

INFORME ANUAL 2025

Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones



COMISIÓN
de USUARIOS
SISTEMA DE PENSIONES



Publicado en 2026

**INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL
SISTEMA DE PENSIONES 2025**

Subsecretaría de Previsión Social
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Huérfanos 1273, Santiago, Región Metropolitana
Fotografías: Dirección de Estudios Previsionales de la
Subsecretaría de Previsión Social

Contenidos

1.	LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES	6
2.	INTEGRANTES	8
3.	INTRODUCCIÓN.....	10
4.	SISTEMA DE PENSIONES CHILENO	11
4.1.	PILAR NO CONTRIBUTIVO (SOLIDARIO)	13
4.1.1.	<i>Beneficios de vejez</i>	17
4.1.2.	<i>Beneficios de invalidez</i>	18
4.2.	PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO.....	19
4.2.1.	<i>Sistema de capitalización individual</i>	19
4.2.1.1.	Personas afiliadas y cotizantes	19
4.2.1.2.	Pensiones pagadas	20
4.2.1.3.	Otros beneficios	27
4.2.2.	<i>Seguro Social</i>	28
4.2.2.1.	Cotizaciones y montos de cotizaciones	28
4.2.3.	<i>Sistema de reparto</i>	29
4.2.3.1.	Personas cotizantes.....	29
4.2.3.2.	Pensiones pagadas	29
4.3.	PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO	32
5.	TRABAJO DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN 2025	33
5.1.	TRABAJO EN SESIONES	34
5.2.	PRESENTACIONES	36
5.3.	PRESENCIA EN REGIONES DE LA COMISIÓN.....	49
6.	TEMA 1. IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA DE PENSIONES POR EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL	54
7.	TEMA 2. REFORMA DE PENSIONES: IMPLEMENTACIÓN Y DESAFÍOS	66
8.	TEMA 3. NECESIDAD DE INFORMACIÓN PREVISIONAL DE LOS TRABAJADORES	76
9.	TEMA 4. PERCEPCIÓN DE LOS PENSIONADOS SOBRE LA REFORMA DE PENSIONES, LEY 21.735	79
10.	ESTUDIO 2025. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA USUARIA AL PENSIONARSE POR VEJEZ	81
11.	DESAFÍOS PARA 2026	86
12.	BIBLIOGRAFÍA	88
13.	GLOSARIO	90

Recuadros, tablas y figuras

Recuadro

Recuadro 1. Reforma al Sistema de Pensiones chileno, Ley 21.735.....	12
Recuadro 2. Requisitos para acceder a la PGU.....	14
Recuadro 1. Requisitos para acceder a la PBSI.....	15
Recuadro 2. Requisitos para acceder al APSI.....	15

Tablas

Tabla 1. Personas beneficiarias del pilar solidario de pensiones por tipo de beneficio y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025).....	16
Tabla 2. Personas beneficiarias de los beneficios de vejez del pilar solidario de pensiones, por región y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025).....	17
Tabla 3. Beneficiarios de los beneficios de invalidez del pilar solidario de pensiones, por región y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025).....	18
Tabla 4. Número de pensiones pagadas y monto promedio pagado en pesos por tipo y modalidad de pensión (diciembre 2025).....	23
Tabla 5. Número de pensiones de vejez pagadas, por región y sexo (diciembre 2025).....	23
Tabla 6. Número de pensiones de invalidez pagadas, por región y sexo (diciembre 2025).....	24
Tabla 7. Número de pensiones de sobrevivencia pagadas, por región y sexo (diciembre 2025).....	25
Tabla 8. Número, monto promedio y mediano de rentas temporales pagadas por enfermedad terminal (diciembre 2025).....	26
Tabla 9. Número de cotizantes dependientes en el Seguro Social Previsional con cotizaciones acreditadas en el mismo mes o siguiente al mes de devengamiento de la remuneración y en meses posteriores (agosto-diciembre 2025).....	28
Tabla 10. Monto total de cotizaciones acreditadas de trabajadores dependientes en el Seguro Social Previsional (en MM), según mes de devengamiento, sexo y periodo de acreditación (agosto-diciembre 2025).....	28

Tabla 11. Número de personas cotizantes del sistema de reparto, por tipo y sexo (noviembre 2024-noviembre 2025).....	29
Tabla 12. Pensiones pagadas y monto promedio pagado por el sistema de reparto, por tipo de pensión y sexo (diciembre 2025).....	30
Tabla 13. Pensiones pagadas y monto promedio pagado por el sistema de reparto, por región y sexo (diciembre 2025).....	31
Tabla 14. Sesiones de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones efectuadas (2025).....	35
Tabla 15. Resumen de presentaciones de instituciones (2025).....	36
Tabla 16. Montos recaudados por el Seguro Social Previsional, según mes, empleadores y trabajadores.....	57
Tabla 17. Tipo de reclamo por Beneficio y Entidad.....	64

