

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Superintendencia de Seguridad 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 Superintendencia de Seguridad Social

I.- Presentación de la Superintendencia de Seguridad Social

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

III. Funcionamiento de la Superintendencia de Seguridad 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 Superintendencia de Seguridad Social

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Patricia Soto Altamirano, superintendente (s) de Seguridad Social. Luis Díaz Silva, intendente de Beneficios Sociales. José Francisco Castro Castro, intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas a las prestaciones y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, amparados en los principios de la seguridad social, a través de la regulación, supervigilancia, fiscalización, resolución de contiendas y difusión, promoviendo la participación ciudadana y el diálogo social, con cercanía, calidad, eficiencia, oportunidad, transparencia y enfoque de género.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
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)	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí
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 Superintendencia de Seguridad 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’.

IESAT centra su fiscalización que se realiza a las prestaciones del Seguro Laboral, enfocado en la atención médica, así como la calificación de origen de los casos, así mismo, se fiscaliza el cumplimiento de los lineamientos y normativas en materia de prestaciones preventivas de riesgos de enfermedades y accidentes laborales; por su parte IBS centró su atención en la fiscalización de la correcta entrega y gestión de subsidios y prestaciones, incluyendo el Subsidio Maternal, el Subsidio Único Familiar (SUF), el Subsidio al Ingreso Mínimo Garantizado, el Subsidio por Incapacidad Laboral, el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA), las Prestaciones Familiares, las licencias médicas y el Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), además del pago de cotizaciones de salud a FONASA y el control interno de los operadores de licencia médica electrónica.

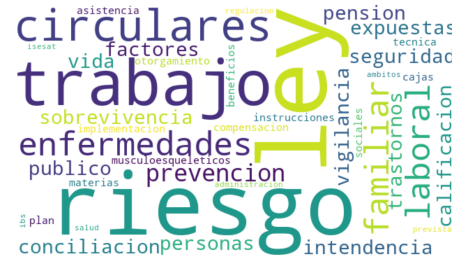
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Regular para garantizar el correcto ejercicio de los derechos de la seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados, identificando brechas y discriminaciones, en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles al marco regulatorio, teniendo presente el enfoque de derechos humanos y género, considerando la participación ciudadana.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT), publicó 20 circulares, en ámbitos como Ley N° 21.643, Calificación de Enfermedades, pensión de sobrevivencia Ley N° 16.744, Conciliación de vida familiar y laboral, vigilancia de personas expuestas a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos entre otras materias.



ACCIÓN 2

La Intendencia de Beneficios Sociales (IBS), publicó 22 circulares previstas en el Plan de Regulación en materias de Cajas de Compensación, Administración de Fondos Nacionales y Beneficios Sociales, como es el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA).

ACCIÓN 3

Circulares N° 3837, que instruye el desarrollo e implementación de un sistema para la gestión del riesgo de fraude en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar; N° 3830, que imparte instrucciones sobre medidas de seguridad que deben implementar los operadores en el otorgamiento y tramitación de licencia médica electrónica

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Circulares N°3.813, que aborda la asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y otros aspectos de la Ley N°21.643 (Ley Karin); N°3.816 establece nuevos criterios de calificación de enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior, incorporando cuatro nuevas patologías; N°3.817 se refiere al otorgamiento de pensión de sobrevivencia de la Ley N°16.744 a titulares de los estados civiles de divorciada y conviviente civil; N°3.803 sobre asistencia técnica en conciliación de la vida familiar y laboral; N°3.849 sobre la implementación del protocolo de vigilancia de personas trabajadoras expuestas a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos (TMERT); N°3.839 que aprueba el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales año 2025, y la N°3.850 que modifica instrucciones sobre actividades de prevención de riesgos laborales; entre otras.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Difundir e informar con lenguaje claro y comprensible, los derechos y beneficios de los regímenes de la seguridad social de nuestra competencia, a través de acciones de formación, capacitación, elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas, con el objeto de lograr una participación informada de todos los actores involucrados, considerando perspectiva de género, diversidad e inclusión.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante el año se llevaron a cabo 78 jornadas de capacitación, de las cuales 38 fueron dirigidas al público general en el marco del Plan anual de capacitación de la seguridad social, y 40 actividades se realizaron a grupos de trabajadores y trabajadoras de empresas o servicios públicos.	

ACCIÓN 2
El número de personas capacitadas ascendió a 25.534, con una participación mayoritaria de mujeres (65%), lo que significa un incremento del 15%, respecto de la cantidad de personas capacitadas en 2023 (22.237).

