

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Instituto 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 del Instituto de Previsión Social

I.- Presentación del Instituto de Previsión Social

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

III. Funcionamiento del Instituto 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 del Instituto de Previsión Social

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Juan José Cárcamo Hemmelmann, director nacional Lenia Pizarro Sierra, subdirectora de servicios al cliente María Eugenia Elizalde subdirectora sistemas de información y administración	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
El IPS entrega beneficios, servicios sociales y previsionales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, incorporando la perspectiva de género, respeto al medio ambiente y considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

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	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 del Instituto de Previsión Social correspondió a un 73,3% 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 del Instituto 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	
Atender a las personas con un servicio cada vez más amable, inclusivo, eficiente y expedito a través de la red de atención ChileAtiende, consolidando la inclusión e incorporando la transformación digital y la co-creación de soluciones con la población usuaria, bajo una perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Puntos de atención virtual en territorios aislados acercan servicios del Estado mediante videoatención. En 2024 se habilitaron 51 puntos en convenio con municipios, diez en comunas aisladas como Colchane, Tirúa, Alto Biobío e Isla Juan Fernández. Se realizaron más de 88 mil atenciones, ampliando cobertura a 291 comunas y superando barreras geográficas y digitales.	
ACCIÓN 2	
Modernización de módulos express ChileAtiende amplió y modernizó dispositivos de autoatención en sucursales. En 2024 se alcanzaron 134 módulos instalados, 120 operativos, con 43 trámites disponibles y 12 nuevos servicios (SENCE, Dipreca, Capredena). El rediseño de la interfaz mejoró accesibilidad y usabilidad, logrando más de 2 millones de trámites y un alza del 20% en su uso.	
ACCIÓN 3	
Diagnóstico de cultura organizacional con enfoque de género permitió identificar barreras internas mediante el primer estudio institucional. Participaron 686 personas trabajadoras, de las cuales un 62,8% fueron mujeres. Se visibilizaron prácticas, valores y creencias que afectan la equidad, generando insumos para promover entornos laborales inclusivos, respetuosos y libres de discriminación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones fortalecieron la red ChileAtiende como plataforma multicanal, inclusiva y cercana. Los puntos virtuales garantizaron acceso en comunas aisladas, ampliando cobertura y eliminando brechas territoriales. La modernización de módulos express facilitó la autoatención y simplificación de trámites, con más de 2 millones de gestiones y un alza del 20% en uso. El diagnóstico organizacional con enfoque de género evidenció prácticas y barreras internas que limitaban la equidad, aportando bases para generar transformaciones culturales y ambientes inclusivos. En conjunto, las medidas consolidaron un modelo de atención centrado en las personas, digital e inclusivo, alineado con la diversidad territorial y social, que refuerza la confianza ciudadana y la modernización de la gestión pública.	

Mejorar la eficiencia, oportunidad y calidad, de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto, con énfasis en los que soportan el Pilar Solidario, incorporando el uso de tecnología que fomente la transformación digital y la perspectiva de género.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Despliegue territorial de la campaña PGU en tu barrio acercó información y activó accesos en sectores rurales y vulnerables. Se realizaron 197 operativos y 34 visitas domiciliarias, alcanzando a 18.300 personas. Se complementó con campañas vía SMS, correo electrónico e IVR, que permitieron contactar a más de 6.000 potenciales beneficiarias reduciendo desinformación, aislamiento y exclusión social.

Automatización de pagos por Ley N° 21.565 (femicidio) consistió en digitalizar el pago de pensiones a hijas e hijos de víctimas. Se implementó expediente virtual y coordinación con Sernameg y la Superintendencia de Pensiones. Se eliminaron barreras administrativas y se capacitó a personal, asegurando pagos oportunos con enfoque de género y protección integral de derechos.

Las acciones modernizaron y optimizaron la gestión de beneficios, articulando digitalización, territorialidad y equidad. El SIBS integró procesos dispersos en una plataforma única, reduciendo trámites y mejorando trazabilidad. La campaña PGU en tu barrio acercó el Estado a más de 18 mil personas, reduciendo brechas de información en zonas aisladas y con acceso limitado. La automatización de la Ley N° 21.565 eliminó barreras administrativas y garantizó reparación con enfoque de género a personas menores de edad afectadas por femicidio. En conjunto, estas medidas aumentaron la eficiencia institucional, promovieron inclusión territorial y de género, y reforzaron el rol del IPS como garante de prestaciones confiables, oportunas y alineadas con la justicia social y la transformación digital.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

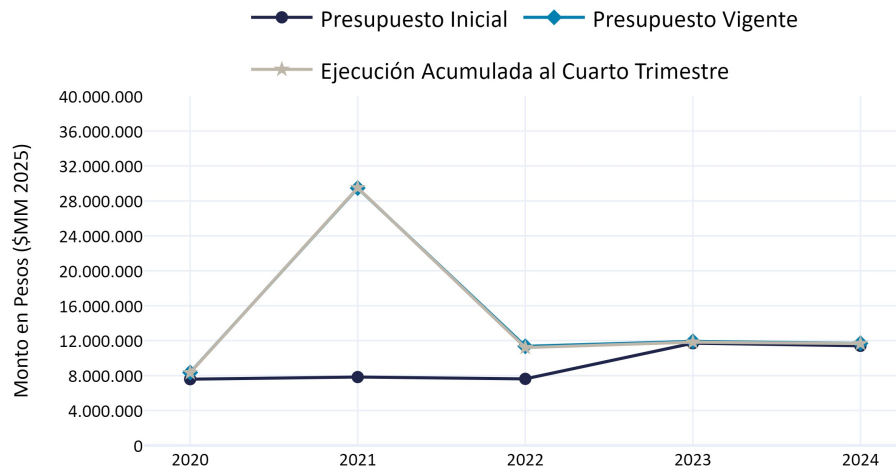
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento del Instituto de Previsión Social