Figuras

Figura 3. Principales dimensiones del sistema de pensiones chileno (2025).....	13
Figura 2. Datos principales sobre personas afiliadas y cotizantes del sistema de capitalización individual (diciembre 2025).....	19
Figura 3. Tipos de pensión del sistema de capitalización individual.....	21
Figura 4. Resumen de datos nuevos pensionados (enero - diciembre 2025).....	26
Figura 5. Resumen de otros beneficios pagados (enero - diciembre 2025).....	27
Figura 6. Resumen de APV (septiembre 2025).....	32
Figura 7. Resumen del trabajo de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (2025).....	33
Figura 8. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Proyecto de ley de Reforma de Pensiones (19-02-2025).....	38
Figura 94. Superintendencia de Pensiones. Tema: Reforma al Sistema chileno de Pensiones (03-04-2025).....	39
Figura 50. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Aspectos generales e implementación de la Reforma de Pensiones (11-06-2025).....	40
Figura 11. Asociación Gremial de Asesores Previsionales. Tema: Comparativa entre Agentes de Ventas y Asesores Previsionales (25-06-2025).....	41
Figura 62. Asociación de AFP. Tema: Alcances de la Reforma de Pensiones y el camino de su implementación (23-07-2025).....	42



Figura 73. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Principales hitos de la implementación de la Reforma, y reorganización institucional. (13-08-2025).....	43
Figura 84. Instituto de Previsión Social. Tema: Implementación de la Reforma de Pensiones (27-08-2025).....	44
Figura 95. Central Unitaria de Trabajadores y Asociación de Pensionados del Sistema Privado de Pensiones. Tema: Necesidad de información previsional de los trabajadores y percepción sobre la Reforma de Pensiones (24-09-2025).....	45
Figura 106. Fondo Autónomo de Protección Previsional. Tema: Presentación del Consejo Directivo y Equipo Ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional (08-10-2025).....	47
Figura 17. Asesores Previsionales. Tema: Remate electrónico de pensión (26-11-2025).....	48
Figura 18. Focus Group en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota.....	50
Figura 19. Focus Group en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo.....	50
Figura 20. Focus Group en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.....	51
Figura 21. Focus Group en la ciudad de Puerto Montt, Región de Los Lagos.....	51
Figura 22. Focus Group en la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica chilena.....	52
Figura 23. Taller en la comuna de Pudahuel, Región Metropolitana.....	52
Figura 24. Taller en la comuna de Providencia, Región Metropolitana.....	53
Figura 25. Aumento de Tasa de Cotización.....	69
Figura 26. Nuevo seguro Social: Fuentes y Usos.....	70
Figura 27. Diagrama resumen de principales resultados de estudio (2025).....	69
Figura 28. Focus Group en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota.....	83
Figura 29. Focus Group en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo.....	83
Figura 30. Focus Group en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.....	84
Figura 31. Focus Group en la ciudad de Puerto Montt, Región de Los Lagos.....	84
Figura 32. Focus Group en la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica chilena.....	85
Figura 33. Taller en la comuna de Pudahuel, Región Metropolitana.....	85

1. La Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones

Nuestra realidad se presenta de manera compleja, donde las problemáticas se visualizan y aprecian de diversas maneras, así como el dinamismo de los mismos nos hace reflexionar y dialogar sobre nuestros tiempos, más en la temática de los sistemas previsionales. Son tantas las situaciones que nos enfrentan de manera repentina a una realidad desafiante: la pandemia, el cambio climático, los cambios demográficos, el mercado laboral, las olas migratorias, las nuevas tecnologías, la crisis económica, el crimen organizado, el envejecimiento de la población, las amenazas de guerra, la escasez híbrida y de alimentos, son situaciones de magnitudes importantes, así como de urgencias necesarias de atender. Esto significa y nos entrega un mensaje, las soluciones no son simples y requieren maduración para establecer mecanismos para enfrentar esas complejidades.

En este contexto el andamiaje institucional del estado y las políticas públicas debe no tan sólo ser eficaz, sino además legítima, auto explicativas y diversas, donde las organizaciones se adaptan y establecen diferentes instancias de decisión, participación e incidencia. En ese esfuerzo nos identificamos, desarrollamos y trabajamos como **Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones** (en adelante Comisión).