ACCIÓN 3
Adicionalmente, profesionales de la SUSESO realizaron capacitaciones sobre la entrada en vigencia de la Ley Karin (Ley N°21.643), alcanzando a 12.667 personas durante el año 2024, ampliado la cobertura de ciudadanos informados respecto de sus derechos y deberes.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La SUSESO participó activamente en la elaboración de la propuesta del programa de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Minería, en la mesa de seguimiento de implementación del D.S 44 sobre gestión de la prevención y en la campaña realizada por Ministerio del Trabajo y Previsión Social referente a calor extremo. Asimismo, brindó asesoría técnica al Ministerio de Trabajo de Costa Rica sobre riesgos psicosociales laborales y en particular del Cuestionario de evaluación de ambiente laboral de salud mental (CEAL-SM).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

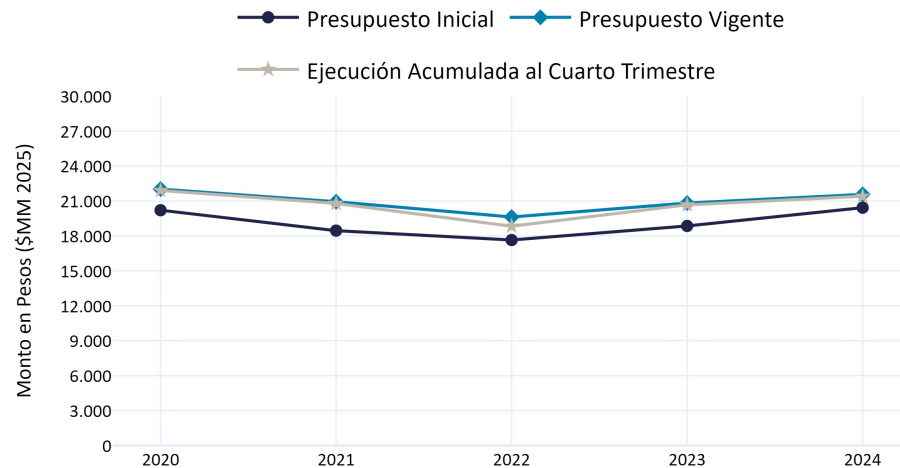
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento de la Superintendencia de Seguridad Social

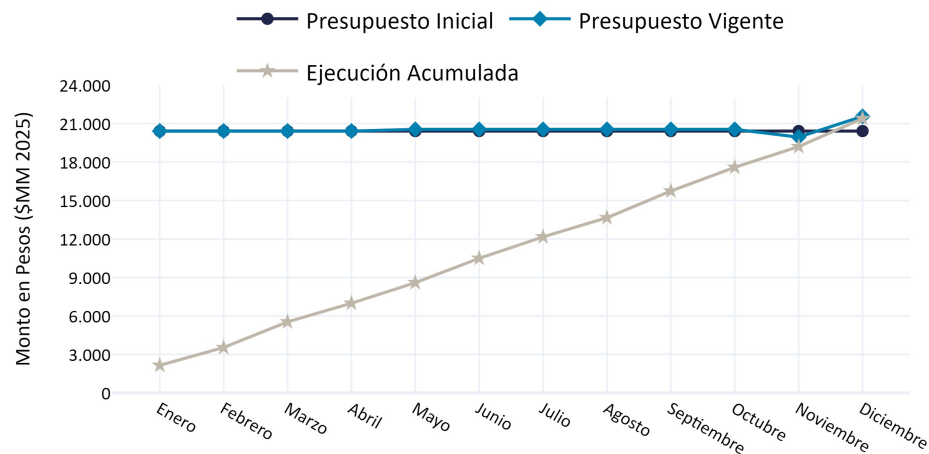
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



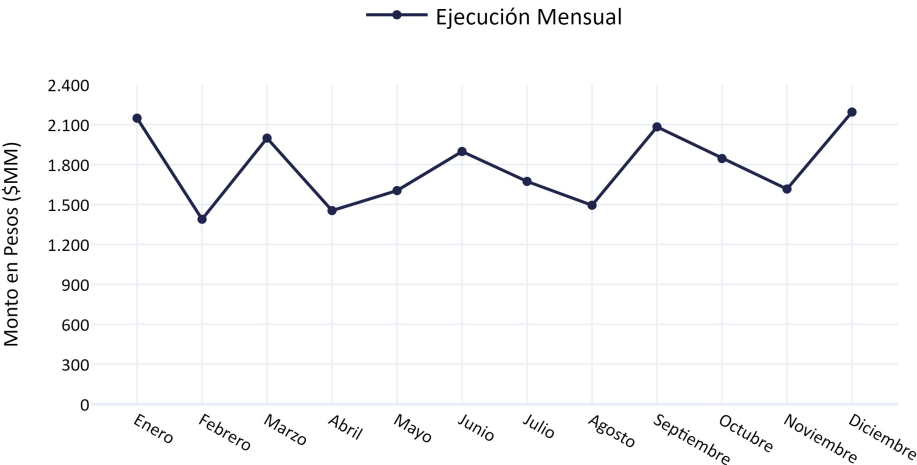
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