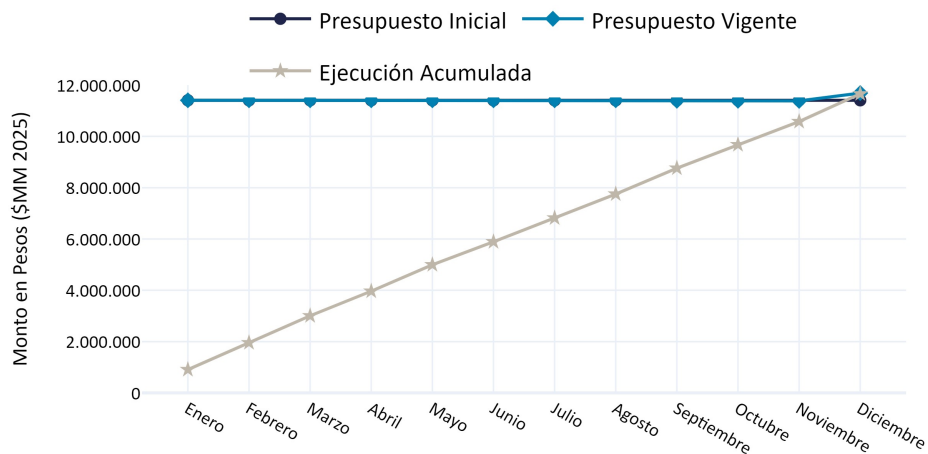
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



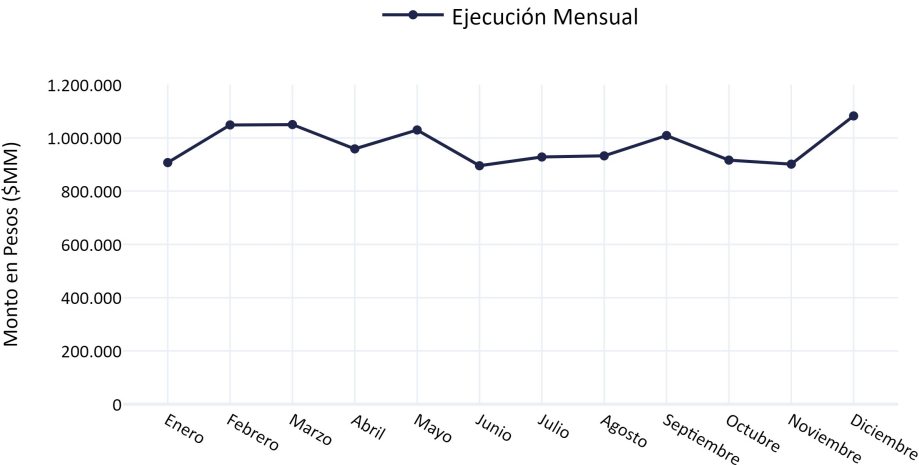
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

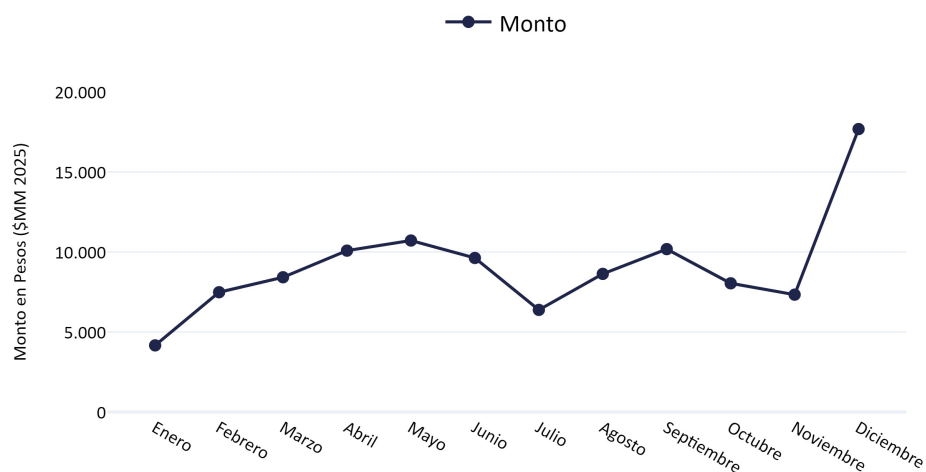
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

