

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Superintendencia de Pensiones





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 Pensiones

I.- Presentación de la Superintendencia de Pensiones

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

III. Funcionamiento de la Superintendencia de Pensiones

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 Pensiones

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Oswaldo Macías Muñoz, superintendente de Pensiones Marcela Gana Caro, intendente de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados Úrsula Schwarzhaupt Gueneau de Mussy, intendenta de Regulación de Prestadores Públicos y Privados	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
Proteger los derechos previsionales de las personas, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con una regulación y supervisión de calidad y la entrega oportuna de información clara y confiable, incorporando la perspectiva de género en su quehacer.

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

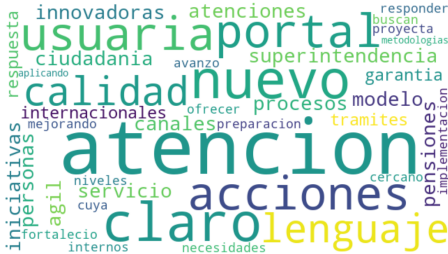
Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación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

Para el año 2024, el presupuesto de la Superintendencia de Pensiones correspondió a un 0,2% 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 Superintendencia de Pensiones

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	
Entregar una atención de calidad a las personas con perspectiva de género, orientada a dar respuesta de forma clara y oportuna a sus necesidades.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024, la Superintendencia de Pensiones avanzó en el nuevo modelo de atención, mejorando procesos internos, niveles de atención y preparación del nuevo portal de atención a la ciudadanía, cuya implementación se proyecta para 2025. Estas acciones buscan ofrecer un servicio más ágil, cercano y claro para responder a las necesidades de las personas.	
ACCIÓN 2	
Se fortaleció la atención usuaria aplicando metodologías de lenguaje claro en distintos canales, con controles de calidad en las respuestas entregadas. Asimismo, se consolidaron iniciativas innovadoras como el manual de lenguaje claro, burbujas de conocimiento y el mini portal SP, lo que posicionó a la institución entre las más destacadas en el índice de innovación pública.	
ACCIÓN 3	
Se gestionaron 89.220 atenciones en seis canales de atención, destacando call center (40.592) y presencial (24.043). De los temas más recurrentes, el 48% correspondió a pensiones, 19% a convenios internacionales y 12% a comisiones médicas. Además, se tramitaron 13.612 solicitudes de garantía estatal, 8.186 trámites internacionales y más de 66 mil bonos y aguinaldos.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La combinación de estas acciones refleja un avance integral en el cumplimiento del objetivo estratégico, al fortalecer la estructura, los procesos y la experiencia usuaria. El nuevo modelo de atención y el nuevo portal de atención a la ciudadanía aportan modernización y accesibilidad, garantizando una atención más ágil y cercana. La aplicación de lenguaje claro y las iniciativas innovadoras elevan la calidad y transparencia de la comunicación, facilitando la comprensión e igualdad de acceso. La alta gestión de atenciones y trámites, junto con la entrega de beneficios y garantías, evidencia la capacidad de respuesta eficiente de la Superintendencia. El ISU alcanzó 55% y la satisfacción usuaria (MESU) 61%, reflejando una positiva valoración hacia la atención directa. En conjunto, estas acciones consolidan un servicio público que pone en el centro a las personas, con perspectiva de género, asegurando claridad, oportunidad y calidad en la atención.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Regular y supervisar el sistema de pensiones y seguro de cesantía, para contribuir a su buen funcionamiento, teniendo presente el enfoque de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Brindó apoyo técnico en reforma de pensiones (Ley N° 21.735), emitió 13 normas para perfeccionar el sistema de pensiones (incorporación de PGU como título en compendio de normas régimen de inversión, instrucciones por calificación de invalidez y registro de directoras/es, entre otras) y 8 normas para el seguro de cesantía (régimen de Inversión e implementación de la Ley N° 21.628, entre otros).	
ACCIÓN 2	
Bajo el modelo de supervisión basada en riesgos se fiscalizó a AFP y AFC, verificando la correcta determinación, entrega y devolución de pagos, incluidos los indebidos y los correspondientes a beneficios en zonas de catástrofe, así como el cumplimiento de la Ley 21.628 y normas financieras y operativas, garantizando transparencia y protección de las personas afiliadas.	
ACCIÓN 3	
Durante 2024 se fiscalizó a AFP y AFC en seguridad de la información y controles de ciberseguridad, verificando el cumplimiento de la normativa vigente y la aplicación de buenas prácticas en gestión de riesgos y protección de datos. Además, se aplicaron 7 sanciones por infracciones en cálculo de beneficios, financieras y operativas. En total se emitieron multas por 6.150 UF.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La emisión de 13 normas, incluyendo la incorporación de PGU como título en compendio de normas y ajustes al régimen de inversión, estableció criterios claros para cálculo y otorgamiento de beneficios, protegiendo al afiliado. Las ocho normas de seguro de cesantía en régimen de inversión de fondos de cesantía (FC), regular inversión en activos alternativos con recursos de FC en custodia y resguardo, e implementación Ley 21628, con el fin de proteger interés de afiliados al SC y que accedan en tiempo y forma a sus prestaciones. La SBR fiscalizó a AFP y AFC la correcta determinación, entrega y devolución de pagos, incluidos indebidos y beneficios en zona de catástrofe, garantizando que personas reciban prestaciones oportunas. La fiscalización de seguridad de la información-ciberseguridad protege datos afiliados, mitigando riesgos de fraude o filtración. Se aplicó 7 sanciones por infracciones financieras y operativas, por 6150UF, resguardando integridad del sistema y confianza ciudadana.	

