

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2013

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN
SOCIAL

Índice

Carta Presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social	3
Resumen Ejecutivo Servicio.....	4
1. Resultados de la Gestión año 2013	8
Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios.	8
2. Desafíos para el año 2014	18
Anexos	21
Anexo 1: Identificación de la Institución	22
a) Definiciones Estratégicas.....	22
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	23
c) Principales Autoridades.....	24
Anexo 2: Recursos Humanos.....	25
Anexo 3: Recursos Financieros	33
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013.....	38
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	41
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013.....	43
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	44
Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	45
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	45

Carta del Ministro del Trabajo y Previsión Social

Durante el año 2013 la Subsecretaría de Previsión Social continuó trabajando para dar cumplimiento a los lineamientos entregados por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique.

En materia de Modernización del Sistema de Seguridad Laboral, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, intervino en la discusión y aprobación de la modificación a la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social, Ley N°20.691, mediante la cual 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.

Además, través de la Subsecretaría de Previsión Social este ministerio intervino en la discusión del proyecto de ley que moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A su vez se presentó un proyecto que modifica el Seguro de Cesantía, con el objetivo de mejorar la protección económica de los trabajadores afiliados a dicho seguro.

En la misma línea, se ha continuó con el trabajo de implementación de las fases I y II del programa "ConstruYO Chile" el cual ha capacitado a más de 14 mil trabajadores y ha formado a 400 relatores en materias seguridad laboral del sector de la construcción.

Durante este mismo año la Subsecretaría colaboró en el proceso de consolidación operativa y ampliación de servicios y productos del programa Chile Atiende. El resultado de dicha gestión es: 201 sucursales a nivel nacional, 30 instituciones en convenio y con 188 productos disponibles, 95 módulos de atención y 5 vehículos para puntos de atención móviles.

En ámbito de la educación previsional se continuó trabajando en la implementación del Plan Nacional de Educación Previsional el cual tiene como objetivo dar a conocer a la población el sistema de previsión social chileno. La implementación del Plan dio como resultado 173 actividades de educación previsional, alcanzado una cobertura de 6.532 personas a lo largo de todo el país.

Durante el año 2013 se realizó el Quinto Concurso del Fondo de Educación Previsional (FEP), presentándose 193 proyectos y adjudicándose e implementándose 24 de estos, por un total de \$1.506.869.000, logrando atender a más de 57.850 beneficiarios directos, en todas las regiones del país.



JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

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 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.

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). En materia presupuestaria la Subsecretaría se vincula con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA).

Esta Subsecretaría se organiza 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 Gestión Sectorial y proyectos; 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 86 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 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 2013 fueron: i) modernizar el Sistema de Seguridad Laboral a través de la elaboración de políticas y planes correspondientes; ii) perfeccionar el sistema previsional; iii) aumentar la cobertura previsional, a trabajadores independientes; iv) mejorar la calidad de atención de los usuarios; v) aumentar el conocimiento previsional en la población.

Logros de la Subsecretaría de Previsión Social el año 2013.

En materia de Modernización del sistema de Seguridad Laboral, la Subsecretaría de Previsión Social intervino en el Congreso Nacional en la discusión y aprobación de la modificación de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social. Además, intervino en la discusión parlamentaria del proyecto de ley que modifica el seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del proyecto de Ley que Modifica el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

En este mismo ámbito, durante el año 2013 la Subsecretaría de Previsión Social participó en la planificación, coordinación y organización del VI Congreso Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales, PREVENIA 2013, efectuado el 4 y 5 de septiembre de 2013 en Santiago de Chile.

Además, la institución colaboró en la elaboración de la Memoria del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual tuvo como objetivo dar a conocer los avances alcanzados en materia de seguridad laboral en el periodo comprendido entre la ratificación del Convenio 187 de la OIT y el mes de septiembre de 2013.

En esta misma línea, participó en las actividades ejecutadas en el marco del Plan Nacional para la erradicación de la Silicosis - PLANESI, a través de su Comité Interministerial y lideró la implementación de las fases I y II del programa de formación en competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción "ConstruYO CHILE".

En materia de Educación Previsional la Subsecretaría de Previsión Social continuó con la implementación del Plan Nacional de Educación Previsional, en relación al desarrollo de un plan descentralizado de actividades de educación previsional en las 15 regiones del país. Durante el año 2013 se realizaron 173 actividades, tanto charlas informativas como jornadas de capacitación, sobre el funcionamiento del Sistema Previsional Chileno.

Además, continuó con la implementación del Programa Piloto de Educación Previsional para Estudiantes de Educación Técnico Profesional. Este programa se desarrolló en dos establecimientos de la Corporación Aprender, el Colegio Aprender de la Pintana y el Centro Educacional Sagrado Corazón de Lo Espejo.

Durante el año 2013 se llevó a cabo el Quinto Concurso del Fondo para la Educación Previsional, en el cual se adjudicaron 24 proyectos, por un total de \$ 1.506 millones de pesos, logrando atender a más de 57.850 beneficiarios directos en todas las regiones del país.

En materia comunicacional, durante el año 2013 se realizaron tres campañas de cobertura nacional. La primera, denominada “Campaña obligación de cotizar para trabajadores a honorarios”, tuvo como objetivo informar a este segmento de trabajadores la obligación de cotizar durante la Operación Renta. La segunda se denominó “Campaña de promoción de una cultura de seguridad laboral”, y tuvo como objetivo incentivar el auto cuidado en los puestos de trabajo. La tercera y última campaña, denominada “Campaña beneficio tener previsión para trabajadores honorarios”, tuvo su foco en los trabajadores independientes y su obligatoriedad de cotizar para el periodo 2014.

En materia de Estudios Previsionales gran parte del esfuerzo del año estuvo concentrado en el proceso de cierre del Quinta Encuesta de Protección Social 2012-2013, que fue ejecutada por la Universidad Alberto Hurtado. Además, se elaboró un documento “Diagnostico y Propuesta para Mejorar las Pensiones de Vejez en el Sistema de Ahorro Individual”, que tiene como finalidad contar con propuestas de mecanismos que tiendan a aumentar los montos de pensión final de los trabajadores/as.

Paralelamente, la Subsecretaría trabajó en el desarrollo de otros estudios tales como a.- Estudio de análisis prospectivo del Seguro de Dependencia; b.- Trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42, N°2 de la ley de impuesto a la renta; c.- Análisis del Mercado Laboral para la Población de 55 años y más y sus Implicancias para el Ahorro Previsional. Además, se continuó el trabajo de desarrollo e implementación de los Modelos de Microsimulación Estático y Dinámico, instrumentos que ayudaran a evaluar el impacto de los programas previsionales sobre los ingresos de los beneficiarios y a proyectar los efectos finales de cambios en parámetros sobre el nivel de pensiones.

En el ámbito de la iniciativa Chile Gestiona, la Subsecretaría de Previsión Social consolidó el trabajo de seguimiento de los indicadores de actividad principal del sector, manteniendo un dialogo con cada uno de los servicios del sector, con reuniones periódicas y planes de mejora continua.

Cabe destacar además, los premios y reconocimientos obtenidos por la Subsecretaría de Previsión Social durante el año 2013: finalista en Premio Anual a la Excelencia Institucional (PAEI), quedando dentro de los 11 mejores servicios del año 2013; el segundo lugar en la implementación de Chile Gestiona, respecto al cumplimiento y buena coordinación entre la Subsecretaría y sus servicios relacionados; reconocimiento Chile Gestiona al Subsecretario de Previsión Social por impulsar el establecimiento y consolidación de un Sistema de Precalificación y Calificaciones de alta calidad para los funcionarios de los organismos públicos de su sector; reconocimiento Chile Gestiona al Director de Gestión de la Subsecretaría, quien se destacó por su liderazgo en la labor de supervigilar la gestión que realizan los Altos Directivos de los servicios y organismos del sector previsional.

Desafíos para el año 2014

Durante el año 2014 uno de los principales desafíos de la Subsecretaría de Previsión Social será continuar con el proceso de modernización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del apoyo a la tramitación de los proyectos legislativos enviados al Congreso; la aprobación de la Política Nacional de Seguridad Laboral; y el trabajo de las Mesas Regionales de Seguridad Laboral.

Además, corresponde implementar las etapas III y IV del programa "ConstruYO CHILE" dirigidas a supervisores y a la empresa completa, en lo que constituye la aplicación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la construcción.

