



Cuenta Pública

— **Participativa** —

**20
26**

DOCUMENTO 2 CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA 2025-2026

**Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Junio 2026**

Cuenta Pública Participativa 2026

CONTENIDOS

I. Subsecretaría del Trabajo

I.I. Principales Resultados

- i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos
- ii. Ejecución presupuestaria del período
- iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

I.II. **Desafíos**

- i. Avances en materia de seguridad y orden público
- ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas
- iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias
- iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

I.III. Servicios relacionados Subsecretaría del Trabajo

IV.III. A. Dirección del Trabajo (DT)

IV.III. B. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

IV.III. C. Dirección de Crédito Prendario (DICREP)

IV.III. D. Dirección de Crédito Prendario (DICREP)

II. Subsecretaría de Previsión Social

II.I. Principales Resultados

- i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos
- ii. Ejecución presupuestaria del período
- iii. Implementación de los mecanismos de participación durante el período

II.II. Desafíos

- i. Avances en materia de seguridad y orden público
- ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas
- iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.
- iv. Desafíos para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

II.III. Servicios Relacionados Subsecretaría de Previsión Social

II.III. A. Superintendencia de Seguridad social (SUSESO)

II.III. B. Superintendencia de Pensiones (SP)

II.III. C. Instituto de Previsión Social

II.III. D. Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

II.III. E. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)

II.III. F. Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)

III. Observaciones del Consejo de la Sociedad Civil

III.I. Exposición Subsecretaría del Trabajo

III.I.A. Observaciones realizadas

III.I. B. Devolución de parte de la autoridad

III.II. Exposición Subsecretaría de Previsión Social

III.II.A. Observaciones realizadas

III.II.B. Devolución de parte de la autoridad

IV. Glosario de siglas

BNE: Bolsa Nacional de Empleo
DICREP: Dirección de Crédito Prendario
SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
DT: Dirección del Trabajo
OMIL: Oficina Municipal de Información Laboral
SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social
SUPEN: Superintendencia de Pensiones
IPS: Instituto de Previsión Social
ISL: Instituto de Seguridad Laboral
PGU: Pensión Garantizada Universal
SUF: Subsidio único Familiar
AFPER: Aporte Familiar Permanente
COSOC: Consejo de la Sociedad Civil
CAMPL: Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral
ENADEL: Encuesta Nacional de Demanda Laboral
OIT: Organización Internacional del Trabajo
CRC: Consejo Regional de Capacitación
SABE: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo
SIGFE: Gestión Financiera del Estado
AFC: Administradora de Fondos de Cesantía
SUCC: Sistema Único de Cobranza
AFP: Administradoras de Fondos de Pensiones
CCAF: Caja de Compensación de Ahorro Familiar
SSP: Seguro Social Previsional
FAPP: Fondo Autónomo de Protección Previsional
BAC: Beneficio por Años Cotizados
CEV: Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida
MESU: Medición de Satisfacción Usuaría
DBA: Administrador de Base de Datos

I. Subsecretaría del Trabajo

I.I. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

La Subsecretaría del Trabajo está encargada de diseñar, coordinar e implementar las políticas públicas laborales del país. Su función principal es promover relaciones laborales justas, el empleo formal, el cumplimiento de la normativa laboral y el diálogo entre trabajadores, empleadores y el Estado. En términos generales, durante este período se fijaron como objetivos estratégicos (i) promover la ocupación formal; (ii) coordinar los servicios del mercado de trabajo para personas desocupadas, en búsqueda de empleo o que estén en riesgo de pérdida de éste; (iii) implementar instancias de formación y diálogo social tripartitas, y (iv) fortalecer la participación laboral femenina.

- Programa Inversión en la Comunidad: Financia obras o servicios comunitarios de corta duración para absorber desempleo y benefició a un total de 16.770 personas, de las cuales el 86 por ciento fueron mujeres. El programa fue ejecutado en las regiones del Biobío, Valparaíso, La Araucanía, Los Lagos, Los Ríos y Ñuble. La ejecución presupuestaria ascendió a \$127869 millones de pesos, monto que también contempló el costo del Plan de Egreso, iniciativa orientada a facilitar la salida de beneficiarios del programa en la Comunidad en las regiones de Ñuble y Biobío. Asimismo, el programa dio continuidad a la iniciativa de reconocimiento de las labores de cuidado en la región de Valparaíso.
- Programa Fomento a la Empleabilidad: En el marco del Programa de Fomento a la Empleabilidad Sostenible (PROFES), la Subsecretaría del Trabajo adjudicó un proyecto de inserción laboral formal en la Región del Biobío, orientado a personas desempleadas de larga data. El proyecto fue adjudicado a ONG Forjadores del Futuro, con una inversión de \$200 millones y una cobertura comprometida de 100 cupos. A través de subsidios a la contratación, formación en el puesto de trabajo y certificación de competencias

laborales vía ChileValora, el programa busca facilitar el acceso a empleo formal con condiciones de trabajo decente y seguridad social.

- Bolsa Nacional de Empleo (BNE): Durante 2025, la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) continuó avanzando en su proceso de modernización mediante la implementación de un contrato de largo plazo destinado a transformarla en una plataforma digital de intermediación laboral más moderna, eficiente y centrada en las necesidades de personas trabajadoras y empleadores. Durante el período, los principales avances se concentraron en el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, la mejora de procesos y el desarrollo de nuevas funcionalidades, cuyos efectos se proyectan para los años siguientes.

En paralelo, la plataforma mantuvo una trayectoria de crecimiento en su utilización. En comparación con 2024, las vacantes publicadas aumentaron un 12,2%, mientras que las postulaciones realizadas por personas crecieron un 22,9%, evidenciando una mayor interacción entre la oferta y la demanda laboral. Asimismo, durante 2025 se publicaron más de 351 mil vacantes de empleo y la BNE cerró el año con más de 5,4 millones de personas inscritas y cerca de 115 mil empleadores registrados, consolidándose como el principal portal público de intermediación laboral del país. Estos resultados reflejan el fortalecimiento progresivo de la plataforma como herramienta de apoyo a la búsqueda de empleo y a los procesos de reclutamiento de las empresas.

- Programa Observatorio Laboral: dirigido a fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado del trabajo. Durante 2025, se adjudicaron y ejecutaron 16 Observatorios Laborales Regionales y el Observatorio Temático de Empleos de Cuidados, además de iniciarse la ejecución del Observatorio Temático de Empleos Digitales. Asimismo, se entregó asistencia técnica a las 16 Direcciones Regionales de SENCE, 20 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales de ChileValora, 16 Consejos Regionales de Capacitación y 15 Centros de Formación Técnica Estatales.
- Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral (CAMPL): es un órgano tripartito y consultivo que asesora al ministerio en el proceso de diseño e implementación de una Estrategia Nacional de Prospección Laboral. Se fortaleció la generación de evidencia y el

trabajo técnico. Se acordó transformar la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) de anual a bienal; integrar de manera permanente a la comisión a representantes del Instituto Nacional de Estadísticas y del Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y actualizar la Estrategia Nacional de Prospección Laboral. La evaluación externa de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral permitió consolidar una base institucional sólida y definir un plan de trabajo futuro.

- Estrategia de Formación Sindical: es un programa que busca fortalecer el rol de los dirigentes sindicales y trabajadores como actores clave del diálogo social. Con ello, se impulsa el crecimiento económico al transformar dicho diálogo en una herramienta de productividad, estabilidad laboral y paz social. La capacitación de los líderes transforma a los sindicatos en entidades preparadas para una negociación que, en lugar de convertirse en un conflicto de suma cero, actúe como un motor de desarrollo mutuo. Durante el periodo 2025 se ejecutaron 16 Escuelas de Formación Sindical, en seis regiones del país, con un total de 1.599 matriculados y/o beneficiarios, 62% fueron mujeres. Del universo total de beneficiarios, 1.137 trabajadores lograron egresar, manteniendo la misma proporción femenina del 62%.
- Escuelas de Formación para la Micro y Pequeña Empresa se focaliza en proyectos, programas y acciones localizados en trabajadores y/o empleadores, pertenecientes a la micro o pequeñas empresas. Se busca que las MIPES adopten el dialogo social entre el Gobierno, los Empleadores y los Trabajadores como una herramienta cotidiana para resolver conflictos y generar confianza, en tanto al capacitar de manera conjunta a dueños de microempresas y a sus trabajadores, el programa fomenta que ambas partes compartan códigos comunes sobre normativas laborales, disminuyendo la asimetría de información y los roces en el espacio de trabajo. Durante el periodo 2025 se ejecutaron 20 proyectos en dos etapas desarrolladas mediante escuelas de formación, con 347 personas egresadas.
- Servicio de Implementación de Mesas de Diálogo Social 2026 con la finalidad fomentar el diálogo social, entre los actores del mundo del trabajo, a saber, representantes del Gobierno, empleadores(as) y trabajadores(as), con el objeto de promover políticas y acciones que

incentiven relaciones laborales colaborativas considerando el atendimento de las desigualdades de género como una acción prioritaria. Durante el periodo 2025 se ejecutaron 11 mesas de trabajo en 4 regiones del país, en las cuales participaron 41 organizaciones sindicales, 11 entidades gubernamentales y 35 representantes de empleadores.

- Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (Ley N°21.645): se reforzó su difusión a través de 233 capacitaciones que alcanzaron a más de diez mil personas, la elaboración de una guía visual en colaboración con la OIT y el lanzamiento de un portal web informativo. El Observatorio de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral elaboró el primer y segundo informe de evaluación de la ley y se creó la Red de Conciliación con Corresponsabilidad que convocó a 81 representantes de organizaciones sindicales, de la sociedad civil, entidades empleadoras y del ámbito académico.
- Se realizaron ajustes en la oferta de programas de ProEmpleo, priorizando aquellas iniciativas con mejores resultados y evaluaciones. Asimismo, el rediseño del histórico programa PROFOCAP dio origen al nuevo Programa PROFES, el cual buscó facilitar la inserción laboral sostenible, mejorando competencias laborales de los participantes mediante subsidios y certificaciones, articulando con las demandas del mercado laboral.
- Reajuste de Ingreso Mínimo Mensual equilibrado entre necesidades de trabajadores y empresas.

El contexto laboral en que se propuso el reajuste del ingreso mínimo mensual se hizo teniendo a la vista la crisis de empleo en que se encuentra el país. El mercado laboral chileno muestra señales persistentes de debilidad: una desocupación elevada y prolongada, una creación de empleo concentrada en la informalidad y una destrucción sostenida de puestos de trabajo en las empresas de pequeño y menor tamaño. A ello se suma un aumento progresivo de los costos laborales derivado de reformas recientes. Por ello, se consideró central proteger el poder adquisitivo de los trabajadores sin agravar las barreras de acceso al empleo formal, especialmente para quienes enfrentan trayectorias laborales más frágiles. Más del 70% de quienes perciben el Ingreso Mínimo Mensual trabaja en micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que es en el empleo

generado por estas empresas donde más hay efectos derivados de las leyes de reajuste.

El alza propuesta al Congreso Nacional consideró un ajuste de 2,7% del ingreso mínimo mensual, correspondiente al IPC acumulado entre enero y abril de 2026, así como el mismo aumento para las asignaciones familiares y los subsidios familiares. También se estableció que, mediante decreto, en enero de 2027 estos parámetros se volverían a reajustar de conformidad al IPC acumulado entre mayo y diciembre de 2027, fijando a más tardar el 30 de junio de 2027 la fecha en que el Ejecutivo deberá enviar un nuevo proyecto de reajuste.

En definitiva, se promovió la búsqueda de un equilibrio entre la protección del poder adquisitivo con la preservación del empleo formal y la sostenibilidad de las empresas de menor tamaño, promoviendo una mayor incorporación de los hogares de menores ingresos al mercado laboral formal.

ii. Ejecución presupuestaria del período

El presupuesto vigente de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2025 consideró M\$157.575.456, cifra que se desglosa en dos programas presupuestarios establecidos en la Partida 15 “Ministerio del Trabajo y Previsión Social”:

- Programa 15.01.01 “Subsecretaría del Trabajo” con M\$18.640.290, los cuales se encuentran destinados fundamentalmente a cubrir las necesidades operacionales del Servicio (gasto en personal y bienes de consumo) y en una menor medida a la ejecución de los programas: Observatorios Laborales, Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, esto últimos representan un 22,1% del total del presupuesto mencionado.
- Programa 15.01.03 “Subsecretaría del Trabajo – Proempleo” con M\$138.935.166. ProEmpleo tiene como objetivo promover el empleo y la empleabilidad, por medio de la promoción de la ocupación formal, otorgando una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia o en atención al desarrollo de políticas públicas y programas para la inserción laboral enfocados en los requerimientos regionales, que garanticen espacios de trabajo

seguros, libres de acoso, discriminación y violencia de género. El presupuesto mencionado en un 92,3% se encuentra asociado al Programa de Inversión en la Comunidad.

En cuanto a la estructura del gasto del año 2025, de los M\$157.575.456 previamente indicados, el 87% de los recursos corresponden a programas ejecutados bajo el concepto de transferencias corrientes.

Del gasto autorizado para el 2025 fueron ejecutados M\$154.198.825, cifra equivalente a 97,86%, siendo el principal componente el Programa de Inversión en la Comunidad de Proempleo con M\$127.869.830, cifra que abarca un total de 16.770 beneficiarios distribuidos en las regiones de Valparaíso, Biobío, Araucanía, Los Lagos, Los Ríos y Ñuble.

El Programa Servicios Sociales es el segundo en magnitud considerando M\$3.494.969. Su objetivo es la habilitación e inserción laboral, encontrándose compuesto por 2 líneas denominadas: línea Subsecretaría del Trabajo, y línea Subsecretaría del Trabajo y Ministerio de Desarrollo Social y Familia, las que por medio de la licitación de proyectos de administración, pretenden lograr la inserción laboral de las personas beneficiarias de éste, en un puesto de trabajo en el marco del trabajo en el marco del trabajo decente, lo anterior por medio de la habilitación laboral en un oficio e implementación de acciones de intermediación laboral y acompañamiento que promuevan la empleabilidad, competencias para el trabajo y mantención en el empleo. Su nivel de ejecución alcanzó un 63,5% (M\$2.220.944), contemplando con ello proyectos realizados en las regiones de Coquimbo, Metropolitana, O'Higgins, Biobío, Ñuble, La Araucanía, Los Lagos y Los Ríos.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

Durante el año 2025, mediante los distintos mecanismos de participación ciudadana se realizaron 18 actividades que a continuación se detallan:

- **Consejo de la Sociedad Civil.** Se realizaron 6 sesiones ordinarias y 2 sesiones extraordinarias, en las cuales se abordaron temáticas relevantes en materia laboral, tales como inclusión laboral, gestión preventiva de riesgos laborales e implementación del

Convenio N ° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tratado internacional que establece el derecho fundamental de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Asimismo, se desarrollaron 2 sesiones extraordinarias específicas. La primera estuvo dedicada a la revisión de la Cuenta Pública ministerial, instancia en la que se analizaron los contenidos del documento y se formularon sugerencias respecto de las materias abordadas en la rendición de la gestión. La segunda sesión extraordinaria se centró en el diagnóstico en Calidad de Servicio y Experiencia Usaria de la institución, en la cual el Consejo realizó aportes desde la perspectiva de las organizaciones de la sociedad civil.

Adicionalmente, se llevó a cabo un encuentro de Consejos de la Sociedad Civil del sector Trabajo, cuyo principal objetivo fue fortalecer los espacios de diálogo y colaboración, promoviendo la generación de puntos de encuentro entre los distintos consejos vinculados al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- **Consulta Ciudadana-Diálogos Participativos.** Durante el año 2025 se realizaron 1 diálogos participativo, acerca de género y trabajo, en el que participaron 37 personas. La modalidad fue online. Acceso a la información relevante. Se realizaron dos seminarios en materias del sector trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el que se trataron temas de diálogo social junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y materias sindicales junto a la Confederación de Trabajadores del Cobre.
- **Cuenta Pública Participativa.** Se realizaron 2 actividades relacionadas a la Cuenta Pública Participativa gestión 2024, en la que primeramente se revisó junto al Consejo de la Sociedad Civil el primer borrador ministerial, para luego realizar el hito ministerial en la Región de Valdivia.

I.II. Desafíos

La principal prioridad sectorial para el período 2026-2027 es reactivar la creación de empleo formal y de calidad, con especial foco en los grupos rezagados y en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La agenda 2026 de la Subsecretaría del Trabajo estará orientada a compatibilizar protección social, participación laboral, productividad y crecimiento, fortaleciendo de las instancias tripartitas y de la certeza jurídica en la aplicación de la normativa laboral, y promover reglas claras para trabajadores y empleadores.

i. Avances en materia de seguridad y orden público

NO APLICA

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas

Implementación de leyes aprobadas.

- **Implementación de la Ley de Subsidio Único al Empleo**

El Gobierno está en proceso de implementación de la nueva Ley N° 21.808 que crea un Sistema de Subsidio Unificado de Empleo, instrumento que simplificará el acceso a subsidios de empleo y focalizará los incentivos en los grupos con mayores dificultades de inserción laboral. Este nuevo subsidio integra el Subsidio al Empleo Joven, Bono al Trabajo de la Mujer y Subsidio Previsional a Trabajadores Jóvenes, e incorpora también a las personas con discapacidad, centrando así los apoyos en jóvenes entre 18 y 24 años; mujeres entre 25 y 54 años; personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

- **Prácticas laborales por la nueva Ley de Protección de Datos Personales**

La Ley de Protección de Datos Personales establece un nuevo estándar en materia de privacidad y tratamiento de datos en el país.

Esta nueva ley, que entra en vigor en diciembre de este año, conllevará un impacto directo en el mundo del trabajo.

Su implementación representa un avance en el reconocimiento de los trabajadores como titulares de sus datos personales y del rol del empleador como responsable de su tratamiento. Asimismo, plantea desafíos relevantes en materia de fiscalización y constituye un desafío para los empleadores respecto del tratamiento de datos, especialmente aquellos de carácter sensible, y de las herramientas de control utilizadas en el contexto de la relación laboral.

Durante el período se avanzará en la adecuación de las prácticas laborales a los nuevos estándares, promoviendo:

- ✓ El desarrollo de lineamientos y criterios para empleadores sobre tratamiento de datos personales.
- ✓ La implementación de protocolos internos y mecanismos de resguardo.
- ✓ La coordinación con organismos competentes para su adecuada aplicación.
- ✓ El acompañamiento a empleadores en la adaptación a los nuevos estándares, resguardando el equilibrio entre protección de derechos y gestión empresarial.