Entregar orientación e información relevante y comprensible a la ciudadanía considerando perspectiva de género, para contribuir a una decisión informada y oportuna, promoviendo una cultura previsional.

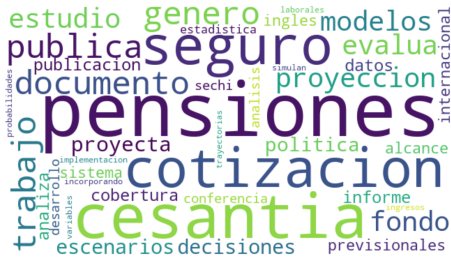
NUBE DE PALABRAS

A word cloud of terms related to the 2011 Chilean social movements. The most prominent words are 'seguro', 'cesantía', 'presenciales', 'previsional', 'educación', 'pensiones', and 'seguro'. Other visible words include 'comunidad', 'virtuales', 'participantes', 'prensa', 'ciudadana', 'regiones', 'atendiendo', 'realizaron', 'participación', 'gobierno', 'presencia', 'actividades', 'remota', 'exteriores', 'terrestres', 'interiores', 'difusión', 'chilena', 'organizaciones', 'sistema', 'información', 'personas', 'manera', 'cosoc', 'comunicación', 'primer', 'promoviendo', 'jornadas', 'super', 'intendencia', 'compreensible', 'publico', 'interés', 'constitución', and 'mancueta'.

La Superintendencia fortaleció su presencia en redes sociales y medios de comunicación, con 150 publicaciones en X, 60 en LinkedIn, 50 comunicados de prensa y difusión en radio, televisión, portales y prensa nacional y regional, generando información relevante y comprensible sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía.

En cumplimiento de la Ley N°20.500, la Superintendencia constituyó su primer COSOC. Elaboró y aprobó su reglamento, realizó un proceso eleccionario abierto y participativo, quedando integrado por 9 organizaciones de interés público. Su constitución fue el 21 de noviembre y la primera sesión el 12 de diciembre, promoviendo la participación ciudadana en el sistema de pensiones y seguro de cesantía.

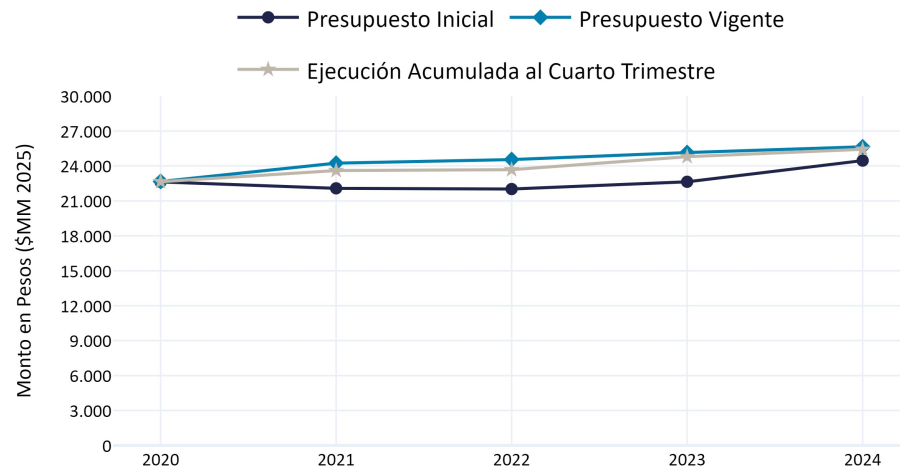
Estas acciones integran educación previsional directa, difusión en medios de comunicación y participación ciudadana, garantizando que la información llegue de manera accesible y comprensible a distintos públicos. Las 169 actividades de educación previsional, presenciales y virtuales, y las 12 jornadas con la comunidad chilena en el exterior permitieron orientar a miles de personas sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía, con perspectiva de género para visibilizar diferencias y beneficios. La presencia constante en medios de comunicación y RRSS amplificó el alcance de la información, asegurando que fuera clara, pertinente y oportuna para quienes la recibieron. Por su parte, la constitución del primer COSOC permitió la participación de 9 organizaciones de interés público, fortaleciendo la interacción entre la ciudadanía y la institución, promoviendo transparencia, diversidad de opiniones y una cultura previsional más inclusiva y cercana a las necesidades de las personas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, teniendo en cuenta el enfoque de género, para promover la mejora, comprensión y desarrollo de políticas públicas, en materia previsional.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Implementación de modelos de proyección de pensiones y seguro de cesantía, los que simulan trayectorias laborales, ingresos y probabilidades de cotización, incorporando variables clave y metodologías innovadoras. Con ello, el estudio actuarial 2024 evalúa la sustentabilidad del fondo de cesantía solidario, proyecta escenarios, apoya decisiones de política pública y considera el enfoque de género.	
ACCIÓN 2	
Publicación de la séptima versión del informe de género sobre pensiones y seguro de cesantía, con datos a junio. Analiza afiliación, cotización y remuneraciones, identificando brechas de género en densidad de cotización, años cotizados, saldos acumulados y expectativa de vida. También evalúa cobertura y pagos de la PGU, mostrando su aporte a reducir desigualdades previsionales.	
ACCIÓN 3	
Publicación del documento de trabajo 73, que analiza las tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y proyecta sus resultados bajo distintos escenarios de reformas futuras. Elaborado con los ministerios de trabajo y hacienda, se difundió en inglés para alcance internacional y se presentó en la conferencia anual 2024 de SECHI.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La Superintendencia desarrolló numerosos estudios e investigaciones que incluyen modelos de proyección de pensiones y seguro de cesantía, análisis del primer pilar del sistema de pensiones, efectos de retiros de fondos, monitoreo de mortalidad, informalidad laboral y cobertura de trabajadores independientes, entre otros. Además, se publicaron documentos de trabajo, notas técnicas y ciudadanas, destacando el documento 73, difundido en inglés y presentado en conferencias internacionales como SECHI y ESA, amplificando su alcance y relevancia más allá de Chile. Además, se elaboraron informes, estadísticas sobre cotizaciones y pensiones, y se actualizaron bases de datos públicas de personas afiliadas, pensionadas y beneficiarias. La combinación de investigación rigurosa, evidencia estadística y difusión internacional garantiza información pertinente, consistente y accesible, apoyando el análisis y desarrollo de políticas públicas previsionales y decisiones informadas.	