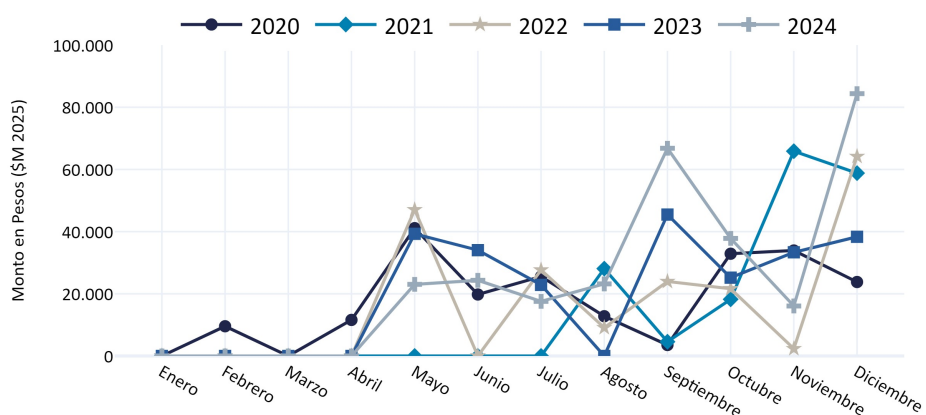
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

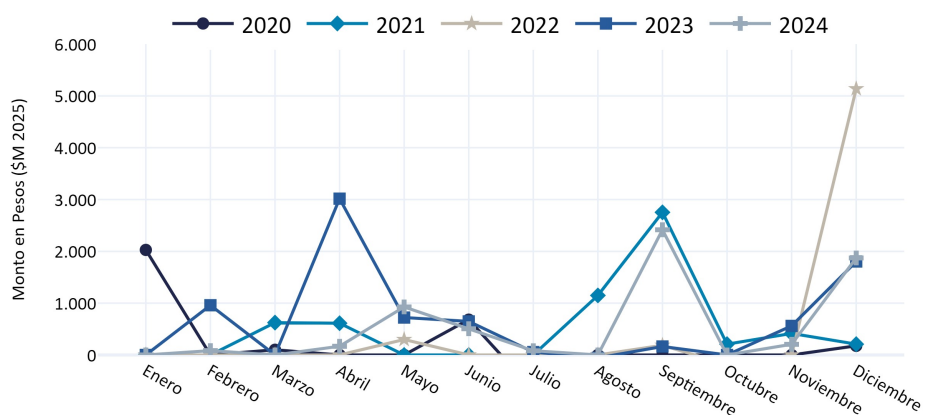


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

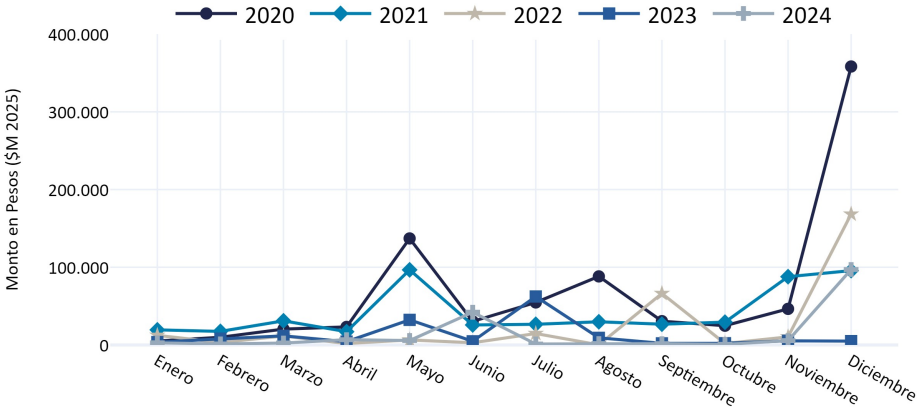
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