Durante el año 2014 se deberá trabajar en el análisis y publicación de los resultados de la Quinta Encuesta de Protección Social 2012 – 2013.

Por otra parte corresponde este año consolidar los avances en la implementación del sistema de Control de Gestión Sectorial, conforme a los lineamientos del proyecto Chile Gestiona, e implementar la nueva etapa de afiliación de trabajadores independientes a honorarios.

En materia de Educación Previsional, para el año 2014 se debe aprobar e implementar la Política de Educación Previsional. Además corresponde implementar el sexto concurso del Fondo para la Educación Previsional, y continuar con el Plan Nacional de Charla Previsionales focalizadas en la incorporación de los trabajadores independientes al sistema previsional.



AUGUSTO IGLESIAS PALAU
SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

1.- Resultados de la Gestión año 2013

Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios.

I. Reforma al Sistema de Seguridad en el Trabajo

- a. La Subsecretaría de Previsión Social intervino en la discusión y aprobación de la modificación a la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS). Mediante esta 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, fortaleciendo su rol, además de actualizar sus atribuciones y funciones.
- b. Intervino en el Congreso Nacional en la discusión del proyecto de ley que modifica el seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en la Ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.
- c. Intervino en el proyecto de Ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutuales de Empleadores, contenido en el Decreto Supremo N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El objetivo de este proyecto es 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.
- d. Participó en el proyecto que modifica el Seguro Cesantía, el cual tiene como objetivo principal mejorar la protección económica de los trabajadores afiliados. Esto se logra aumentando el monto de los beneficios económicos del Seguro, y modificando las condiciones de acceso de los mismos.
- e. La Subsecretaría participó en la planificación, organización y coordinación del VI Congreso Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales PREVENCIA 2013, efectuado el 4 y 5 de septiembre de 2013 en Santiago de Chile. El objetivo de este Congreso fue dar a conocer el estado de avance de la elaboración e implementación de las políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de los países miembros de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) que asistieron al Congreso.
- f. Colaboró en la elaboración de la Memoria del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual tuvo como objetivo dar a conocer los avances alcanzados en materia de seguridad laboral en el periodo comprendido entre la ratificación del Convenio 187 de la OIT y el mes de septiembre de 2013.

- g. Participó en las actividades ejecutadas en el marco del Plan Nacional para la erradicación de la Silicosis - PLANESI, a través de su Comité Interministerial. En este marco y con el apoyo de Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en conjunto con el Ministerio de Salud se aprobaron las directrices específicas sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas con riesgos de exposición a sílice.
- h. Lideró la implementación de las fases I y II del programa de formación en competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción "ConstruYO Chile". En estas dos primeras etapas se han capacitado a más de 14 mil trabajadores y 400 relatores formados en este modelo, tanto para los cursos de trabajadores como de Comités Paritarios.
- i. Se elaboró un borrador de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este borrador recoge las observaciones y comentarios de diversos organismos técnicos y Ministerios que, de manera directa o indirecta, se relacionan con este ámbito.

II. Educación Previsional

- a. *Actividades de educación previsional en las 15 regiones del país (contando con el apoyo de los Secretarios Regionales Ministeriales).*

Las líneas o temáticas de educación previsional sobre las cuales se trabajó incluyen:

- i. **La importancia de Cotizar:** Con el objetivo de crear mayor conciencia de la responsabilidad personal en la generación de sus ingresos para la etapa de retiro; de las bondades del ahorro para la vejez; y de la cobertura de los riesgos laborales.
- ii. **Cómo elegir Administradora de Fondos de Pensiones (AFP):** tiene como objetivo informar, principalmente a afiliados de AFP en condiciones de cambiarse libremente, respecto de las variables relevantes a considerar al momento de elegir Administradora de Fondos de Pensiones, mejorando de esta forma la capacidad de tomar adecuadas y oportunas decisiones previsionales.
- iii. **Pilar Voluntario, Ahorro Previsional Voluntario (APV):** tiene por objetivo dar a conocer mecanismos para incrementar los recursos previsionales de los trabajadores.
- iv. **Tipos y Modalidades de Pensión:** tiene como objetivo dar a conocer las distintas modalidades de pensión que contempla el sistema previsional, orientar sobre la opción más adecuada a la situación particular de la persona al momento de pensionarse.
- v. **Tus Boletas de Honorarios ahora Cuentan para Tu Previsión:** el objetivo es informar a los trabajadores que emiten boletas de honorarios que según lo

establecido por la Ley 20.255, estarán obligados a realizar cotizaciones previsionales. Este proceso se está implementando gradualmente a partir del año 2012. En particular durante los años 2012, 2013, y 2014, los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensión y seguridad laboral salvo que manifiesten expresamente lo contrario. A partir de enero de 2015, esta norma no admitirá excepción y todos los trabajadores que emitan boletas de honorarios deberán cotizar por estos conceptos.

- vi. **Medidas de Equidad de Género:** el objetivo es dar a conocer las medidas de equidad de género incorporadas en la Ley 20.255

En el marco de este Plan, durante el periodo 2013 se realizaron 173 actividades de educación previsional, con una cobertura de 6.532 personas.

Este fue el primer año en que se midió una Línea de Base para conocer el grado de aprendizaje y satisfacción de los beneficiarios de las Charlas, obteniéndose los siguientes resultados:

Foco 1: Público General

Cobertura (Meta: 3000 participantes)	Cobertura aplicación encuesta	Módulo de Educación	% de Satisfacción	% de Conocimiento (Meta 80% sobre nota 5,0)
4.650 personas de este segmento en 103 charlas (2.479 mujeres y 2.171 hombres)	2.704 encuestas aplicadas (59% universo total de participantes)	La importancia de cotizar- Cómo elegir AFP- Modalidades de Pensión- Tus Boletas de Honorarios ahora cuentan para tu Previsión.	Promedio 6,4	88 % con nota superior o igual a 5.0

Foco 2: Funcionarios Públicos

Cobertura (Meta: 1000)	Cobertura aplicación encuesta	Módulo de Educación	% de Satisfacción	% de Conocimiento (Meta 80% sobre nota 5,0)
1.882 participantes de este segmento en 70 charlas (1.184 mujeres y 698 hombres)	1.091 encuestas aplicadas (74% universo total participantes)	Tus Boletas de Honorarios ahora cuentan para tu previsión- La importancia de Cotizar, y Tipos y modalidades de pensión.	Promedio 6,4	94% con nota superior o igual a 5.0

- b. *Programa de Educación Previsional para Estudiantes de Educación Técnico Profesional:* Este programa se desarrolló en dos establecimientos de la Corporación Aprender, el Colegio Aprender de la Pintana y el Centro Educacional Sagrado Corazón de Lo Espejo. El Programa, de 30 horas de duración, cuyos objetivos estuvieron centrados en mejorar y aumentar el nivel de conocimiento y comprensión de los conceptos y medidas del Sistema Previsional chileno en jóvenes en edad pronta a incorporarse al mundo laboral, se enmarcó en el currículum educativo establecido y, en particular, en el Plan de Educación Media Técnico Profesional del Ministerio de Educación, "Módulo de Derechos Laborales y Previsionales de los Trabajadores", permitiendo fortalecer los conocimientos previsionales de estudiantes, hombres y mujeres, de educación media técnico profesional.

La metodología de evaluación y ponderación del programa 2013 consideró la asistencia a las jornadas de un 80%, y nota 4.0 mínima ponderada según el siguiente detalle:

Instrumento de Evaluación	Ponderación
1 Control Materia 1	10%
2 Control Materia 2	10%
3 Trabajo individual/Grupal	10%
4 Control materia 3	10%
5 Trabajo Grupal	30%
6 Prueba Final	30%
Total	100%

De un total de 48 participantes, 45 estudiantes fueron certificados por haber aprobado y cumplido los requisitos del Programa (80% de asistencia y rendimiento académico igual o superior a 4.0 en la medición establecida).

Durante el año 2013 se certificó a 45 estudiantes de las especialidades técnicas de Administración de Empresas y Contabilidad.