Funcionamiento de la Superintendencia de Pensiones

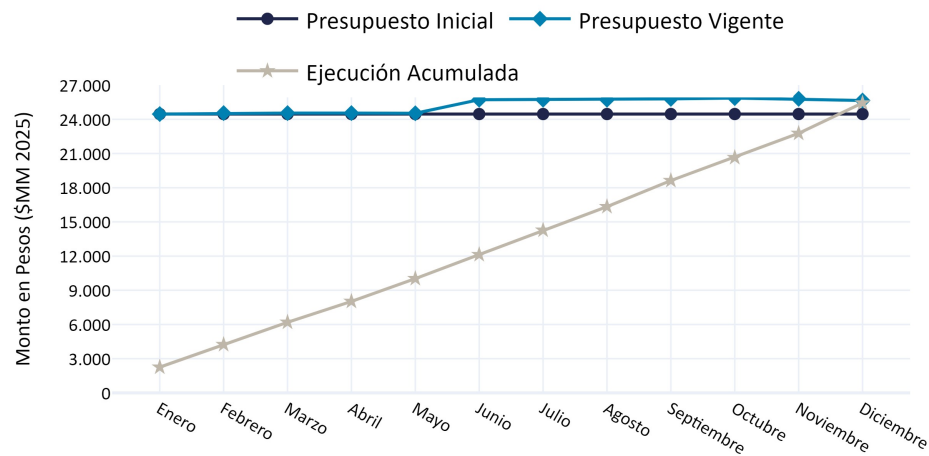
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



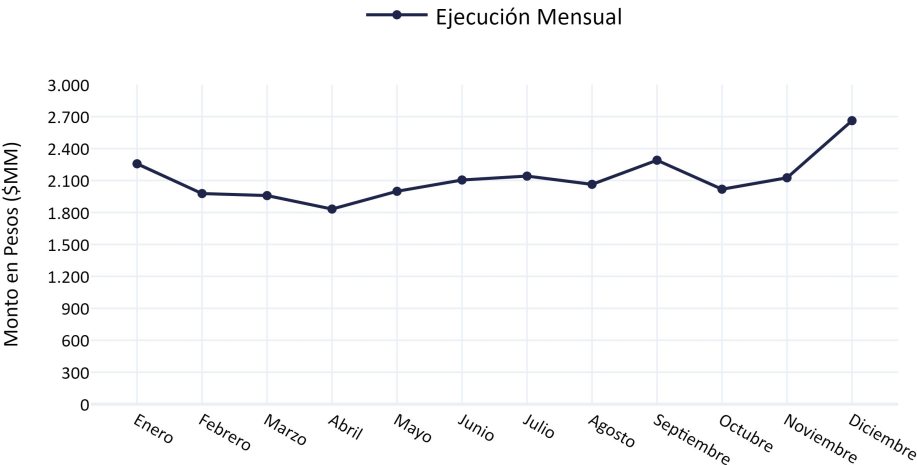
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

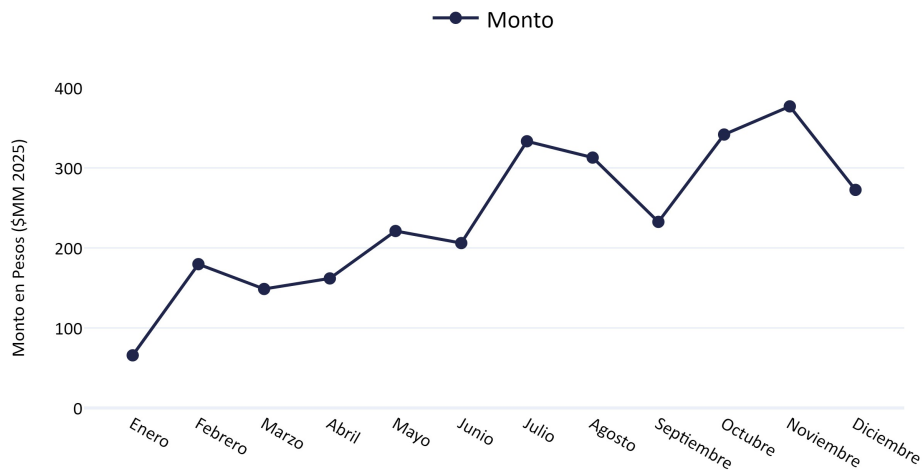
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