Nuevos proyectos de ley y reglamentos

- **Plan de Reconstrucción Nacional: Incentivo a la formalización del empleo**

En el marco del Proyecto de Ley del Plan de Reconstrucción Nacional, se avanzará en la implementación de incentivos a la contratación formal. El Gobierno promueve la creación de un incentivo al empleo formal mediante un crédito tributario aplicable contra pagos provisionales mensuales o IVA, orientado especialmente a pequeñas y medianas empresas, pues cerca del 85 por ciento de los contribuyentes beneficiados, son empresas de menor tamaño. La medida busca así reducir costos de contratación formal, evitar continuar con la destrucción de empleo y contener el avance de la informalidad, beneficiando especialmente a trabajadores de menores ingresos.

- **Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal y participación laboral femenina**

El 15 de junio de 2026, se presentó la indicación sustitutiva al proyecto de ley de Sala Cuna Universal, actualmente en primer trámite constitucional en el Senado. Esta indicación permitirá levantar la barrera impuesta por más de un siglo por el artículo 203 del Código del Trabajo, que actualmente encarece la contratación de mujeres en empresas con 20 o más trabajadoras.

El nuevo diseño propuesto en la indicación avanza gradualmente hacia un sistema universal que garantiza la sostenibilidad del beneficio, con garantía del Estado en caso de insuficiencia del Fondo, sin aumentar costos laborales de los empleadores, estableciendo un Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo, otorgando con todo ello certeza tanto a las familias como a los empleadores y a los establecimientos que prestarán los servicios de Sala Cuna. Esta medida es crucial para fomentar la participación femenina en el mercado laboral y para compensar la crisis demográfica, sin perjuicio de que se continuará trabajando en medidas complementarias orientadas a facilitar la participación laboral de las mujeres.

- **Proyecto de ley que modifique el código del trabajo para crear el contrato por hora**

Esta iniciativa permitirá reconocer dinámicas laborales donde la demanda de trabajo no es constante, permitiendo formalizar y dar más oportunidades a grupos de trabajadores que hoy mayormente se encuentran en la informalidad. Todo ello, garantizando la protección de los trabajadores.

- **Empleo 360**

Es una iniciativa que establece un modelo operativo circular para articular los instrumentos de inteligencia laboral, capacitación e intermediación que Chile ya tiene — BNE, OMIL, ChileValora, SENCE, Consejos Regionales de Capacitación — bajo una lógica común que

acorta el tiempo entre la detección de necesidades del mercado laboral y la colocación efectiva de personas.

El modelo opera en cuatro instancias. El Sistema de Inteligencia Mintrab integra fuentes heterogéneas y produce el RADAR Laboral, instrumento que identifica ocupaciones con demanda activa y vacantes rezagadas, con mapas de calor territoriales por comuna y sector. El RADAR se valida en una Mesa Técnica tripartita y se entrega al Consejo Regional de Capacitación (CRC), única instancia de decisión del ciclo trimestral, que prioriza ocupaciones y asigna recursos. Post-CRC, se activan en paralelo dos canales: Habilitación (SENCE capacitación y ChileValora certificación) e Intermediación (OMIL, Red SENCE y Vinculadores). Los resultados retroalimentan el siguiente RADAR, cerrando el ciclo

- **Una Taxonomía para Chile.**

Es una iniciativa para construir un sistema que clasifica y ordena, bajo un mismo estándar, las ocupaciones, tareas y habilidades que existen en el mercado laboral chileno. Poner las habilidades en el centro es el camino para tomar mejores decisiones de empleo, ya que los trabajos se transforman en función de las habilidades que requieren, y no solo de los cargos o títulos que los definen. Esta estructura funcionará como un lenguaje común que permitirá conectar por primera vez los datos de empleo, formación y certificación de competencias que hoy generan distintas instituciones del Estado de manera fragmentada, mejorando el calce entre la oferta y la demanda de habilidades en el mercado laboral. Esto es clave para enfrentar los desafíos que traen los cambios tecnológicos, económicos y demográficos que transforman el mundo del trabajo, y permite cerrar una brecha que hoy limita la productividad, la inclusión laboral y la movilidad social de las personas. El proyecto articula a la Bolsa Nacional de Empleo, SENCE, ChileValora, el Ministerio de Educación e instituciones formativas, liderado por la Subsecretaría del Trabajo, sin crear nueva institucionalidad ni centralizar datos.

- **Estatuto Laboral para el Turismo.**

El turismo es una actividad estratégica para Chile. Representa cerca del 3% del PIB nacional y tiene una importancia territorial aún mayor en regiones como Magallanes, Los Lagos, Aysén, Arica y Parinacota y Valparaíso. Desde el punto de vista laboral, el sector presenta una importante tasa de informalidad cercana al 30,2%, lo que equivalente a más de 206 mil personas trabajadoras, ubicándose por más de 3 puntos porcentuales por sobre la tasa nacional de informalidad. Este proyecto de ley busca adecuar la regulación laboral a la naturaleza estacional del sector turismo, permitiendo una mejor distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año sin modificar la jornada legal ni reducir derechos laborales. La iniciativa reconoce que la demanda de trabajo en esta actividad se concentra en temporadas específicas (verano, invierno, festividades y eventos), mientras que en otros períodos disminuye significativamente.

Por lo tanto, es fundamental introducir mecanismos de adaptabilidad laboral que permiten compatibilizar las necesidades operativas de las empresas con una mayor continuidad laboral para los trabajadores. Entre las medidas propuestas destacan la posibilidad de pactar ciclos de jornada de hasta 52 semanas, compensar períodos de mayor carga laboral con períodos de menor actividad o descanso, ampliar y perfeccionar los mecanismos de compensación de horas por días de descanso, y flexibilizar excepcionalmente la distribución de los descansos dominicales en actividades turísticas.

- **Ley N°21.643 (Ley Karin): consolidación operativa y perfeccionamiento del sistema.**

Durante el período 2026-2027 se avanzará en el perfeccionamiento de la implementación de la Ley N ° 21.643, orientada a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Desde su entrada en vigencia, la ley ha generado un alto uso del sistema de denuncias, superando las 68 mil presentaciones, de las cuales una fracción relevante no corresponde a materias reguladas por la normativa, según datos entregados por la Dirección del Trabajo. Ello ha generado una alta carga operativa y tiempos extensos de tramitación.

Por ello, se trabaja en una nueva propuesta reglamentaria de directrices para las investigaciones, orientada a:

- ✓ Reducir los tiempos de tramitación de las investigaciones.
- ✓ Fortalecer la adopción de medidas de resguardo adecuadas.
- ✓ Incorporar mecanismos que permitan un uso más adecuado del sistema de denuncias.
- ✓ Establecer criterios claros que mejoren la eficiencia y pertinencia de su utilización.

Por otro lado, se trabajará en robustecer los aspectos preventivos y de capacitación de las materias atinentes a la ejecución de la normativa. El objetivo es fortalecer la eficacia de la ley, manteniendo la plena protección a los trabajadores.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias

• Subsidio de Emergencia Laboral en Biobío y Ñuble

Tras los incendios que afectaron las regiones del Biobío y Ñuble, desde enero de 2026 se implementó el Subsidio de Emergencia Laboral para apoyar la continuidad laboral de trabajadores en riesgo de perder su empleo.

La medida contempla una bonificación a empresas por mantención o contratación de trabajadores, equivalente al 80 por ciento de un ingreso mínimo mensual durante los primeros tres meses y al 60 por ciento por tres meses adicionales, con foco en las pymes.

En su primer proceso, se concedió el beneficio a 26 empresas, alcanzando 186 relaciones laborales protegidas, con pagos iniciales por más de 71 millones de pesos.

Durante el período, se dará continuidad a los instrumentos de apoyo al empleo en contextos de emergencia, mediante:

- ✓ La continuidad en la implementación del Subsidio de Emergencia Laboral en las regiones afectadas.
- ✓ La focalización en pymes y trabajadores en riesgo de pérdida de empleo; y

✓ La evaluación de su extensión o ajuste según evolución de las condiciones económicas y territoriales.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

Para el año 2026, se proyectan realizar 20 actividades ciudadanas relacionadas con los mecanismos en la materia enfocadas en la recuperación de la confianza pública y el fomento de la vinculación con la sociedad civil concordante con la misión institucional, el programa de gobierno y el instructivo presidencial para participación ciudadana.

A continuación, se detalla el desarrollo según cada mecanismo:

- **Consejo de la Sociedad Civil.**

Durante el presente año 2026 se proyectan realizar 6 sesiones ordinarias desde el mes de mayo a diciembre, considerando los primeros meses de instalación de la nueva administración. Junto a ello se encuentra dentro de la planificación, realizar a lo menos 2 sesiones extraordinarias, una como parte del proceso de Cuenta Pública Participativa y la segunda como parte del proceso de evaluación de la Experiencia de Calidad de Servicio Usuario.

Con lo anterior, se encuentra igualmente en planificación 1 encuentro de los Consejos de la Sociedad Civil del sector trabajo con el objetivo fundamental de propiciar el encuentro de ideas y opiniones respecto a las principales políticas públicas de la institución, motivando la participación e incidencia.

- **Consulta Ciudadana-Diálogos Participativos.**

Se realizará 1 diálogo participativo o consulta ciudadana nacional, instancias que serán coordinadas junto al trabajo del Consejo de la Sociedad Civil, las que contarán con un proceso de diseño, ejecución y devolución a la ciudadanía, con el principal objetivo de no solo solicitar la participación de la ciudadanía como eje central, sino también realizar un resultado y entregar la información necesaria acerca del impacto en la institución.

- **Acceso a la información relevante.**

Respecto al mecanismo de acceso a la información relevante, se encuentra en planificación la realización de ferias ciudadanas junto

a la mesa de participación ciudadana ministerial, con el objetivo fundamental de acercar la información a las personas como respuesta al instructivo presidencial de la materia de devolver la confianza a la ciudadanía.

- **Cuenta Pública Participativa.**

La Cuenta Pública Participativa el presente año tiene como eje fundamental presentar a la ciudadanía los principales desafíos de esta administración y lograr un compromiso ciudadano. Este año se realizará en la región del Libertador Bernardo O'Higgins (VI Región) comuna de Rengo con el principal objetivo de la descentralización, destacando la gestión regional.

I.III. Servicios relacionados Subsecretaría del Trabajo

I.III. A. Dirección del Trabajo (DT)

I.III. A.1 Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

Durante el año 2025, la Dirección del Trabajo desarrolló su labor institucional en un contexto de alta demanda ciudadana, fortalecimiento de sus canales de atención, despliegue inspectivo nacional, modernización de servicios y promoción del diálogo social. La institución mantuvo presencia en todo el territorio nacional a través de 17 Direcciones Regionales del Trabajo, 87 Inspecciones Provinciales y Comunales, y 6 Centros de Conciliación y Mediación. Su dotación efectiva alcanzó a 2.350 funcionarios y funcionarias, compuesta por 1.254 mujeres y 1.096 hombres, con presencia mayoritaria en los estamentos fiscalizador, profesional y administrativo.

ii. Ejecución presupuestaria del período

En presupuesto e infraestructura, el presupuesto inicial informado de la Dirección del Trabajo para 2025 fue de \$110.384.597, mientras que el presupuesto vigente al 31 de diciembre alcanzó \$114.005.835. La ejecución presupuestaria fue de \$111.928.524, equivalente al 98,2% del presupuesto vigente. En infraestructura se ejecutó una inversión de \$1.770.856.415 destinada a mantenimiento, reparación de edificaciones y obras menores a nivel país. La dotación de vehículos institucionales ascendió a 167 unidades, de las cuales 54 tenían una

antigüedad superior a ocho años. Esta inversión permitió ejecutar trabajos de mantenimiento y mejoramiento de infraestructura en distintas regiones del país, destacando la ampliación de la Inspección Provincial del Trabajo de Chile Chico y la habilitación de una sala de lactancia en la Dirección Nacional, fortaleciendo las condiciones de atención y bienestar tanto para personas usuarias como para funcionarios y funcionarias.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

El diálogo social territorial se expresó en el funcionamiento de 27 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, distribuidos en todas las regiones del país. Durante el año se realizaron 164 reuniones y 137 actividades, manteniendo el dinamismo de esta instancia.

Asimismo, se constituyeron 39 mesas de trabajo, con 127 reuniones y 263 participantes. De ellas, 27 fueron de oficio y 12 solicitadas; 26 correspondieron a mesas de empresa y 13 a mesas sectoriales. Estas mesas abordaron materias como remuneraciones, jornada de trabajo, seguridad y salud laboral, convivencia y trato digno en el trabajo, promoviendo acuerdos preventivos, regularización del cumplimiento normativo, capacitación, protocolos y activación de comités.

I.III. A.2 Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público

No aplica.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas

De cara a 2026, los desafíos del área de Relaciones Laborales se concentran en fortalecer el diálogo social, revisar y mejorar procesos de mediación, promover los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, constituir mesas de trabajo en todas las regiones, levantar procesos y elaborar historias de usuario para el diseño de nuevos sistemas críticos de relaciones laborales y conciliación.

Asimismo, mejorar el perfil de dirigente sindical en el portal de trámites y servicios digitales MiDT, consolidar la votación electrónica, actualizar manuales administrativos y fortalecer EducaDT mediante el lanzamiento de una plataforma e-learning dirigida a trabajadores y trabajadoras.

- iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias
No aplica
- iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana
No aplica

I.III. B. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

I.III. B.1 Principales Resultados

- i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos
 - Cobertura e impacto. Más de 2,2 millones de beneficiarios, a través de programas de capacitación, intermediación laboral y subsidios al empleo. 840 mil personas capacitadas a través de los programas sociales de capacitación y la Franquicia Tributaria. Más de 600 mil usuarios recibieron servicios de intermediación laboral, generándose 196 mil colocaciones laborales. 662 mil trabajadores recibieron subsidios al empleo.
 - Fortalecimiento del Sistema de Intermediación Laboral, con el cumplimiento de 10 de los 11 compromisos derivados de la Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG) y una tasa de colocación laboral creciente en el tiempo, alcanzando un 28%.
 - Ampliación del uso del Fondo de Cesantía Solidario para habilitación laboral, incrementando significativamente los recursos destinados a orientación laboral, capacitación y certificación de competencias.
 - Formación con impacto en empleo: el seguimiento de las personas egresadas muestra que, doce meses después de concluido el curso, aumenta la proporción de personas con empleo formal en prácticamente todos los programas de capacitación, con alzas en la proporción de cotizantes que puede alcanzar los 20 puntos porcentuales y aumentos reales en ingresos superiores al 30% en algunas líneas. Asimismo, Talento Digital se consolidó como una de las iniciativas más destacadas de la oferta formativa institucional, obteniendo una evaluación positiva en materia de impacto laboral y posicionándose como una referencia para el desarrollo de futuras

líneas de capacitación orientadas a sectores de alta demanda y crecimiento.

- Vinculación con empresas y fortalecimiento del mercado laboral. SENCE fortaleció su vinculación con empleadores mediante ferias laborales, comunidades empresariales y mesas regionales de empleabilidad, promoviendo mayores oportunidades de inserción laboral y articulación con el sector productivo. Asimismo, consolidó herramientas de inteligencia laboral, como el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y el monitoreo de proyectos de inversión, permitiendo identificar ocupaciones demandadas, necesidades de formación y tendencias del mercado laboral. Esta información contribuye a orientar la oferta programática del Servicio y la toma de decisiones de los Consejos Regionales de Capacitación, fortaleciendo la pertinencia de las políticas de empleo y capacitación.
- Consolidación de los Consejos Regionales de Capacitación, fortaleciendo la pertinencia territorial de la oferta formativa y la participación regional en las decisiones de inversión. Esta instancia permitió orientar recursos hacia programas alineados con las vocaciones productivas regionales y las necesidades de desarrollo local, fortaleciendo la pertinencia territorial de la capacitación, logrando una cobertura de 6 mil personas, mediante 7 mil millones que estuvieron a disposición de las regiones para decidir su gasto.
- Modernización de la Franquicia Tributaria para ampliar oportunidades de capacitación para las micro, pequeñas y medianas empresas, aumentando el valor hora financiable para cursos dirigidos a este segmento. Asimismo, se fortalecieron los estándares de calidad y control de la capacitación a distancia, incorporando nuevas exigencias para las modalidades online y eliminando la incorporación de nuevos cursos de autoinstrucción.
- Impulso del Subsidio Unificado al Empleo. Durante el 2025, SENCE impulsó la tramitación del proyecto de ley que crea el Subsidio Unificado al Empleo, iniciativa que moderniza y simplifica el sistema de subsidios al integrar el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer en un instrumento orientado a promover la contratación formal y la permanencia laboral. Asimismo, se desarrollaron las adecuaciones normativas, operacionales y tecnológicas necesarias para su implementación.

ii. Ejecución presupuestaria del período

El 2025 se logró una ejecución presupuestaria de 96,1% del presupuesto vigente, reflejando la capacidad institucional para implementar oportunamente las políticas públicas de empleo y capacitación y maximizar el uso de los recursos públicos disponibles.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

- Consejos de la Sociedad Civil (COSOC). Durante 2025, SENCE fortaleció los espacios de participación ciudadana a través de su Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) Nacional y los COSOC Regionales. El COSOC Nacional realizó siete sesiones durante el año, abordando materias como planificación institucional, igualdad de género, inclusión laboral, evaluación del impacto de la capacitación, descentralización y revisión de la Cuenta Pública institucional. Asimismo, los COSOC Regionales realizaron en promedio cinco sesiones anuales, contribuyendo al diálogo entre la ciudadanía y el Servicio en los distintos territorios.
- Mesas Intersectoriales: SENCE desarrolló espacios de diálogo entre representantes de la sociedad civil, sector privado, academia y organismos públicos, destacando el conversatorio "Capacitación para un Cambio Cultural", orientado a analizar los desafíos de adaptación al nuevo contexto laboral y el aporte de la capacitación para promover organizaciones más inclusivas y respetuosas.
- Diálogos Participativos: Durante 2025, los diálogos participativos se enfocaron en los desafíos del trabajo del futuro, la transformación digital y la pertinencia territorial de la capacitación. Entre los principales resultados se identificó la necesidad de fortalecer la formación en habilidades digitales, liderazgo y trabajo en equipo, así como adecuar la oferta formativa a las necesidades productivas de cada región, especialmente en sectores como pesca y acuicultura, agropecuario, construcción, industria manufacturera y energías renovables.

