

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Subsecretaría de Previsión Social





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Subsecretaría de Previsión Social

I.- Presentación de la Subsecretaría de Previsión Social

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Previsión Social

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Subsecretaría de Previsión Social

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
Fortalecer el sistema de seguridad social, a través del diseño de políticas públicas, coordinación sectorial y de acciones educativas, todas ellas con un enfoque inclusivo y de género, que permita que la población laboral cuente con un sólido sistema de seguridad social y que la población pensionada cuente con un sistema previsional que asegure su bienestar.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de Previsión Social correspondió a un 0,1% del total del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Previsión Social

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar el actual Sistema de Pensiones no contributivas a través de estudios e investigaciones, incorporando perspectiva de género y con la creación de políticas públicas y coordinación con el sector previsional, con el objetivo de mejorar este instrumento.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Aporte Familiar Permanente: tiene como objetivo aliviar el impacto en el presupuesto familiar de los gastos que deben enfrentar las familias en el mes de marzo. El monto del año 2024 fue de \$61.793, por carga familiar o familia, entregando en total MM\$ 195.910, correspondiente a 3.170.423 aportes a un total de 1.572.013 beneficiarios(as) (16,8% hombres y 83,2% mujeres).	
ACCIÓN 2	
Bono Invierno: beneficio entregado el mes de mayo a los pensionadas y pensionados que cumplan con los requisitos que fija la Ley para ayudarles a enfrentar los gastos propios de la época invernal. El monto del año 2024 fue de \$77.982, entregando un total de MM\$137.502, correspondiente a 1.763.250 bonos (38,2% hombres y 61,8% mujeres).	
ACCIÓN 3	
Realización de estudio de percepción ciudadana del sistema de pensiones en Chile parte II que buscó identificar fortalezas y desafíos del sistema, así como recopilar propuestas y recomendaciones orientadas a mejorar su funcionamiento. La investigación se basó en un enfoque cualitativo, complementado con análisis cuantitativos regionales.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones ejecutadas fortalecen el sistema de pensiones no contributivas. El Aporte Familiar Permanente alivió el gasto de marzo, beneficiando a más de 1,5 millones de personas, mayoritariamente mujeres. El Bono Invierno entregó apoyo a pensionados y pensionadas para enfrentar gastos estacionales, con más de 1,7 millones de bonos otorgados. Además, se realizó la segunda parte del estudio de percepción ciudadana del sistema de pensiones, que identificó fortalezas, desafíos y propuestas de mejora desde un enfoque cualitativo y territorial. Estas medidas contribuyen a mejorar la protección social, reducir brechas de género y generar evidencia útil para el diseño de políticas públicas más inclusivas y sostenibles.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incorporar perspectiva de género en la creación de políticas públicas y en el marco normativo de la Seguridad Social.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Proyecto Caleta Mujer, tejiendo redes para la seguridad social: proyecto financiado por el Fondo para la Igualdad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que tuvo como objetivo promover el conocimiento de las mujeres alqueras y recolectoras de orilla en materias de seguridad social. Se llevó a cabo en las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins y Maule, llegando a 172 mujeres.



ACCIÓN 2

Participación en el proceso de ratificación del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso, a través de una guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo.