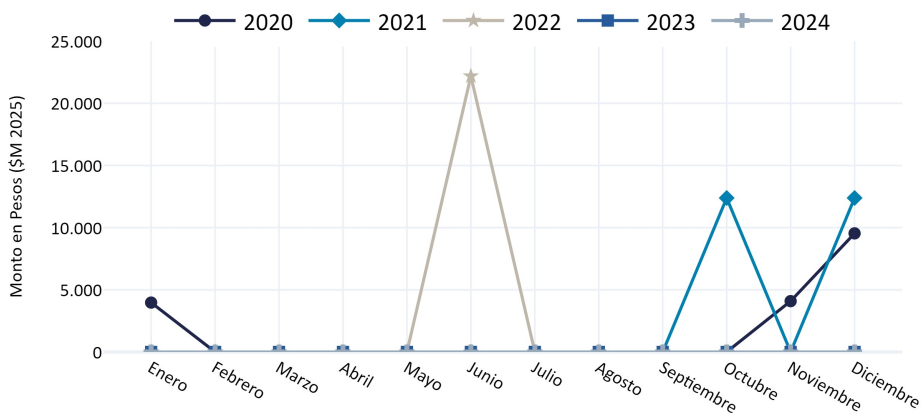
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

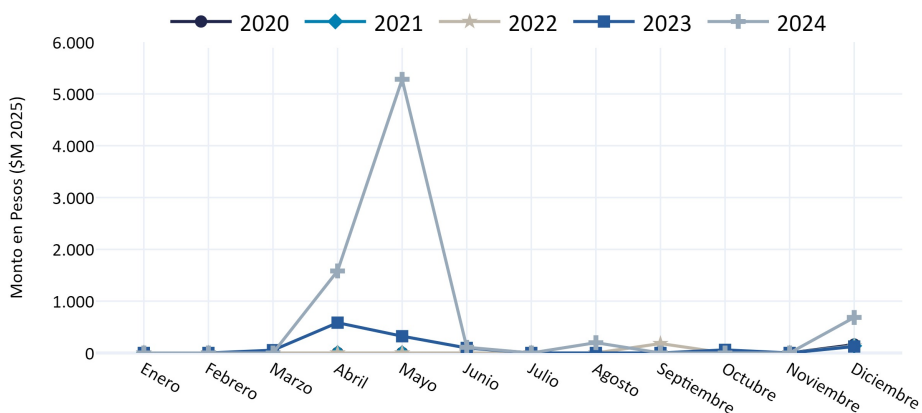


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

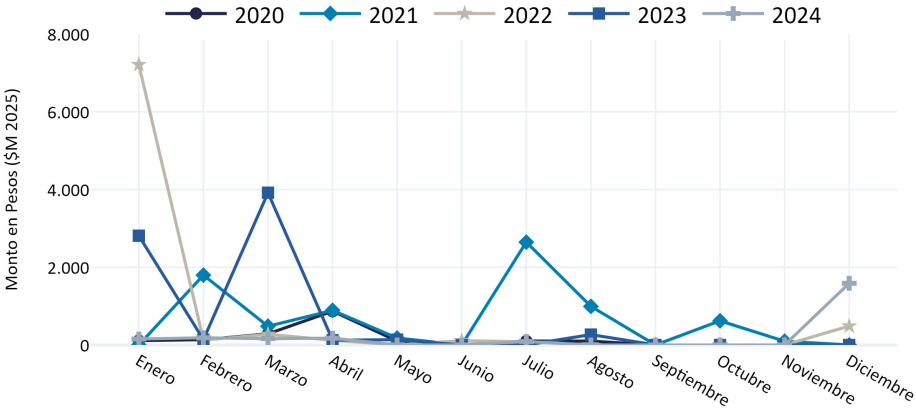
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