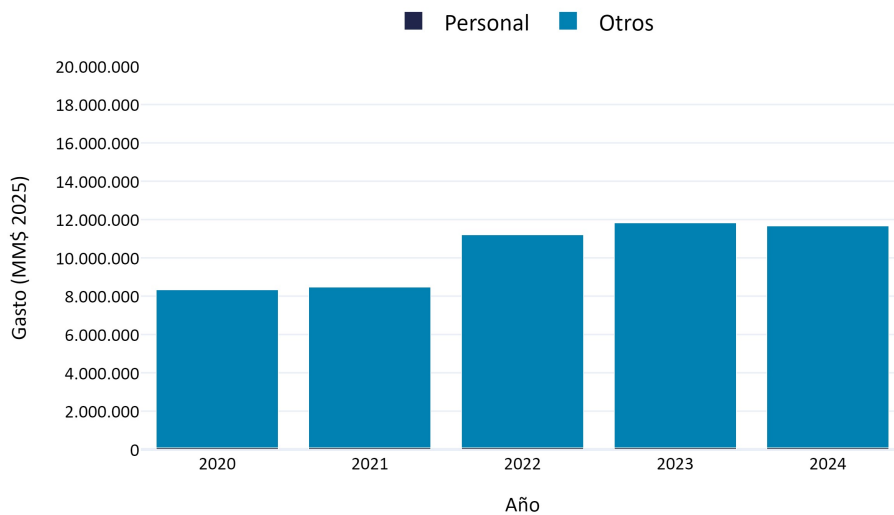


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto de Previsión Social

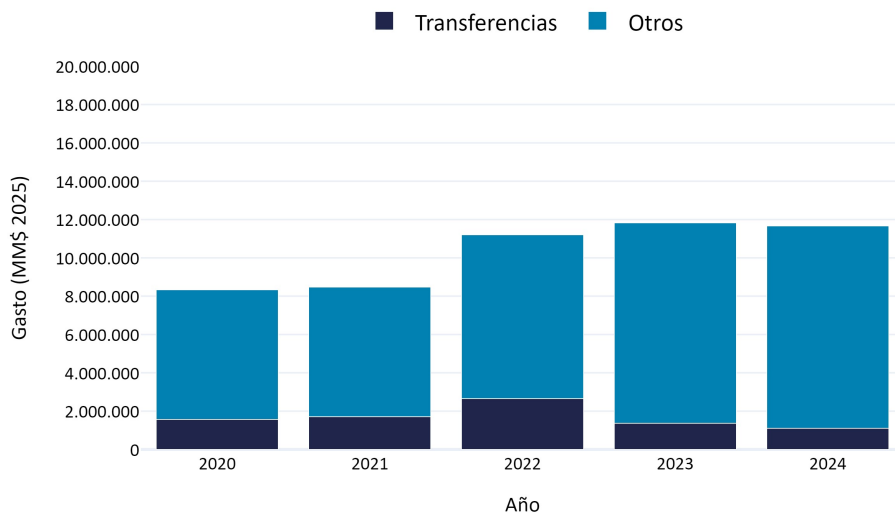


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

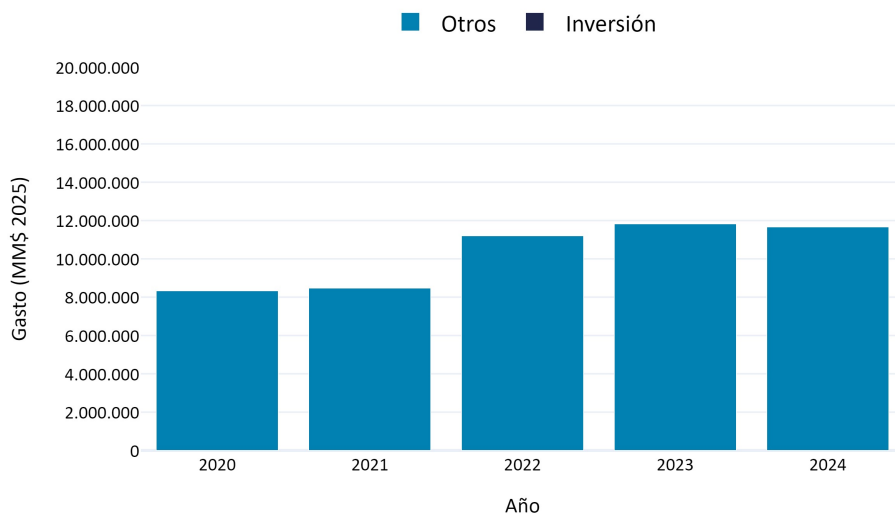
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Instituto 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.

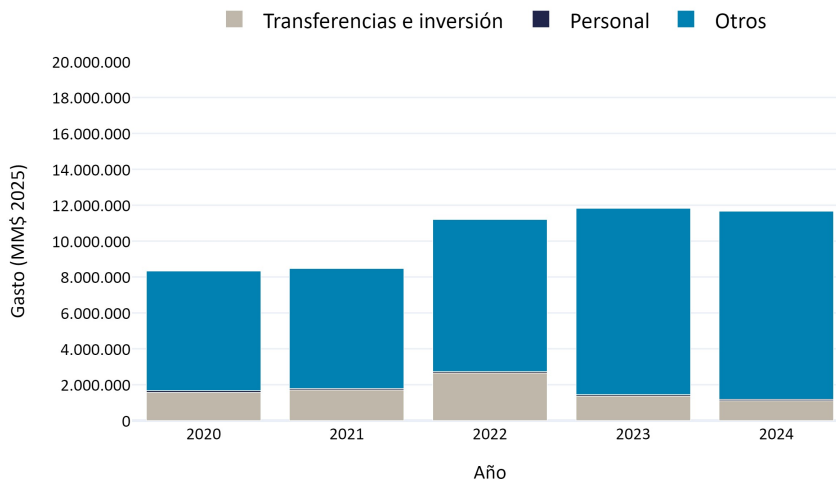
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

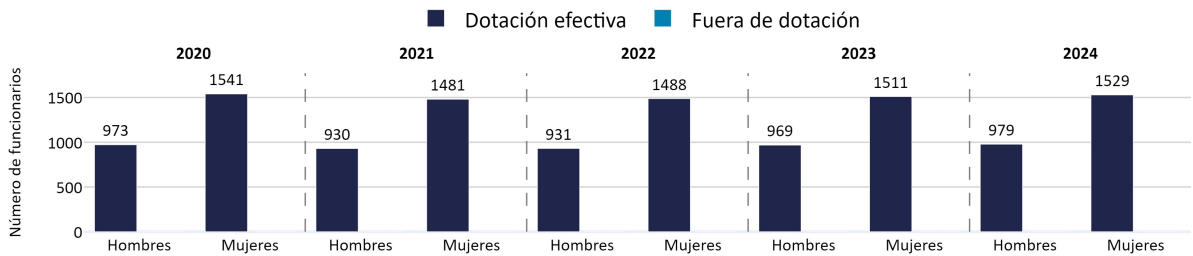
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto de Previsión Social