ACCIÓN 3

Se participó en la Mesa de Estadísticas de Trabajo (Subsecretaría del Trabajo - Instituto Nacional de Estadísticas), en la Subcomisión de Estadísticas de Género (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género) y el Observatorio de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar (Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas fortalecen la equidad de género y la protección laboral. El Proyecto Caleta Mujer promovió el conocimiento en seguridad social de 172 mujeres alqueras y recolectoras de orilla en cuatro regiones, contribuyendo a su autonomía y acceso a derechos. Se participó en el proceso de ratificación del Convenio N°190 de la OIT mediante la elaboración de una guía práctica para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. Además, se colaboró en instancias técnicas como la Mesa de Estadísticas de Trabajo, la Subcomisión de Estadísticas de Género y el Observatorio de Conciliación, aportando al desarrollo de indicadores con enfoque de género. Estas acciones promueven entornos laborales más seguros, inclusivos y con mayor reconocimiento de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Aumentar las acciones destinadas a mejorar la educación previsional, incorporando la perspectiva de género, a través formación, promoción, difusión y el Fondo para la Educación Previsional, utilizando herramientas tecnológicas e innovadoras y del desarrollo de campañas informativas y de difusión de beneficios y materias previsionales, con el objetivo de aumentar el conocimiento previsional.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
XIX Concurso del Fondo para la Educación Previsional: 16 proyectos adjudicados (9 proyectos del ámbito formación \$648.064.750 (48%) y 7 proyectos del ámbito de innovación \$597.800.000 (52%). Total MM\$ 1.245. En el ámbito de formación, se realizaron 136 cursos (8 de ellos de forma on-line) y 23 conversatorios; y en el ámbito de innovación, se realizaron obras de teatro y podcast.	
ACCIÓN 2	
Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional: se realizaron 154 charlas presenciales o a distancia, participando 6.730 personas (63,8% mujeres, 35,18% hombres, 1,02% no declara sexo). Temáticas de las charlas 1) Honorarios 2) Sistema Previsional 3) Tipos y modalidades de pensión 4) Mujeres 5) Jóvenes 6) Ley Karin 7) Seguridad social 8) Migrantes 9) Pilar no contributivo y PGU.	
ACCIÓN 3	
Campañas comunicacionales: se realizaron las siguientes campañas:1) Difusión del Fondo para la Educación Previsional. 2) Campaña difusión seguro social y PGU 3) Campaña Ley SANNA, entrada en vigencia. 4) Ley Seguro Social SANNA. 5) Campaña de educación previsional 2024: 6) Campaña de seguridad laboral: calor extremo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones ejecutadas fortalecen la educación previsional y la difusión de derechos sociales. El Concurso del Fondo para la Educación Previsional adjudicó 16 proyectos, con actividades formativas e innovadoras como cursos, conversatorios, obras de teatro y podcasts. El Plan Nacional de Charlas permitió capacitar a 6.730 personas en temáticas clave (sistema previsional, pensiones, seguridad social). Las campañas comunicacionales difundieron derechos como la PGU, el Seguro Social y la Ley SANNA, abordando también temas emergentes como seguridad laboral ante calor extremo. Estas medidas promueven el acceso a información previsional, fortalecen la participación ciudadana y contribuyen a una cultura de protección social más inclusiva y equitativa.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Perfeccionar el actual sistema de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando e implementando políticas públicas con perspectiva de género, orientadas a desarrollar y promover una cultura preventiva y elaborar propuestas legislativas que perfeccionen el marco normativo en el área.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Se publicó el Decreto Supremo N°2, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Se avanzó en la elaboración del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la implementación de la Política con un enfoque tripartito y se conformó una comisión tripartita para desarrollar el borrador de la Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas.	
ACCIÓN 2	
Modernizar la Ley N°16.744, crear la Comisión Autónoma de Calificación de Enfermedades Profesionales y la Monocotización: se colaboró en el diseño, redacción y tramitación del proyecto de ley, incluyendo la creación de la Comisión Autónoma de Calificación de Enfermedades Profesionales y el establecimiento de un nuevo mecanismo de cotización.	
ACCIÓN 3	
Ley N°21.643 (Ley Karin): apoyo técnico, logístico y administrativo para dar a conocer la Ley. Además, se lideró y organizó la elaboración de informes y presentaciones que dan cuenta de los resultados de la puesta en marcha de la Ley Karin al primer, tercer y quinto mes desde su implementación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones desarrolladas fortalecen la institucionalidad en seguridad social y salud laboral. Se colaboró en la modernización de la Ley N°16.744, incluyendo la creación de la Comisión Autónoma de Calificación de Enfermedades Profesionales y la propuesta de un nuevo mecanismo de cotización. Se apoyó la implementación de la Ley Karin mediante informes técnicos y presentaciones que monitorean su avance. Además, se publicó el Decreto Supremo N°2 que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, y se avanzó en el Programa Nacional para su implementación, con enfoque tripartito. También se conformó una Comisión para elaborar la Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas. Estas medidas promueven condiciones laborales más seguras, equitativas y con mayor protección para las y los trabajadores.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el actual sistema previsional a través del diálogo social tripartito, estudios e investigaciones con perspectiva de género y con la creación de políticas públicas, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los y las usuarias del Sistema Previsional.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Reforma de Pensiones: apoyo técnico y administrativo a la mesa de trabajo ejecutiva de la Reforma y en la organización, gestión y apoyo en áreas del Pilar Contributivo, Pilar no Contributivo, perspectiva de género, gestión financiera y soporte. Se lideró la redacción de las indicaciones al proyecto de ley y apoyó en la tramitación en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados(as).



ACCIÓN 2

VIII Ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS): se finalizó el proceso de recolección de datos en 17.102 encuestas (7.865 hombres y 9.237 mujeres), procesamiento, validación y codificación de la información. Se elaboraron informes de resultados e indicadores clave con perspectiva de género, para analizar las decisiones previsionales y las trayectorias laborales de la población.

ACCIÓN 3

Realización de estudio de revisión comparada de políticas y planes para reducir la informalidad laboral e incentivar el ahorro previsional, el que analizó experiencias internacionales en la implementación de políticas públicas buscando identificar medidas efectivas que puedan ser adaptadas a la realidad chilena.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas fortalecen el diseño de políticas previsionales y la generación de evidencia para la toma de decisiones. Se brindó apoyo técnico y administrativo a la mesa ejecutiva de la Reforma de Pensiones, liderando la redacción de indicaciones y colaborando en su tramitación legislativa. Se finalizó la VIII Ronda de la Encuesta de Protección Social, con más de 17 mil encuestados(as) generando indicadores clave con enfoque de género sobre trayectorias laborales. Además, se realizó un estudio comparado sobre políticas para reducir la informalidad e incentivar el ahorro previsional, analizando experiencias internacionales adaptables al contexto chileno. Estas acciones aportan insumos estratégicos para avanzar hacia un sistema previsional más justo, sostenible e inclusivo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Perfeccionar el actual sistema de Seguro de Cesantía través de estudios e investigaciones, con perspectiva de género y con la creación de políticas públicas, con el objetivo de mejorar este instrumento.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementación de la Ley N° 21.628: esta reforma incluye prestaciones en caso de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria. Se aumenta la cobertura, reduce los requisitos y fortalece el componente solidario. Su implementación se visualizó en las provincias Marga Marga y Valparaíso, con motivo de los incendios forestales del mes de febrero 2024.	

ACCIÓN 2
Extensión de cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales en Reforma Previsional: se extendieron los beneficiarios(as) del seguro para contribuir en las cuentas de capitalización individual (Decreto de Ley N°3.500) en los periodos de desempleo en donde dejan de cotizar en sus fondos previsionales para reducir el impacto sobre su densidad de cotización, incrementando el ahorro para su pensión.