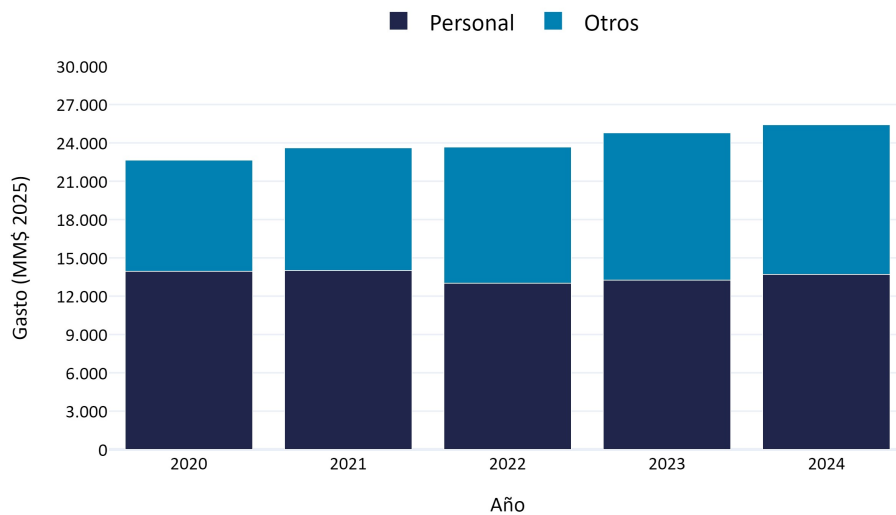


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Pensiones

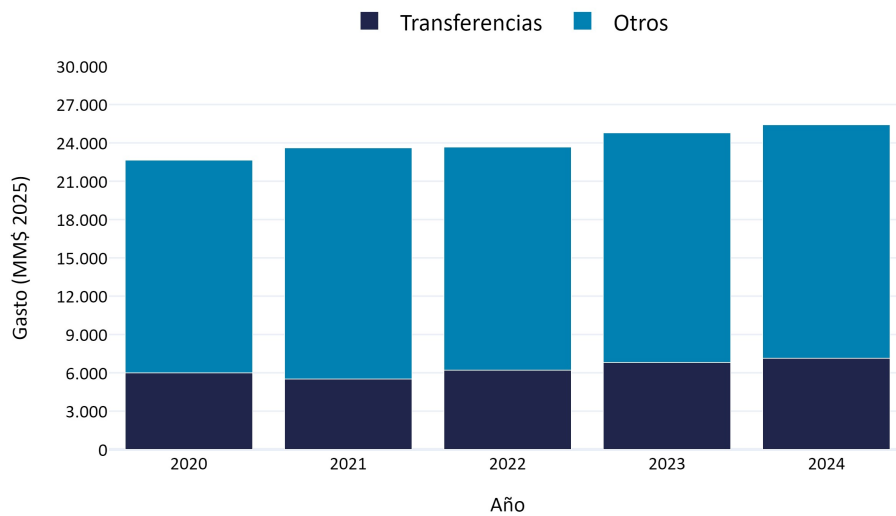


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos 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.

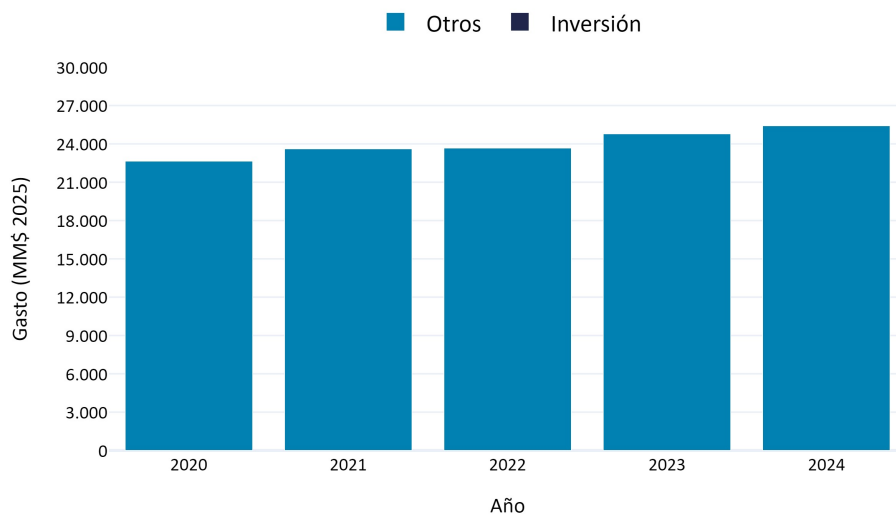
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Pensiones



¿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.

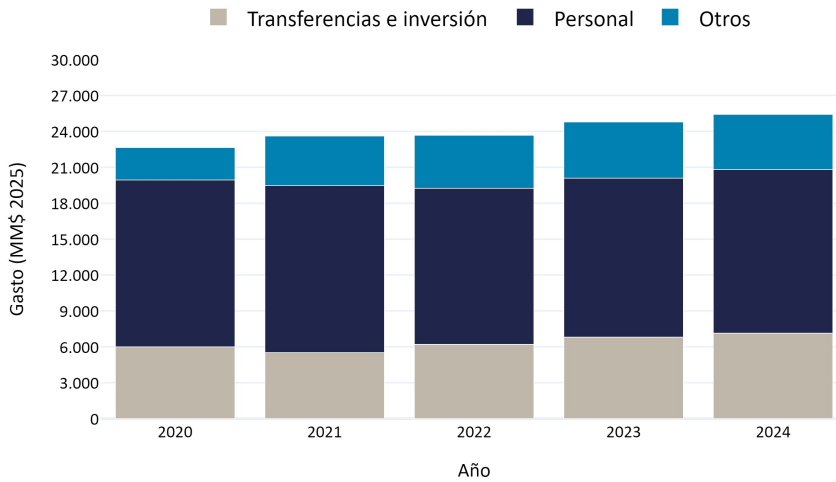
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