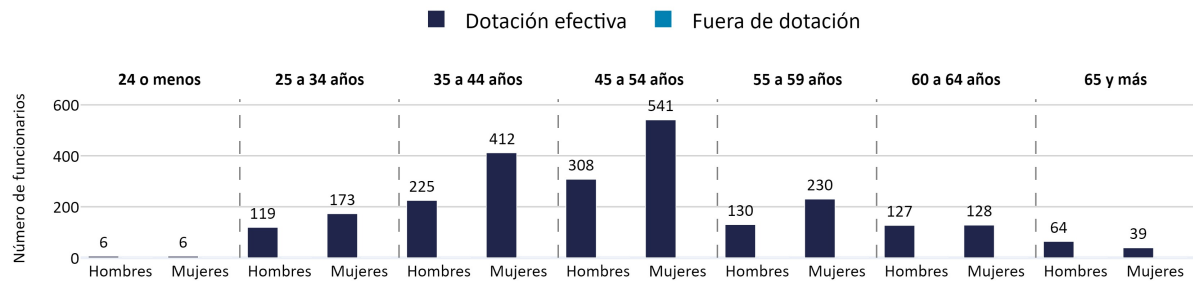
III 4.- Dotación

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



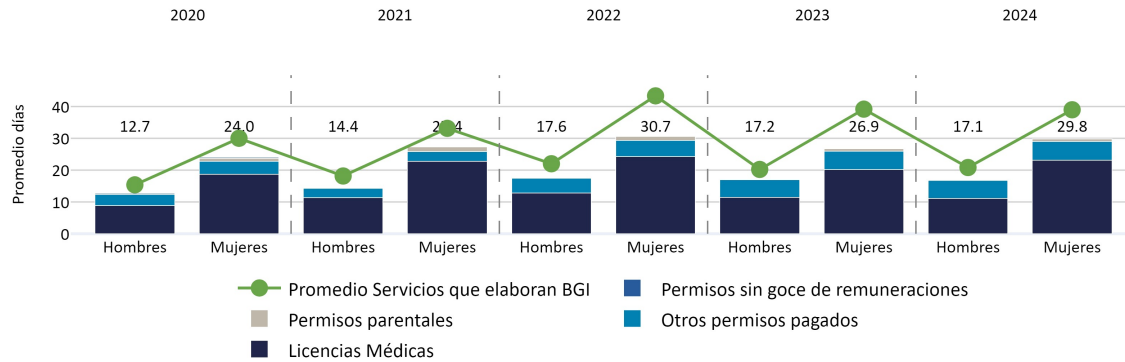
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



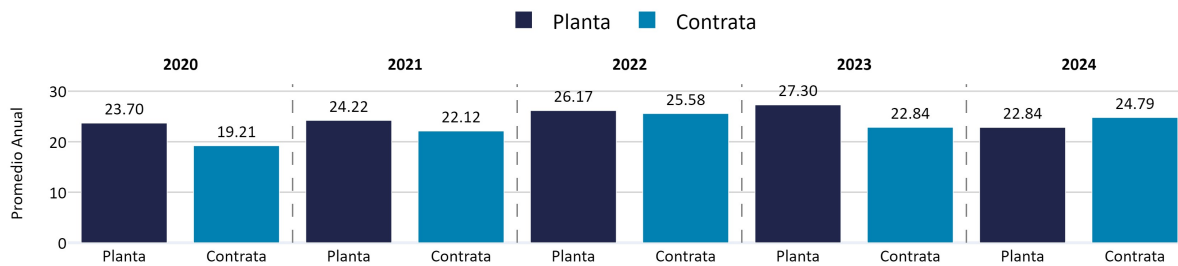
Evolución del ausentismo laboral

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.

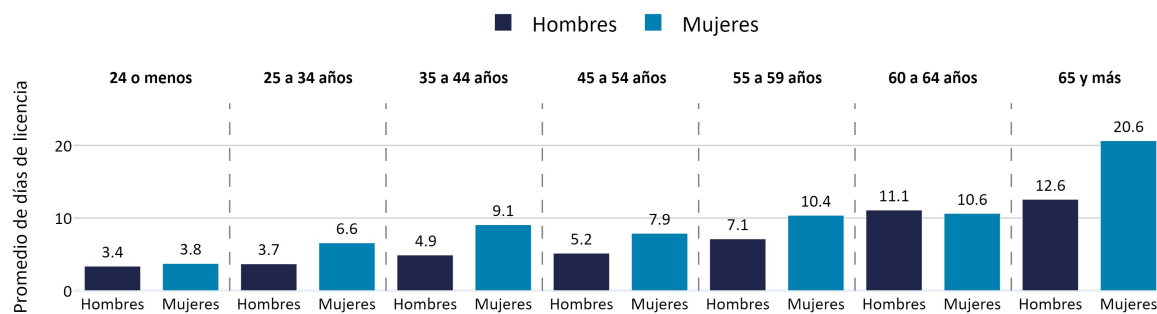
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 164.620 y M\$ 159.677 respectivamente.