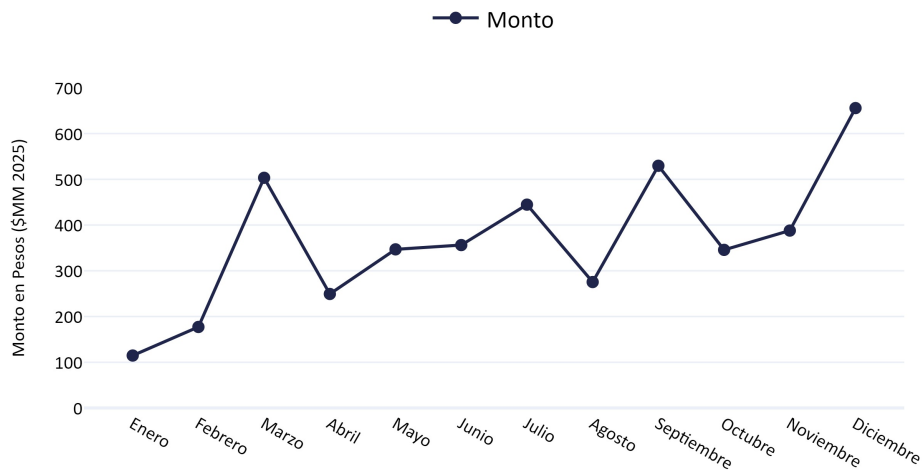
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

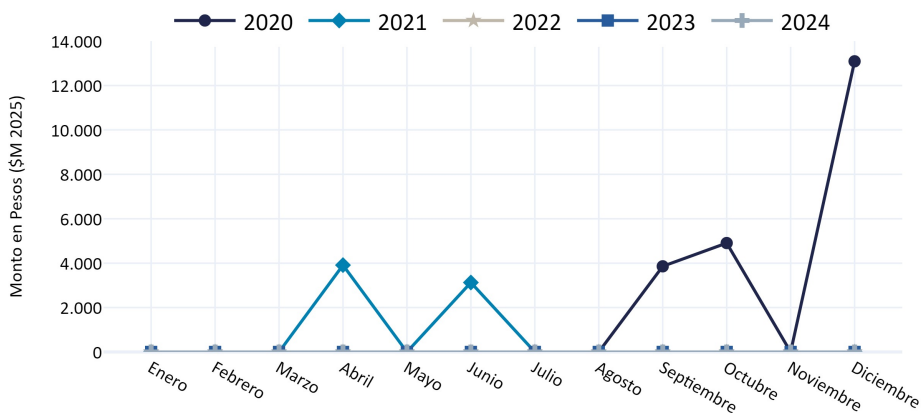
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

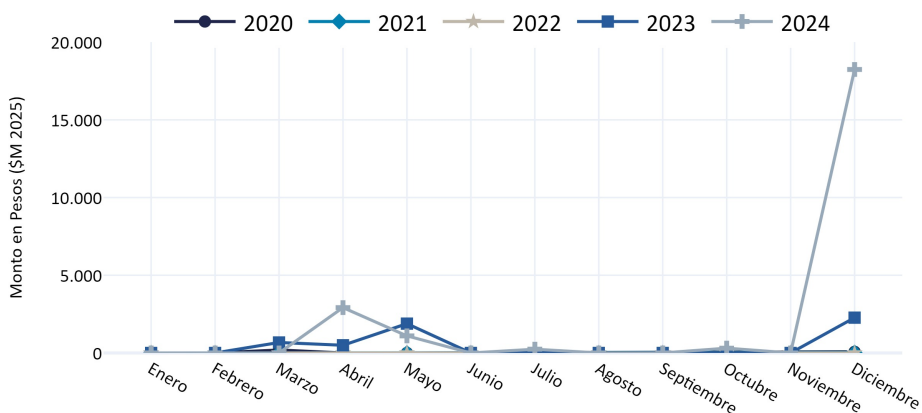


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

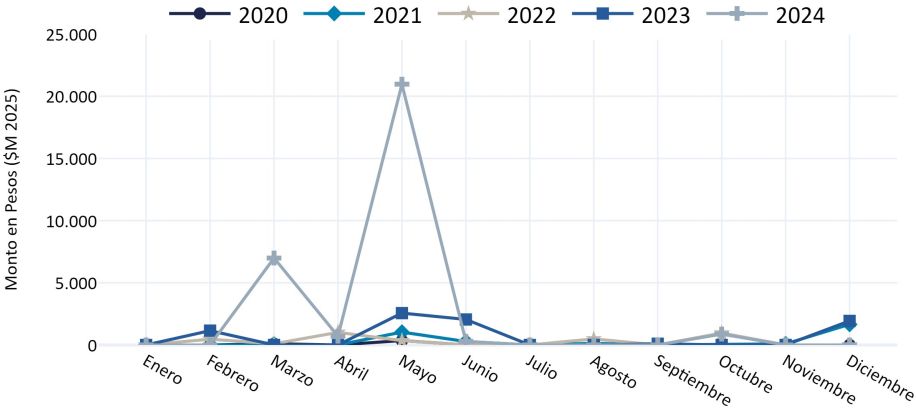
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