I.III. B.2 Desafíos

- i. Avances en materia de seguridad y orden público
 - Participar en instancias de coordinación vinculadas a la Política Nacional de Reinserción Social Juvenil, promoviendo el acceso a capacitación y empleo para jóvenes en proceso de reinserción.
 - Contribuir a la implementación de medidas asociadas a la Ley N° 21.659 mediante programas de capacitación, intermediación laboral e incentivos al empleo orientados a la integración social y laboral.
 - Fortalecer el acceso a oportunidades de empleo formal como herramienta de inclusión social y prevención de la reincidencia.
- ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas
 - Implementar el Subsidio Unificado al Empleo, simplificando y fortaleciendo los apoyos para promover la contratación formal de personas con mayores dificultades de acceso al trabajo.
 - Consolidar el Sistema de Habilitación Laboral, integrando capacitación, intermediación laboral, certificación de competencias e incentivos al empleo para facilitar trayectorias laborales más efectivas.
 - Fortalecer la calidad de la capacitación mediante mayores estándares para los organismos ejecutores, mejores mecanismos de supervisión y una oferta formativa más pertinente a las necesidades del mercado laboral.
 - Impulsar el desarrollo de habilidades digitales, la alfabetización digital, el uso de inteligencia artificial y la reconversión laboral para responder a las transformaciones tecnológicas y productivas.
 - Incorporar herramientas de prospección laboral en la definición de la oferta formativa, orientando la capacitación hacia los empleos y competencias más demandados en cada territorio.
 - Fortalecer la vinculación con empresas, gremios y actores productivos para ampliar las oportunidades de empleo y mejorar la pertinencia de los programas de capacitación y empleo.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias

No aplica

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

- Fortalecer el funcionamiento de los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC), asegurando la realización de seis sesiones del COSOC Nacional y al menos cinco sesiones anuales en cada región.
- Desarrollar al menos 16 diálogos participativos a nivel nacional, incorporando las prioridades definidas por la ciudadanía y los lineamientos estratégicos institucionales.
- Consolidar la Cuenta Pública Participativa como un espacio de rendición de cuentas y retroalimentación ciudadana, mediante la realización de una cuenta pública nacional y actividades en las 16 Direcciones Regionales.
- Promover espacios de diálogo con organizaciones de la sociedad civil para recoger opiniones y propuestas que contribuyan al mejoramiento de los programas e instrumentos del Servicio.
- Fortalecer la coordinación con organismos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para desarrollar acciones conjuntas de participación ciudadana.
- Impulsar consultas ciudadanas digitales que permitan recoger información, opiniones y necesidades de las personas respecto de la gestión y los mecanismos de participación del Servicio.

I.III. C. Dirección de Crédito Prendario (DICREP)

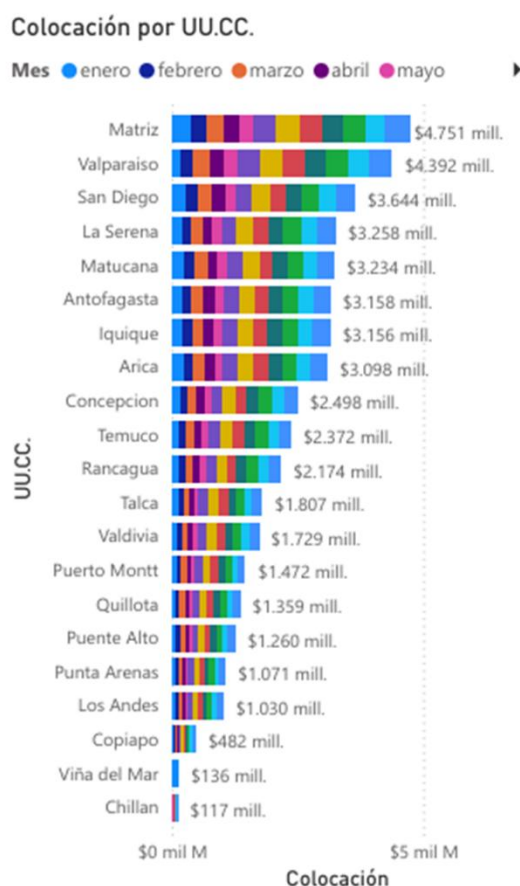
I.III. C.1 Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

Durante el año 2025, la Dirección General del Crédito Prendario (DICREP) continuó fortaleciendo su rol social y económico mediante la entrega de financiamiento accesible a la ciudadanía, especialmente a personas pertenecientes a sectores vulnerables y de ingresos medios. En el período se otorgaron 400.857 créditos prendarios por un monto superior a \$46.154 millones, beneficiando a más de 103 mil usuarios únicos. Asimismo, la institución alcanzó

un nivel de recuperación de créditos de 96,93%, ejecutó 90 remates de plazo vencido con una adjudicación superior a \$13.194 millones y realizó 80 remates fiscales y judiciales, adjudicando más de \$4.163 millones. Estos resultados permitieron fortalecer la sostenibilidad financiera institucional y consolidar el cumplimiento de los objetivos estratégicos relacionados con la inclusión financiera, la transparencia, la eficiencia operacional y la mejora continua de los servicios entregados a la ciudadanía.

Gráfico: Montos totales de colocaciones por UU.CC, 2025.



Fuente: elaboración propia

i. Ejecución presupuestaria del período

Durante el año 2025, DICREP ejecutó un presupuesto total de \$62.773 millones. De dicho monto, \$46.154 millones, fueron

destinados al otorgamiento de créditos sociales, representando un 73,53% del presupuesto total ejecutado. Esta ejecución presupuestaria permitió mantener la continuidad operacional de la institución, fortalecer el acceso al crédito prendario y financiar las distintas actividades vinculadas a la atención de usuarios, remates y servicios institucionales.

ii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

Durante el año 2025, DICREP fortaleció sus mecanismos de participación ciudadana mediante el funcionamiento permanente del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), instancia consultiva que permitió recoger opiniones, observaciones y propuestas de organizaciones sociales vinculadas al quehacer institucional. Asimismo, la Oficina de Participación Ciudadana y Equidad de Género ejecutó el 100% de las actividades comprometidas en el Convenio de Desempeño Colectivo, desarrollando actividades comunitarias en distintas regiones del país en coordinación con municipios, organizaciones sociales y agrupaciones de personas mayores. Estas acciones permitieron acercar la institución a la ciudadanía, fortalecer la difusión de sus servicios y generar espacios de diálogo sobre las necesidades y expectativas de las personas usuarias. Adicionalmente, las encuestas aplicadas durante las actividades reflejaron altos niveles de satisfacción, superando el 90% de evaluaciones satisfactorias o muy satisfactorias.

I.III. C.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público

Si bien la Dirección General del Crédito Prendario no tiene competencias directas en materia de seguridad y orden público, durante el año 2025 continuó apoyando al Estado mediante la ejecución de remates judiciales y la administración de bienes asociados a procesos judiciales y decomisos, contribuyendo al cumplimiento de la normativa vigente y a la gestión eficiente de bienes puestos a disposición de la institución por distintos organismos públicos y judiciales.

Tabla: Montos por categoría.

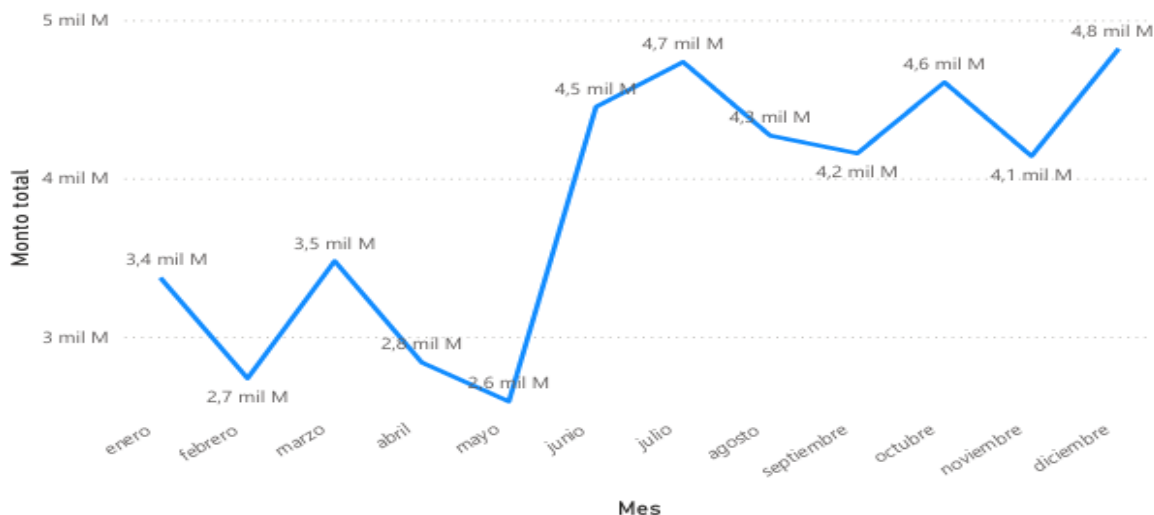
Normativa	Recaudación total
Ley 20.000	\$769.824.160
Art. 469	\$3.500.000
Art. 470	\$369.975.750
Art. 469/470	\$349.804.400
Fiscal	\$2.327.469.404
Sin normativa	\$342.781.000

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas

Durante el período se implementaron diversas medidas orientadas a fortalecer el acceso al financiamiento y apoyar el bienestar económico de las personas. Entre ellas destaca el aumento del valor del gramo de oro utilizado para la tasación de alhajas, pasando de \$17.000 a \$25.000 durante gran parte del año y alcanzando un valor promocional de \$30.000 en diciembre. Esta medida permitió otorgar préstamos de mayor monto, favoreciendo especialmente a personas y familias que requieren financiamiento rápido, seguro y con bajos requisitos de acceso. Asimismo, la institución continuó fortaleciendo su rol como herramienta de inclusión financiera para sectores que enfrentan mayores dificultades para acceder al sistema financiero tradicional.

Gráfico: Variación mensual, según colocaciones.

Variación mensual de colocaciones



Durante el período informado no se desarrollaron acciones específicas de reconstrucción asociadas a emergencias o desastres naturales dentro del ámbito de competencia institucional de la Dirección General del Crédito Prendario. No obstante, la institución mantuvo la continuidad de sus servicios en beneficio de la ciudadanía, contribuyendo al acceso oportuno a financiamiento en contextos de necesidad económica.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

Entre los principales desafíos identificados para fortalecer la participación ciudadana se encuentran ampliar la difusión institucional a nivel nacional, fortalecer la presencia territorial en comunidades y organizaciones sociales, incrementar el uso de herramientas digitales para la interacción con la ciudadanía, promover una mayor participación en actividades comunitarias y consolidar los espacios de diálogo permanente con municipios, dirigentes sociales y organizaciones de la sociedad civil. Asimismo,

se busca continuar fortaleciendo el trabajo del Consejo de la Sociedad Civil y avanzar en mecanismos que permitan una participación cada vez más inclusiva, representativa y vinculada a las necesidades de las personas usuarias.

I.III. D. Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chilevalora)

I.I.D.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

Durante 2025, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, realizó 30.408 evaluaciones que permitieron certificar a 27.255 trabajadores y trabajadoras en todo el país, cifra que constituye un récord histórico para el Sistema y representa un crecimiento de 45% en los procesos de evaluación y de 50% en las certificaciones otorgadas respecto del año anterior. De este total, un 42,66% de las certificaciones benefició a mujeres, superando el promedio histórico de 36%, y un 64,3% correspondió a personas pertenecientes a alguno de los cuatro grupos que la institución considera población sensible: mujeres, cesantes, personas de origen migrante y personas con discapacidad.

En el marco de su proceso de modernización, la institución ejecutó por primera vez en su historia un programa de certificación directa a trabajadores y trabajadoras de sectores productivos estratégicos. A través de ChileValora Certifica y de la línea de certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, se alcanzaron 6.492 evaluaciones, equivalentes al 21,3% del total nacional, y se certificó a 5.805 personas en 26 subsectores productivos a lo largo de las 16 regiones del país.

ChileValora avanzó también en el fortalecimiento del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, acreditando 209 perfiles ocupacionales durante el año, de los cuales 115 son nuevos y 94 corresponden a actualizaciones, con lo que el Catálogo cerró 2025 con 1.130 perfiles vigentes en 13 sectores y 24 subsectores productivos. Este resultado se sustentó en el trabajo de 40 centros

de evaluación y certificación acreditados y de 1.835 evaluadores y evaluadoras habilitados, ambos en aumento respecto de 2024.

En materia de generación de conocimiento, el Área de Estudios de ChileValora desarrolló tres estudios durante 2025, dos de ellos licitados y uno diseñado y ejecutado directamente por el equipo institucional. El primero, encargado por la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral de la Subsecretaría del Trabajo, analizó las taxonomías ocupacionales basadas en habilidades vigentes a nivel internacional y propuso un modelo propio estructurado en cinco dominios -técnico-operativas, cognitivas y metacognitivas, sociales e interpersonales, de gestión y autorregulación, y emergentes-, que en conjunto clasificaron 56 tipos de habilidades y fueron aplicados en una experiencia piloto sobre 157 perfiles ocupacionales. El segundo estudio evaluó el nivel de conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora entre instituciones de educación superior, a través de una encuesta aplicada a 48 instituciones y grupos focales con 21 de ellas, confirmando un alto reconocimiento institucional -particularmente entre quienes mantienen convenios vigentes- y a los perfiles ocupacionales como el producto más valorado y utilizado.

El tercer estudio, de diseño propio, evaluó el impacto de la certificación de competencias laborales en el empleo y el salario formal de los trabajadores del sector Construcción, específicamente en los perfiles de Instalador Eléctrico Domiciliario (clase D) e Instalador de Gas (clase 3). Para ello se implementó un diseño cuasiexperimental que combinó la técnica de diferencias en diferencias con cohortes tratadas y controles aún no tratados, complementada con estrategias de pareo (matching) para asegurar la comparabilidad de los grupos analizados. El uso de la base de datos de SENCE permitió aislar el efecto neto de la certificación, distinguiendo a quienes solo se certificaron de quienes además recibieron capacitación, fortaleciendo la interpretación causal de los resultados. El estudio detectó impactos positivos y estadísticamente significativos en los salarios formales del grupo que únicamente se certificó, registrando un incremento de 13% en la remuneración respecto del grupo de control, evidencia que confirma el valor económico directo de la certificación de competencias laborales para la empleabilidad y la movilidad salarial de los trabajadores.

En materia de despliegue territorial, se concretó la instalación de las primeras tres oficinas regionales de la institución, en Antofagasta, Valparaíso y La Araucanía, lo que permitió acercar los procesos de evaluación y certificación a la realidad productiva de cada territorio. A esto se suma la puesta en marcha de los 20 nuevos Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, conformados en virtud de la Ley N ° 21.666, con la participación de 262 representantes del Estado, los trabajadores y los empleadores, consolidando el modelo de gobernanza tripartita del Sistema.

Finalmente, la institución fortaleció su articulación con el mundo de la educación técnico-profesional mediante la suscripción de seis nuevos convenios con instituciones de educación superior, alcanzando un total de 44 convenios vigentes, y profundizó su vinculación internacional al incorporar a Costa Rica a la Red de Expertos de la Alianza del Pacífico y suscribir tres nuevos memorándums de entendimiento con España, República Dominicana y Costa Rica.

ii. Ejecución presupuestaria del período

Durante 2025 ChileValora consolidó una gestión financiera eficiente, transparente y alineada con sus prioridades estratégicas, en el marco de un hito institucional relevante: la ejecución directa de su presupuesto bajo la partida 15, capítulo 11, programa 01 de la Ley de Presupuestos del Sector Público. El presupuesto institucional ascendió a M\$6.614.500, lo que representa un aumento de 54% respecto de 2024 y marca un cambio estructural en el financiamiento del servicio. Este avance fortaleció la autonomía institucional y elevó los estándares de gestión, exigiendo mayor rigurosidad en la planificación, la ejecución y el control del gasto público.

Gracias a este incremento presupuestario fue posible implementar el programa ChileValora Certifica, ejecutar el programa de certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, avanzar en la instalación de las oficinas regionales de Antofagasta, Valparaíso y La Araucanía, dar continuidad al funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y fortalecer el desarrollo de proyectos de competencias laborales en sectores productivos estratégicos.

La ejecución presupuestaria del período alcanzó un 98,9%, reflejando una gestión ordenada y eficiente de los recursos públicos, sostenida por el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo financiero, la programación presupuestaria y el control interno, así como por el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, incluyendo el uso del Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE) y de la Ley de Compras Públicas. Por subtítulo, la ejecución alcanzó 98% en el Subtítulo 21, 98% en el Subtítulo 22, 100% en el Subtítulo 24 y 97% en el Subtítulo 29.

Junto con los recursos fiscales, ChileValora contó con ingresos complementarios provenientes del pago de aranceles de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, asociados a procesos de acreditación, renovación, mantención en el registro y ampliación de alcance, los que ascendieron a aproximadamente M\$204.000 durante el año. A ello se sumaron aportes de los sectores productivos destinados a cofinanciar el levantamiento y la actualización de perfiles ocupacionales, conforme a la normativa vigente, que establece un aporte mínimo equivalente al 10% del costo de cada proyecto.

En cuanto a la estructura del gasto, el Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, concentró el 43% del presupuesto institucional, constituyéndose en el principal componente del gasto al financiar directamente los programas de certificación, en particular ChileValora Certifica y la línea de certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario. Por primera vez en la historia institucional, este subtítulo incorporó recursos para financiar de manera directa procesos de evaluación y certificación de competencias laborales: el programa ChileValora Certifica ejecutó la totalidad del presupuesto asignado para un total de 5.864 cupos a nivel nacional y fue evaluado con Recomendación Favorable por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia en su proceso de evaluación ex ante, mientras que el programa de Certificación de Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, financiado con recursos de la Administradora de Fondos de Cesantía, ejecutó un 80,5% del presupuesto asignado, orientando sus acciones a 1.274 beneficiarios del fondo.

El Subtítulo 21, Gastos en Personal, representó el 41% del presupuesto, permitiendo fortalecer las capacidades internas del

servicio, sostener su operación y respaldar el proceso de expansión territorial mediante la instalación de las oficinas regionales. El Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo, concentró un 13% del gasto, financiando el funcionamiento operativo del Sistema, incluyendo el trabajo de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, la realización de estudios, el soporte institucional y el despliegue territorial. Por su parte, el Subtítulo 29, Adquisición de Activos No Financieros, representó un 2% del presupuesto, destinado principalmente a la habilitación de las nuevas oficinas regionales y al fortalecimiento de la infraestructura institucional.