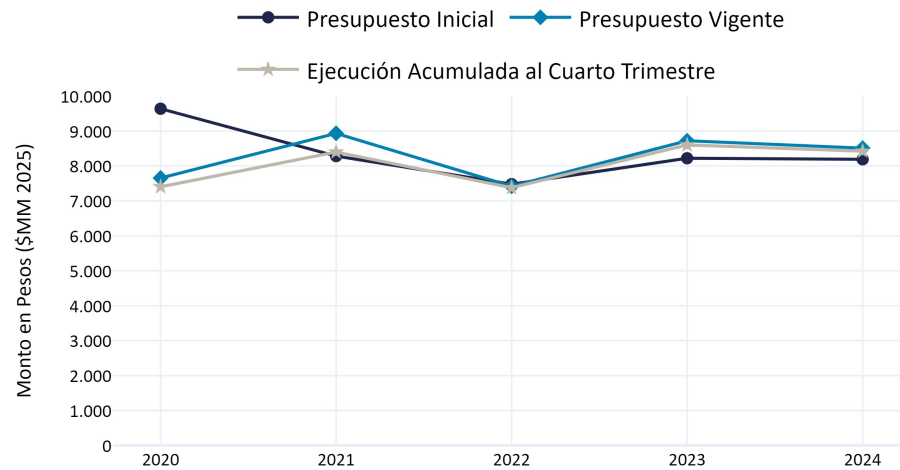
ACCIÓN 3
Informe anual 2024 del Seguro de Cesantía Ley N°19.728, cuyo propósito es proporcionar un análisis de diversos aspectos de su funcionamiento orientados a su fortalecimiento como instrumento de seguridad social. Se abordan materias como: eficacia del sistema de financiamiento, cobertura según tipo de contrato, impacto de los cambios legislativos recientes, proyecciones del seguro, entre otros.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones ejecutadas fortalecen la protección social ante contingencias y mejoran la cobertura previsional. Se implementó la Ley N°21.628, que amplía prestaciones en contextos de catástrofe, con aplicación en Marga Marga y Valparaíso tras los incendios de febrero 2024. Se extendió la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales, apoyando el ahorro previsional en períodos de desempleo. Además, se elaboró el informe anual del Seguro de Cesantía, analizando su eficacia, cobertura, impacto legislativo y proyecciones. Estas medidas refuerzan la seguridad social, adaptan el sistema a nuevas realidades y promueven mayor equidad en el acceso a beneficios previsionales.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Previsión Social

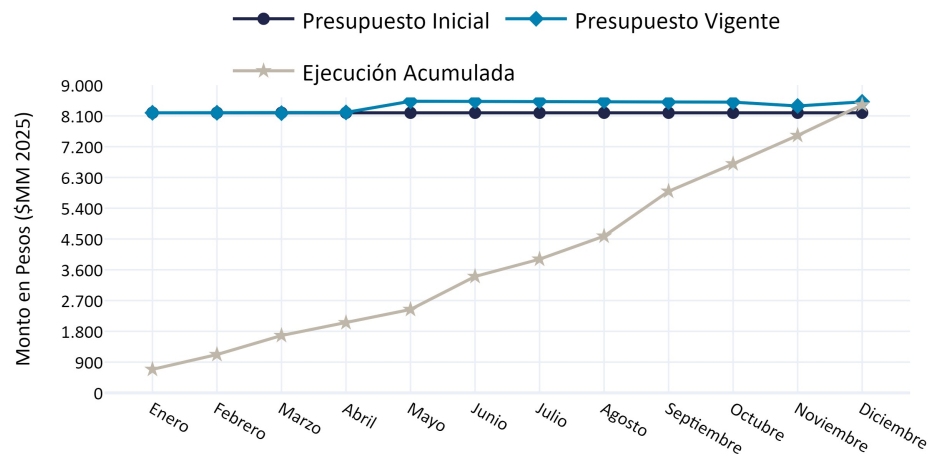
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



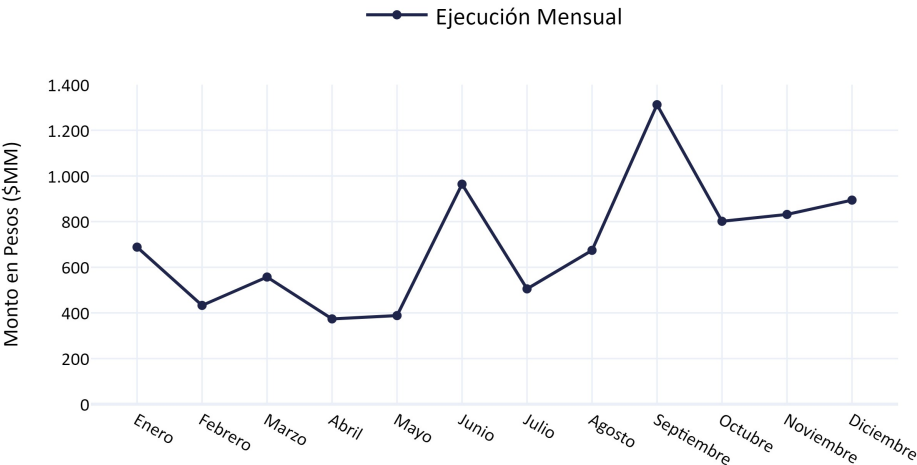
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

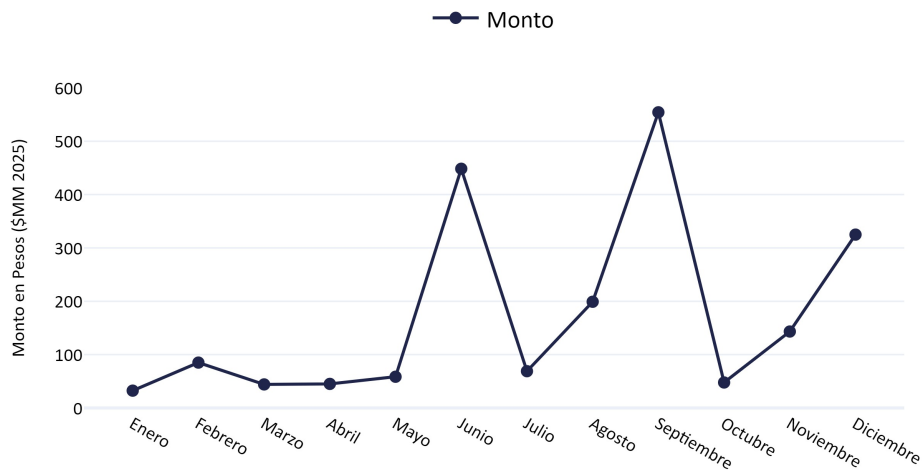
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