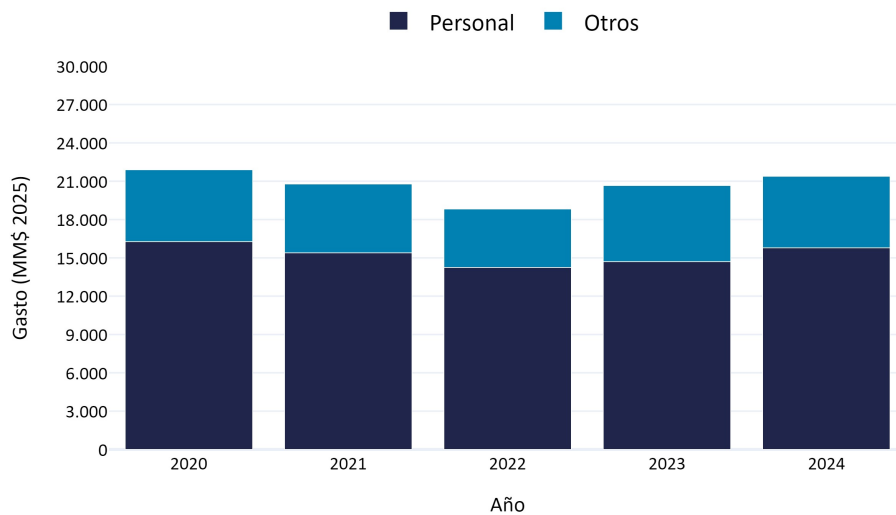


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Seguridad Social

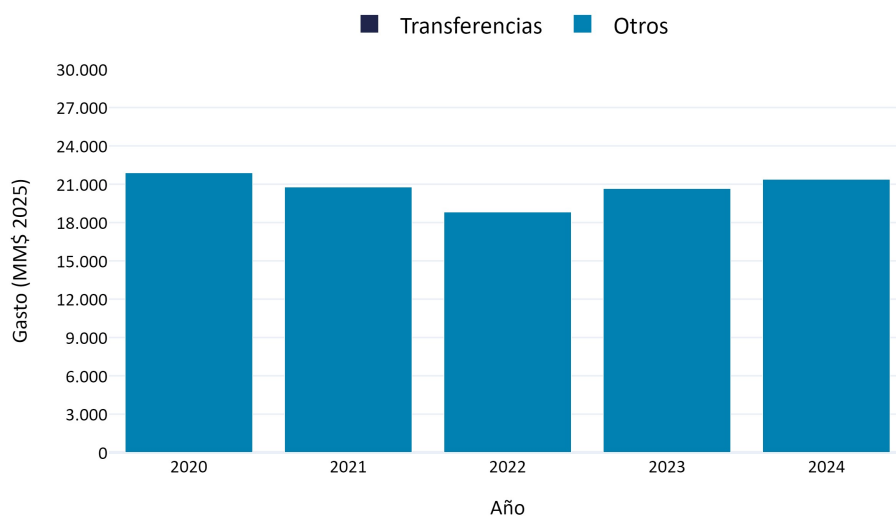


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 Superintendencia de Seguridad 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.

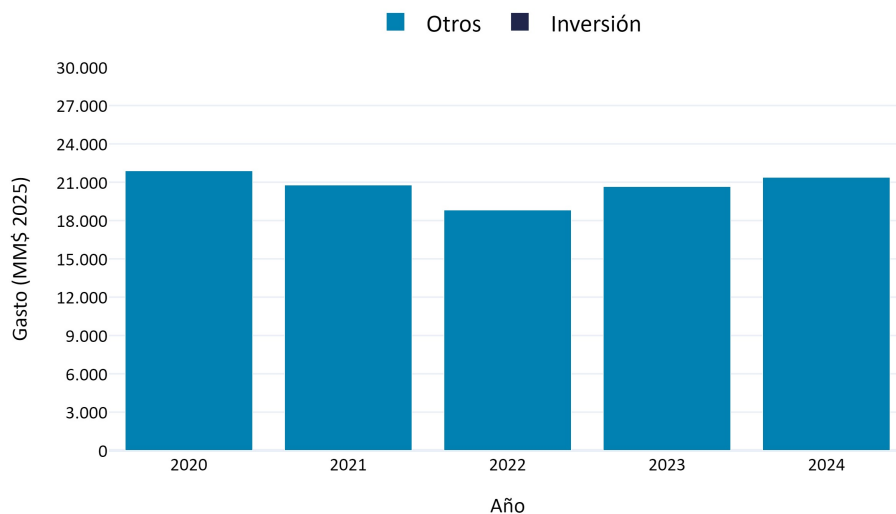
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Superintendencia de Seguridad 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.