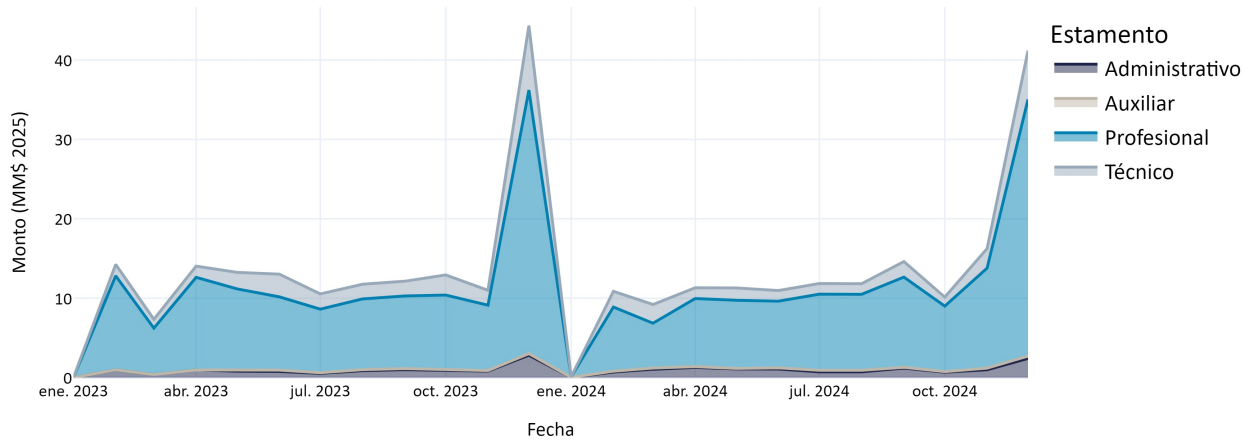
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	2,6%	2,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,0%	1,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,3%	0,2%

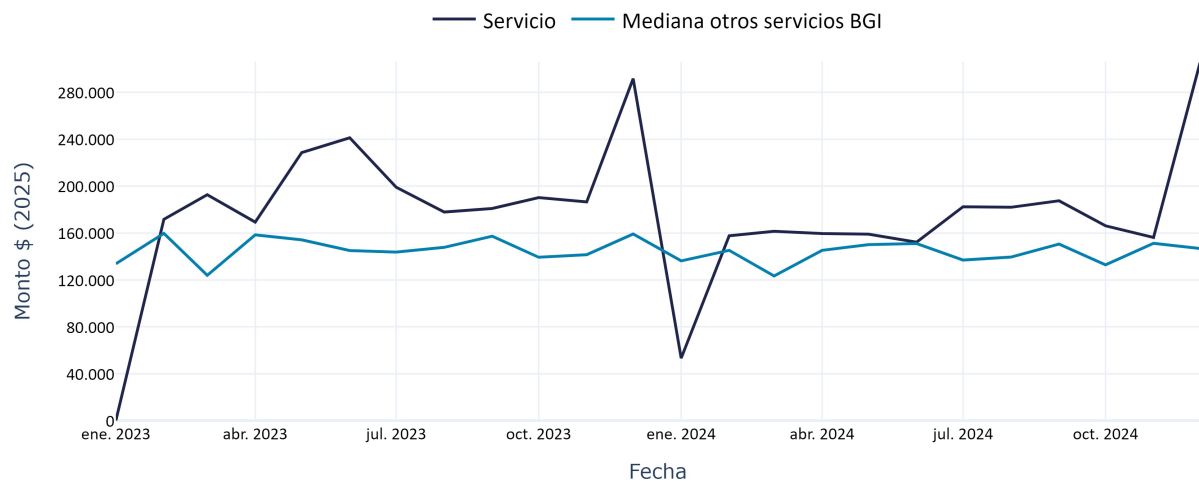
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	18 horas	17 horas
Promedio pagado por trabajador	\$210.781	\$187.855
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	30%	19%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	6%	9%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	8,4%	7,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



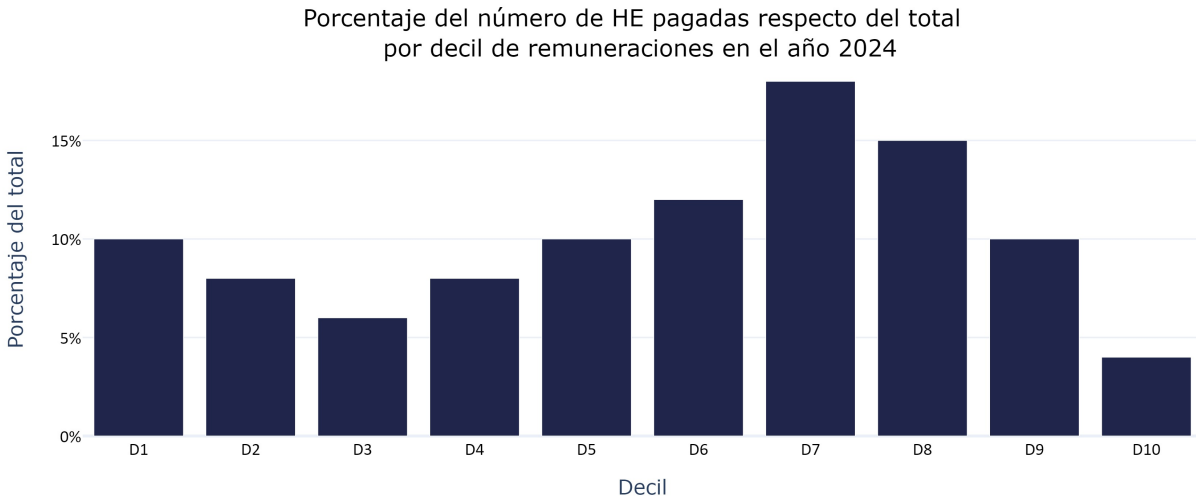
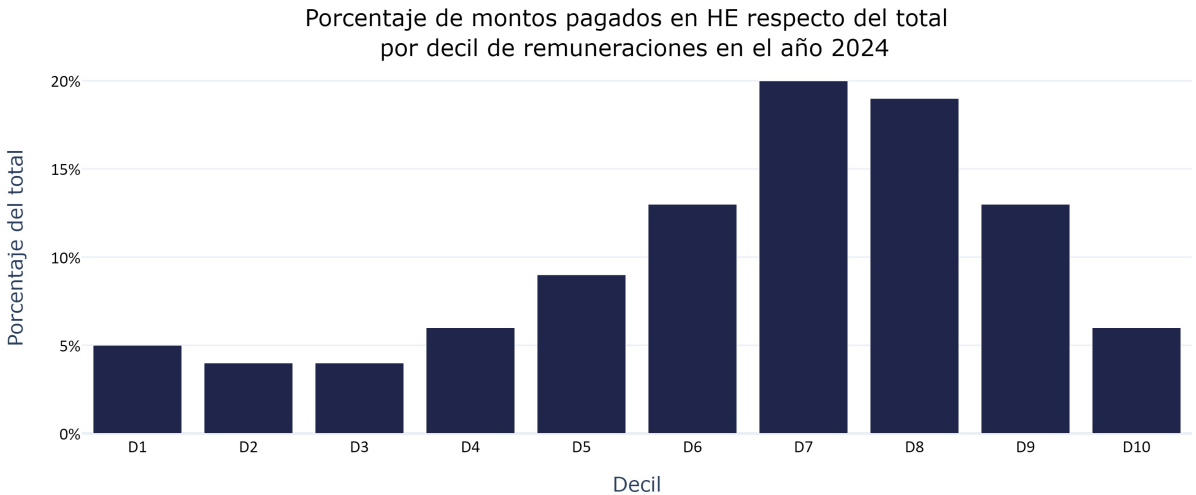
Comparación con otros servicios públicos