Finalmente, durante 2025 se desarrolló el proceso de formulación del presupuesto 2026, asegurando su coherencia con la planificación estratégica institucional y con los compromisos asumidos en el marco de la modernización del Sistema.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

ChileValora entiende la construcción de un servicio público más cercano, transparente y útil como una tarea que requiere una relación activa y permanente con la ciudadanía. En esa línea, durante 2025 la institución brindó 10.206 atenciones a través de sus canales formales de contacto -web, telefónico y presencial-, lo que representa un incremento de 68% respecto del año anterior. La encuesta de satisfacción usuaria aplicada en el período mostró que un 71% de las personas atendidas por el canal web y un 99% de quienes recibieron atención presencial consideran que el servicio entregado es mejor que el de otras instituciones, mientras que un 89% manifestó su disposición a volver a contactar a la institución a través de la web.

El hito más relevante del período en esta materia fue la instalación del primer Consejo de la Sociedad Civil de ChileValora, integrado por ocho organizaciones representativas de trabajadores, empleadores, entidades de formación y actores vinculados a la inclusión y la equidad. Durante su primer año de funcionamiento, el Consejo aprobó su reglamento interno, realizó cinco sesiones con una asistencia promedio de 78%, participó en la Cuenta Pública institucional y desarrolló un webinar de difusión, además de

contribuir a que la participación ciudadana en la consulta pública del Sistema creciera un 144% respecto del año anterior.

La participación ciudadana se expresó asimismo en el despliegue territorial de la institución, con la realización de 210 ceremonias de certificación a lo largo del país, en las que participaron 11.373 personas, un 30% más que en 2024, y en la consolidación de los canales digitales institucionales, que alcanzaron 120.250 seguidores y 137.780 interacciones durante el año, equivalentes a un crecimiento de 29,3% respecto del período anterior.

I.III.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público

No aplica

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas

Para 2026, ChileValora se compromete a profundizar su aporte a la empleabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras del país, asegurando el cumplimiento de las metas de certificación de competencias laborales —incluyendo los programas ChileValora Certifica y de Certificación de Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario— y fortaleciendo el Catálogo Nacional de Competencias Laborales mediante la actualización y el levantamiento de nuevos perfiles ocupacionales.

A ello se suma la consolidación del despliegue territorial, con la instalación de tres nuevas oficinas regionales y un aumento de 20% en las certificaciones en seis regiones, así como la profundización de la articulación técnico-profesional con instituciones de educación superior, iniciativas orientadas a ampliar el acceso a la certificación y su impacto en la empleabilidad y los ingresos de las personas trabajadoras en todo el país.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias

No aplica

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana

ChileValora asume como desafío para 2026 consolidar y profundizar su relación con la ciudadanía, fortaleciendo los mecanismos formales de atención y diálogo que permitan respuestas oportunas,

claras y de calidad. En particular, la institución se propone afianzar el funcionamiento del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) mediante la ejecución de su Plan de Trabajo 2026, ampliando su rol de incidencia, difusión y vinculación entre la certificación de competencias laborales y la ciudadanía. Asimismo, se busca seguir fortaleciendo los canales digitales y la presencia territorial en ferias laborales y espacios de intermediación, de manera de acercar la oferta institucional a las personas y sostener los altos niveles de satisfacción usuaria alcanzados durante el período anterior.

II. SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

II.I. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos.

La Subsecretaría de Previsión Social está encargada de diseñar, coordinar e implementar las políticas públicas previsionales del país. Depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la que se vinculan los siguientes servicios con el Poder Ejecutivo: la Superintendencia de Pensiones; la Superintendencia de Seguridad Social; el Instituto de Previsión Social; el Instituto de Seguridad Laboral; y, en materia presupuestaria, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y la Caja de Previsión de Defensa Nacional. En regiones, es representada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

La misión de la Subsecretaría de Previsión Social es fortalecer el sistema de seguridad social, a través del diseño de políticas públicas, coordinación sectorial y de acciones educativas, todas ellas con un enfoque inclusivo y de género, que permita que la población laboral cuente con un sólido sistema de seguridad social y que la población pensionada cuente con un sistema previsional que asegure su bienestar. Para cumplir lo anterior, la Subsecretaría estableció los siguientes objetivos estratégicos:

- Mejorar el actual sistema previsional a través del diálogo social tripartito, estudios e investigaciones, coordinación sectorial y con el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, en el marco de la Ley.
- Aumentar las acciones destinadas a educación previsional, a través de formación, difusión y el Fondo para la Educación Previsional, utilizando herramientas tecnológicas e innovadoras y el desarrollo de campañas informativas y de difusión de beneficios y actualizaciones normativas con perspectiva de género, para contar con una sociedad más informada en materias previsionales.
- Mejorar el actual sistema de seguridad y salud en el trabajo, diseñando políticas públicas con perspectiva de género, orientadas a incentivar una cultura preventiva que perfeccione el marco normativo en el área.
- Fortalecer el actual sistema del Seguro de Cesantía a través de estudios e investigaciones con perspectiva de género, generando políticas públicas que contribuyan a su mejorar.

Para el cumplimiento de estos objetivos estratégicos, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Implementación de la Reforma de Pensiones y la puesta en marcha de sus beneficios, incluyendo el aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU), la difusión de sus reajustes y la implementación de los nuevos beneficios asociados al Seguro Social, tales como los mecanismos orientados a mejorar las pensiones mediante el beneficio por años cotizados y compensaciones por expectativas de vida. Asimismo, instalación de mesa de trabajo de implementación y seguimiento de la Reforma de Pensiones, mediante la coordinación sectorial quincenal de instituciones públicas, liderada por la Subsecretaría de Previsión Social, contribuyendo al monitoreo de avances, identificación de brechas y articulación interinstitucional. De igual forma, colaboración en mesas técnicas de apoyo a la reforma con organismos públicos y privados, lideradas por la Superintendencia de Pensiones, orientadas a fortalecer la

difusión, implementación operativa y seguimiento de los nuevos instrumentos del sistema previsional.

- Durante el año 2025 se realizaron dos versiones del Fondo para la Educación Previsional: XX y XXI Concurso. XX Concurso del Fondo para la Educación Previsional: 16 proyectos adjudicados (10 proyectos de la línea de intervención de formación \$476.380.000 (46%) y 6 proyectos de la línea de intervención de difusión \$548.400.000 (54%), total, M\$ 1.024.780. En la línea de intervención de formación, se realizaron 152 cursos; y en la línea de Difusión, se realizaron 184 actividades entre programas de TV y radiales. XXI Concurso del Fondo para la Educación Previsional: 4 proyectos adjudicados, todos en el ámbito de promoción \$679.000.000. En el ámbito de promoción, se realizaron 36 actividades, entre programas de TV y radiales.
- Implementación del decreto supremo N ° 44/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, correspondiente al Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Se coordinó con la Superintendencia de Seguridad Social, Ministerio de Salud, Instituto de Salud Pública y Dirección del Trabajo la implementación de este reglamento de gestión preventiva en las empresas de acuerdo los estándares internacionales y la política nacional, para lo cual se elaboraron guías técnicas y se coordinaron las instrucciones e instrumental para fiscalizar el decreto.
- Introducción de mejoras al procedimiento de cobranza de cotizaciones impagas en la Reforma Previsional, promoviendo que sea más efectiva la recaudación a fin de reducir el impacto negativo en el ahorro previsional de la persona trabajadora, permitiendo, además, la participación de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) en el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC), junto a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el Instituto de Previsión Social, para evitar duplicidad de gestiones y sobrecarga de causas en los tribunales.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

La ejecución presupuestaria de la Subsecretaría de Previsión Social se realizó dentro del marco establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2025, Ley N° 21.722, destinándose al logro de sus objetivos estratégicos institucionales.

A fin de fortalecer la transparencia y la confianza pública, se presenta de forma resumida y clara el uso principal de los recursos públicos de la institución, del total ejecutado durante el 2025¹:

- 52,1% se destinó a Gastos de Personal (subtítulo 21), incluyendo remuneraciones, honorarios, dietas del Consejo Consultivo Previsional y de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, viáticos y horas extraordinarias.
- 22% correspondió a Bienes y Servicios de Consumo (subtítulo 22), necesarios para el funcionamiento institucional, estudios especializados, campañas comunicacionales y desarrollo tecnológico.
- 19% se utilizó en Transferencias Corrientes (subtítulo 21), para proyectos del Fondo para la Educación Previsional (FEP).
- 2,2% fue destinado a la compra de Activos No Financieros (subtítulo 29), como equipamiento computacional, mobiliario y programas informáticos.
- 3,2% correspondió al pago de compromisos pendientes y Servicios de la Deuda (subtítulo 34), que corresponde al pago de las facturas devengadas y no pagadas al 31 de diciembre de 2024.
- 1% por Íntegros al Fisco (subtítulo 25), por la transferencia de recuperación de licencias médicas.
- 0,5% se utilizó para el pago de Prestaciones de Seguridad Social (subtítulo 23), que correspondió al pago de Fondo de Retiro de una exfuncionaria.

¹ El detalle pormenorizado de la ejecución presupuestaria de la institución se encuentra a disposición del público en la sección de Transparencia Proactiva del sitio web de la Subsecretaría de Previsión Social, cuyo enlace es el siguiente: <https://previsionsocial.gob.cl/transparencia-proactiva/>

La Subsecretaría ejecutó el 98% de su presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2025, siendo las razones de los saldos no ejecutados:

- En Gastos en Personal (subtítulo 21), se registró un saldo sin ejecutar de \$118.000.000 principalmente explicados por 4 cargos vacantes al cierre del período y la menor ejecución en las glosas de funciones críticas y honorarios.
- En Bienes y Servicios de Consumo (subtítulo 22), el saldo se explica principalmente por diferencias entre montos comprometidos y efectivamente ejecutados en contratos de suministro y al pago de servicios de gastos comunes del Edificio Ministerial tales como vigilancia, consumo de electricidad, y servicios de aseo.
- En Transferencias Corrientes (subtítulo 24), el saldo corresponde a recursos asociados al Fondo para la Educación Previsional destinados a instituciones públicas, ítem que no conto con oferentes.
- En Adquisición de Activos No Financieros (subtítulo 29), hubo menores gastos en licencias informáticas debido a procesos licitatorios y menores costos respecto de lo proyectado por tipo de cambio.

Entre los principales hitos ejecutados por la Subsecretaría el 2025, se destacan:

- 2 concursos en el marco del Fondo para la Educación Previsional, ejecutados a través del subtítulo 24 de Transferencias Corrientes.
- Plan integral de Difusión de la Reforma de Pensiones y otras políticas públicas, ejecutado a través del subtítulo 22 Bienes y Servicios de Consumo.
- Proyecto de Interoperabilidad: “Ficha Única de información laboral y previsional”, ejecutado a través del subtítulo 22 Bienes y Servicios de Consumo.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

Durante el año 2025, la Subsecretaría de Previsión Social continuó fortaleciendo la implementación de los mecanismos de participación ciudadana establecidos en la Ley N° 20.500, promoviendo espacios permanentes de diálogo, transparencia y vinculación con la ciudadanía, en coherencia con su misión institucional de contribuir al fortalecimiento del sistema de seguridad social con enfoque inclusivo y de género.

Para lo anterior, se realizaron principalmente las siguientes acciones:

- Consejo de la Sociedad Civil (COSOC): Uno de los principales ejes de trabajo fue el fortalecimiento del COSOC, instancia que permitió canalizar las opiniones, propuestas y observaciones de organizaciones representativas de la sociedad civil vinculadas al ámbito previsional. Se realizaron 7 sesiones ordinarias y 3 sesiones extraordinarias el 2025. Con ello, entre 2022 y 2025 se desarrollaron 35 sesiones del COSOC, reflejando la continuidad y estabilidad de este mecanismo de participación.
- En materia de rendición de cuentas, la Subsecretaría desarrolló su Cuenta Pública Participativa correspondiente al informe de la gestión institucional, en la comuna de San Antonio, región de Valparaíso, generando espacios de información y retroalimentación con la ciudadanía respecto de los avances, desafíos y prioridades en materias previsionales. Este proceso permitió fortalecer la transparencia institucional, recoger observaciones ciudadanas para la mejora continua de la gestión pública, promoviendo la descentralización de los procesos de participación ciudadana.
- Se promovieron diversas instancias de participación y vinculación territorial orientadas a acercar la seguridad social a la ciudadanía. Entre ellas destacan actividades de ferias ciudadanas realizadas en distintas comunas, con el objetivo de difundir información previsional y poner a disposición toda la información necesaria para la ciudadanía. Además, se

desarrollaron encuentros de Consejos de la Sociedad Civil del sector previsional, que permitieron fortalecer el intercambio de experiencias y la articulación entre organizaciones sociales e instituciones públicas.

- Se fortaleció el acceso ciudadano a información relevante mediante la elaboración y publicación periódica de contenidos sobre seguridad social, políticas previsionales y gestión institucional. El 2025 se elaboraron 12 informes anuales para transparencia, complementados con acciones de difusión orientadas a facilitar el acceso oportuno a información pública y promover una ciudadanía más informada respecto de sus derechos y beneficios previsionales.
- Se consolidó la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, mediante acciones de diagnóstico, sensibilización y fortalecimiento de capacidades internas, destacando la aplicación de encuestas institucionales de género, la creación y funcionamiento permanente del Comité de Transversalización de Género, campañas de sensibilización dirigidas al funcionariado y la implementación íntegra del Programa de Género 2025. Este último contempló medidas de capacitación, sensibilización y fortalecimiento institucional, permitiendo que la totalidad de las funcionarias y funcionarios participara en al menos una de las acciones comprometidas, fortaleciendo así la incorporación transversal de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

II.II. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público

No aplica.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas

La agenda de la Subsecretaría de Previsión Social se encuentra orientada a elevar el bienestar de la ciudadanía, a través del fortalecimiento de las políticas públicas en materia de seguridad social, que contribuyan a resguardar a las personas frente a aquellas contingencias que les impidan generar ingresos en las distintas etapas de su vida, y a promover entornos laborales seguros y saludables.

A continuación, se describen los principales desafíos y las acciones que la Subsecretaría desarrollará en torno a los ejes de trabajo ministeriales:

- **Sistema Previsional:** consolidar el Sistema Previsional a través de la implementación de la Ley N ° 21.735, que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, mejora la pensión garantizada universal y establece beneficios y mejoras regulatorias.

El 2025 entró en vigor la Ley N ° 21.735 que reforma el sistema de pensiones, comprendiendo la puesta en marcha de la recaudación gradual de la cotización del empleador, el establecimiento del seguro social y sus beneficios, la creación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), ampliación de la cobertura del seguro de lagunas previsionales y el aumento gradual de la pensión garantizada universal, según la edad de sus beneficiarios.

- Si bien estos hitos son de relevancia, el cronograma de implementación de la reforma presenta los siguientes principales desafíos:

- La entrada en vigencia del Sistema Único de Cobranza, modelo centralizado de cobro de deudas para que entidades previsionales, en conjunto, puedan recuperar las cotizaciones impagas de un mismo empleador. TGR asume cobranza prejudicial.
- El Régimen de inversión del FAPP y adjudicación de la licitación para gestión de cartera del FAPP.
- Entrada en vigencia del aumento de cotización (0,1% a cuenta individual, 0,9% para cotización con rentabilidad protegida, 2,5% de Seguro Social Previsional).
- Creación del Bono de Seguridad Previsional.
- Traspaso de la cotización del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia al FAPP.
- Aumento de la PGU a las personas de 75 años o más.
- Comienza el pago de los beneficios de Cotización con Rentabilidad Protegida y creación del Bono Amortizable.
- Publicación del nuevo Régimen de Inversión de los Fondos Generacionales.

Para lograr la consolidación del sistema previsional, la Subsecretaría contempla:

- Monitoreo sistemático de la implementación de la reforma de pensiones, la coordinación interinstitucional con los organismos competentes y la elaboración de insumos técnicos que permitan apoyar su correcta ejecución.
- Participar activamente en los proyectos de ley impulsados por el ejecutivo en el marco de la reforma de pensiones, asesorando técnicamente al Ministro del Trabajo y Previsión Social en el ámbito previsional.
- En materia de educación previsional, se ejecutar charlas presenciales y remotas en las 16 regiones del país, abordando contenidos relacionados con la Ley N° 21.735, la Ley N° 21.133, el Decreto Ley N° 3.500 y el funcionamiento general del sistema de pensiones. Este trabajo se complementará con el fortalecimiento de Aula Previsional, que ofrece cursos gratuitos a la ciudadanía en línea, mediante la actualización

de contenidos, la incorporación de nuevos cursos y el mejoramiento continuo de la experiencia usuaria. Junto con ello, se ampliará la difusión de la oferta formativa a través de material educativo digital y de alianzas estratégicas con otros servicios públicos.