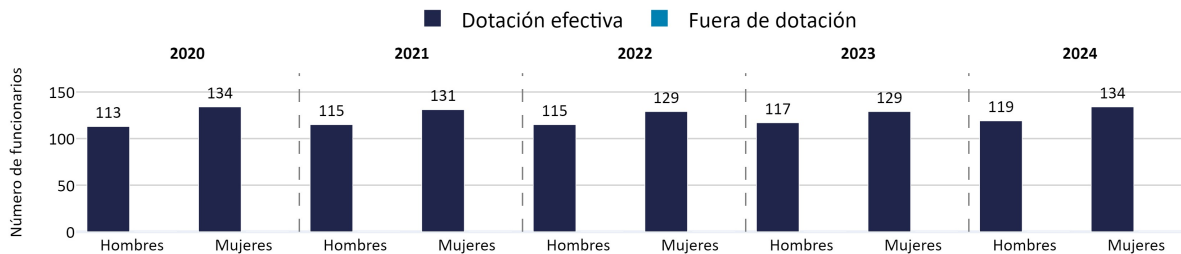
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Pensiones



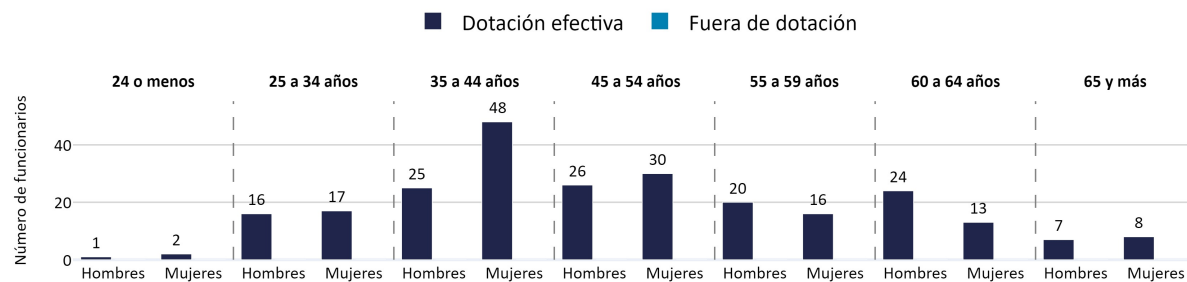
III 4.- Dotación

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



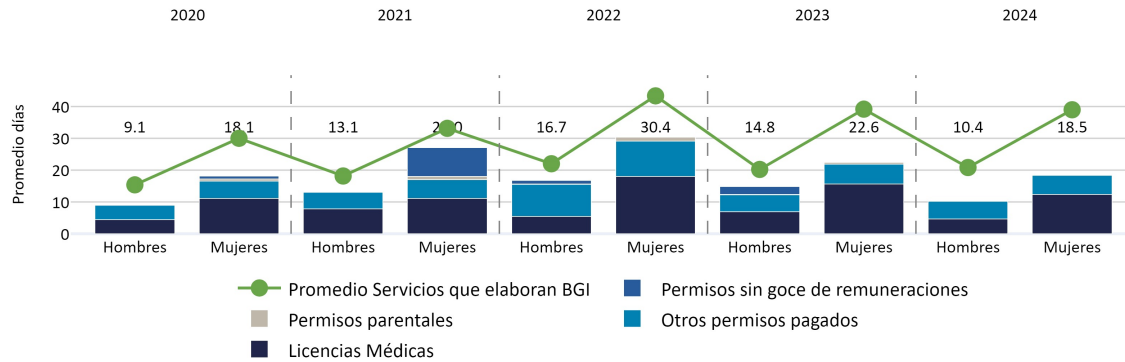
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



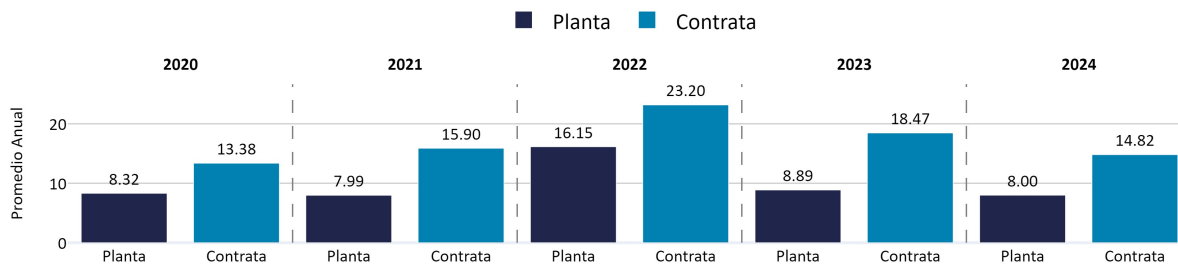
Evolución del ausentismo laboral

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.

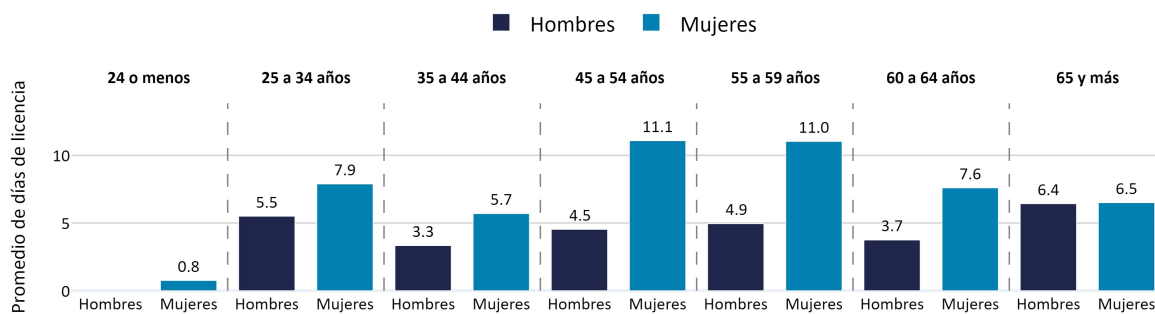
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 16.272 y M\$ 11.210 respectivamente.