- c. *Quinto Concurso del Fondo para la Educación Previsional:* En el marco de este concurso se adjudicaron 24 proyectos, por un total de \$ 1.506 millones de pesos, logrando atender a más de 57.850 beneficiarios directos en todas las regiones del país. El V Concurso se dirigió a la población estudiantil (50% del total de beneficiarios), como una estrategia de educación temprana, facilitando de esta manera el desarrollo de una conducta previsional desde el inicio de su vida laboral.
- d. *Modificación del Decreto Supremo N° 76, de 2008 que aprueba el Reglamento del Fondo para la Educación Previsional, Decreto Supremo N°16, de 2013:* Esto se realizó con el objetivo de mejorar la eficacia del Fondo para la Educación Previsional y en consideración a las recomendaciones realizadas por la Dirección de Presupuesto (DIPRES), plasmadas en el Informe de Evaluación realizado durante los meses de enero a junio del año 2012. Los principales cambios realizados fueron:

- i. Establecer la posibilidad de convocar a uno o más concursos públicos para indistintamente, apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del Sistema de Pensiones, pudiendo diferenciar cada uno de ellos conforme a su respectiva naturaleza y objetivos estratégicos.
 - ii. Establecer la forma de operar en caso de impedimento o ausencia de alguno de los integrantes del Comité de Selección.
 - iii. Flexibilizar los criterios de evaluación, pudiendo diferenciarlos según el tipo de convocatoria que se realice.
- e. *Borrador Política Nacional de Educación Previsional:* La Subsecretaría de Previsión Social ha trabajado en el desarrollo de una Política Nacional de Educación Previsional que tiene como objetivos principales: a.- Educar a la población en el Sistema Previsional mediante programas formativos que incrementen la comprensión de sus derechos, deberes y beneficios, promoviendo una cultura previsional; b.- Aumentar el conocimiento de los Trabajadores Independientes que emiten Boletas de Honorarios respecto del mandato legal de cotizar; c.- Involucrar a la ciudadanía en el desarrollo de estrategias de educación previsional que promocionen y difundan el Sistema Previsional, sus derechos, deberes y beneficios; d.- Mejorar la cantidad, calidad y oportunidad en la información sobre educación previsional; e.- Desarrollar líneas de investigación, publicaciones, seminarios, cursos de formación en el ámbito previsional, y perfeccionar y/o desarrollar nuevos instrumentos de evaluación del conocimiento previsional.
- f. *Campañas comunicacionales:*
- i. Campaña "Beneficio de tener previsión", para trabajadores a honorarios: con foco en trabajadores independientes y su obligación de cotizar para el periodo 2014. La campaña consistió en la publicación de avisos de prensa escrita en diarios nacionales y regionales (48 avisos en total) durante el mes de diciembre de 2013 y un video educativo instalado en las pantallas de andenes del Metro, durante diciembre de 2013 y que se extenderá su emisión hasta febrero de 2014.
 - ii. Campaña "Promoción de una cultura de Seguridad Laboral". Constó de avisos de prensa en diarios nacionales y regionales (23 avisos en total); 3 frases radiales emitidas 5 veces al día en 9 radios de cobertura nacional, más la red de emisoras ARCHI (9 emisoras de Santiago y 300 en regiones); 10 gigantografías en estaciones del Metro; 38 carteles monumentales y vallas-calles en Santiago y regiones; 1070 lunetas de buses en Santiago y regiones; y publicidad online, todo entre noviembre y diciembre de 2013.
 - iii. Campaña "Obligación de cotizar para trabajadores a honorarios". Se realizó una campaña en prensa escrita, durante los meses de marzo y abril de 2013, con el objetivo de informar a los trabajadores a honorarios sobre la obligación de cotizar durante la

Operación Renta 2013. La campaña consistió en 38 avisos de prensa distribuidos en 18 medios regionales, 6 diarios de circulación nacional y 5 revistas especializadas.

- iv. Campaña videos previsionales en Metro. Se emite e instalan videos educativos previsionales, por largos periodos de tiempo y con gran frecuencia, a través de las pantallas ubicadas en los andenes de estaciones del Metro. Así, se emitieron 522 pasadas mensuales en las pantallas de las líneas 1, 2, 4, 4 A y 5, más las pantallas interiores de carros de las líneas 4 y 4 A. Esta campaña se extendió desde abril a octubre de 2013.
- v. Campaña "Videos previsionales en Transantiago". Se instalan videos educativos previsionales sobre diversas materias, que se emiten por largos periodos de tiempo y con gran frecuencia, en la red de pantallas en buses de las empresas Subus Chile SA y Metbus de Transantiago. Así, se emitieron 540 spot mensuales entre los meses de julio y diciembre de 2013.

III. Estudios Previsionales

a. *Encuesta de Protección Social (EPS):*

- i. Durante el año 2012 se adjudicó la ejecución de la Quinta Encuesta de Protección Social al Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado. Durante los años 2012 y 2013, la Subsecretaría realizó las labores de contraparte técnica, destacándose el monitoreo continuo del avance del proyecto y revisión de las entregas parciales y finales
- ii. Durante el cuarto trimestre del año 2012 se contrató un Estudio de Supervisión Externa de la Quinta Encuesta de Protección Social, el cual se adjudicó a la empresa Statcom/Datavoz. El estudio consistió en tomar una submuestra de la gente que había sido encuestada, realizándose la verificación y chequeo de los procesos, además de revisar la confiabilidad de las respuestas.
- iii. Durante el cuarto trimestre de 2013 se revisaron los productos finales entregados por la Universidad Alberto Hurtado. Para estos efectos durante el cuarto trimestre del 2013 se contrataron dos consultorías. En la primera se evaluó todos los productos e insumos entregados por la Universidad Alberto Hurtado, para determinar su calidad técnica. En la segunda, se evaluó el impacto de la atrición en la representatividad de los resultados.

b. *Modelos de Microsimulación:*

- i. Durante el año 2013 se desarrolló un modelo de Microsimulación Estático, que busca evaluar el impacto de los distintos programas previsionales y sociales en el nivel de ingreso de las familias. Este trabajo se dividió en dos etapas. En la primera se estudiaron los distintos programas y se estimaron sus efectos económicos. Actualmente,

se está desarrollando la segunda etapa, durante la cual se está perfeccionando la estimación del modelo.

- ii. Paralelamente al trabajo anterior, se desarrolló el modelo de Microsimulación Dinámico, que busca estimar el nivel de pensiones futuras del Sistema Previsional Chileno. Este trabajo también se implementó en dos etapas. En la primera se revisaron las diferentes bases de datos administrativas y la implementación de éstas en el modelo. Actualmente, se está desarrollando la segunda, que busca incluir las características de focalización del Pilar Solidario al Sistema Previsional y sus efectos en el nivel de pensiones.

c. *Otros Estudios:*

- i. *Análisis prospectivo de un seguro obligatorio de dependencia física para adultos mayores.* El estudio evalúa las características y tendencias demográficas y socioeconómicas de los adultos mayores con dependencia física en Chile. En base a lo anterior, propone el diseño de un Seguro Obligatorio de Dependencia, que se integre al Sistema de Seguridad Social. Esta propuesta también incorpora un mecanismo de financiamiento del seguro (Estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica y la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS)).
- ii. *Trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42, N°2 de la ley de impuesto a la renta Identificación y estrategias de incorporación al régimen de pensiones establecido en el Decreto Ley N°3.500, de 1980.* El estudio busca identificar y analizar las características de los trabajadores independientes no obligados a cotizar. Incluye las ventajas y desventajas de la afiliación voluntaria al sistema de pensiones y los incentivos o desincentivos en la disposición a cotizar. Por último, se evalúa la factibilidad de incorporación al régimen de cotizaciones previsionales a estos trabajadores (Estudio realizado por Qualimet).
- iii. *Análisis del Mercado Laboral para la Población de 55 años y más y sus Implicancias para el Ahorro Previsional.* El estudio realiza un diagnóstico del mercado laboral para la población de 55 años y más. Así mismo, propone un conjunto de medidas y políticas en los ámbitos laboral y previsional que permiten mantenerse o insertar laboralmente a esta población. (Estudio en Conjunto Consejo Consultivo Previsional y Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, realizado por la Universidad Católica – Centro UC Geriatría y Gerontología).
- iv. *Diagnóstico de la situación actual de las pensiones de vejez otorgadas por el sistema de AFP y propuestas para mejorar estas pensiones.* El estudio presenta un análisis detallado de las actuales pensiones de vejez en el sistema de las Administradoras de

Fondos de Pensiones (AFP) y distintas propuestas para mejorarlas (Estudio realizado por la Subsecretaría de Previsión Social).

IV. Incorporación de Trabajadores Independientes

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.