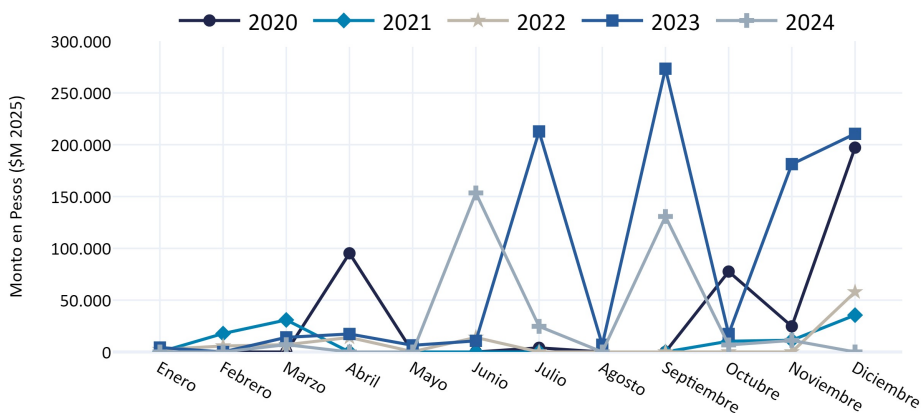
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

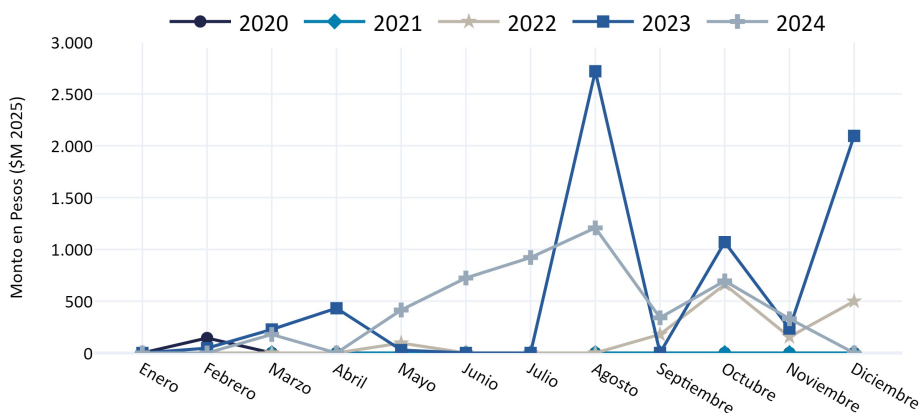


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

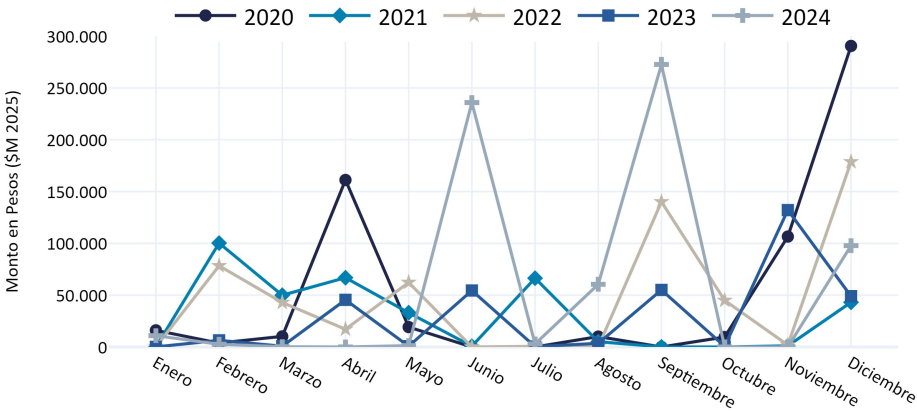
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