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 4% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 10% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto de Previsión Social

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	128	8.37%	98	10.01%	226
Auxiliares	2	0.13%	16	1.63%	18
Directivos	5	0.33%	19	1.94%	24
Profesionales	1210	79.14%	725	74.06%	1935
Técnicos	184	12.03%	121	12.36%	305
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	1529	100%	979	100%	2508

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	5.56%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	10	100%	14	77.78%	24
Técnicos	0	0%	3	16.67%	3
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	10	100%	18	100%	28

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	38	43	132
(b) Total de ingresos a la contrata año t	170	210	132
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	22.35%	20.48%	100%

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	35	41	126
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	38	43	132
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	92.11%	95.35%	95.45%

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	162	149	104
(b) Total dotación efectiva año t	2419	2480	2508
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6.7%	6.01%	4.15%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	4	8	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	102	91	51
Otros retiros voluntarios año t	28	30	31
Funcionarios retirados por otras causales año t	28	20	21
Total de ceses o retiros	162	149	104

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	170	210	132
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	162	149	104
Porcentaje de recuperación (a/b)	104.94%	140.94%	126.92%

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	118	98	68
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	2087	2425	2126
(b) Total Dotación Efectiva año t	2419	2480	2508
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	86.28%	97.78%	84.77%

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)	63427	85086	62635
(b) Total de participantes capacitados año t	9084	17231	10379
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	6.98%	4.94%	6.03%

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	2	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	182	257	229
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.1%	0.78%	1.31%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	6	6	6
(b) Total Dotación Efectiva año t	2419	2480	2508
Porcentaje de becados (a/b)	0.25%	0.24%	0.24%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	2183	2239
Lista 2	0	4	17
Lista 3	0	1	3
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	0	2188	2260
(b) Total Dotación Efectiva año t	2419	2480	2508
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	88.23%	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	0	6	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	170	210	132
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	2.86%	3.03%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	6	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	15	6	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	100%	133.33%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	3	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	15	6	3
Porcentaje (a/b)	40%	50%	133.33%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto de Previsión Social

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
PDL de negociación colectiva multinivel(CP24: A fines del año 2024)	No reportado satisfactoriamente
Actualizar Ley de inclusión laboral para aumentar cuota de personas con discapacidad	Terminado
Alza escalonada del Salario Mínimo. Para esto iniciaremos con un primer escalon de 400 Mil el primer año.	Terminado
Asegurar una política de cuidados asociada al acceso a jardines infantiles.	Terminado
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
Avanzar en licencias de cuidados para todas las personas trabajadoras	Terminado
Avanzar hacia el reconocimiento y la regulación del trabajo sexual, priorizando la protección y bienestar del trabajo en el sector, con protección de derechos y rechazo al proxenetismo.	No iniciado
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo linea 4)	Terminado
Crear normativa para el trabajo en plataformas virtuales o digitales de servicios que reconozca subordinación y dependencia	En implementación
Crear normativa para el trabajo en plataformas virtuales o digitales de servicios que reconozca subordinación y dependencia	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
Crear un Sistema Integrado de Formación y Capacitación Laboral que aborde las necesidades de la población con discapacidad.	En implementación
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
Diálogo Tripartitos para diseño de futura reforma.	Terminado
Disminuir las brechas digitales en mujeres	Terminado
Estudiar modificaciones a programas de capacitación o formación para la vida y el trabajo, con foco en CFT estatales	En implementación
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado
Garantizar ahorros como complemento de pensión (pilar ahorro voluntario)	Terminado
Impulsar el Cupo Laboral Trans, garantizando su empleabilidad en al menos un 1% en sector público.	No reportado satisfactoriamente
Impulsaremos una Ley de Deporte Laboral, que concilie el trabajo con la actividad física, la recreación, el deporte y el movimiento.	No reportado satisfactoriamente
Mejorar las competencias de la Dirección del Trabajo en el monitoreo del cumplimiento de la ley de inclusión de personas con discapacidad	Terminado
Modificar la ley de igualdad de remuneraciones y promover la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.	En tramitación
Normar las gratificaciones legales, de manera que se repartan efectivamente utilidades entre trabajadores y trabajadoras de la empresa.	No reportado satisfactoriamente
Promover la creación permisos libre disposición para trámites de cuidados	Terminado
Promover la participación de la población LGBTIAQ+ en las instancias de representación sindical, incluyendo negociaciones colectivas, independientemente del régimen laboral.	No iniciado
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	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 Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio	No reportado satisfactoriamente
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Recuperación de niveles de empleo y avanzar en la disminución de brechas	En diseño
Rediseño de los subsidios laborales con un fuerte enfoque en el trabajo femenino y de los programas de cuidados	No reportado satisfactoriamente

Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	Terminado
Revisar el Código del Trabajo por tutela de derechos fundamentales y catálogo de categorías sospechosas que no considera la discriminación de género por maternidad o embarazo.	Terminado
Revisar interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo para cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical	No iniciado
Revisar interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo para cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical	Terminado
Revisar la regulación de la subcontratación	No reportado satisfactoriamente
Revisar normas de término de relación laboral en sector privado indemnizaciones por años de servicio o muerte de trabajador o trabajadora.	No reportado satisfactoriamente
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
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 del Instituto 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)
26.00	97.00	6.00	99.00	3455998.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto 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.	Capacitación nivel avanzado en "metodologías y técnicas para la incorporación de la perspectiva de género y desarrollo de análisis de género". Número de participantes: 60 personas. Perfil participantes: encargadas/os de dimensiones de la NCH 3262-2021, coordinaciones regionales de género y equipo técnicos institucionales.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Desarrollo de campaña comunicacional orientada a superación de estereotipos de género, espacios laborales libres de acoso y violencia, conciliación y corresponsabilidad, convenio N°190 de la OIT. Población objetivo: funcionariado, población usuaria.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Desarrollo de un diagnóstico vinculado al proceso de recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas orientado a determinar las barreras para incorporar la perspectiva de género.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio de cultura organizacional con perspectiva de género. Objetivos: 1. Visibilizar creencias, valores y prácticas compartidas en la Institución desde la perspectiva de género. 2. Identificar narrativas y prácticas que actúan como barreras para la inclusión, igualdad de oportunidades, espacios libres de violencias y superación de estereotipos y sesgos que afectan a mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas al interior de la Institución. 3. Determinar prácticas culturales en la organización que dificultan la atención y entrega de beneficios/servicios a la población diversa sexogenérica usuarias de la Institución.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaboración de índice institucional de igualdad de género.	La medida permitió analizar modelos de índices de igualdad de género, identificar sus dimensiones y mecanismos de seguimiento con enfoque de género. Con esa base se formuló una propuesta de Índice Institucional alineado a la Norma 3262, definiendo dimensiones, subdimensiones e indicadores referenciales para fortalecer el monitoreo continuo y visibilizar brechas.
Capacitación nivel avanzado en "metodologías y técnicas para la incorporación de la perspectiva de género y desarrollo de análisis de género".	La capacitación abordó la interseccionalidad como enfoque metodológico para comprender cómo género, discapacidad y orientación sexual interactúan en la experiencia de las personas usuarias. Participaron 65 personas (39% hombres, 61% mujeres) y la calificación promedio fue de 5,7 sobre 7, reflejando la complejidad del contenido.
Se desarrolló una estrategia comunicacional enfocada en superar estereotipos de género, promover espacios laborales libres de acoso y violencia, y fomentar la conciliación y corresponsabilidad. Se abordó el convenio N° 190 de la OIT y la Ley N° 21.643, ante la falta de conocimiento institucional y estrategia transversal en el SGIGC.	Se implementó una estrategia articulada con comunicaciones: publicaciones mensuales en intranet, sitio web y medios internos, abordando derechos, convenio, ley, estereotipos y ambientes laborales libres de violencia. La estrategia estuvo dirigida tanto al funcionariado como a la población usuaria.
Desarrollo de diagnóstico vinculado al proceso de recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas orientado a determinar las barreras para incorporar la perspectiva de género:	La medida comenzó con una mesa de trabajo interáreas que permitió mapear y analizar los procesos previsionales (recaudación, distribución, compensación, registro y cobranza). Se identificó la falta de variables sexo/género en los instrumentos. A partir de ese hallazgo se diseñaron acciones de sensibilización y capacitación al funcionariado para incorporar análisis de género y promover autonomía ec
Estudio cultura organizacional con perspectiva de género:	La medida comenzó con un diseño mixto (cuantitativo y cualitativo): se aplicaron encuestas, entrevistas semiestructuradas y focus group, para visibilizar prácticas, creencias y valores compartidos en la cultura organizacional según el modelo Denison. Se recibieron 686 respuestas (62,8% mujeres, 37,2% hombres, 0,9% no binario). Esto permitió identificar barreras estructurales y culturales de género

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto 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