Respecto del sistema de pensiones, la incorporación gradual: a contar del 1 enero de 2012 los trabajadores cotizan respecto del 40% de los honorarios imponible; a partir del 2013 respecto del 70% de los honorarios imponible; y a partir del 2014 respecto del 100% de los honorarios imponible, todo lo anterior siempre que el trabajador no manifieste su decisión de no cotizar. A partir del año calendario 2015, los independientes estarán obligados a cotizar respecto del 100% de los honorarios imponible, sin excepciones.

El poder cotizar permitirá a los trabajadores independientes acceder a la asignación familiar, el seguro contra riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, pensión 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 en caso de enfermedad.

V. Gestión Sectorial

- a. Durante el 2013 se consolidó el uso de los paneles de control para monitorear la gestión de las instituciones del sector previsional, sobre la base de un seguimiento a los principales indicadores de cada servicio. El trabajo se realiza coordinadamente con cada Servicio, con reuniones periódicas de seguimiento, donde se revisan los indicadores, sus resultados y planes de mejora.
- b. Durante el 2013 se trabajó en reuniones de coordinación con el área de Tecnologías de Información para la implementación de un sistema informático de control de gestión sectorial, el cual se encuentra en pleno desarrollo (con fecha de término programado para marzo del 2014). Este sistema ayuda a tener información de los indicadores de manera más rápida y expedita.
- c. Se colaboró en el proceso de consolidación operativa y ampliación de servicios y productos a la ciudadanía del programa ChileAtiende, a través de la participación en reuniones de coordinación operativa realizadas en Instituto de Previsión Social (IPS) y seguimiento del estado de avance de los principales temas operativos. A diciembre 2013 ChileAtiende

cuenta con 201 sucursales en todo el territorio nacional; 30 instituciones en convenio con 188 productos disponibles; 95 módulos de atención; 5 vehículos para puntos de atención móviles, con un promedio cercano a 600.000 transacciones en el canal presencial en el segundo semestre de 2013. En materia de atenciones no presenciales, tiene más de un millón de transacciones mensuales.

- d. Se trabajó en el seguimiento y coordinación de la implementación de políticas públicas y proyectos del sector, siendo los más relevantes: Toma de control de la producción de los Sistemas de Pago (Migración Data Center) del Instituto de Previsión Social (IPS); Contención de la evasión de pagos de cotizaciones previsionales (con la implementación del sitio web www.consultatuscotizaciones.cl); Cobranza de Deudas Previsionales en el IPS (incluye cobranza judicial histórica y cobranza prejudicial); Ampliación de Red de Sucursales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y la Superintendencia de Pensiones (SP); Integración de Sistemas Informáticos en Recursos Humanos en la SUSESO; Chile Sin Papeleo con la implementación del trámite de Solicitud de Patrocinios.

VI. Atención Ciudadana

- a. Durante el año 2013 se recibieron un total de 1.057 consultas ciudadanas (a través de canales web, teléfono, presencial, oficina de partes, Presidencia, derivación interna y transparencia pasiva). De estas 1.057 consultas ciudadanas, 1.027 se respondieron o derivaron dentro del plazo de 20 días.
- b. Las principales temáticas consultadas durante el año 2013 fueron la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional; requisitos de acceso a beneficios del sistema de pensiones solidarias. Sobre las consultas recibidas se prepararon informes trimestrales que ayudaron a priorizar las actividades del sector.

VII. Convenios Internacionales de Seguridad Social

- a. *Aprobación del Convenio de Seguridad Social con el Reino Unido*: el acuerdo que aprobó 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, suscrito en Santiago con fecha 13 de marzo de 2012, fue finalizado en su tramitación en el Congreso Nacional el 08 de octubre de 2013.
- b. *Participación en las III y IV reunión del Comité Técnico Administrativo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad en marzo y noviembre de 2013* (en las ciudades de Montevideo y Tarija). Durante estas reuniones se aprobaron la totalidad de los formularios de Convenios.

- c. *Entrada en vigencia del Convenio de Seguridad Social con Paraguay: el 01 de julio del 2013.*
- d. *Reuniones y negociaciones con organismos de enlace en materia de seguridad social: con Argentina, Brasil, Colombia, Corea, Israel, Rumania y Perú.*
- e. *Participación en la XXVII Asamblea General y Elección del Secretario General de la CISS y Director del CIESS (El Salvador, julio de 2013) en el Comité Permanente, y en la elección del Secretario de la OISS (Colombia, noviembre de 2013).*

2.- Desafíos para el año 2014

I. Modernización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a. Continuar con la tramitación legislativa de los proyectos de ley sobre modernización de nuestro Sistema de Seguridad Laboral.
 - ✓ Proyecto de ley que moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en la Ley N° 16.744.
 - ✓ Proyecto de Ley que modifica el Estatuto Orgánico de las Mutuales de Empleadores, contenido en el Decreto Supremo N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - ✓ Apoyo a la tramitación del proyecto de Seguro de Cesantía.
 - ✓ Proyecto de modificación a la cobertura del seguro a trabajadores independientes.
- b. Implementar las etapas III y IV del Programa "ConstruYO Chile", dirigidas a supervisores y a la empresa completa, en lo que constituye la aplicación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo.
- c. Aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos exigidos por el Convenio 187 de la OIT.
- d. Apoyo en la coordinación de la Memoria Final de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

II. Educación Previsional

- a. Desarrollo del Sexto Concurso del Fondo para la Educación Previsional.
- b. Implementación de una nueva etapa del Plan Nacional de Educación Previsional, en base a los lineamientos institucionales y gubernamentales, incrementando los niveles de cobertura territorial y la cantidad de beneficiarios del programa.
- c. Implementación de una nueva etapa del Programa de Educación Previsional para Docentes y Estudiantes de Educación Técnico Profesional. Esta vez se quiere realizar un pilotaje a nivel nacional en conjunto con el Ministerio de Educación.
- d. Aprobación de la Política Nacional de Educación Previsional.

III. Estudios Previsionales

- a. Encuesta de Protección Social (EPS):
 - i. Elaboración de los factores de expansión transversales para la ronda 2012-2013, y longitudinales para todas las rondas.
 - ii. Depurar los aspectos de la malla de validación de los resultados Encuesta de Protección Social.
 - iii. Elaboración de documentos e informes asociados a la distribución y publicación de los resultados de la Encuesta de Protección Social, como el informe Metodológico y el Informe de Resultados.
 - iv. Publicación y difusión de la Encuesta de Protección Social.
 - v. Sistematizar las experiencias de la ejecución del proyecto Quinta Ronda de la Encuesta de Protección Social para futuros proyectos.
 - vi. Realizar e incentivar el uso de la Encuesta de Protección Social para el análisis y estudios que deberían realizarse a partir de los datos que arroje (2012-2013).

IV. Atención Ciudadana

- a. Implementar un nuevo sistema de registro de las consultas ciudadanas.

V. Gestión Sectorial

- a. Realizar seguimiento a la implementación de la nueva etapa de afiliación de trabajadores independientes a honorarios, que se da fuertemente en la Operación Renta 2014.
- b. Consolidar el programa ChileGestiona en la Subsecretaría, fortaleciendo el seguimiento y control de indicadores sectoriales que permita incorporar mejoras en la gestión de las instituciones.
- c. Coordinación para la implementación oportuna de bonos y políticas que se aprueban en el año y las que se encuentren en curso.
- d. Realizar seguimiento al proceso de implementación de la Ley Orgánica 20.691 que reestructura la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

VI. Convenios Internacionales de Seguridad Social

- a. Continuar con las negociaciones para suscribir un Convenio de Seguridad Social con Corea, Israel y Rumania.
- b. Suscribir el Acuerdo Administrativo del Convenio de Seguridad Social con el Reino Unido.
- c. Iniciar las negociaciones para suscribir el Acuerdo Administrativo de los Convenios de Seguridad Social con Venezuela y Paraguay.
- d. Suscribir el Convenio interinstitucional para la transmisión electrónica de datos con Brasil y Uruguay.
- e. Monitorear el cumplimiento de los acuerdos de los Organismos de Enlace del Convenio Con Perú.
- f. Participar en la V Reunión del Comité Administrativo del Convenio Iberoamericano. Negociar un protocolo de transferencia electrónica de datos y la definición de un procedimiento para la determinación de la cláusula más favorable.
- g. Participar en la Asamblea General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y del Comité Permanente de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013.
- 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 2013.
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

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.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2013