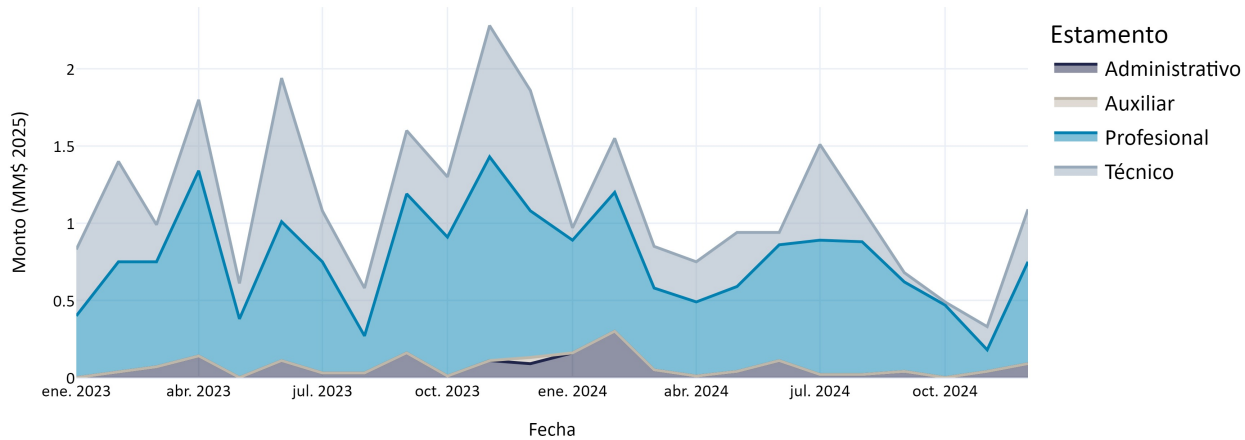
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	5,8%	5,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,4%	0,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

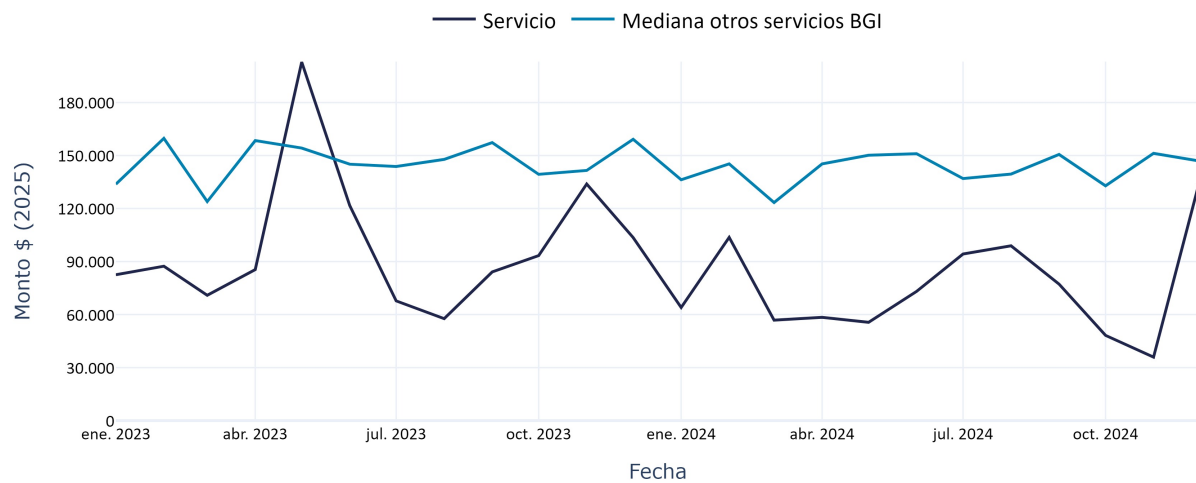
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	9 horas	8 horas
Promedio pagado por trabajador	\$93.514	\$74.242
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	47%	51%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	3,8%	2,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