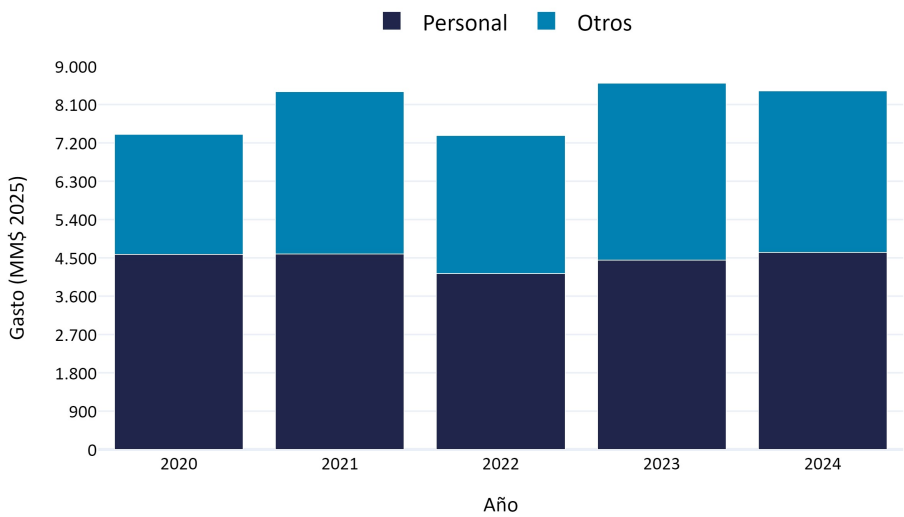


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Previsión Social

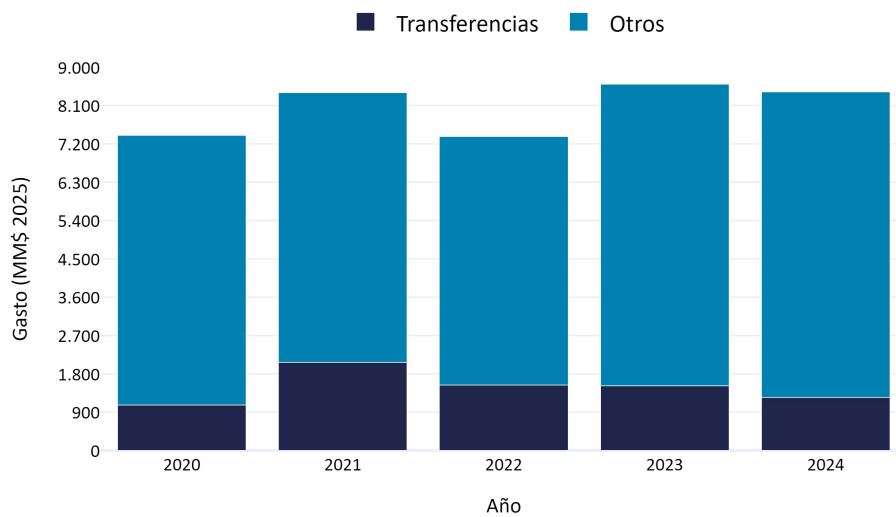


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Subsecretaría de Previsión Social



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

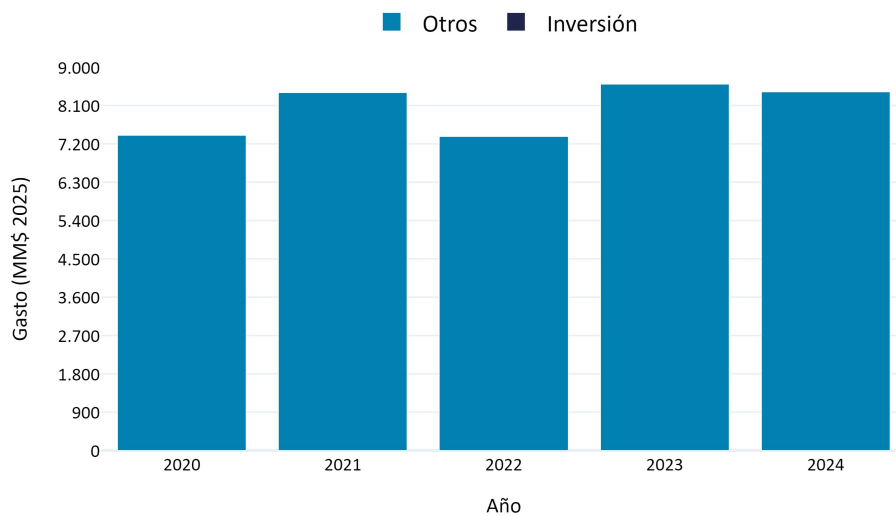
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Previsión Social



¿Qué son las iniciativas de inversión?

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

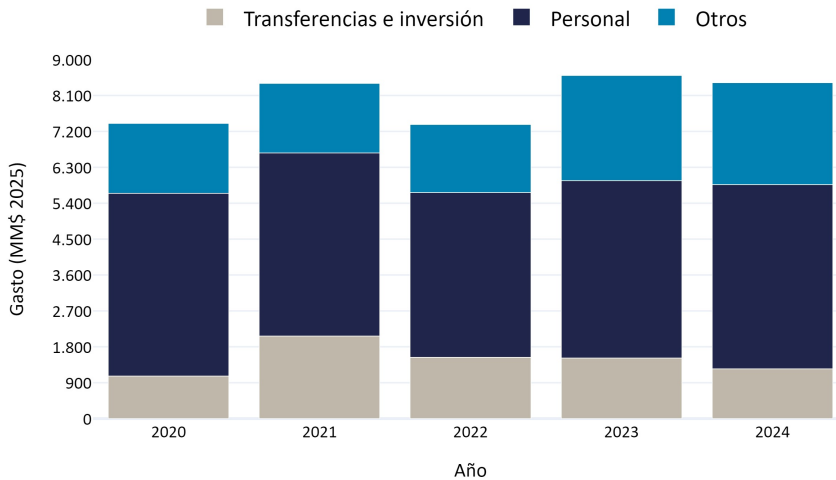
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

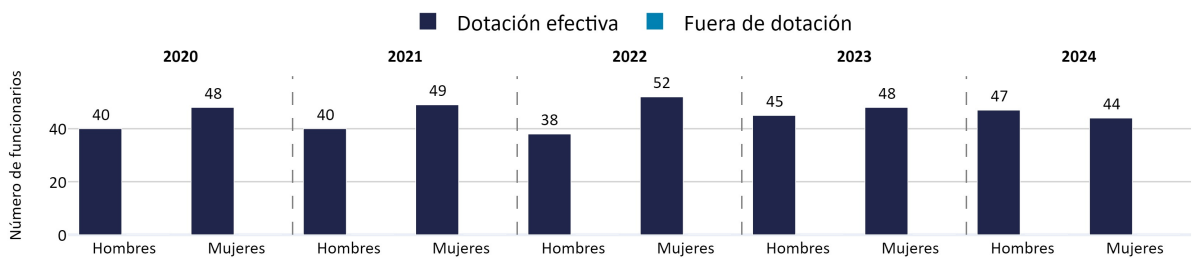
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Previsión Social



