

28 No Aplica

29 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

30 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2012.

31 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2012.

32 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2012.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2012

Cuadro 9										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
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 beneficiarios que no residen en la Región Metropolitana en el período t/Monto total de fondos, del Fondo para la Educación Previsional, asignados a proyectos en el período t)*100	%	86% (1269 5389 76/14 7917 5776) *100	61% (906 3735 51/1 4875 8285 7)*1 00	69% (110 2993 130/1 6053 8885 3)*10 0	60% (8878 5120 0/147 9752 000)* 100	SI	115%	
Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.	Porcentaje de estudios/ modelos relevantes 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	%	100% (4/4)* 100	100% (2/2) *100	100% (3/3)* 100	100% (3/3)* 100	SI	100%	
Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Porcentaje de cumplimiento de medidas en materia de seguridad laboral que debe implementar la Subsecretaría de Previsión Social.	(Número de medidas en materia de Seguridad Laboral implementadas en el periodo t/Número de medidas programadas para implementar en materia de Seguridad Laboral en el periodo t)*100	%	N.M.	N.M.	100% (3/3)* 100	67% (2/3)* 100	SI	150%	

33 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2012 y la meta 2012 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%.

34 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2012 y la meta 2012.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>30</sup>	% Cumplimiento <sup>31</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Educación Previsional	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% (2/2)* 100	100 % (2/2) *100	100 % (2/2) 100	100% (2/2)* 100	SI	100%	
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 período t/Número de convenios suscritos hasta el período t-1)*100	%	92% (24/26)*10 0	89% (25/28)*1 00	89% (25/28)*10 0	96% (27/28)*10 0	NO	93,00%	

Porcentaje de Cumplimiento informado por el servicio: 80%  
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 20%  
Porcentaje global de cumplimiento: 100%

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2011			
Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
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
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
Pagar Bono Bodas de Oro beneficiando a 420 mil adultos mayores durante nuestro gobierno	Beneficiar a 420 mil adultos mayores con la medida	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento
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
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
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

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

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

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

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



**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

Objetivo <sup>55</sup>	Producto <sup>56</sup>	Producto estratégico (biene y/o servicio) al que se vincula <sup>57</sup>	Evaluación <sup>58</sup>
Crear el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo	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
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
Proponer una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proponer política al Presidente	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	A tiempo en su cumplimiento
Enviar proyecto de ley de modificación al Estatuto Orgánico de las Mutuales	Enviar proyecto de ley al Congreso	Propuestas de aplicaciones, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales	Cumplido
Realizar la 5ª Encuesta de Protección Social	Aplicar la encuesta	Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.	Cumplido

**Anexo 6: Informe Preliminar<sup>39</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>40</sup> (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012)**

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

	NO APLICA	
--	-----------	--

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

40 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012

(Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del Ponderador Obtenido
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance						
			I	II	III	IV			
	Planificación / Control de Gestión	Equidad de Género	O				Menor	10.00%	100
		Descentralización	O				Menor	5.00%	100
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	60.00%	100
	Calidad de Atención de Usuarios	Sistema Seguridad de la Información				O	Mediana	25.00%	100
<b>Porcentaje Total de Cumplimiento:</b>									<b>100%</b>

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>41</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>42</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>43</sup>
1	27	5	100%	8%
2	15	4	100%	8%
3	21	4	100%	8%

41 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2012.

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

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

## **Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

**BOLETÍN: 8573-13**

**Descripción:** Modifica Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

**Objetivo:** hacer exigible a estas entidades mejores estándares de organización y gestión. De este modo, se propone fortalecer y modernizar su administración y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados.

**Fecha de ingreso:** 06 de septiembre de 2012

**Estado de tramitación:** 04 de abril de 2013. Primer trámite constitucional. Cámara de Diputados. Cuenta del Mensaje 43-361 que hace presente la urgencia Simple.

**Beneficiarios directos:** Las Mutualidades de Empleadores y sus afiliados.

**BOLETÍN: 7829-13**

**Descripción:** Crear 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:** Revisar las atribuciones de las distintas entidades que hoy tienen responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

**Fecha de ingreso:** 01 de agosto de 2011

**Estado de tramitación:** 02 de abril de 2013. Segundo trámite constitucional. Senado. Cuenta del Mensaje 38-361 que retira y hace presente la Suma urgencia.

**Beneficiarios directos:** Empresas sujetas a la super vigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social..