1	Quinta Encuesta de protección Social (EPS) M\$271.619
2	Campaña de comunicación y difusión "Cultura de Seguridad Laboral" por M\$369.990
3	Los recursos asignados para el V Concurso de los proyectos del Fondo para la Educación Previsional por M\$1.594.1296
4	Pago cuotas e Intereses 4 y 5 de 15 del Crédito Banco Interamericano del Desarrollo (BID) por la suma de M\$1.306.799

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Modernizar el Sistema de Seguridad Laboral.
2	Perfeccionar el Sistema Previsional.
3	Aumentar la cobertura previsional, a Trabajadores Independientes.
4	Mejorar la calidad de atención de los usuarios.
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	1,2,3,4

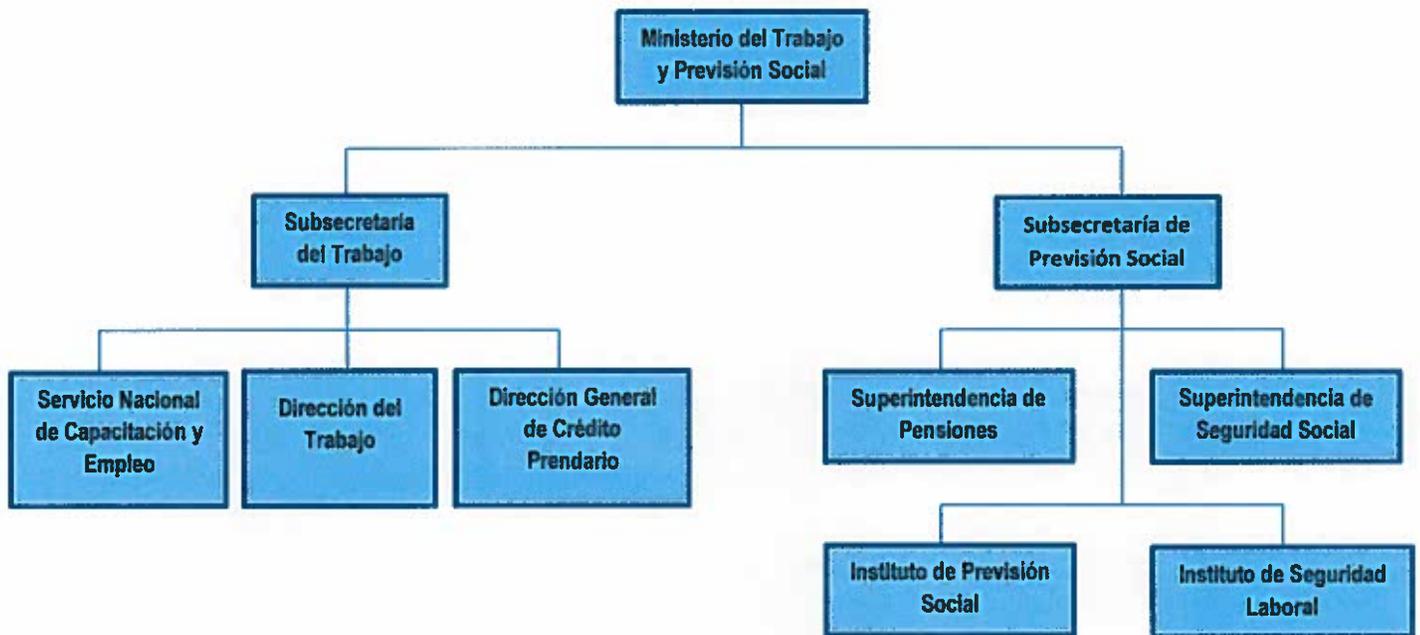
Estrategías Sectoriales.

2	Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social.	1,2,3,4
3	Educación Previsional	3,5

- 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	Ministro 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



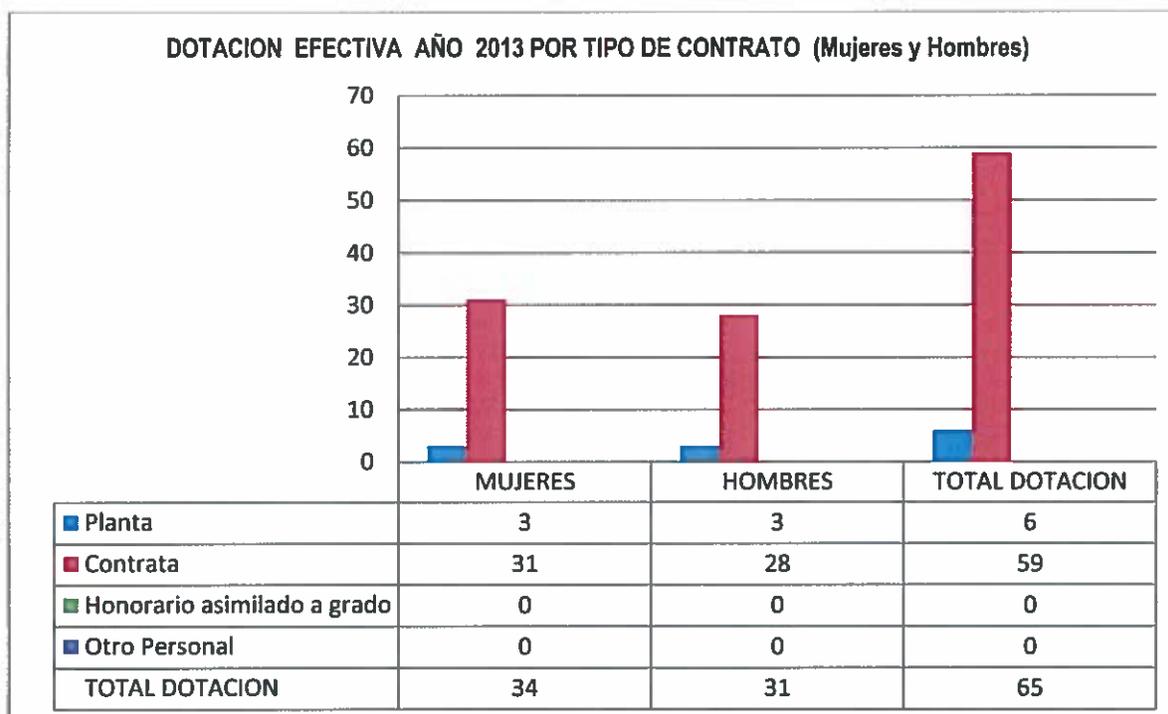
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario de Previsión Social	Augusto Alejandro Iglesias Patau
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 Herrera
Jefe Dirección de Estudios Previsionales	Alejandra Isabel Candia Díaz
Jefe Dirección de Gestión Sectorial	Carlos Felipe Saigado Sepúlveda
Jefe Área de Tecnología de la información	René Estaban Garrido Del Sol