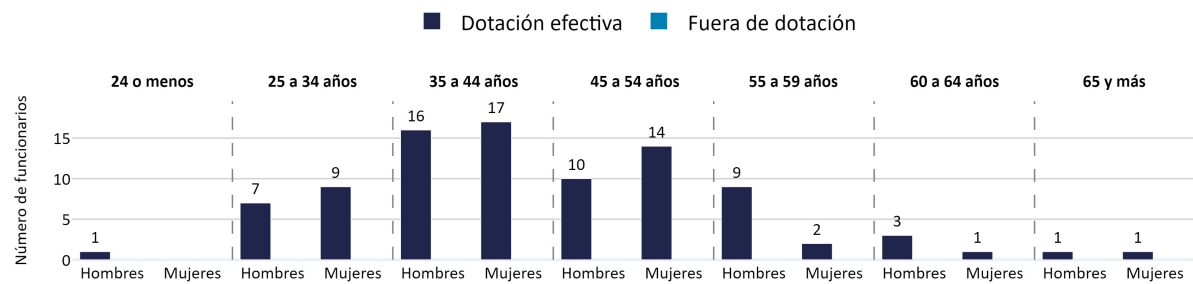
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



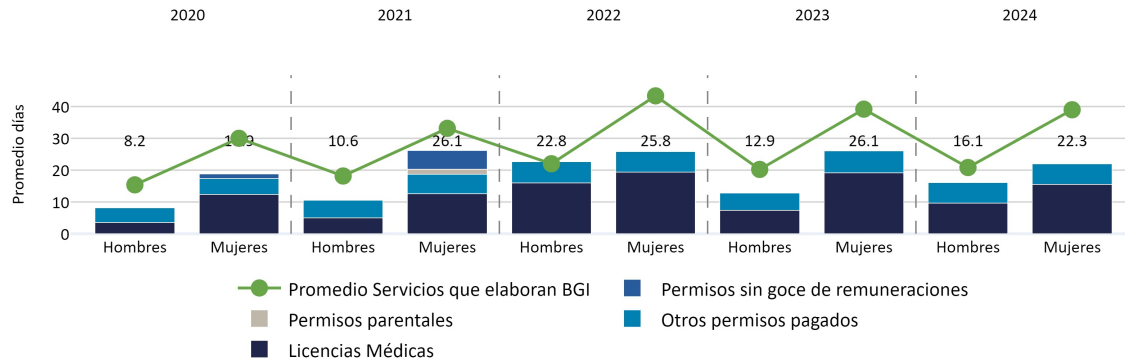
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



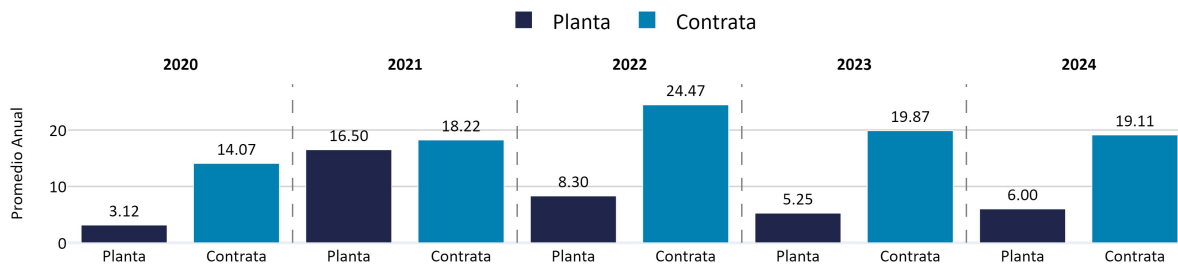
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

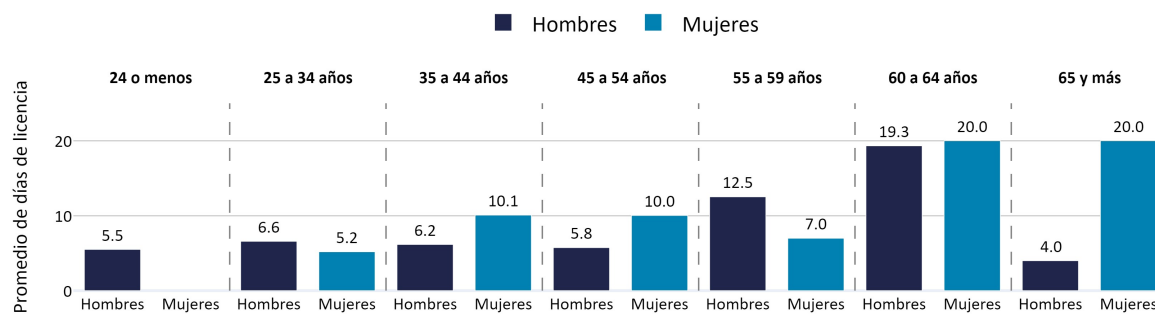
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 3.394 y M\$ 4.333 respectivamente.

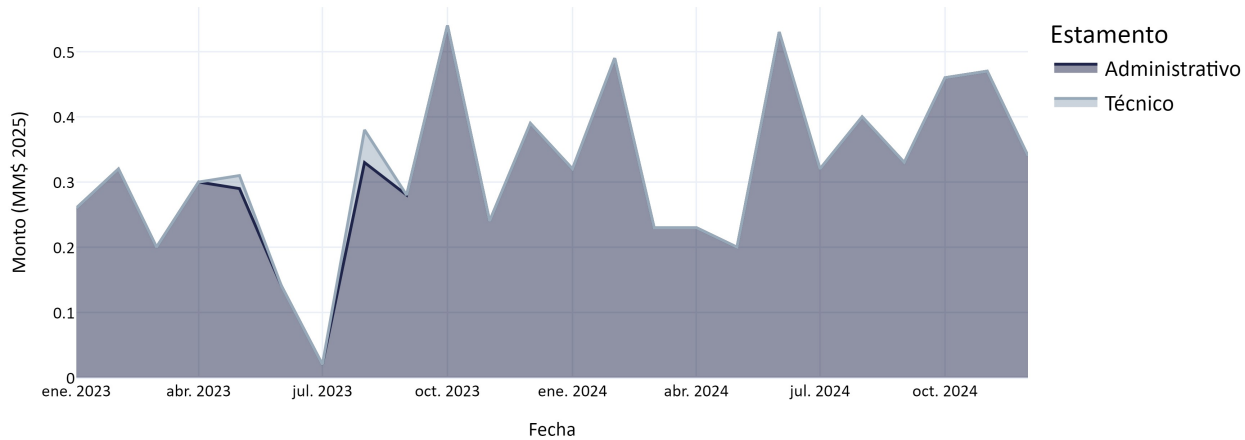
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,4%	1,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,1%	1,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,1%	1,1%