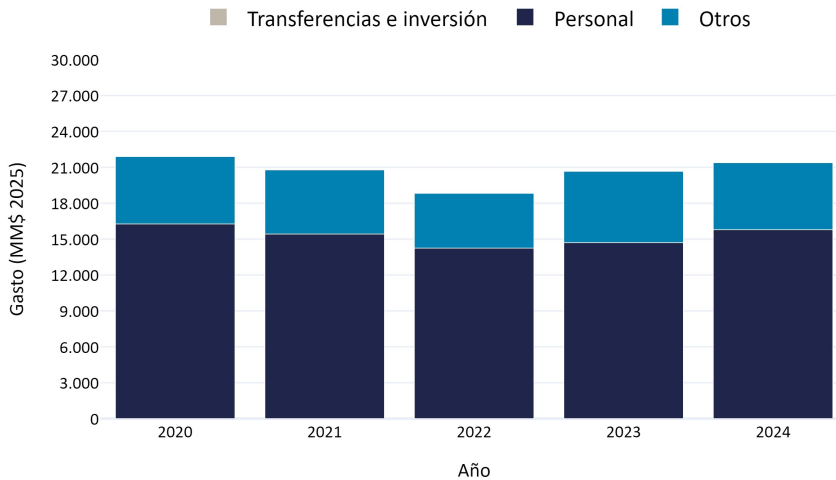
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

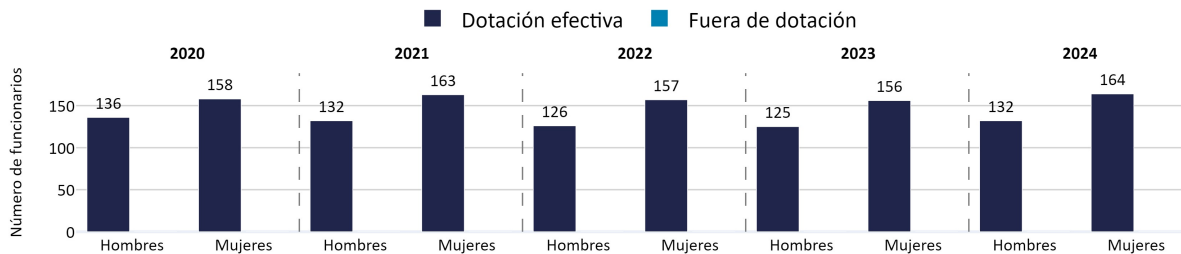
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Seguridad Social