- Se desarrollará la IX Ronda 2027 de la Encuesta de Protección Social, que es la medición más completa sobre las trayectorias laborales, de salud, ingresos y pensiones en el país, proceso que contemplará la actualización del cuestionario, la incorporación de mejoras metodológicas y nuevos contenidos, además de la conformación de un comité de expertos para validar insumos técnicos y fortalecer la generación de indicadores en materia de seguridad social.
- En ámbito internacional, se mantendrá la coordinación de las legislaciones nacionales en materia de pensiones a través del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, incluyendo la asistencia a la reunión técnica en Brasil para la aprobación del sistema IBEREX, que es una plataforma para agilizar el trámite de solicitudes de pensiones, y la preparación de la presidencia transitoria del Comité Técnico Administrativo en 2027.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo activamente una gestión preventiva de los riesgos laborales para entornos de trabajo seguros y saludables en los distintos sectores productivos.
- Se avanzará en la implementación del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025- 2028, mediante la conformación de una mesa técnica tripartita con representación de trabajadores, empleadores y organismos del Estado.
- Se publicará la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Minería 2025-2030, para seguidamente iniciar la elaboración del Programa Nacional de Seguridad y Salud en la Minería.
- Se continuará la implementación a nivel nacional del Decreto

Supremo N° 44 sobre gestión preventiva de riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, elaborando las directrices para la Guía Técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

- En materia normativa, se procederá a la dictación del reglamento que fija las condiciones de seguridad y salud que deberán cumplir las labores de recolección de residuos domiciliario. Del mismo modo, se elaborará el reglamento del artículo 145 bis B del Código del Trabajo, relativo a las actividades de buceo, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.789, que deberá establecer las condiciones técnicas, operativas y de seguridad aplicables, siendo dictado dentro del plazo legal previo a la entrada en vigor de la ley.
- Fiscalización laboral, previsional y de seguridad social: fomentar fiscalización oportuna, eficaz y orientada a la protección de derechos, propiciando el cumplimiento efectivo de la normativa laboral, previsional y de seguridad social.
- Fortalecer el seguimiento continuo a la implementación de las medidas derivadas de la Ley N° 21.746, que modifica la Ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el fin de asegurar su efectiva aplicación. Ello implica un control oportuno, coordinación interinstitucional y monitoreo permanente de los compromisos adquiridos. Este esfuerzo resulta clave dada la alta relevancia e impacto de esta materia en la protección social y la confianza de la ciudadanía.
- Continuidad y eventual desarrollo del Nodo y Ficha Laboral y Previsional como infraestructura sectorial de interoperabilidad del ámbito Trabajo y Previsión Social, orientada a reducir la fragmentación del intercambio de información y a habilitar un ecosistema común de datos laborales y previsionales, seguro, trazable y estandarizado. La proyección considera avanzar gradualmente en su escalamiento institucional, fortalecer su operación y sostenibilidad técnica, ampliar progresivamente el catálogo

de datos interoperables y consolidar la Ficha Única de Información Laboral y Previsional como mecanismo de consulta integrada para fines administrativos, de atención ciudadana, fiscalización, gestión de beneficios y apoyo a la toma de decisiones públicas basadas en evidencia.

- Se avanzó en iniciativas de interoperabilidad de datos para la notificación de accidentes del trabajo graves y fatales, fortaleciendo la coordinación y el intercambio seguro de información entre las instituciones competentes, lo que contribuirá a fortalecer la fiscalización en materia de salud y seguridad laboral.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

No aplica.

iv. Desafíos para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el período.

Los avances alcanzados durante el período permiten proyectar nuevos desafíos orientados a profundizar la participación ciudadana, fortalecer su incidencia en los procesos de toma de decisiones institucionales y consolidar la incorporación transversal del enfoque de género en la gestión de la Subsecretaría de Previsión Social.

Para lo anterior, la Subsecretaría desarrollará las siguientes acciones:

- Continuar fortaleciendo la implementación de los mecanismos establecidos en la Ley N°20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la Ley N°18.575, la Norma General de Participación Ciudadana del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Instructivo Presidencial vigente para el fortalecimiento de la participación ciudadana en la gestión pública. Para ello, se impulsará la coordinación, implementación y seguimiento de los distintos mecanismos participativos institucionales, junto con la ejecución del Plan Anual de Participación Ciudadana de la Subsecretaría.

- Durante el período 2026 se realizará el correspondiente proceso de convocatoria y elección de los integrantes del COSOC, con el propósito de asegurar la representación de organizaciones de la sociedad civil vinculadas al ámbito previsional. Asimismo, se promoverá el desarrollo regular de sus sesiones, el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento de acuerdos y una participación cada vez más representativa de la diversidad de actores vinculados a la seguridad social.
- Se desarrollará un nuevo Encuentro de Consejos de la Sociedad Civil de los servicios del Sector Previsional y se fortalecerá la articulación del Comité de Participación Ciudadana del Sector Previsional mediante la designación de contrapartes permanentes y la implementación de un plan anual de trabajo que favorezca la coordinación sectorial y el intercambio de buenas prácticas.
- Se diseñarán e implementarán instancias de diálogo, consulta, información y colaboración con la ciudadanía y grupos de interés vinculados al ámbito previsional y de seguridad social, poniendo a disposición información clara, comprensible y basada en evidencia que facilite una participación informada sobre los cambios que experimentará el sistema previsional.
- En materia de transparencia y rendición de cuentas, la Subsecretaría continuará fortaleciendo la Cuenta Pública Participativa como un mecanismo efectivo de diálogo y retroalimentación ciudadana, promoviendo una mayor participación de organizaciones sociales y grupos de interés. Asimismo, se coordinará el desarrollo de consultas ciudadanas, diálogos participativos, encuestas, audiencias y otros mecanismos de participación, procurando asegurar condiciones de acceso, inclusión, representatividad y pertinencia territorial para las distintas comunidades y grupos de interés.
- Se continuará fortaleciendo las estrategias de difusión y acceso a información relevante sobre seguridad social, promoviendo contenidos más accesibles, comprensibles y oportunos para distintos grupos de la población. Este desafío adquiere especial relevancia en un contexto de transformación del sistema previsional, donde la ciudadanía demanda información confiable

y espacios de orientación que faciliten el ejercicio de sus derechos.

- En materia de género, la Subsecretaría continuará profundizando la transversalización del enfoque de género, en su gestión institucional y en las políticas vinculadas a la seguridad social. Para ello, se coordinará la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de compromisos, planes, medidas e indicadores institucionales orientados a la equidad de género, fortaleciendo además la asesoría técnica a las distintas áreas de la institución para incorporar estos enfoques en su quehacer cotidiano.
- Se promoverá la incorporación de criterios de equidad de género en políticas, programas, estudios, estadísticas, instrumentos de planificación, procesos de atención ciudadana, acciones comunicacionales y productos institucionales. Del mismo modo, se fortalecerá el trabajo interinstitucional mediante la coordinación de instancias de colaboración con organismos públicos, privados, académicos y de la sociedad civil, así como el funcionamiento de la Mesa de Transversalización de Género del Sector Previsional, a través de la designación de contrapartes permanentes y la implementación de un plan de trabajo que fortalezca la articulación sectorial en esta materia.

En conjunto, estas acciones permitirán consolidar una gestión más abierta, participativa e inclusiva, fortaleciendo la relación entre la Subsecretaría y la ciudadanía, promoviendo una mayor comprensión de las materias previsionales y contribuyendo a la construcción de políticas públicas más pertinentes y conectadas con las necesidades de las personas.

II.III. Servicios relacionados con la Subsecretaría de Previsión Social

II.III. A. Superintendencia de Seguridad social (SUSESO)

II.III. A.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos.

El año 2025 marcó un punto de inflexión en las funciones esenciales de la Superintendencia: regulación, fiscalización y atención de personas usuarias.

- Crisis del sistema de licencias médicas: El hito central del período fue sin duda la fiscalización CIC 9 de la Contraloría General de la República sobre licencias médicas y viajes al exterior, que coincidió con la publicación de la Ley N ° 21.746 (mayo 2025), que modificó la Ley N ° 20.585, ampliando las facultades fiscalizadoras de la SUSESO, incrementando las sanciones aplicables a emisores de licencias sin fundamento médico —incorporando la suspensión desde la primera infracción— y fortaleciendo la supervigilancia sobre los Operadores de Licencias Médicas Electrónicas (IMED y Medipass).

Sobre ese marco legal, la Superintendencia desplegó una estrategia inédita de fiscalización sustentada en ciencia de datos y cruces masivos de información:

- Circular N ° 3.868 (jun 2025): registro público de sancionados con suspensión vigente; buscador de emisores por RUN; formulario de denuncias anónimas (3.495 recibidas a mar. 2026); regulación del procedimiento de investigación.
- Mejoras tecnológicas preventivas en plataformas: bloqueo de autoemisión, bloqueo de emisión durante reposo propio, bloqueo de emisión desde el extranjero como prestador individual, contadores de historial de emisiones y mensajería de advertencia. A marzo 2026: 1.093 bloqueos preventivos vinculados a 813 profesionales.

- Fiscalización mediante cruces masivos de datos: 7 líneas de fiscalización ejecutadas.

Estas siete líneas de fiscalización arrojaron resultados consolidados de significativa magnitud. En el ámbito de los profesionales emisores, la revisión por emisión de licencias durante el propio reposo del profesional (enero de 2023 a mayo de 2025) abarcó 12.418 licencias médicas correspondientes a 5.830 trabajadores, con un gasto asociado en SIL de \$6.632 millones; la autoemisión de licencias (enero de 2023 a abril de 2025) comprendió 90 licencias de 77 trabajadores, por \$41 millones; y los viajes al extranjero durante el reposo (diciembre de 2024 a abril de 2025) totalizaron 934 licencias de 793 trabajadores, equivalentes a \$511 millones.

En el ámbito de las personas trabajadoras, la fiscalización por viajes al extranjero durante el reposo en el sector privado (enero de 2024 a junio de 2025) fue la de mayor alcance, con 109.187 licencias médicas de 80.570 trabajadores y un gasto de \$48.062 millones, mientras que la equivalente en el sector público (enero a junio de 2025) abarcó 6.496 licencias de 5.649 trabajadores, por \$2.967 millones. A ello se suman el doble pago concurrente por origen común y laboral (2024), con 3.691 licencias de 1.868 trabajadores y \$1.599 millones, y la asistencia a centros vacacionales de las CCAF durante el reposo (enero de 2023 a agosto de 2025), con 1.422 licencias de 1.225 trabajadores y \$682 millones.

En conjunto, y descontadas las duplicidades, estas acciones alcanzaron un total consolidado de 131.496 licencias médicas asociadas a 94.764 trabajadores, con un gasto en SIL de \$59.254 millones.

Los resultados de estas acciones fueron concretos: reducción de más de un millón de licencias médicas respecto al año anterior, con un menor gasto estimado cercano a los USD 675 millones en subsidios. Adicionalmente, se procesaron los Consolidados de Información Circularizada (CIC) de la Contraloría General de la República, instruyendo a COMPIN e ISAPRES redictaminar las licencias involucradas.

En materia de investigaciones a profesionales emisores: El resultado de las investigaciones a profesionales emisores da cuenta de una

intensificación sostenida de la actividad sancionatoria. Durante 2024 se resolvieron 637 investigaciones, de las cuales 224 derivaron en multa, 72 en multa y suspensión y 341 concluyeron sin sanción. En 2025 el total se elevó a 1.115 investigaciones —557 con multa, 68 con multa y suspensión y 490 sin sanción—, casi duplicando el volumen del año previo. A marzo de 2026 se contabilizan 729 investigaciones resueltas adicionales, distribuidas en 307 con multa, 25 con multa y suspensión y 397 sin sanción.

A marzo de 2026 se han resuelto 915 investigaciones adicionales. La colaboración con el Ministerio Público se mantiene activa: se entregó información sobre 221 profesionales requeridos por las fiscalías del país, con 280 investigaciones iniciadas y 143 sanciones aplicadas.

En el frente judicial, el giro jurisprudencial de la Corte Suprema (desde septiembre 2025) validó los rechazos y modificaciones de licencias dispuestos por la Superintendencia: el 86,5% de las causas falladas fue rechazado por los tribunales, frente al 45,7% en 2024.

Regulación y fiscalización en seguridad y salud en el trabajo

- 56 circulares emitidas; implementación del D.S. N° 44 sobre gestión preventiva de riesgos laborales (vigente desde feb. 2025).
- Normativa pionera: prevención del suicidio en espacios de trabajo (Circ. 3.873), protección LGBTIQ+ (Circ. 3.876), criterios de calificación de trastornos mentales con perspectiva de género (Circ. 3.879).
- 55 fiscalizaciones al Seguro de la Ley N° 16.744 (558 infracciones detectadas y subsanadas).
- Reconocimiento en el Índice de Innovación Pública 2025: una de las 11 instituciones modelo del Estado, con 81,2 puntos (+12,9 pts.).

Regulación y fiscalización de regímenes de beneficios sociales

- 93 fiscalizaciones a regímenes de seguridad social (1.505 actividades), con 232 hallazgos detectados y subsanados en SIL,

subsidios maternos, prestaciones familiares, Seguro SANNA y Cajas de Compensación.

- 35 circulares (Circ. 3.868, 3.890, 3.895, 3.903, entre otras), abarcando licencias médicas, CCAF, SANNA y Servicios de Bienestar.
- Implementación de la Plataforma Integrada de Asignación Familiar (PIAS) el 31 de marzo de 2025, con migración a la nube y nuevas integraciones.
- Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía: gasto neto de M\$803.285.201, beneficiando a un promedio mensual de 919.524 personas. Fondo SANNA: M\$188.739.788, con 1.797 personas beneficiadas.

Atención a personas usuarias

- 188.436 presentaciones, reclamos y apelaciones tramitadas; 184.099 dictámenes emitidos. Tiempo promedio de tramitación: 41,4 días corridos (57,7 en 2024; 71,1 en 2023).
- 422.702 personas atendidas. Plataforma "Mi Portal de la Seguridad Social": más de 1.900.000 visitas. 75.000+ fichas de lenguaje claro mediante "Tu resolución en fácil".

ii. Ejecución presupuestaria del período.

El presupuesto inicial fue de M\$21.536.213, cerrando con un presupuesto vigente de M\$22.527.172. La ejecución total alcanzó el 98,89%. La Meta de Eficiencia del Gasto fue cumplida (resultado: 102,04% sobre meta de 117,94%).

El detalle por subtítulo da cuenta de una ejecución elevada y homogénea. Los Gastos en Personal (Subtítulo 21) partieron de M\$16.486.967 y cerraron con un presupuesto vigente de M\$16.571.007, ejecutado en un 99,29%. Los Bienes y Servicios de Consumo (Subtítulo 22) pasaron de M\$4.916.142 a M\$4.620.335 vigentes, con un 97,58% de ejecución. Las Prestaciones de Seguridad Social (Subtítulo 23) crecieron desde M\$20 iniciales hasta M\$168.039 vigentes, ejecutadas en un 99,99%, mientras que los Íntegros al Fisco (Subtítulo 25) alcanzaron M\$497.345 vigentes con un 96,40%. Por su parte, la Adquisición de Activos No Financieros (Subtítulo 29) ejecutó un 98,44% sobre un presupuesto vigente de M\$126.392, y el Servicio de la Deuda

(Subtítulo 34) un 99,85% sobre M\$542.034. En conjunto, el gasto total pasó de M\$21.536.213 iniciales a M\$22.527.172 vigentes, con una ejecución global de 98,89%.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

- COSOC: 12 sesiones realizadas en 2025; elaboración del nuevo reglamento de funcionamiento e incorporación en el Plan de Trabajo 2025.
- Consulta pública: 20 de 22 proyectos de circular en SST sometidos a consulta; 429 observaciones ciudadanas recibidas y evaluadas.
- Transparencia pasiva: 99,6% de las 1.000 solicitudes de acceso a la información respondidas dentro del plazo legal (15 días hábiles).
- Capacitación: 25.542 personas capacitadas en materias de seguridad social (56% mujeres, 44% hombres), mediante 94 actividades formativas y 2 seminarios de difusión.

II.A.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público.

No aplica.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

- Consolidar el saneamiento del sistema de licencias médicas aplicando con rigor las facultades de la Ley N ° 21.746, con especial foco en los profesionales altos emisores y el cierre de investigaciones pendientes previas a la nueva normativa.
- Seguir profundizando los procesos de Supervigilancia del sistema de Licencias Médicas, la fiscalización basada en datos y avanzar en la interoperabilidad con los entes involucrados para mejorar el desempeño de esa importante herramienta de la seguridad social.
- Fortalecer los modelos predictivos de fiscalización para profundizar el tránsito desde la vigilancia reactiva hacia la prevención efectiva, en el marco del Plan de Transformación Digital 2026–2028.
- Avanzar en la interoperabilidad de datos críticos y prepararse para los desafíos regulatorios que traería la aprobación del Subsidio Unificado.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

No aplica.

iv. Desafíos para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el período.

- Consolidar el nuevo reglamento del COSOC y la Carta de Compromisos actualizada.
- Implementar el Plan de Mejoramiento de la Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria 2026–2028, a partir del diagnóstico de brechas levantado en 2025.

II.III. B. Superintendencia de Pensiones (SP)

II.B.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

Uno de los principales hitos del período fue el trabajo técnico desarrollado para la implementación de la Ley N ° 21.735 de Reforma Previsional. La Superintendencia participó activamente en el debate legislativo de la iniciativa y, posteriormente, lideró la adecuación regulatoria necesaria para su puesta en marcha. En el marco de la implementación de la Reforma, la institución desarrolló un proceso regulatorio sin precedentes, emitiendo 35 instrumentos regulatorios entre marzo de 2025 y abril de 2026, la mayoría de los cuales fueron para la implementación de los distintos componentes de la mencionada ley. Entre otras materias, se avanzó en la regulación asociada al nuevo Seguro Social Previsional (SSP), al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), al Beneficio por Años Cotizados (BAC), a la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida (CEV), al fortalecimiento de los mecanismos de cobranza previsional y a la ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales.

Como parte de la implementación de la Reforma, la Superintendencia debió supervisar el inicio de la nueva cotización adicional con cargo al empleador que comenzó en agosto de 2025, con una tasa inicial de 1%, y que aumentará cada año hasta llegar a 7% de la remuneración de la o el trabajador, por un período de nueve años. La nueva cotización se suma al aporte de 1,5% que el empleador realiza para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), con lo cual el aporte final del empleador será de 8,5% de la remuneración de la o el trabajador.

La implementación de la Reforma comenzó a generar resultados concretos para las personas durante 2025. Destaca la ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales a personas beneficiarias del Seguro de Cesantía que anteriormente no contaban con esta cobertura, lo que permitió aumentar significativamente el número que cuenta con protección y los recursos destinados a financiar cotizaciones previsionales durante períodos de desempleo. Asimismo, comenzó el incremento gradual de la Pensión Garantizada Universal (PGU), beneficiando a personas de 82 años y más (2.217.530 personas reciben la PGU y 403.795 personas de 82 años o más reciben \$250 mil).

Junto con lo anterior, la SP continuó desarrollando sus funciones permanentes de supervisión y monitoreo del sistema previsional y del Seguro de Cesantía, resguardando el correcto cumplimiento de la normativa por parte de las entidades fiscalizadas (AFP, AFC, IPS, entre otras). En 2025, se realizaron 3.307 acciones de fiscalización en los ámbitos de operación, en temas financieros y en beneficios, entre otros, las que derivaron en 11 sanciones, con multas por 20.131 UF y una censura.

Además, se mantuvo un monitoreo permanente del desempeño y evolución de los fondos de pensiones, resguardando la seguridad de los ahorros previsionales de las personas.

La institución también fortaleció su producción de información pública mediante nuevos estudios, estadísticas, notas ciudadanas y bases de datos sobre pensiones, Seguro de Cesantía, género y alcances de la Reforma Previsional, contribuyendo a una mayor transparencia y acceso a la información para la ciudadanía.