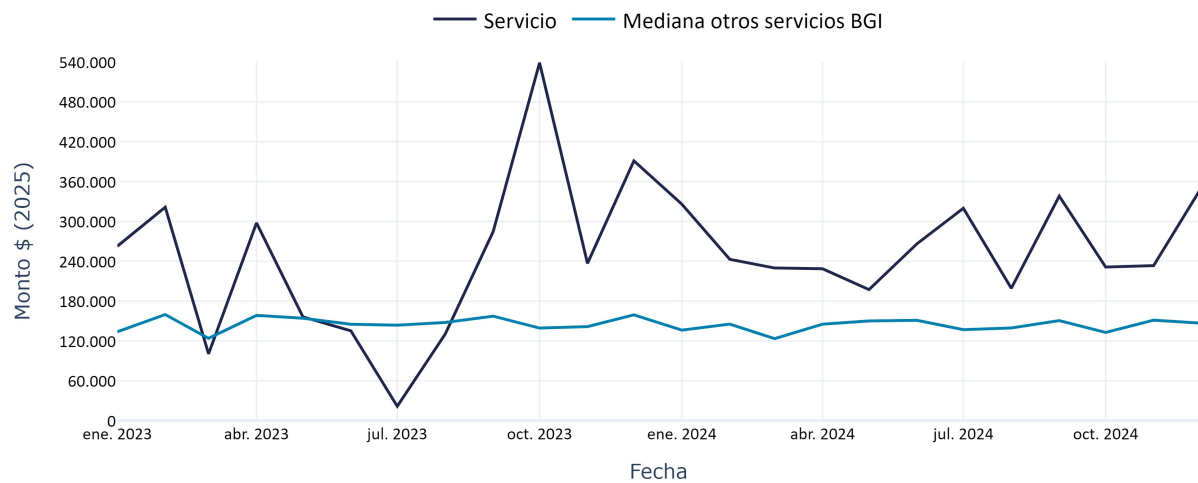
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	38 horas	45 horas
Promedio pagado por trabajador	\$212.135	\$254.881
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	16,8%	17,3%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



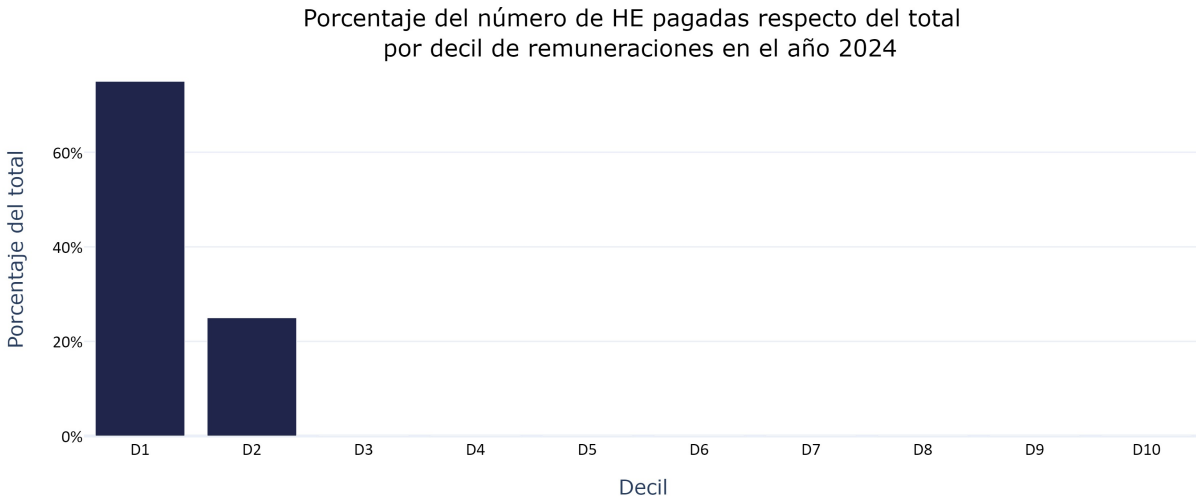
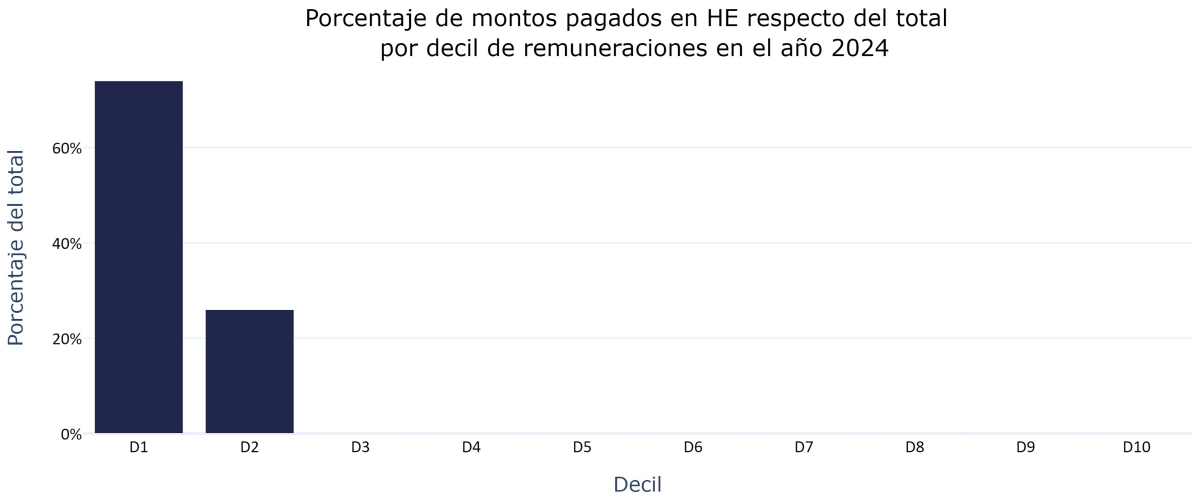
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 75% de las HE pagadas y recibe el 74% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Previsión Social