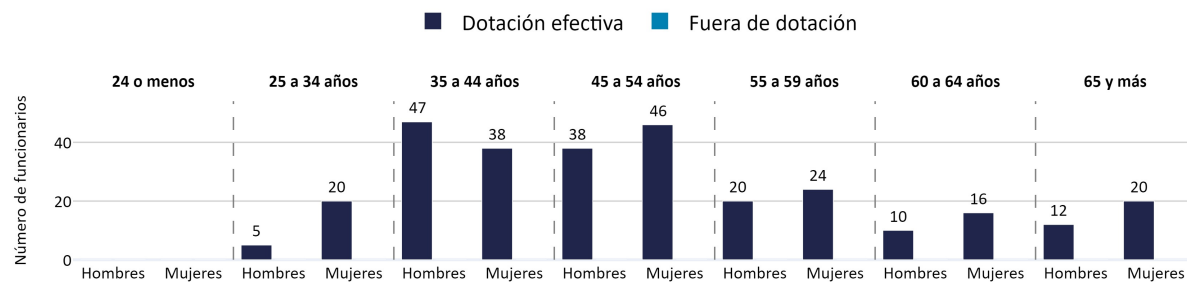
III 4.- Dotación

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



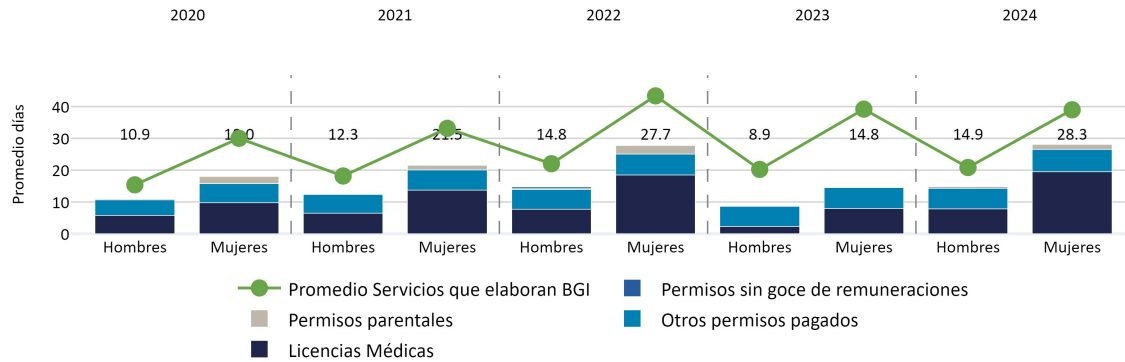
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



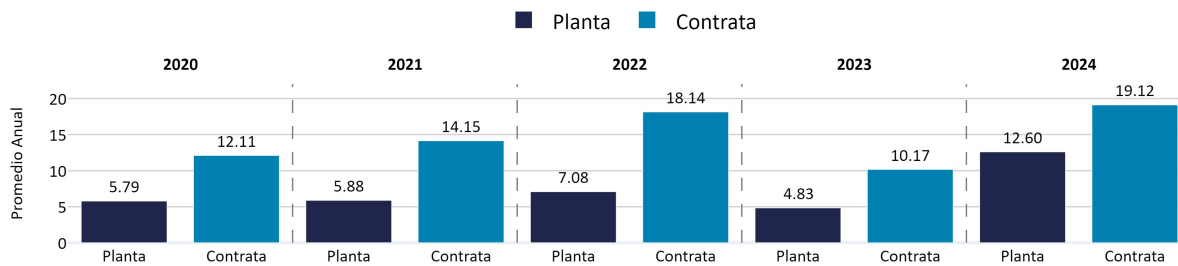
Evolución del ausentismo laboral

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.

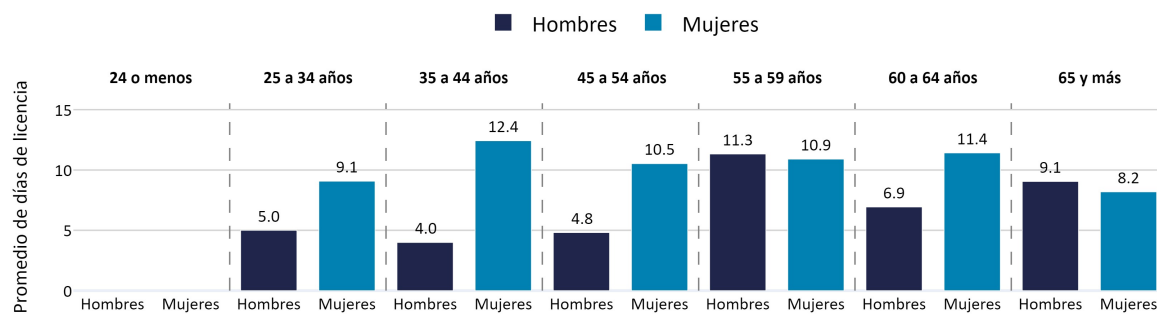
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 0 y M\$ 3.865 respectivamente.

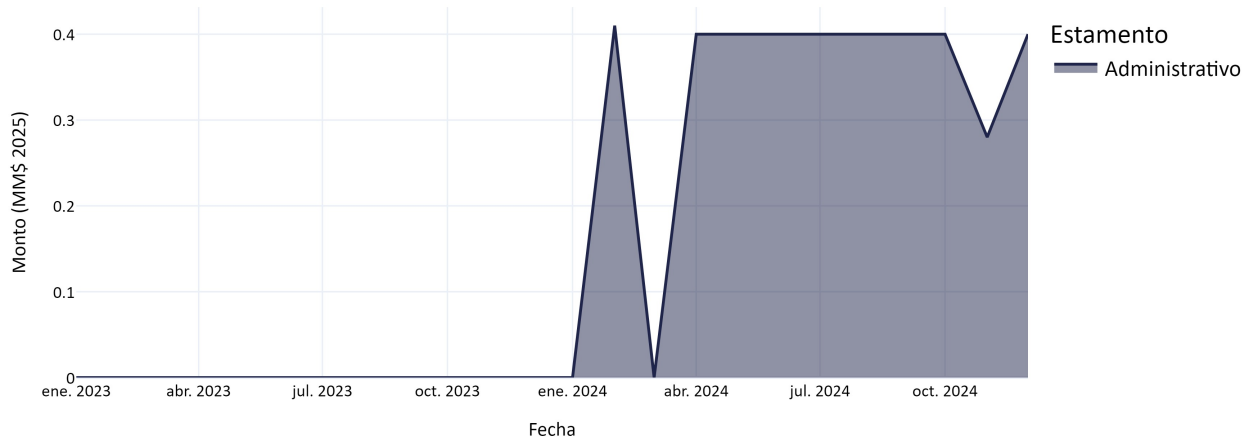
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,0%	0,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,0%	0,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,3%