En materias normativas, se emitieron 9 normas no relacionadas con la Reforma (tanto para el sistema de pensiones como para el Seguro de Cesantía), como las de conflictos de interés y de deberes fiduciarios.

En materia de atención, información y educación previsional, la SP gestionó en 2025 más de 97 mil atenciones, tanto mediante *call center*, como a través de canales digitales y presenciales. Además, impulsó 169 actividades de educación previsional, presenciales y virtuales, con participación de más de 4.400 personas, principalmente en regiones. Asimismo, se reforzó la difusión de contenidos a través de medios digitales, redes sociales, comunicados de prensa, y actividades públicas (presentaciones) orientadas a informar a las personas sobre sus derechos previsionales y también los cambios derivados de la Reforma.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

La Superintendencia ejecutó durante 2025 el 98,2% de su presupuesto vigente, alcanzando un gasto devengado de \$26.632 millones. Este resultado refleja una adecuada gestión de sus recursos en un año particularmente exigente, caracterizado por la necesidad de implementar nuevas funciones institucionales asociadas a la Reforma de Pensiones sin descuidar las labores permanentes de regulación, fiscalización, atención ciudadana y generación de información.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

La Superintendencia continuó fortaleciendo su desempeño en materia de participación ciudadana en la gestión institucional. Durante 2025, el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) institucional consolidó su funcionamiento mediante la realización de 9 sesiones, centradas principalmente en el seguimiento de la Reforma, la PGU y las iniciativas de mejoramiento de la experiencia usuaria.

Asimismo, la Cuenta Pública Participativa 2025 se desarrolló mediante una actividad presencial realizada en la Región de O'Higgins y transmitida por medios digitales, complementada con mecanismos para recoger observaciones y comentarios de la ciudadanía. De igual forma, la institución mantuvo durante todo el año el mecanismo de "Normativa en Consulta" (42 proyectos publicados), permitiendo que personas y organizaciones formularan observaciones a proyectos regulatorios, incluyendo aquellos vinculados a la implementación de la Reforma

Previsional. A lo anterior, se sumó el cumplimiento estricto de los mandatos de transparencia, especialmente en respuesta a solicitudes de acceso a la información.

II.B.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público.

No aplica.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

El principal desafío institucional para el presente año es asegurar una implementación oportuna, eficiente y técnicamente sólida de la Reforma Previsional, de manera que sus beneficios lleguen efectivamente a las personas y contribuyan al bienestar de la población.

Esto implica avanzar simultáneamente en múltiples frentes: supervisar el funcionamiento del nuevo SSP; fiscalizar el FAPP y su administrador; implementar los futuros Fondos Generacionales -incluyendo la aplicación de nuevos límites de inversión, carteras de referencia y mecanismos de encaje-; desarrollar el Sistema de Información de Pensiones (SIP); fortalecer los mecanismos de cobranza de cotizaciones (SUCC) para fortalecer la recuperación de cotizaciones impagas; emitir y perfeccionar la regulación requerida por la Reforma; y asegurar una adecuada coordinación con los distintos organismos públicos y privados involucrados.

Todo ello requerirá una intensa labor regulatoria, de fiscalización, coordinación interinstitucional y comunicación con la ciudadanía, respondiendo además a las expectativas respecto del aumento de las pensiones, la reducción de brechas de género y el fortalecimiento de la protección social, sin descuidar la continuidad de cometido y la calidad de los servicios institucionales.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

NO APLICA.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

En materia de participación ciudadana, la Superintendencia buscará profundizar los mecanismos de diálogo y colaboración con la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil, fortaleciendo especialmente el rol del COSOC (el que se renovará durante el segundo semestre) y promoviendo una participación más informada para los procesos de consulta normativa.

Asimismo, será prioritario ampliar los esfuerzos de educación previsional y comunicación pública para facilitar la comprensión de los cambios normativos, beneficios y nuevas instituciones creadas por la Reforma.

En síntesis, un desafío central de la Superintendencia será liderar la implementación operativa y técnica de una reforma estructural de gran alcance, asegurando que sus beneficios se traduzcan efectivamente en mejores pensiones y mayor protección social para la población, sin descuidar el funcionamiento regular, seguro y transparente del sistema previsional y del Seguro de Cesantía

II.III. C. Instituto de Previsión Social

II.C.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos.

1. Implementación de la Reforma Previsional

Durante 2025, el IPS realizó adecuaciones organizacionales, tecnológicas, operativas, financieras y comunicacionales para asumir las funciones vinculadas al Seguro Social Previsional. En agosto inició la recaudación de la cotización adicional de cargo del empleador, con interoperabilidad entre IPS, AFP, PREVIRED, Tesorería General de la República, Fondo Autónomo de Protección Previsional y otros actores. Entre agosto de 2025 y abril de 2026 se instalaron procesos de constitución y control de deudas, depuración de registros y trazabilidad para la cobranza administrativa y judicial.

Al cierre de abril de 2026, la recaudación acumulada alcanzaba aproximadamente \$587 mil millones y cubría a más de seis millones de trabajadores y trabajadoras. Este proceso consolidó una nueva función institucional de registro, control, conciliación y reporte de cotizaciones del Seguro Social.

En septiembre de 2025 se implementó el incremento de la Pensión Garantizada Universal a \$250.000 para cerca de 400.000 personas de 82 años o más, incorporando a más de 8.000 beneficiarios de leyes reparatorias al beneficio. También aumentó la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y el Aporte Previsional Solidario de Invalidez, beneficiando a más de 309.000 personas, y el Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años, que alcanzó a aproximadamente 50.400 personas a diciembre de 2025.

En enero de 2026 comenzó el pago de la Bonificación por Años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida a más de 1,3 millones de personas pensionadas. La implementación incluyó cálculo, concesión, emisión, pago, validación de beneficiarios, control financiero, plan comunicacional y resoluciones estandarizadas.

Finalmente, la Reforma de Pensiones, además, trajo consigo el desarrollo de nuevos servicios de atención digital tales como consulta directa de aumento PGU, y certificados de cotizaciones del seguro social previsional para personas trabajadoras, y consulta de concesión de beneficios BAC y CEV.

2.Continuidad y seguridad del pago de beneficios

Durante 2025, la red administrada por el IPS registró 48.165.009 transacciones de pago. Más del 80 % se efectuó por medios electrónicos, principalmente depósitos bancarios, lo que permitió mejorar oportunidad, trazabilidad, seguridad y disminución en el costo por servicio. Se mantuvieron alternativas presenciales para personas con brechas de bancarización o acceso digital, incluyendo más de 1.300 puntos de pago en zonas rurales y operaciones para residentes en el extranjero.

La institución operó regularmente beneficios como la PGU, pensiones del sistema de reparto, Subsidio Familiar, Pensión Básica Solidaria de Invalidez, Bono por Hijo, Subsidio de Discapacidad y Aporte Familiar

Permanente. La PGU alcanzó en 2025 un promedio mensual de 2.247.660 personas beneficiarias y, junto con el Aporte Previsional Solidario de Vejez, superó los 2,3 millones de personas.

También se pagaron a un total de 2.355 personas beneficiarias de bolsillo de emergencia con monto de M\$4.679.316 contabilizado a abril 2026.

3. Atención ciudadana, cobertura territorial y experiencia usuaria

Durante 2025, los canales de IPS-ChileAtiende registraron 137.504.561 interacciones y usos. De ese total, 5.928.518 correspondieron a atenciones asistidas por ejecutivos/os de atención y 131.576.043 a modalidades de autoatención, principalmente sesiones en ChileAtiende.cl y trámites finalizados en Mi ChileAtiende. La red combinó atención presencial, telefónica, digital y remota, permitiendo responder a personas con distintos niveles de acceso y alfabetización digital.

La cobertura territorial aumentó desde 80,06 % de las comunas en 2024 al 91,33 % en 2025, alcanzando 316 comunas mediante sucursales, Centros de Atención Virtual, puntos de atención en terreno y rutas móviles. Los módulos de autoatención, en dependencias del IPS, aumentaron de 83 a 133 unidades y ampliaron su ofertade 24 a 59 trámites. La Sucursal Virtual consolidó más de 20 tipos de trámites y el modelo de Ejecutivo/a Multicanal se implementó inicialmente en 26 sucursales.

La Medición de Satisfacción Usuaria 2025 mostró una evolución favorable: 80 % de satisfacción con la última experiencia, 81 % de evaluación general positiva y 67 % de personas calificaron la atención como mejor de lo esperado. Estos resultados reflejan avances en acceso, resolución y calidad percibida, junto con el desafío de mantener estándares homogéneos en todos los canales de atención.

4. Acceso proactivo y reducción de beneficios no cobrados

El IPS profundizó un modelo de acercamiento proactivo que complementa la atención por demanda, la estrategia incluyó proyectos coma “La PGU en tu barrio”, contacto con potenciales personas beneficiarias y notificaciones mediante correo electrónico, cartas, mensajes de texto, voz y avisos en liquidaciones de pago, dando cumplimiento al mandato legal. Así también el proyecto “No Cobros”, basado en analítica de datos, permitió realizar depósitos, cambios de forma de pago y acciones segmentadas para que más de 550.000

personas recibieran beneficios que ya se encontraban emitidos, evitando así la suspensión o pérdida del mismo.

5.Modernización tecnológica y gestión institucional

Se fortalecieron plataformas críticas como Sistema de Atención ChileAtiende, sitio Mi ChileAtiende, la Sucursal Virtual, los módulos de autoatención y los sistemas asociados a la Reforma Previsional. También se avanzó en la consolidación del Sistema de Gestión Documental Institucional (GEDIN), la automatización de reportes, la interoperabilidad y el uso de datos para apoyar decisiones, controles y seguimiento de compromisos.

La modernización financiera y administrativa incluyó avances en SAP FICA, SAP MM, Rendidoc, activos fijos, inventarios, expedientes de compra y coordinación presupuestaria. En paralelo, se desarrolló un diagnóstico institucional de gobernanza de datos que abordó roles, calidad, metadatos, accesos, arquitectura, seguridad y ciclo de vida de la información, como base para cumplir las nuevas exigencias de protección de datos y ciberseguridad.

6.Control, probidad, riesgos y gestión de personas

El IPS reforzó validaciones para detectar fallecimientos, duplicidades de pagos, inconsistencias de edad, errores en montos líquidos y problemas en pago de retroactivos de PGU, BAC y CEV. Se fortaleció la coordinación con la PDI y la Superintendencia de Pensiones para verificar residencia, se avanzó en control jurídico de grandes contrataciones, seguimiento de auditorías mediante Sistema Pentana, matrices de riesgo y prevención de fraude.

Al cierre de 2025, la institución contaba con 2.577 funcionarios y funcionarias, de los cuales 59,91 % eran mujeres. La gestión de personas se orientó a capacitación, gestión del cambio, digitalización de servicios internos, fortalecimiento de liderazgos, transferencia de conocimiento y preparación de los equipos para las nuevas funciones de la Reforma Previsional.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

El IPS cerró 2025 con un presupuesto vigente de M\$11.617.617.217 y una ejecución devengada de M\$11.596.062.888, equivalente al 99,81 %. La mayor parte del gasto correspondió a prestaciones de seguridad social,

alcanzando aproximadamente el 97,5% de la ejecución, lo que refleja la naturaleza pagadora de la institución y el carácter legal de sus obligaciones. El nivel de ejecución permitió asegurar la continuidad de beneficios previsionales y sociales, incluidos los procesos asociados a la Reforma Previsional.

Para 2026, el último corte presupuestario consolidado disponible en los antecedentes revisados corresponde a marzo: M\$3.122.055.712 devengados, equivalentes al 26,6 % del presupuesto vigente. Esta cifra se mantiene como antecedente parcial dentro del período de análisis, cuyo corte general es el 30 de abril de 2026. La gestión presupuestaria priorizó la protección de las prestaciones, el cumplimiento de obligaciones legales, el control de costos asociados a la Reforma y la revisión de iniciativas frente a restricciones fiscales.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

La participación ciudadana constituye un derecho de las personas y un pilar fundamental para fortalecer la transparencia y la legitimidad de la acción del Estado, conforme a lo establecido en la Ley N°20.500. En este marco, durante 2025 el Instituto de Previsión Social desarrolló diversos mecanismos participativos, destacando la Cuenta Pública Participativa IPS 2025, Gestión 2024, realizada de manera presencial y transmitida en línea para asegurar el acceso de los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC) y de la ciudadanía a nivel nacional. Asimismo, los COSOC nacional y regionales tuvieron un rol activo, sesionando periódicamente, participando en instancias informativas, colaborando en la Consulta Ciudadana y fortaleciendo su rol mediante capacitación normativa y espacios de coordinación nacional. Complementariamente, la Consulta Ciudadana IPS 2025 permitió recoger percepciones de más de 12 mil personas sobre el conocimiento y uso de los mecanismos de participación y de la red ChileAtiende. Todo ello se ve reforzado por el trabajo permanente del IPS en facilitar el acceso a información clara y oportuna, a través de sus plataformas digitales, promoviendo una gestión pública abierta, participativa y centrada en la ciudadanía.

II.C.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público.

NO APLICA.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

El Instituto de Previsión Social enfrenta como desafíos institucionales prioritarios ampliar la cobertura efectiva de sus servicios y prestaciones mediante el fortalecimiento de los canales de atención; reducir los tiempos de resolución de las solicitudes de beneficios previsionales en estricto cumplimiento de la normativa vigente; asegurar el pago oportuno de beneficios conforme a los calendarios establecidos; fortalecer la eficiencia y oportunidad en la recaudación de cotizaciones previsionales dentro de los plazos legales; y garantizar la correcta implementación de las nuevas prestaciones definidas por la Reforma de Pensiones. Estos desafíos se enmarcan en el rol del IPS como principal entidad de seguridad social y pagadora de prestaciones, bonos y beneficios que el Estado otorga a la ciudadanía, por ejemplo, lo que se avecina próximamente con el reembolso por medicamento y pañales, responsabilidad de e IPS sobre el seguro de invalidez y sobrevivencia como parte del seguro social previsional y por último lo que se proponga en el proyecto de Ley Sala cuna, esto exige una respuesta oportuna, confiable y de calidad. Para ello, el Instituto impulsa de manera permanente el fortalecimiento de sus procesos institucionales, organizacionales y tecnológicos, con el objetivo de responder adecuadamente a las crecientes demandas ciudadanas y resguardar una experiencia usuaria de calidad.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

NO APLICA.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

El principal desafío es transformar los mecanismos existentes en procesos con incidencia verificable sobre la gestión institucional. La participación debe integrar de manera permanente a personas mayores, pensionadas, organizaciones sociales, comunidades rurales, personas con discapacidad y grupos con brechas digitales, evitando que la representación se concentre únicamente en quienes cuentan con mejores condiciones de acceso.

La Cuenta Pública Participativa, los COSOC y las consultas ciudadanas deben articularse con la planificación, la evaluación de servicios y los planes de mejora. Para ello, el IPS debe registrar propuestas, responder institucionalmente, con lenguaje claro, formatos accesibles, utilizando canales presenciales y digitales.

II.III. D. Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

II.III. D.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos.

Durante el periodo 2025, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) consolidó su rol como el organismo administrador público del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744). Los logros más significativos en su gestión institucional abarcan los siguientes puntos:

- Cobertura del Sistema: Entre enero y julio de 2025, el ISL protegió un promedio de 1.440.417 trabajadores (20% del sistema nacional) y registró 909.961 entidades empleadoras adheridas, abarcando el 76% del total de los organismos administradores del país. A enero de 2026, la cartera propia se expandió a 965.016 cotizantes y un total de 1.499.253 trabajadores protegidos.
- Gestión de Contingencias: Se registraron 39.850 denuncias asociadas a la Ley N° 16.744. Éstas se desglosaron en 23.996 accidentes del trabajo, 7.344 accidentes de trayecto y 8.510 enfermedades profesionales. Respecto a estas últimas, las mujeres concentraron el 70% de los casos (5.987 denuncias).
- Optimización de Tiempos de Respuesta: La proporción de subsidios por incapacidad laboral otorgados en un plazo menor a 30 días experimentó un avance histórico, incrementándose drásticamente desde un 43,53% en el año 2022 a un 95,49% en el año 2025.
- Prestaciones de Recuperación e Inserción: Se otorgaron 82 reeducaciones laborales por un monto de 146 millones de pesos,

alcanzando el valor más alto del periodo 2022-2025. Estas reeducaciones incluyeron formación en oficios, carreras técnicas y profesionales, destacando el financiamiento de cinco postgrados.

- **Prestaciones Económicas:** Se concedieron 455 pensiones de invalidez y sobrevivencia por un total de 1.320 millones de pesos, además de 433 indemnizaciones por incapacidad que ascendieron a 2.059 millones de pesos.
- **Acciones Preventivas y de Vigilancia:** El ISL capacitó a 101.631 personas, ejecutó 3.839 asesorías preventivas y brindó 17.558 asistencias técnicas específicas. En materias de vigilancia ocupacional, realizó 8.441 acciones ambientales, 408 evaluaciones a trabajadores y 736 verificaciones de prescripciones por agentes diversos.
- **Salud Mental y Ley Karin:** Se implementaron 437 evaluaciones del Cuestionario CEAL-SM y 1.944 verificaciones de prescripciones de salud mental. Ante la entrada en vigencia de la Ley Karin, se realizaron 425 asesorías a microempresas, y el Programa de Intervención Temprana gestionó 1.621 casos de salud mental, de los cuales el 83,5% estuvo vinculado a situaciones de acoso laboral.
- **Modernización y Calidad:** La institución obtuvo la prestigiosa certificación internacional ISO 9001:2015 en sus procesos de gestión interna, desarrolló sistemas de alertas tempranas de riesgo y fortaleció el análisis técnico mediante la creación del Departamento de Estudios y Extensión, el cual publicó 14 estudios y 13 documentos de trabajo. El canal de atención remota resolvió más de 224 mil consultas digitales combinando la web institucional y los tótems de ChileAtiende.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

Los recursos financieros del periodo 2025 fueron ejecutados directamente en beneficio de los trabajadores protegidos, destacando los siguientes ítems de gasto previsional y de salud:

- **Licencias Médicas:** El ISL otorgó un total de 59.663 licencias médicas, con una inversión presupuestaria que ascendió a 29.163 millones de pesos.
- **Reeducación Laboral:** Se destinaron 146 millones de pesos para potenciar los programas de reinserción técnico-profesional de los trabajadores accidentados o enfermos.
- **Inversión en Pensiones e Indemnizaciones:** El pago de pensiones de invalidez y sobrevivencia demandó 1.320 millones de pesos, mientras que

el pago directo de indemnizaciones por incapacidad requirió 2.059 millones de pesos.