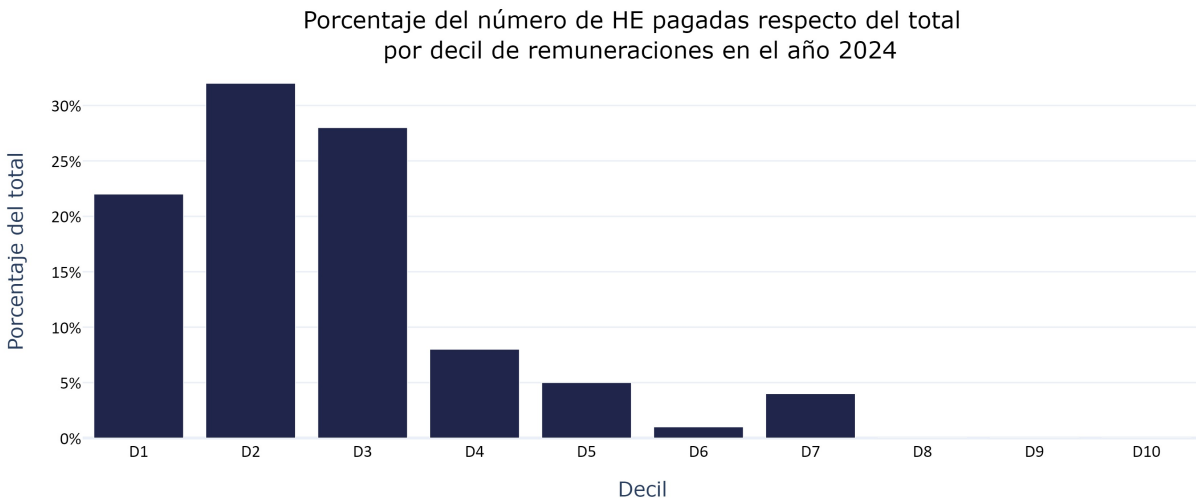
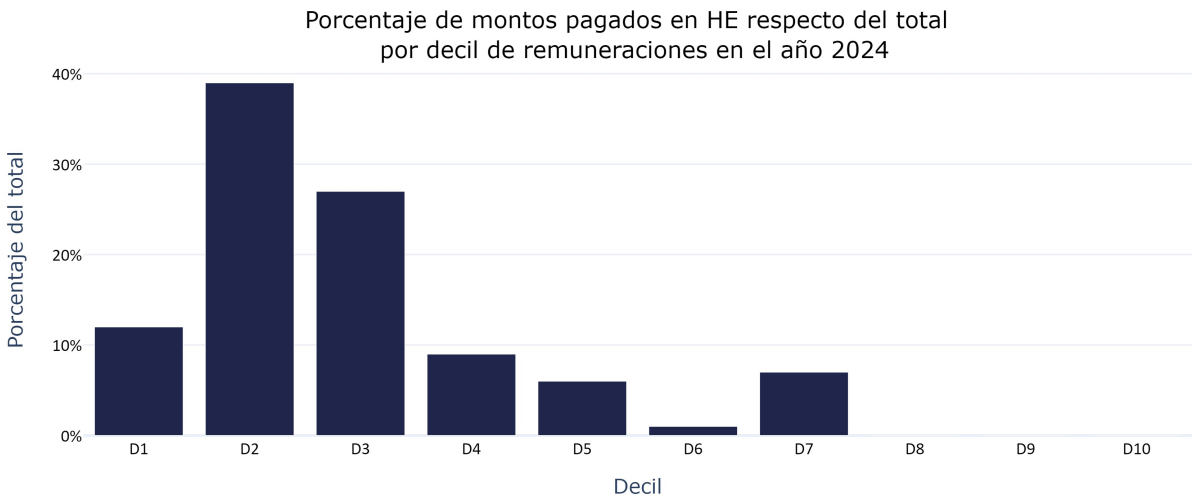
Comparación con otros servicios públicos



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 22% de las HE pagadas y recibe el 12% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Pensiones

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	7	5.22%	8	6.72%	15
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	8	5.97%	18	15.13%	26
Profesionales	97	72.39%	81	68.07%	178
Técnicos	15	11.19%	9	7.56%	24
Fiscalizadores	7	5.22%	3	2.52%	10
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	134	100%	119	100%	253

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	138	100%	137	99.28%	275
Técnicos	0	0%	1	0.72%	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	138	100%	138	100%	276

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	12	13	12
(b) Total de ingresos a la contrata año t	15	23	22
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	80%	56.52%	54.55%

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	12	12	11
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	12	13	12
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	92.31%	91.67%

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	17	21	17
(b) Total dotación efectiva año t	244	246	253
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.97%	8.54%	6.72%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	8	8	5
Otros retiros voluntarios año t	7	8	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	4	5
Total de ceses o retiros	17	21	17

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	15	23	24
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	21	17
Porcentaje de recuperación (a/b)	88.24%	109.52%	141.18%

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	33	31	31
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	226	243	248
(b) Total Dotación Efectiva año t	244	246	253
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	92.62%	98.78%	98.02%

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)	9461	10047	18859
(b) Total de participantes capacitados año t	666	901	1639
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14.21%	11.15%	11.51%

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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	71	91	100
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.41%	1.1%	1%

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	244	246	253
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	0	0	194
Lista 2	0	0	6
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	200
(b) Total Dotación Efectiva año t	244	246	253
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	79.05%

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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	15	23	22
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Pensiones

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
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
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 doscientos cincuenta mil pesos mensuales para toda la población de 65 y más años.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Pensiones

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Pensiones

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Actualización del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual con perspectiva de género, considerando las directrices entregadas por la Ley N°21.643
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitación en lenguaje inclusivo de género a funcionarias y funcionarios que se desempeñan en áreas relacionadas con la provisión de servicios, consideró conceptos relacionados con la diversidad sexo genérica
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración y actualización del Informe anual de género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía. Este informe presenta un análisis de la situación de hombres y mujeres en el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, a partir de estadísticas desagregadas por sexo y de indicadores que permiten visualizar las brechas e inequidades de género

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 Pensiones

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