Anexo 2: Recursos Humanos

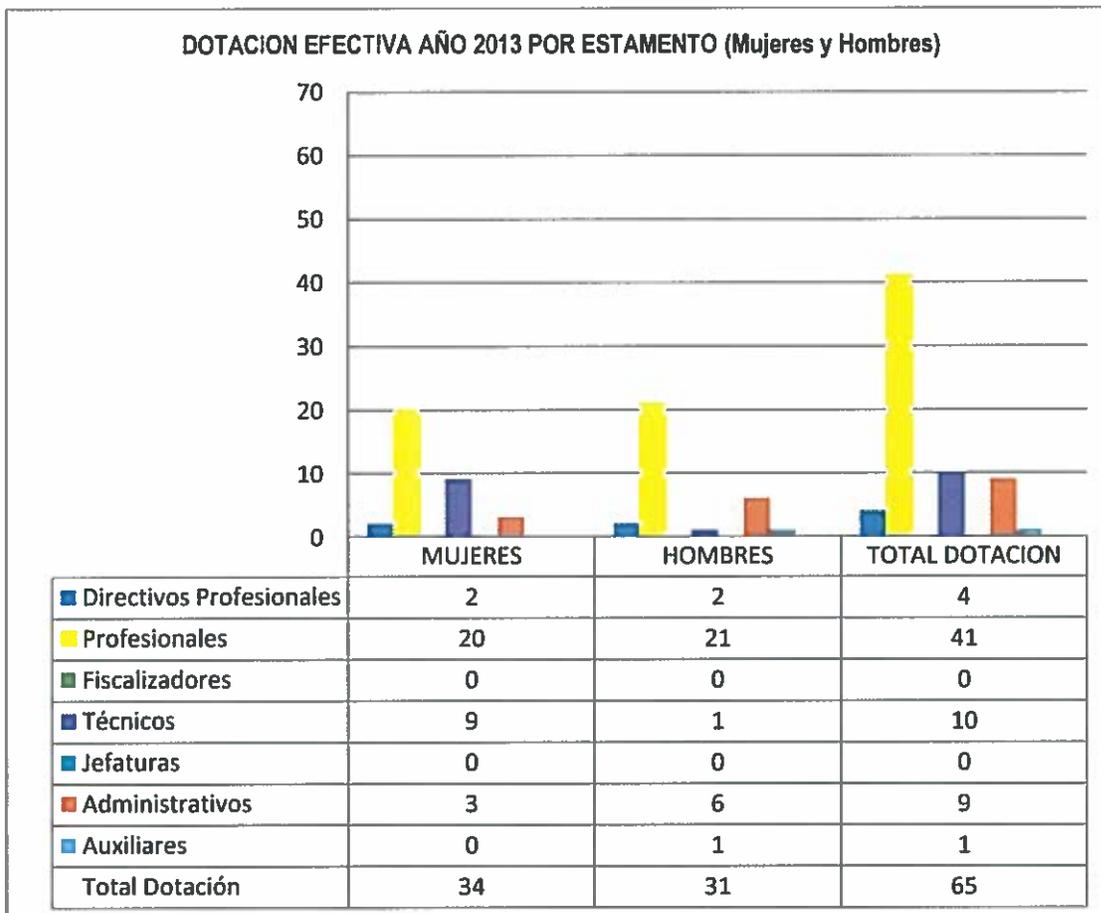
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2013¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

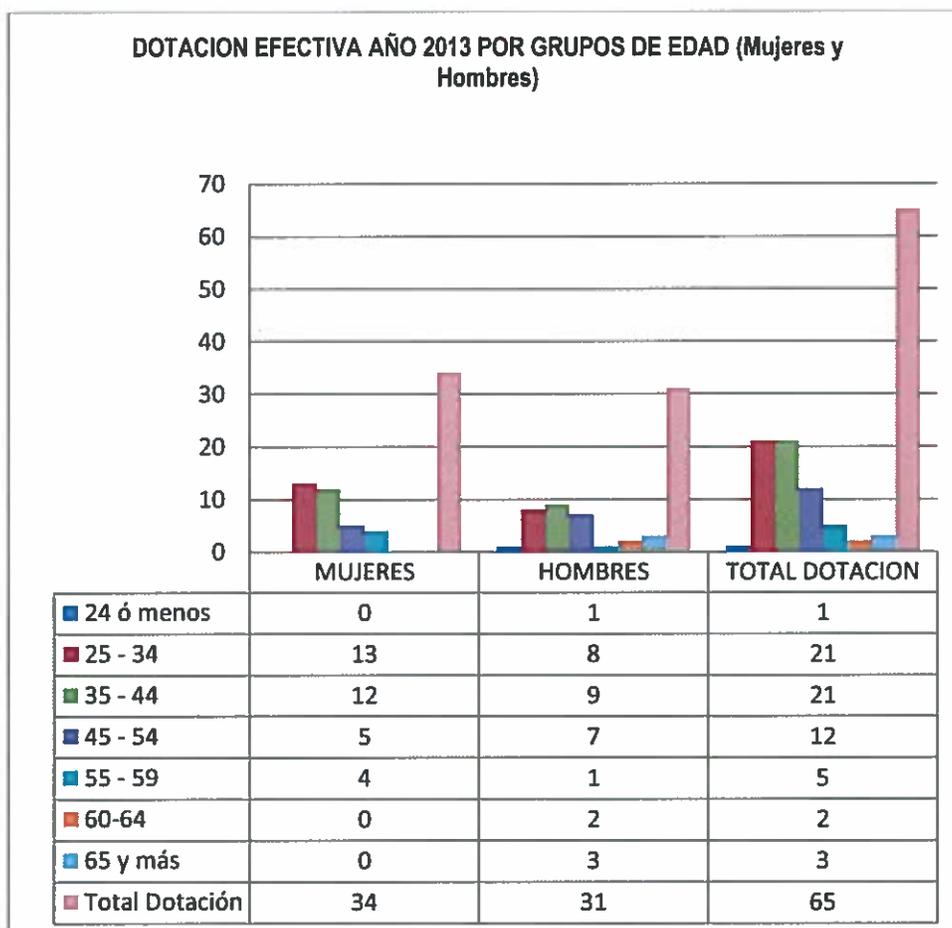


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

-Dotación Efectiva año 2013 por Estamento (mujeres y hombres)

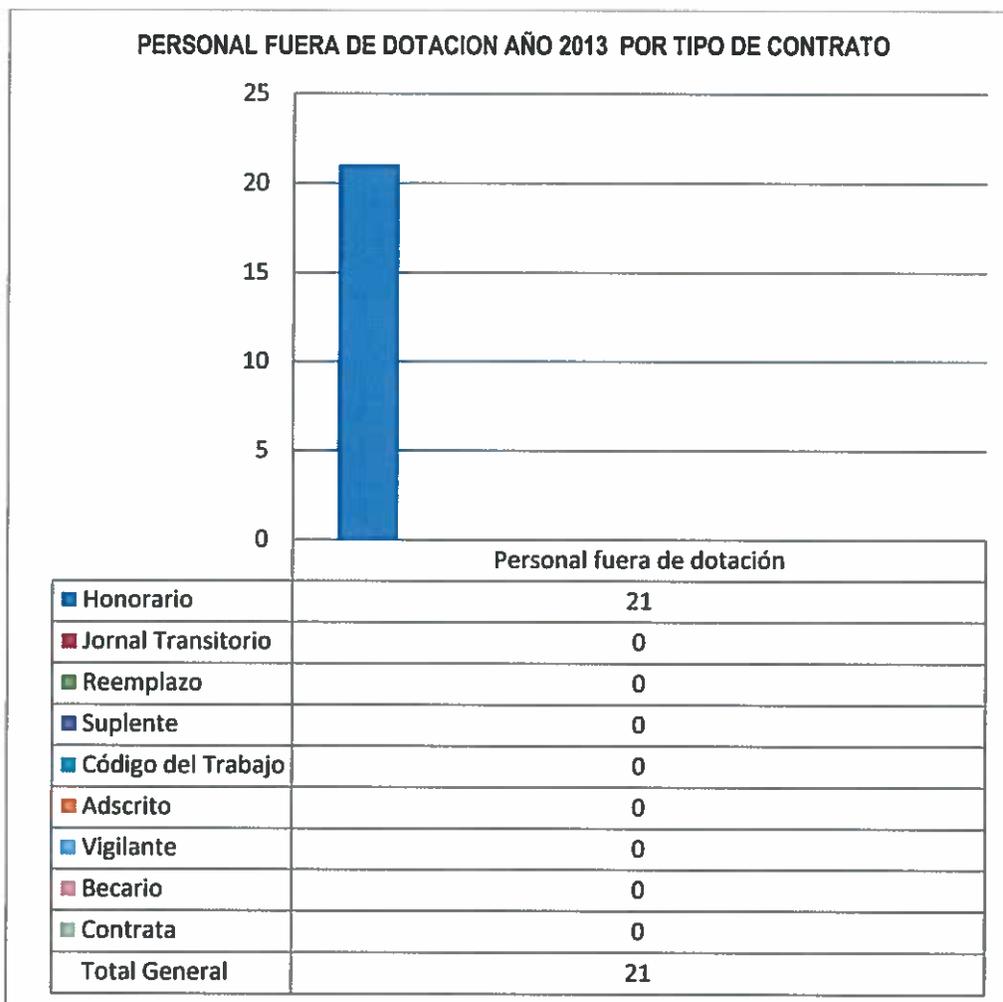


- Dotación Efectiva año 2013 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

b) Personal fuera de dotación año 2013², por tipo de contrato



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 2013.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2012	2013		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	100	66	151,5	Descendente
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	44	227,2	Descendente
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	14,06	12,30	114,3	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	1,56	0,0	0,0	Descendente
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0,0	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	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	Mantiene
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	4,15	0,0	Ascendente

3 La información corresponde al período Enero 2012 - Diciembre 2012 y Enero 2013 - Diciembre 2013, 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 2013.

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.