- Eficiencia Financiera (Reintegros): Se gestionaron de manera exitosa 136 casos de reintegros, lo que representa un aumento en la eficiencia fiscal del 12,4% en comparación con el año anterior.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo

En línea con la transparencia y el diálogo social con las comunidades, el ISL descentralizó y robusteció sus espacios de participación ciudadana durante el año 2025 a través de la ejecución de 19 diálogos participativos a nivel nacional, permitiendo levantar necesidades directamente de los usuarios, empleadores y trabajadores de las distintas regiones de Chile.

II.D.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público.

NO APLICA.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

El Plan de Acción del ISL para 2026 se centra en garantizar el bienestar de los trabajadores mediante un fuerte incremento en la cobertura económica y médica, respaldado por una modernización crítica en la gestión de datos, calidad y tecnologías de la información. Los desafíos clave se desglosan en tres ámbitos estratégicos:

a) Proyecciones en Prestaciones Económicas y Previsionales

Para asegurar el sustento de los trabajadores protegidos y sus familias, la institución se desafía a administrar eficientemente la siguiente demanda:

- Subsidios por Incapacidad: Gestionar un volumen proyectado de aproximadamente 61.559 licencias médicas, manteniendo un promedio estimado de 15,73 días por licencia.
- Administración de Pensiones: Administrar un stock proyectado de 7.895 pensionados y 153 pensiones asistenciales.
- Compensaciones por Incapacidad: Gestionar 394 indemnizaciones por incapacidad permanente.

b) Inversión Histórica en Prestaciones Médicas y Seguimiento Clínico

- Desembolso Financiero: Ejecutar un presupuesto total estimado de 80.211 millones de pesos para priorizar la atención directa en salud y

servicios críticos de apoyo (cuidados domiciliarios, traslados, externalizaciones, peritajes y reeducación laboral).

- Control y Trazabilidad: Estabilizar los sistemas *Portal Prestadores* y *Portal Peritaje*, junto con el desarrollo de un nuevo sistema de seguimiento clínico de pacientes que mejore la eficiencia del gasto médico.

c) Gobernanza de Datos, Calidad (ISO 9001:2015) y Transformación Tecnológica

Para robustecer la toma de decisiones, mitigar riesgos y asegurar la continuidad operativa del servicio, el ISL implementará:

- Gobernanza de Datos: Iniciar un modelo de gestión de datos enfocado en la calidad, seguridad y uso estratégico de la información institucional, formalizando un Administrador de Base de Datos (DBA).
- Descentralización de la Calidad: Ampliar el alcance de la certificación ISO 9001:2015 (en procesos de licencias médicas, subsidios y cotizaciones) hacia las Direcciones Regionales de Valparaíso, Biobío y La Araucanía, además de revisar la certificación global obtenida en 2025.
- Seguridad y Continuidad Tecnológica: Implementar la *Ficha EvalTIC* para evaluar el impacto de las inversiones en informática, formalizar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y establecer un Plan de Recuperación ante Desastres (DRP).

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

NO APLICA.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

Para avanzar en el fortalecimiento de la participación y el diálogo social, el ISL orientará sus esfuerzos hacia la consolidación de un modelo institucional inclusivo y cercano, abordando los siguientes desafíos:

- Modelo de Atención Centrado en las Personas: Consolidar una gestión de atención basada estrictamente en criterios de calidad, oportunidad, cercanía, omnicanalidad y lenguaje claro. Este enfoque se articulará con mecanismos de mejora continua bajo los estándares internacionales de la norma ISO 9001:2015, asegurando que las opiniones recopiladas en las instancias participativas impacten directamente en la calidad del servicio.

- **Difusión y Conocimiento del Seguro Social:** Fortalecer de manera sustantiva el conocimiento de las contingencias y derechos que cubre la Ley N° 16.744 por parte de trabajadores y empleadores. Para ello, se desplegarán estrategias integrales de orientación, difusión y acompañamiento, las cuales estarán alineadas y disponibles de forma coordinada a través de todos los canales de atención del Instituto.

II.III. E. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)

II.III. E.1. Principales Resultados

i. **Gestión institucional y cumplimiento de objetivos.**

En materia previsional, el Servicio aseguró la continuidad del pago de pensiones y beneficios asociados. En este contexto, se registró el pago de 883.293 pensiones normales a beneficiarios y beneficiarias adscritos/as, por un monto total de MM\$1.210.599. Asimismo, se otorgaron 2.772 primeras pensiones a beneficiarios y beneficiarias ingresados/as, por un monto total de MM\$11.006. Finalmente, en el marco del pago de asignaciones familiares, se efectuaron 305.583 pagos, por un monto de MM\$1.001.

En materia de salud, el Servicio fortaleció la cobertura y acceso a prestaciones mediante la ampliación de convenios y la ejecución de programas de salud para su población beneficiaria:

- **ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE SALUD:** Durante el año 2025, el Servicio mantuvo un total de 875 convenios médicos vigentes con prestadores privados de salud (extrasistema) a nivel nacional, lo que representó un incremento de 5,3% respecto de 2024. Gracias a esta red de convenios, se financiaron 7.309.664 prestaciones médicas, sobre todo en regiones fuera de la Región Metropolitana.
- **MEDICINA PREVENTIVA:** Enfocada en la población beneficiaria activa, durante el periodo 2025 se registró un total de 69.137 exámenes preventivos abiertos, de los cuales cerraron 68.156, reflejando un índice de cierre del 98,6%. Adicionalmente, 476 beneficiarios/as fueron acogidos/as en reposo preventivo, recibiendo acompañamiento especializado para enfrentar patologías como el cáncer, tuberculosis u otras enfermedades.
- **HOSPITAL DIPRECA:** Durante 2025, el principal prestador de salud institucional mejoró sus indicadores de actividad asistencial, incrementando el índice ocupacional de camas de 61,1% a 63,9% y

aumentando las consultas médicas desde 71.191 a 72.756 atenciones respecto del año anterior.

En materia asistencial, el Servicio entregó apoyo social, jurídico y financiero a la población beneficiaria solicitante:

- **ASISTENCIA SOCIAL:** 1.126 atenciones acumuladas (26,2% más que el periodo anterior), de las cuales 407 entraron por modalidad digital; y 719 se gestionaron de manera presencial, lo que incluye, además, visitas domiciliarias.
- **ASISTENCIA JURÍDICA:** 885 atenciones canalizadas a través de atención presencial, por correo electrónico y vía telefónica. A nivel general, esta asistencia aumentó en un 21% respecto del periodo anterior.
- **ASISTENCIA FINANCIERA:** 25.094 préstamos a beneficiarios/as de las distintas regiones del país (1,1% más que el periodo anterior), con una suma global de MM\$23.256 desembolsados para apoyar contingencias económicas de imponentes activos/as y pasivos/as. Es necesario precisar que, dentro del total, 24.898 corresponden a préstamos de auxilio (concentrado MM\$23.078), y el restante se distribuye en préstamos médicos por diferencia de arancel y préstamos asociados al artículo 45°.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

La gestión presupuestaria del período 2025–2026 estuvo orientada a financiar obligaciones institucionales, impulsar iniciativas de modernización, fortalecer la atención a la ciudadanía y mejorar la infraestructura del Servicio. En este marco, se promovieron proyectos destinados a optimizar la gestión interna, avanzar en el cumplimiento normativo y mejorar la oportunidad y calidad de los productos estratégicos dirigidos a la población beneficiaria.

En el año 2025, el Servicio contó con un presupuesto asignado de MM\$1.580.703, de los cuales ejecutó MM\$1.557.701, alcanzando un 98,5% de ejecución presupuestaria. El subtítulo con mayor incidencia en el presupuesto 2025 fue el Subtítulo 23 (Prestaciones de Seguridad Social), que concentró el 83,2% del total presupuestario. Este subtítulo contempló un monto total de MM\$1.321.545, de los cuales se ejecutaron MM\$1.315.652, equivalentes a un 99,5% de ejecución, lo que refleja la prioridad institucional otorgada al cumplimiento del mandato legal asociado al pago de beneficios.

Respecto del año 2026, el presupuesto global vigente asciende a MM\$1.654.631, cifra que representa una variación de +0,52% en comparación con 2025 y un avance de ejecución a la fecha del presente informe de 40,3%. Entre los subtítulos más relevantes, el Subtítulo 21 considera MM\$8.260, con una variación de -5,8% y una ejecución de 40,4%; el Subtítulo 22 registra MM\$4.267, con una variación de +2,5% y un avance de 27,8%. Por su parte, el Subtítulo 23 contempla recursos por MM\$1.406.754, con una variación de +5,7% respecto del año anterior y una ejecución de 40,6%. A su vez, el Subtítulo 24 asciende a MM\$105.127, con una variación de +3,6% y un avance de ejecución de 39,2%; el Subtítulo 29 considera MM\$831, con una variación de +5,0% y una ejecución de 43,6%; y, finalmente, el Subtítulo 32 alcanza MM\$126.278, con una variación de +3,8% y un avance de ejecución de 36,7%.

En conjunto, la ejecución presupuestaria del Servicio evidencia una gestión financiera estable y consistente, con un alto nivel de cumplimiento en 2025 y un avance de ejecución en 2026 acorde con el desarrollo del ejercicio presupuestario. En este escenario, destacan los recursos destinados a prestaciones de seguridad social, en coherencia con la misión institucional y el mandato legal que orienta el quehacer del Servicio.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

Durante el período informado, DIPRECA dio continuidad a la implementación de los mecanismos de participación ciudadana establecidos en el marco normativo vigente, promoviendo espacios de información, consulta, diálogo y retroalimentación con la ciudadanía y, en particular, con las personas beneficiarias del sistema previsional y de salud administrado por la Institución.

A continuación, se presentan los principales mecanismos de participación ciudadana implementados durante el período, destacando las acciones ejecutadas y su contribución al fortalecimiento de la relación entre DIPRECA y las personas usuarias.

- **CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL (COSOC):** Se realizaron 10 sesiones ordinarias y se efectuó la renovación parcial de sus integrantes, fortaleciendo su rol asesor en la gestión institucional.
- **CONSULTAS CIUDADANAS:** Se desarrolló una consulta virtual para recoger propuestas sobre la implementación de oficinas auxiliares, cuyos

resultados fueron publicados y considerados por las áreas correspondientes.

- CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA 2025: Se presentó la gestión anual del Servicio, incorporando espacios de participación para consultas y observaciones de la ciudadanía.
- ENTREGA DE INFORMACIÓN RELEVANTE: Se difundió información institucional a través de distintos canales, como portal web, correos electrónicos y redes sociales (YouTube e Instagram), facilitando el acceso a información de interés para las personas beneficiarias.

II.III. E.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público.

NO APLICA.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

Durante 2025, el Servicio dio continuidad al programa DIPRECA en Terreno, iniciativa orientada a acercar la atención a beneficiarios/as que residen en comunas y localidades alejadas de los principales centros urbanos. En este marco, se realizaron 654 atenciones en comunas de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Maule, La Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

Asimismo, se efectuaron operativos en Oficinas Auxiliares de la Región Metropolitana, destacando las comunas de San Bernardo, Buin y Maipú. Para 2026, se proyecta ampliar la cobertura territorial del programa a nuevas regiones y comunas, entre ellas Arica y Parinacota, Tarapacá, Ñuble, Biobío y Los Ríos (entre otras).

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

NO APLICA.

iv. Desafío para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

El principal desafío institucional consiste en formalizar, documentar y fortalecer los mecanismos de participación ciudadana vinculados a la gestión de DIPRECA, en concordancia con los principios establecidos en la Ley N° 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública. Para ello, resulta necesario avanzar en una planificación anual de instancias participativas, que permita ordenar, calendarizar y dar seguimiento a los espacios de consulta, diálogo, información y retroalimentación con las personas beneficiarias.

Asimismo, se requiere fortalecer la sistematización de las opiniones, consultas, necesidades y propuestas recibidas a través de los distintos canales de atención, de manera que dicha información sea incorporada como insumo para la mejora continua de los servicios institucionales. En este sentido, los resultados de los procesos participativos deberán vincularse progresivamente con planes de mejora, compromisos de gestión y acciones de difusión que permitan transparentar ante la ciudadanía las decisiones adoptadas y los avances alcanzados.

Considerando la alta dispersión territorial de la población beneficiaria, otro desafío relevante es consolidar un modelo de participación inclusivo, oportuno y representativo, que combine mecanismos presenciales y digitales. La experiencia acumulada en atenciones virtuales, junto con el despliegue de oficinas auxiliares regionales, constituye una base relevante para ampliar los espacios de interacción con beneficiarios activos, pasivos y sus cargas familiares, facilitando su acceso a información, orientación y canales efectivos de participación.

En consecuencia, el desafío para el año 2026 será avanzar hacia una participación ciudadana más estructurada, trazable y efectiva, mediante la consolidación de instancias de consulta, retroalimentación y rendición de cuentas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional y a la mejora de los servicios previsionales y de salud administrados por DIPRECA.

II.III. F. Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)

II.III. F.1. Principales Resultados

i. Gestión institucional y cumplimiento de objetivos

Durante 2025, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional continuó cumpliendo su misión de administrar el régimen previsional del personal en retiro de las Fuerzas Armadas y sus beneficiarios, gestionando al mes de diciembre de 2025 un total de 103.409 pensiones. El gasto acumulado anual en pensiones alcanzó los \$1,595 billones, correspondientes a 71.137 pensiones de retiro y 32.272 montepíos.

Asimismo, la institución otorgó diversas prestaciones previsionales y sociales, entre ellas 700 bonos de reconocimiento, 1.582 desahucios, 441 devoluciones de imposiciones, 142 préstamos habitacionales y 9.682 préstamos de auxilio, contribuyendo al bienestar económico de sus beneficiarios.

En materia de atención usuaria, CAPREDENA registró más de 1,6 millones de contactos durante el año, predominando los canales digitales, que concentraron el 73,1% de las atenciones. Los resultados de la Medición de Satisfacción Usuaria (MESU) reflejaron altos niveles de valoración institucional, alcanzando un 85% de satisfacción con la última experiencia de atención y un 87% de satisfacción general.

Destacó la consolidación del Modelo de Atención Personalizada, iniciativa orientada a acompañar a pensionados y beneficiarios mediante ejecutivos especializados, alcanzando una cobertura de 4.435 usuarios al cierre del año. Complementariamente, el Plan de Acercamiento Activo desarrolló dos campañas masivas de contacto: la primera alcanzó a 68.317 personas y la segunda a 47.853 beneficiarios, utilizando SMS, mailing y redes sociales. Complementariamente, se realizaron 41 charlas y se participó en 3 ferias informativas a nivel nacional, abarcando tanto a personal activo como en retiro.

En el ámbito de modernización institucional, se avanzó en la transformación digital mediante el fortalecimiento de la plataforma CAPREDENA en Línea y la actualización de su infraestructura tecnológica, mejorando la seguridad, estabilidad y accesibilidad de los trámites previsionales. Asimismo, se implementó el convenio con el Ministerio de

Desarrollo Social y Familia, habilitando el acceso al Registro Social de Hogares para fortalecer la focalización de ayudas y beneficios sociales.

La Red de Salud CAPREDENA, integrada por cuatro establecimientos acreditados, realizó más de 84 mil consultas médicas, cerca de 8 mil cirugías y más de 120 mil procedimientos clínicos, atendiendo a 77.858 pacientes. Adicionalmente, la institución reforzó su contribución al sistema público de salud mediante la resolución de listas de espera, beneficiando a más de 15 mil pacientes a nivel nacional, y desarrolló programas preventivos con enfoque de género y operativos de salud ocupacional en convenio con el Instituto de Seguridad Laboral.

Junto con ello, la institución fortaleció su estrategia de atención territorial mediante operativos médicos extramurales desplegados en distintas regiones del país, acercando prestaciones especializadas a beneficiarios que residen lejos de los centros asistenciales de la Red de Salud del país.

Asimismo, CAPREDENA continuó fortaleciendo su contribución al sistema público de salud mediante la resolución de listas de espera, beneficiando a 15.845 pacientes que aguardaban atención quirúrgica, procedimientos o consultas de especialidad. Gracias al despliegue de equipos profesionales en diversas regiones, se logró además resolver la lista de espera quirúrgica de 4.741 pacientes, reafirmando el rol de la institución como red complementaria al sistema público de salud y como un actor relevante en la descentralización de las prestaciones sanitarias.

ii. Ejecución presupuestaria del período.

Durante el año 2025, CAPREDENA ejecutó un presupuesto de M\$ 1.863.867.621, equivalente al 99,33% del presupuesto vigente.

La principal fuente de financiamiento correspondió al aporte fiscal, que representó el 85.5% de los ingresos institucionales, seguido por las imposiciones previsionales del personal activo de las Fuerzas Armadas, con un 11,6%.

Respecto del gasto, el 87% se destinó al financiamiento de prestaciones de seguridad social, incluyendo pensiones, montepíos, desahucios, bonos de reconocimiento e indemnizaciones. Las transferencias corrientes representaron un 10% del gasto total, financiando principalmente prestaciones de salud y aportes a fondos institucionales. El restante 3% correspondió a gastos operacionales, personal, bienes y servicios y programas de asistencia social.

iii. Implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el periodo.

CAPREDENA mantuvo plenamente operativos los mecanismos de participación ciudadana establecidos en su normativa institucional: acceso a la información pública relevante, consultas ciudadanas, Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) y Cuenta Pública Participativa.

Durante 2025 se desarrolló exitosamente el proceso de renovación del COSOC para el período 2025-2028, incorporando a diez organizaciones representativas de pensionados y personal en retiro de las Fuerzas Armadas. El Consejo participó activamente en materias vinculadas a calidad de servicio, experiencia usuaria y planificación estratégica institucional, fortaleciendo la incidencia de la sociedad civil en la gestión pública.

II.III. F.2. Desafíos

i. Avances en materia de seguridad y orden público

NO APLICA.

ii. Medidas orientadas al crecimiento económico y el bienestar de las personas.

Para el período 2026-2030, CAPREDENA continuará con el proceso de modernización institucional mediante la optimización de procesos críticos y la transformación digital, con foco en reducir los tiempos de tramitación y pago de pensiones, montepíos y beneficios sociales para funcionarios en retiro de las Fuerzas Armadas.