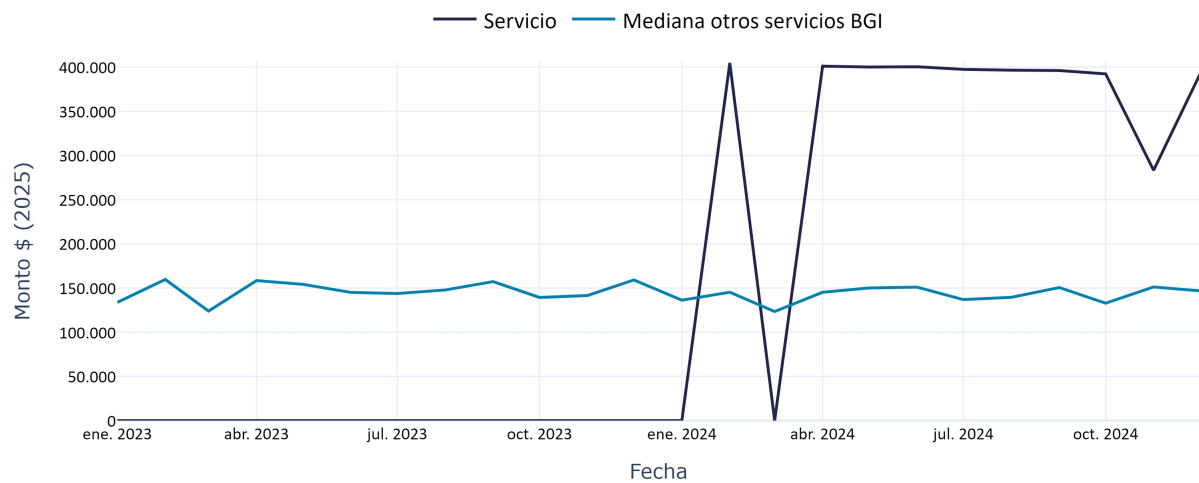
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	0 horas	39 horas
Promedio pagado por trabajador	\$0	\$386.442
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	0%	58%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	0,0%	14,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



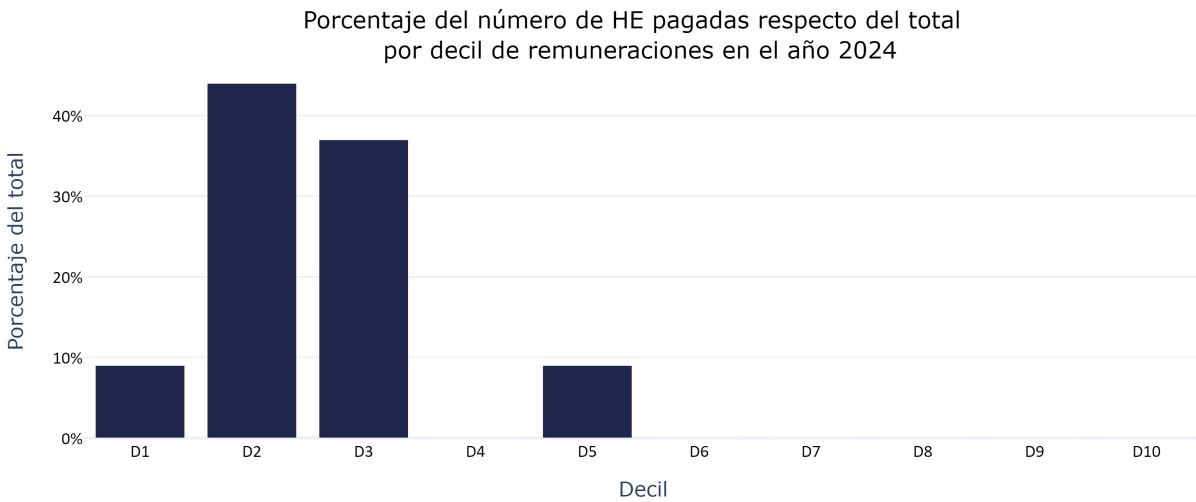
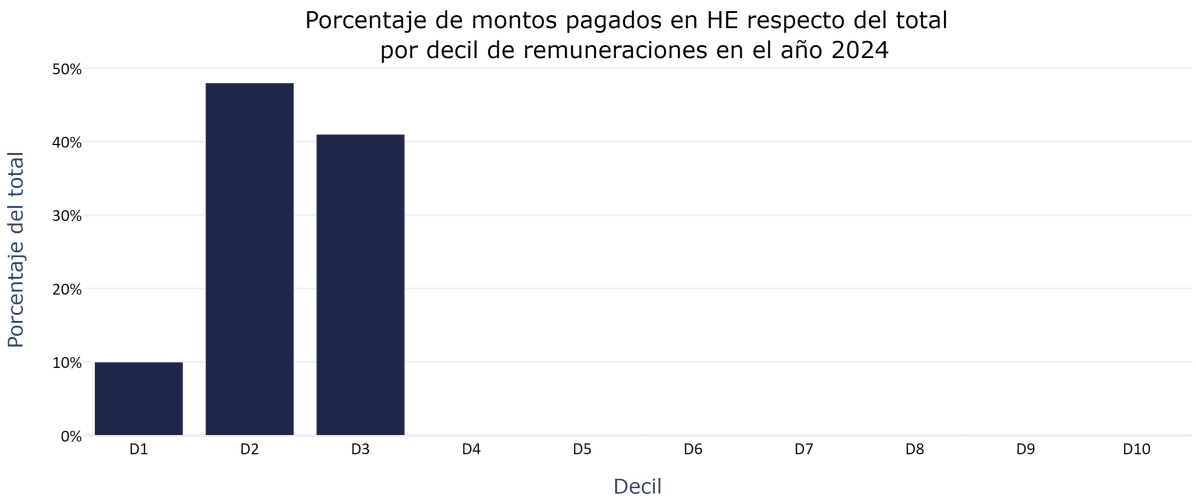
Comparación con otros servicios públicos