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	2.27%	5	10.64%	6
Auxiliares	0	0%	1	2.13%	1
Directivos	1	2.27%	3	6.38%	4
Profesionales	38	86.36%	36	76.6%	74
Técnicos	4	9.09%	2	4.26%	6
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	44	100%	47	100%	91

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	10%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	3	100%	8	80%	11
Técnicos	0	0%	1	10%	1
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	3	100%	10	100%	13

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	3	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	24	8
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	14.29%	12.5%	12.5%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	3	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	3	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	66.67%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	20	21	10
(b) Total dotación efectiva año t	90	93	91
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	22.22%	22.58%	10.99%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	1	0
Otros retiros voluntarios año t	11	18	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	9	2	0
Total de ceses o retiros	20	21	10

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	21	24	8
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	20	21	10
Porcentaje de recuperación (a/b)	105%	114.29%	80%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	5	4	4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	76	93	91
(b) Total Dotación Efectiva año t	90	93	91
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	84.44%	100%	100%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	44622	15795	36594
(b) Total de participantes capacitados año t	201	419	1504
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	222%	37.7%	24.33%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	21	29	51
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.76%	3.45%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	90	93	91
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	63	71	82
Lista 2	0	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	63	72	82
(b) Total Dotación Efectiva año t	90	93	91
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	70%	77.42%	90.11%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	24	8
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	9.52%	8.33%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	4	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	50%	50%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	4	2
Porcentaje (a/b)	100%	50%	50%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Previsión Social

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Aumento de montos, porcentajes y períodos en el uso de seguro, con un traspaso expedito entre el uso de la Cuenta Individual de Cesantía de aporte del empleador y el uso del Fondo de Cesantía Solidario.	Terminado
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo línea 4)	Terminado
Crear un Fondo de Reserva, para asegurar sustentabilidad, construido sobre el actual Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) (Pilar No Contributivo)	Terminado
Crear un órgano público autónomo, técnico, paritario y con representación de trabajadores y trabajadoras. El objetivo de este órgano es administrar el pilar no contributivo y el pilar contributivo. El ahorro voluntario podrá ser administrado por instituciones privadas reguladas, a elección del cotizante.	Terminado
Garantizar ahorros como complemento de pensión (pilar ahorro voluntario)	Terminado
Proponer aumento de 6% de la cotización, a cargo del empleador (pilar contributivo)	Terminado
Proponer que en los directorios de las empresas en donde sean invertidos los recursos del nuevo sistema de pensiones haya representantes de afiliadas y afiliados elegidos de manera democrática.	Terminado
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Se considerará el trabajo de cuidados no remunerado y subsidio de periodos de desempleo en el cálculo de pensión	Terminado
Se establecerá de manera gradual una pensión garantizada universal (PGU) de dos cientos cincuenta mil pesos mensuales para toda la población de 65 y más años.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Previsión Social

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
5.00	18.00	5.00	100.00	144032.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Previsión Social

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realizó una capacitación avanzada en el marco de Personas Usuarías con Perspectiva de Género, donde participaron 14 personas que desempeñan funciones directas con usuarios y usuarias del Servicios. Asimismo, se capacitó en Conceptos básicos de género a todas las personas que ingresaron a trabajar a la Institución durante el año.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realizaron 10 actividades de educación previsional, dirigidas a mujeres o a grupos u organizaciones de mujeres, las que contaron con una participación de 403 personas (372 mujeres y 31 hombres). Se elaboró una presentación (formato Power Point), para guiar en cada una de las jornadas educativas, con la exposición de los principales elementos de género.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se desarrolló una cláusula de género para ser incorporada en los términos de referencia de las licitaciones donde estén involucrados estudios, datos y estadísticas. Se realizó diagnóstico para evaluar y definir si se mantendrían o se incorporarían nuevos criterios. Finalmente, se mantuvo como requisito el Sello Mujer y se incorporó equidad de género el equipo de trabajo.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizaron tres infografías relacionadas con los resultados de la VIII Ronda de la Encuesta de Protección Social, utilizando enfoque de género. 1) Infografía sobre el conocimiento de las comisiones de las AFP. 2) 2. Infografía sobre el conocimiento de la Pensión Básica Solidaria (PBS) y Pensión Garantizada Universal (PGU). 3) Infografía sobre el conocimiento de los multifondos de AFP.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Durante el año 2024, se realizaron una serie de actividades en el marco de la actualización del procedimiento de sala cuna y jardín infantil, que consistieron en: 1) actualización de procedimiento mediante Resolución Exenta. 2) Difusión del procedimiento mediante intranet y correo electrónico. 3) Realización de una charla para difundir el nuevo procedimiento.
Acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género	Se realizaron distintas acciones para difundir y sensibilizar las distintas normativas asociadas a equidad e igualdad de género: 1) Ley Karin: se realizaron charlas dirigidas a jefaturas y funcionarios/as. 2)Procedimiento contra Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS): Charla de capacitación. 3) Convenio 190 de la OIT: Realización de infografía sobre el convenio.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Previsión Social

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