La institución busca consolidar un modelo de atención omnicanal y personalizada, ampliando la cobertura de ejecutivos especializados y fortaleciendo el Plan de Acercamiento Activo, especialmente respecto de quienes transitan desde la vida activa al retiro, promoviendo una atención más cercana, oportuna y transparente.

En el ámbito sanitario, el principal desafío será asegurar la sostenibilidad de la Red de Salud CAPREDENA, manteniendo altos estándares de calidad y seguridad asistencial. Del mismo modo, la institución seguirá colaborando con el sistema público de salud mediante la reducción de listas de espera, operativos territoriales y convenios de colaboración interinstitucional.

Finalmente, CAPREDENA busca profundizar en la focalización de beneficios sociales mediante el uso de herramientas de caracterización

socioeconómica y el fortalecimiento de los mecanismos de evaluación social para asegurar la asignación más eficiente y equitativa de los recursos disponibles hacia los grupos de mayor vulnerabilidad.

iii. Acciones de reconstrucción, especialmente en territorios afectados por emergencias.

NO APLICA.

iv. Desafíos para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana durante el período.

CAPREDENA continuará fortaleciendo la participación ciudadana como un componente estratégico de su gestión institucional. Para ello, buscará consolidar el rol del Consejo de la Sociedad Civil como instancia permanente de diálogo y colaboración, promoviendo una participación más incidente en los procesos de mejora continua y diseño de servicios.

Asimismo, se potenciarán los mecanismos digitales de comunicación y consulta ciudadana, ampliando los espacios de interacción con pensionados, montepíos, organizaciones de usuarios y personal en retiro de las Fuerzas Armadas. Lo anterior permite recoger de manera más sistemática las necesidades y expectativas de los beneficiarios, fortaleciendo la transparencia, la confianza pública y la calidad de las decisiones institucionales.

III. Observaciones del Consejo de la Sociedad Civil

El 9 de julio se realizó la sesión extraordinaria del Consejo de la Sociedad Civil vigente, que en este caso corresponde al consejo de la Subsecretaría del Trabajo para la revisión del *documento 1* de la Cuenta Pública Participativa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La instancia, fue acompañada con personas consejeras del COSOC saliente de la Subsecretaría de Previsión Social, quienes se encuentran en proceso de llamado a postulación.

III.I. Exposición Subsecretaría del Trabajo

Durante la presentación, el Subsecretario del Trabajo Sr. Gustavo Rosende Salazar expuso el rol institucional de la Subsecretaría del Trabajo, orientado al diseño, coordinación e implementación de políticas públicas laborales destinadas a promover el empleo formal, fortalecer relaciones laborales justas, asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y fomentar el diálogo social entre trabajadores, empleadores y el Estado.

Asimismo, se presentaron los principales objetivos estratégicos, enfocados en promover la ocupación formal, fortalecer la coordinación de servicios dirigidos a personas desempleadas, consolidar el diálogo social e impulsar la participación laboral femenina.

En materia de gestión institucional se dieron a conocer los principales resultados alcanzados durante el período, destacando los avances en programas de empleabilidad, subsidios a la contratación, fortalecimiento de la Bolsa Nacional de Empleo, desarrollo de los Observatorios Laborales, implementación de iniciativas de inteligencia laboral, fortalecimiento de la formación sindical, desarrollo de proyectos de prospección laboral, funcionamiento de las Mesas de Diálogo Social, implementación de la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, reajuste del ingreso mínimo, ejecución presupuestaria y acciones desarrolladas en participación ciudadana.

Posteriormente se expusieron los principales desafíos para el período 2026–2027, destacando la reactivación del empleo formal y de calidad, la implementación de nuevas leyes, el fortalecimiento de la formalización

laboral, el desarrollo de proyectos estratégicos como Empleo 360, Sala Cuna Universal, Contrato por Hora y la Taxonomía Nacional de Habilidades, además del perfeccionamiento de la implementación de la Ley Karin, las acciones de reconstrucción mediante subsidios de emergencia laboral y la modernización institucional.

III.I.A. Observaciones realizadas

Concluida la presentación del Subsecretario del Trabajo, se dio inicio al proceso de diálogo participativo, instancia en la que representantes de los Consejos de la Sociedad Civil de ambas Subsecretarías entregan sus observaciones, consultas o propuestas, disponiéndose un tiempo de tres minutos por organización.

Las principales intervenciones fueron las siguientes:

María José Monsalve representante de la Fundación Wazú, valoró los avances en materia de inclusión laboral, destacando que representan una oportunidad para personas que históricamente han tenido menos posibilidades de acceder al empleo formal. Asimismo, manifestó preocupación por la necesidad de fortalecer los procesos de fiscalización para asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa.

Ingrid Rojas representante de la Fundación Descúbreme, agradeció la presentación y consultó respecto de las propuestas relacionadas con la Ley N ° 21.690 sobre inclusión laboral. Asimismo, valoró el proyecto Empleo 360, señalando la importancia de incorporar adecuaciones y condiciones que permitan a las personas con discapacidad acceder y mantenerse en empleos sostenibles.

Patricia Ferrán representante de CALIDER, formuló consultas respecto de la implementación de la Ley Karin en pequeñas empresas, particularmente sobre las dificultades que enfrentan aquellas que no cuentan con estructuras suficientes para implementar los mecanismos exigidos por la normativa.

Andrea Gallardo Fundación UPPI- Red infancia, felicitó la presentación y manifestó inquietud respecto de la implementación de la futura Ley de Sala Cuna Universal y los mecanismos de

financiamiento propuestos. Asimismo, consultó sobre la situación de adolescentes entre 15 y 17 años que desean incorporarse al mundo laboral y planteó la necesidad de fortalecer programas de formación y capacitación para estudiantes de enseñanza media.

Patricia Nazer representante de la UNT, relevó la importancia de fortalecer los espacios de diálogo social y las escuelas sindicales, señalando que aún existen dificultades para lograr una participación activa de los empleadores. Propuso generar incentivos para las empresas que participen en estos espacios y fortalecer la participación de cooperativas y organizaciones vinculadas a los cuidados. Además, destacó la necesidad de desarrollar estrategias que favorezcan la empleabilidad de las personas mayores mediante mecanismos de adaptación laboral.

Alejandro Steilen representante de la UNT, agradeció la invitación y manifestó preocupación por la distancia existente entre las propuestas presentadas y su implementación efectiva. Señaló la importancia de mejorar la comunicación institucional, fortalecer la ejecución de los acuerdos y abordar especialmente las dificultades que enfrenta el sector rural. Asimismo, solicitó información respecto de la participación alcanzada en los procesos desarrollados desde el año 2025.

Orlando Sharp en representación de CONFEDECH, destacó la importancia de avanzar colaborativamente para concretar las iniciativas presentadas. Señaló que su organización mantiene alianzas con instituciones educacionales destinadas a la capacitación de trabajadores y manifestó la necesidad de ampliar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a los programas de capacitación del SENCE.

Ernesto Guzmán representante de CONATACoch, indicó que una de las principales dificultades identificadas corresponde a la falta de voluntad para avanzar en soluciones concretas para los trabajadores del transporte menor. Expuso la situación de aproximadamente 60 mil conductores de taxis colectivos, planteando la necesidad de revisar el destino de los recursos provenientes del impuesto específico a los combustibles y evaluar mecanismos que permitan fortalecer su protección previsional.

Andrea Palacios representante de ANEF, manifestó la urgencia de fortalecer la implementación de la Ley Karin, particularmente en materia de filtros para la admisibilidad de denuncias y en la revisión de la cobertura de enfermedades profesionales.

José Miguel Nahuelpan representante de MUCECH, señaló que una parte importante de la fuerza laboral del sector rural continúa desempeñándose en condiciones de informalidad. Destacó el impacto positivo que ha tenido el Programa ProEmpleo en zonas rurales, especialmente en mujeres, indicando que existe una oportunidad para que el Consejo de la Sociedad Civil contribuya al desarrollo de nuevas propuestas en esta materia.

Orlando Contreras representante de MUCECH, hizo referencia a las propuestas elaboradas por su organización respecto del Estatuto del Trabajador Agrícola y la necesidad de continuar avanzando en dicha discusión.

Abraham Armijo en representación de la UNT, destacó la necesidad de fortalecer la empleabilidad, promover una mayor participación regional en los diálogos sociales y avanzar en la formación de capital humano pertinente a las necesidades productivas del país, especialmente considerando las brechas existentes entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral.

Tatiana Rojas representante de MUMS, solicitó revisar el funcionamiento de la COMCAL, señalando que las mutualidades no debieran cumplir simultáneamente funciones de evaluación y resolución de los casos.

David Sing representante de CONAPYME y presidente del Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del Trabajo, manifestó su respaldo al proyecto Empleo 360, valorando la orientación estratégica de la iniciativa y su potencial para fortalecer la empleabilidad.

III.I. B. Devolución de parte de la autoridad

El Subsecretario agradeció las intervenciones realizadas por las organizaciones participantes y abordó las principales consultas planteadas.

En materia de inclusión laboral, señaló que el Estado debe fortalecer los procesos de fiscalización y anunció el desarrollo de nuevas acciones de difusión y capacitación destinadas a promover un cambio cultural en esta materia.

Respecto de la Ley Karin, indicó que el principal énfasis estará puesto en la prevención, la formación y la entrega de información para facilitar su adecuada implementación.

En relación con la Sala Cuna Universal, informó que el proyecto considera gratuidad para las familias y una implementación gradual durante cuatro años, incorporando progresivamente a trabajadoras dependientes, independientes, de casa particular y mujeres que se encuentren estudiando o buscando empleo.

Sobre el trabajo adolescente, destacó el fortalecimiento del modelo de formación dual como mecanismo para favorecer una inserción laboral protegida.

Finalmente, valoró las propuestas orientadas a fortalecer los espacios de diálogo social, la participación de cooperativas en políticas de cuidados y el desarrollo de iniciativas dirigidas al sector rural, comprometiendo su consideración en el trabajo futuro de la Subsecretaría.

III.II. Exposición Subsecretaría de Previsión Social

La Subsecretaria de Previsión Social Sra. María Elisa Cabezón Otero, inicia la presentación acerca de los principales contenidos de la Cuenta Pública Participativa correspondiente a la gestión institucional del periodo.

Durante la exposición se presentó el rol y misión de la Subsecretaría, de los servicios vinculados a su gestión y los principales objetivos estratégicos institucionales para el año 2026, destacando los avances alcanzados en materia de implementación de la Reforma de Pensiones, fortalecimiento de la Seguridad Social, Educación Previsional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Participación Ciudadana y ejecución presupuestaria.

Entre los principales hitos se destacó la implementación de la Ley N°21.735 de Reforma de Pensiones y la puesta en marcha de nuevos beneficios previsionales; el fortalecimiento de la difusión de la Pensión Garantizada Universal (PGU); la implementación de beneficios asociados al Seguro Social Previsional, tales como el Beneficio por años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativas de Vida; la instalación de una mesa sectorial permanente de seguimiento de la reforma y la participación en instancias técnicas lideradas por la Superintendencia de Pensiones para apoyar su implementación operativa.

En materia de Educación Previsional se presentaron los resultados obtenidos mediante el Fondo para la Educación Previsional (FEP), destacando la ejecución de los concursos XX y XXI, la adjudicación de proyectos de formación y difusión, el desarrollo de cursos y actividades comunicacionales, y la inversión destinada a fortalecer el conocimiento previsional de la ciudadanía.

Respecto de Seguridad y Salud en el Trabajo, se informaron los avances en la implementación del Decreto Supremo N° 44, mediante acciones coordinadas con la Superintendencia de Seguridad Social, el Ministerio de Salud, el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, incluyendo la elaboración de guías técnicas, instrumentos de fiscalización y el fortalecimiento de estándares preventivos.

Asimismo, se informó que la ejecución presupuestaria institucional alcanzó un 98% del presupuesto vigente durante el año 2025, destacando la inversión en personal, funcionamiento institucional, transferencias asociadas al Fondo para la Educación Previsional, difusión de la Reforma de Pensiones y el desarrollo del proyecto de interoperabilidad denominado Ficha Única de Información Laboral y Previsional.

En relación con la participación ciudadana, se informa la realización de sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo de la Sociedad Civil, el desarrollo de la Cuenta Pública Participativa en la Región de Valparaíso, encuentros sectoriales, actividades territoriales y la publicación de informes asociados a los mecanismos de participación establecidos en la Ley N° 20.500.

Posteriormente se presentaron los principales desafíos institucionales para el período 2026–2027, destacando la consolidación de la implementación de la Reforma de Pensiones; la entrada en vigencia del Sistema Único de Cobranza; el desarrollo de los Fondos Generacionales y del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP); el incremento gradual de la cotización del empleador; el aumento progresivo de la PGU; el fortalecimiento de la educación previsional; la continuidad de la Encuesta de Protección Social; el desarrollo de acciones en seguridad y salud en el trabajo; la consolidación de la interoperabilidad institucional; el fortalecimiento del Consejo de la Sociedad Civil y la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas del sector.

Asimismo, se informaron iniciativas actualmente en desarrollo, entre ellas las indicaciones legislativas destinadas a disminuir el uso indebido de licencias médicas, el trabajo conjunto con la organización Oncomamás para ampliar la cobertura de la Ley SANNA y la próxima publicación de la Guía Técnica para la capacitación de personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

III.II.A. Observaciones realizadas

Finalizada la presentación se dio inicio al plenario, instancia en la que representantes de las organizaciones de la Subsecretaría del Trabajo y de Previsión Social formularon observaciones, consultas y propuestas.

María José Monsalve representante de la Fundación Wazú, valoró los avances asociados a la implementación del Decreto Supremo N° 44 y solicitó revisar la situación de los montos de las pensiones de invalidez, considerando las dificultades que enfrentan sus beneficiarios.

Patricia Ferrán representante de CALIDER, manifestó que muchas políticas públicas continúan diseñándose desde una realidad urbana, señalando que los sectores rurales presentan condiciones muy distintas y, en algunos casos, carecen incluso de servicios básicos, situación que debiera ser considerada en la implementación de las políticas públicas.

Andrea Gallardo representante de fundación UPPI-RED INFANCIA, destacó que uno de los principales desafíos institucionales consiste en fortalecer la educación en seguridad social, señalando que aún existe un importante desconocimiento por parte de la ciudadanía respecto de sus derechos previsionales. Asimismo, planteó la necesidad de revisar la suficiencia de las pensiones destinadas a personas con discapacidad.

Patricia Nazer en representación de la UNT, valoró la concreción de la Reforma Previsional y el compromiso de continuar avanzando en su implementación. Destacó la importancia de fortalecer las acciones de educación previsional y propuso asignar tareas concretas al Consejo de la Sociedad Civil para colaborar en la difusión de la reforma. Además, sugirió continuar desarrollando iniciativas relacionadas con el Sistema Nacional de Cuidados.

Ramón López representante de CUPEMCHI, consultó sobre los eventuales efectos presupuestarios asociados a propuestas planteadas durante el debate presidencial, particularmente respecto del denominado "Plan Generación Dorada", así como sobre el estado de avance de la Ley de Envejecimiento y la dictación de su respectivo reglamento.

Orlando Sharp representante de CONFEDECH, destacó la importancia del trabajo colaborativo entre las instituciones públicas y las organizaciones sociales, valorando el compromiso demostrado por los equipos técnicos durante el proceso de implementación de las políticas previsionales.

Abraham Armijo en representación de la UNT, manifestó la disposición permanente de su organización para participar en mesas técnicas y espacios de trabajo relacionados con enfermedades profesionales y otras materias previsionales, solicitando que las organizaciones de la sociedad civil continúen siendo consideradas en dichos procesos.

Mariana Pizarro, representante de la Fundación para el Progreso y Liderazgo de la Mujer, manifestó su preocupación respecto de la situación laboral de las mujeres mayores, señalando que muchas de ellas no cuentan con posibilidades reales de elegir o acceder a empleos formales, pese a los incentivos orientados a prolongar la vida laboral.

José Miguel Nahuelpan representante de MUCECH, reiteró la necesidad de fortalecer los mecanismos de difusión de la información previsional en sectores rurales, considerando las dificultades de acceso a internet y tecnologías digitales existentes en esos territorios.

Andrea Palacios representante de ANEF, planteó la importancia de entregar información clara al funcionariado público respecto de las modificaciones relacionadas con licencias médicas y solicitó revisar aspectos vinculados a la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE).

Ernesto Guzmán representante de CONATACUCH, solicitó considerar la realidad previsional de quienes trabajan de manera independiente en el transporte público menor, destacando la necesidad de generar mecanismos que incentiven la cotización previsional de este importante grupo de trabajadores.

David Sing representante de CONAPYME y presidente del COSOC de la Subsecretaría del Trabajo, expresó su respaldo a la implementación de la Reforma de Pensiones y consultó por el estado de avance del Fondo para la Educación Previsional correspondiente al año 2026.

III.II.B. Devolución de parte de la autoridad

La Subsecretaria agradeció las observaciones formuladas por las organizaciones participantes y respondió las principales consultas planteadas durante el plenario.

Respecto del Decreto Supremo N ° 44, informó que su implementación incorpora un enfoque que amplía la protección en materia de salud mental dentro de la prevención de riesgos laborales.

En relación con las pensiones de invalidez, señaló que las observaciones planteadas serán consideradas dentro de los procesos de evaluación y análisis de las políticas públicas vinculadas a esta materia.

Sobre Educación Previsional y Seguridad Social, destacó que uno de los principales desafíos institucionales consiste en fortalecer la difusión de la Reforma de Pensiones mediante actividades presenciales en regiones, el trabajo con radios locales y otras estrategias que permitan acercar la información a la ciudadanía, especialmente en territorios rurales y zonas alejadas.

Asimismo, indicó que continúa siendo prioritario avanzar en mecanismos que permitan acercar las políticas públicas de seguridad social a sectores con mayores dificultades de acceso, así como fortalecer el conocimiento sobre ahorro previsional voluntario y los distintos beneficios del sistema.

En relación con el Plan Integral de Envejecimiento, señaló que corresponde a una iniciativa liderada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, precisando que el compromiso del Ejecutivo es mantener los recursos destinados a dicha política.

Finalmente, hizo referencia al trabajo pendiente respecto de la COMCAL y destacó la importancia de continuar abordando las brechas que afectan las trayectorias laborales de las mujeres, particularmente durante las etapas finales de su vida activa.