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 9% de las HE pagadas y recibe el 10% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Seguridad Social

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	35	21.34%	14	10.61%	49
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	5	3.05%	6	4.55%	11
Profesionales	101	61.59%	92	69.7%	193
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	23	14.02%	20	15.15%	43
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	164	100%	132	100%	296

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	15	100%	18	100%	33
Técnicos	0	0%	0	0%	0
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	15	100%	18	100%	33

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	5	7	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	23	27
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	71.43%	30.43%	3.7%

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	4	7	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	7	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	80%	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	19	16	12
(b) Total dotación efectiva año t	283	281	296
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.71%	5.69%	4.05%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	5	1
Otros retiros voluntarios año t	2	11	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	9	0	4
Total de ceses o retiros	19	16	12

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	7	26	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	19	16	12
Porcentaje de recuperación (a/b)	36.84%	162.5%	225%

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	18	21	20
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	72	293	228
(b) Total Dotación Efectiva año t	283	281	296
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	25.44%	104.27%	77.03%

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)	1052	13056	2412
(b) Total de participantes capacitados año t	82	96	127
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	12.83%	136%	18.99%

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	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	27	19	31
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	7.41%	5.26%	3.23%

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	283	281	296
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	273	256	284
Lista 2	0	3	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	273	259	287
(b) Total Dotación Efectiva año t	283	281	296
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	96.47%	92.17%	96.96%

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	1	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	23	27
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	14.29%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	1	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	16.67%	0%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	1	0
Porcentaje (a/b)	16.67%	0%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Seguridad Social

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Alza escalonada del Salario Mínimo. Para esto iniciaremos con un primer escalon de 400 Mil el primer año.	Terminado
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo linea 4)	Terminado
Desarrollar protocolos y circulares que garanticen las políticas de no discriminación, que garanticen el derecho al empleo, trayectorias laborales de calidad y frenar el acoso laboral de personas LGBTIAQ+	Terminado
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Rol vinculante y preponderante del Consejo Superior Laboral para fortalecer el diálogo social. E Impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadores, empleadores, gobierno y sociedad civil.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Seguridad Social

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Seguridad 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.	- Capacitación en Conceptos básicos de género a funcionarios/as SUSESO que ingresan al Servicio en periodo enero a septiembre 2024. - Capacitación avanzada en perspectiva de género y su abordaje en la gestión pública, dirigida a un mínimo de 20 funcionarios/as SUSESO que realizan atención de usuarios y usuarias internos y/o externos.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Diseño de propuesta normativa con perspectiva de género, que instruya a Organismos Administradores entregar asistencia técnica a sus entidades empleadoras adheridas y afiliadas, en materia de sensibilización y prevención de violencia y acoso en el trabajo.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Análisis de enfermedades profesionales según diagnóstico y sexo con datos del año 2023.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia de Seguridad 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