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2012	2013		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	166	112,5	147,5	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.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	33,3	0,0	0,0	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	0,34	6,15	5,52	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	62,5	100	160	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	4,5	49,1	10,9	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	0,0	0,0	0,0	Mantiene
4.4 Porcentaje de becas ⁸ 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	0,0	Mantiene
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,72	0,49	146,9	Descendente

⁷ 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.

⁸ Considera las becas para estudios de pregrado, posgrado y/u otras especialidades.

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2012	2013		
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al } 1, \text{ año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,42	0,45	107	Ascendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,01	0,01	0,0	Se mantiene
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$	1,30	1,39	106,9	Ascendente
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	71,87	93,75	130,4	Ascendente

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2012	2013		
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	10,93	6,25	174,8	Descendente
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	Mantiene
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	Mantiene
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	<p>SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. en el sistema de evaluación, el cual para poder continuar el proceso de cierre debe tener lista la etapa de retroalimentación</p> <p>NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.</p>	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	<p>SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.</p> <p>NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.</p> <p>Respecto a la Política de Gestión de Personas, el 14 de enero de 2014 por resolución exenta N°04 la Subsecretaría de Previsión Social firmó un convenio de asesoría con la Dirección Nacional del Servicio Civil, con el objetivo de fortalecer el borrador que actualmente tenemos de la Política de Gestión de Personas.</p>	NO			

11 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.

12 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 d) se obtienen directamente de la aplicación Web de BGI

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2012 – 2013			
Denominación	Monto Año 2012	Monto Año 2013	Notas
	M\$¹³	M\$	
INGRESOS	6.327.987	6.371.215	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	34.433	37.929	
APORTE FISCAL	6.292.878	6.333.286	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	676		
GASTOS	6.432.079	6.356.641	
GASTOS EN PERSONAL	2.070.929	2.165.197	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.321.982	1.039.469	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.638.362	1.452.360	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	39.701	207.859	
SERVICIO DE LA DEUDA	1.361.105	1.491.756	
RESULTADO	-104.092	14.574	

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2013. El factor de actualización de las cifras del año 2012 es 1,01797128.

b) Comportamiento Presupuestario año 2013

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2013								
Subt	Item	Asig	Denominación	Presupuest o Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuest o Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengado s (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	7.219.954	6.363.610	6.371.215	-7.605	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	21.156	30.324	37.929	-7.605	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	21.156	22.134	21.274	860	
	99		Otros		8.190	16.655	-8.465	
09			APORTE FISCAL	7.198.798	6.333.286	6.333.286		
	01		Libre	5.799.384	5.026.487	5.026.487		
	03		Servicio de la Deuda Externa	1.399.414	1.306.799	1.306.799		
			GASTOS	7.220.454	6.870.817	6.356.641	514.176	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.295.104	2.194.371	2.165.197	29.174	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.608.570	1.373.391	1.039.469	333.922	(1)
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.700.340	1.594.129	1.452.360	141.769	(2)
	01		Al Sector Privado	1.495.941	1.512.313	1.380.503	131.810	
		002	Fondo para la Educación Previsional	1.495.941	1.512.313	1.380.503	131.810	
	03		A Otras Entidades Públicas	204.399	81.816	71.857	9.959	
		001	Fondo para la Educación Previsional	204.399	81.816	71.857	9.959	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	216.526	216.585	207.859	8.726	
	04		Mobiliario y Otros	2.955	2.932	2.791	141	
	06		Equipos Informáticos	70.031	117.558	116.041	1.517	
	07		Programas Informáticos	143.540	96.095	89.027	7.068	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.399.914	1.492.341	1.491.756	585	
	02		Amortización Deuda Externa	1.253.221	1.240.840	1.240.840		
	04		Intereses Deuda Externa	146.193	65.959	65.959		
	07		Deuda Flotante	500	185.542	184.957		
			RESULTADO	-500	-507.207	14.574	-521.781	

(1) El saldo corresponde principalmente al Contrato de Encuesta de Protección Social, el cual será pagado en el año 2014.

(2) El saldo corresponde a liberaciones de los proyectos del Fondo para Educación Previsional FEP por menor gasto en su ejecución.

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2013.

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

17 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 ¹⁸			Avance ¹⁹ 2013/ 2012	Notas
			2011	2012	2013		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)		1,18	1,11	1,14	102%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0%	
	[IP percibidos / IP devengados]		1,05	1,02	1,00	98%	
	[IP percibidos / Ley Inicial]		0,01	0,01	0	41%	
	[DF/ Saldo final de caja]		0,13	0,38	0,19	49%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,81	0,55	0,75	136%	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2013 ²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	508.207	14.565	522.772
	 Carteras Netas		-475.696	-475.696
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-475.696	-473.696
	 Disponibilidad Neta	506.214	492.253	998.467
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	506.214	492.253	998.497
	 Extrapresupuestario neto	1.993	-1.992	1
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	1.993	-1.992	1
214	Depósitos a Terceros			
216	Ajustes a Disponibilidades			

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2013. Los factores de actualización de las cifras de los años 2011 y 2012 son 1,04856870 y 1,01797128 respectivamente.

19 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.

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

21 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2013				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Fondo para la Educación Previsional	1.700.340	1.594.129	1.380.505	
Programa de mejoramiento y continuidad infraestructura y soporte tecnológico	307.416	271.807	257.662	
Plan de difusión de independientes	38.000	38.000	38.000	
Difusión en Materias Previsionales	143.637	143.637	143.637	
Campaña Comunicacional de "Seguridad Laboral "	450.000	369.990	369.990	

f) Transferencias²²

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2013 ²³ (MS)	Presupuesto Final 2013 ²⁴ (MS)	Gasto Devengado (MS)	Diferencia ²⁵	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	1.495.591	1.512.313	1.380.505	131.808	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	1.495.941	1.512.313	1.380.505	131.808	
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	204.399	81.816	71.857	9.959	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	204.399	81.816	71.857	9.959	
Otros ²⁶					
TOTAL TRANSFERENCIAS	1.700.340	1.594.129	1.452.362	141.767	

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

23 Corresponde al aprobado en el Congreso.

24 Corresponde al vigente al 31.12.2013.

25 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

26 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones²⁷

La Subsecretaría de Previsión Social no realiza Inversiones.

²⁷ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2013

Cuadro 9 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO ³²	% Cumplimiento ³³	Notas
				2011	2012	2013				
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% (2/2)*100	100% (3/3)*100	100% (3/3)*100	100% (3/3)*100	SI	100%	
	Enfoque de Género: No									
Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social	Porcentaje de respuestas directas emitidas o derivaciones realizadas antes del plazo máximo de 20 días.	(Número de respuestas directas emitidas o derivadas realizadas antes del plazo de 20 días/Número total de respuestas directas o derivadas)*100	%	N.M.	0%	97% (1027/1057)*100	95% (285/300)*100	SI	102.2%	
	Enfoque de Género: No									
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%	
	Enfoque de Género: No									

32 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2013 es igual o superior a un 95% de la meta.

33 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2013 en relación a la meta 2013.

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO ³²	% Cumplimiento ³³	Notas
				2011	2012	2013				
	Tasa de Accidentabilidad por Accidentes del Trabajo	(Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t/Promedio anual de trabajadores en el año t)*100	%	7.81% (5.00/64.00)*100	-0.00%	4.69% (3.00/64.00)*100	3.13% (2.00/64.00)*100	NO	66.74%	2
	Enfoque de Género: No									
	Porcentaje de compromisos implementados y cumplidos del Plan de Seguimiento año t	(N° de compromisos definidos en el Plan de Seguimiento de auditorías realizadas en año t-1 implementados y cumplidos en año t/N° total de compromisos definidos en Plan de Seguimiento de auditorías realizadas en año t-1)*100	%	0.00% (0.00/0.00)*100	0.00%	97.44% (38.00/39.00)*100	90.00% (9.00/10.00)*100	SI	108.2%	1
	Enfoque de Género: No									
	Porcentaje de horas de disponibilidad de todos los sitios web del servicio, respecto del total de horas requeridas	(N° de horas de disponibilidad de sitios web del servicio en el año t/N° total de horas de disponibilidad requeridas para los sitios web del servicio en el año t)*100	%	N.M.	0.00%	100.00% (8760.00/8760.00)*100	98.50% (8629.00/8760.00)*100	SI	101.5%	
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO	% Cumplimiento	Notas
				2011	2012	2013				
	Porcentaje de cumplimiento de los estándares establecidos en el DS 100 sobre sitios web de gobierno, respecto del total de estándares establecidos en el DS 100 sobre sitios web de gobierno	$(N^{\circ} \text{ de estándares establecidos en el DS 100 sobre sitios web de gobierno, cumplidos al año t} / N^{\circ} \text{ total de estándares establecidos en el DS 100 sobre sitios web de gobierno}) * 100$	%	N.M.	0.00%	91.67% (11.00/12.00)*100	83.33% (10.00/12.00)*100	SI	110%	3
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 95%

Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 0

Porcentaje de cumplimiento global del servicio: 95%

Notas:

1.- Durante el año 2013 ocurrieron tres accidentes de trabajo. La Subsecretaría de Previsión Social considera que el Accidente de Trabajo ocurrido a don Claudio Martínez García se acoge a Hecho Fortuito Comprobables de acuerdo a la Circular N° 18, del 17 de diciembre 2013. Este Accidente de Trabajo ocurrió el 20 de junio del 2013, don Claudio se desempeña como auxiliar de nuestra Subsecretaría, dicho día se tuvo que dirigir de nuestras oficinas a otro punto de Santiago en un trámite habitual de su quehacer. En el trayecto se encontró con la marcha de estudiantes convocada el 20 de enero, al tratar de cruzar la calle principal (Alameda) fue golpeado por un codazo de un carabiniero lo que le lesiono un diente. La Subsecretaría de Previsión Social considera que esta fuera de su alcance de gestión aquellos hechos acontecidos fuera de nuestras oficinas y dados por un hecho fortuito de toparse con una marcha estudiantil. Se ingresa como antecedente la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) y recortes de prensa (cooperativa) de marcha del 20 de junio 2013.

1.- Durante el año 2013 se puso un especial énfasis en el cumplimiento de este indicador para el cierre de las brechas levantadas por Auditoría Interna en el año 2012. Dado además que se realizaron controles periódicos a través de Sistema de Control de Gestión e informadas en las juntas directivas trimestrales, es que se logró tener un alto nivel de cumplimiento de compromisos 2013. Los focos de cumplimiento estuvieron en la Unidad de Gestión de Personas, en la Dirección de Administración y Finanzas y en Área de Tecnología de la Información.

3.- Durante el año 2013 se hicieron cambios en el Área de Tecnología de la Información lo que hizo que se inyectaran más recursos. Dado esto se aprovechó de mejorar el sitio Web de la Subsecretaría de Previsión Social. De la meta propuesta de un 83% que significaba la implementación de 10 puntos del Decreto Supremo 100 de los 12 totales que incorpora dicho Decreto Supremo, se pudieron realizar e implementar 11 logrando un aumento del cumplimiento a un 91,6%.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 10 Cumplimiento de Gobierno año 2013			
Objetivo ³⁴	Producto ³⁵	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁶	Evaluación ³⁷
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 aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido
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 aplicación, 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 aplicación, 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 aplicación, 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 aplicación, 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 aplicación, 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 aplicación, 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 aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido

34 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un periodo de tiempo preciso.

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

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

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

Cuadro 10
Cumplimiento de Gobierno año 2013

Objetivo ³⁴	Producto ³⁵	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁶	Evaluación ³⁷
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 aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido
Traspasar el costo del Seguro de Invalidez y Supervivencia al empleador, en empresas con menos de 100 trabajadores.	Traspasar el costo al empleador	Propuestas de aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido
Crear el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo	Promulgar Decreto Supremo	Propuestas de aplicación, 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 aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido
Realizar la Encuesta Longitudinal de Primera Infancia 2012	Aplicar encuesta	Prospección y Generación de Conocimiento en el ámbito de la Previsión Social	Cumplido
Proponer una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proponer política al Presidente	Propuestas de aplicación, 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 aplicación, 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
Modificar regulaciones de los créditos otorgados por las cajas de compensación	Dictar circulares de la Superintendencia de Seguridad Social	Propuestas de aplicación, modificaciones y/o ajustes a las Políticas y Orientaciones Estratégicas Sectoriales.	Cumplido

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013

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

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de				
			i				
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Equidad de Género	O	Menor	5.00%	5.00%	✓
	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	95.00%	90.00%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :						95.00	

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2013				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁴	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁵	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁶
SPS_1	19	10	100%	8%
SPS_2	15	4	100%	8%
SPS_3	11	6	100%	8%
SPS_4	11	7	100%	8%
SPS_5	6	4	100%	8%

34 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2013.

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

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

Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

BOLETÍN: 8573-13

Descripción: Modifica Estatuto Orgánico de las Mutuales 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

Fecha de ingreso: 06 de septiembre de 2012

Estado de tramitación: 2do trámite constitucional, Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado.

Beneficiarios directos: Las Mutualidades de Empleadores y sus afiliados.

BOLETÍN: 8791-13

Descripción: Modificación del Seguro Social contra riesgo por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenidos en la ley n° 16.744, el código del trabajo y otros cuerpos legales.

Objetivo: Con este proyecto se busca perfeccionar y modernizar nuestro sistema de seguridad laboral, fortaleciendo la gestión preventiva; definiendo con mayor claridad los roles y responsabilidades de los órganos gestores de la Ley N° 16.744, de los empleadores y de los trabajadores y mejorando la eficacia y eficiencia de la actividad fiscalizadora del Estado en esta área.

Fecha de ingreso: 04 de junio de 2013

Estado de tramitación: 1do trámite constitucional, en revisión por Comisiones de Trabajo y Seguridad Social; y de Hacienda, Cámara de Diputados.

BOLETÍN: 8936-13

Descripción: Modifica los artículos 88 y 89 de la ley N° 20.255, que establece reforma previsional.

Objetivo: Este proyecto de ley propone que la obligación de cotizar de los trabajadores independientes, para el seguro de la ley N° 16.744 sea anual, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar pagos previsionales mensuales para el mismo efecto. Además, propone otorgar la posibilidad de efectuar cotizaciones mensuales en aquellos periodos que la cotización anual eventualmente no cubra. Asimismo, se ajusta el régimen aplicable a los trabajadores independientes que no obtienen rentas del artículo 42, n° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta, quienes pueden voluntariamente cotizar para el seguro en referencia.

Fecha de ingreso: 13 de mayo de 2013

Estado de tramitación: 1do trámite constitucional, Primer informe Comisiones de Trabajo y Seguridad Social, Senado.

BOLETÍN: 9126

Descripción: Modifica el Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728

Objetivo: El presente proyecto de ley busca mejorar la protección económica de los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía que pierden su trabajo. Lo anterior se pretende lograr mejorando el monto de los beneficios ofrecidos por el Fondo de Cesantía Solidario, mediante el incremento de los valores superiores e inferiores a que están sujetos estos pagos, así como las tasas de reemplazo de los beneficios.

Fecha de ingreso: 08 de octubre de 2013

Estado de tramitación: 1do trámite constitucional, Cámara Diputados.

BOLETÍN: 9087-13

Descripción: proyecto que crea el seguro social de educación parvularia en niveles de sala cuna y medio menor.

Objetivo: El proyecto de ley tiene los siguientes objetivos: a.- fomentar la participación laboral y mejorar las tasas de empleabilidad femenina; b.- mejorar los salarios a los que pueden acceder las mujeres trabajadoras; c.- asegurar que los hijos de madres trabajadoras puedan contar con el acceso a educación parvularia; d.- extender el beneficio para los hijos de madres trabajadoras que asistan al nivel medio menor, esto es, hasta los 3 años.

Fecha de ingreso: 09 de septiembre de 2013

Estado de tramitación: 1do trámite constitucional, Cámara Diputados.

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

- 1.- Finalista dentro de 11 servicios públicos Premio Anual de Excelencia Institucional (PAEI).
- 2.- Proyecto Chile Gestiona: Segundo lugar, respecto del cumplimiento y la buena coordinación entre los servicios y el Subsecretario.
- 3.- Reconocimiento proyecto Chile Gestiona al Subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, por impulsar el establecimiento y consolidación de un Sistema de PreCalificaciones y Calificaciones de alta calidad para los funcionarios de los organismos públicos de su sector.
- 4.- Reconocimiento proyecto Chile Gestiona al Director de Gestión, quién se destacó por su liderazgo en el apoyo a su Subsecretario en la labor de supervigilar la gestión que realizan los Altos Directivos de los Servicios y organismos del sector previsional.