La **Comisión**, es una instancia formal de participación social creada por la ley 20.255 sobre Reforma Previsional del año 2008. La forma de desarrollar su trabajo es mediante reuniones periódicas, a las cuales invita autoridades, organizaciones de empleadores, trabajadores, pensionados y especialistas, con el objeto de recoger las evaluaciones que tengan respecto del sistema de pensiones, de las cuales surgen propuestas y observaciones, que entrega al Subsecretario y otras autoridades de seguridad social y las incluye en su Informe anual.

Nuestra **Comisión** está integrada por representantes de diferentes sectores y roles de nuestra sociedad, que buscan mediante el diálogo establecer las posiciones y consideraciones del sistema de pensiones de nuestro país, con perspectiva del y las ciudadanas y centrado en la mejora del sistema. Nuestra instancia de participación se integra por los siguientes sectores: un o una representante de los trabajadores, propuesto por la organización de mayor representatividad en el país que para este caso es la Central Unitaria de Trabajadores CUT, un representante de los pensionados, propuesto por la organización de pensionados de mayor representatividad en el país, un representante de las instituciones públicas del sistema de pensiones designado mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, un o una representante de las instituciones privadas del sistema de pensiones propuesto por las Administradoras de Fondos de Pensiones y finalmente, un o una académica de una universidad del Estado o reconocida por éste, quien presidirá esta instancia cuya designación le corresponde Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda. Es importante mencionar que,



salvo el o la académica, todas las demás organizaciones representadas establecen un o una suplente quien participa en las actividades, reuniones e instancias.

Nuestra **Comisión** busca lograr la participación de actores vinculados al sistema previsional con representación institucional privada y pública, así como de los beneficiarios y actores del sistema y vinculando al mundo académico, en definitiva, nuestra composición posee una coherencia contemporánea necesaria y eficaz. En esta perspectiva, buscamos ser una instancia de participación e incidencia en el ámbito previsional, que mediante la comunicación e información que se entrega a la Subsecretaría de Previsión Social y a otros organismos públicos del sector, sobre las evaluaciones, percepciones, conclusiones o visiones que sus representados tengan sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y proponer las estrategias de educación y difusión de dicho sistema.

RAFAEL PIZARRO RODRÍGUEZ

Presidente de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones

2. Integrantes

Miembros titulares



Rafael Pizarro Rodríguez
Académico, presidente de la Comisión



Lenia Pizarro Sierra
Representante de las instituciones públicas del Sistema de Pensiones
Instituto de Previsión Social (IPS)



José Manuel Díaz Zavala
Representante de los trabajadores y trabajadoras
Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)



Constanza Bollmann Schele
Representante de las instituciones privadas del Sistema de Pensiones
Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP)



Cristina Tapia Poblete
Representante de los pensionados y pensionadas
Asociación Gremial Nacional de Pensionados del Sistema Privado de
Pensiones de Chile (Anacpen)

Miembros suplentes



Viviana Ituarte Valderrama

Representante de las instituciones públicas del Sistema de Pensiones
Instituto de Previsión Social (IPS)



María Amalia del Pilar Pereira Campos

Representante de los trabajadores y trabajadoras
Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)



Roberto Fuentes Silva

Representante de las instituciones privadas del Sistema de Pensiones
Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP)



Silvia Aguilar Torres

Representante de los pensionados y pensionadas
Asociación Gremial Nacional de Pensionados del Sistema Privado de
Pensiones de Chile (Anacpen)

Secretaria Técnica de la Comisión



Francesca Simonetti Macaya

Socióloga, profesional de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales,
Dirección de Estudios Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social

3. Introducción

El presente **Informe Anual de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones** representa una instancia de rendición de cuentas a la ciudadanía sobre su trabajo durante el año 2025, en cuanto a sus reflexiones sobre el funcionamiento del sistema y sus propuestas de mejora.

El **Informe** comienza con una descripción del sistema de pensiones chileno, en la que se destacan sus principales dimensiones al cierre de 2025, que evidencian el alcance del sistema. Continúa con un apartado que presenta el trabajo de la **Comisión de Usuarios** durante 2025, que da a conocer las materias abordadas en sus 29 sesiones, las que incluyeron presentaciones de instituciones, organizaciones y personalidades asociadas al universo de las pensiones en Chile, las que tuvieron lugar a lo largo del año, y se destaca su presencia en regiones a través de la realización de focus group en ellas.

En los apartados siguientes se abordan las temáticas desarrolladas durante el año por la **Comisión de Usuarios**, profundizando en el trabajo realizado por el Instituto de Previsión Social (IPS) y la Asociación de AFP durante el primer año de implementación de la Reforma de Pensiones Ley N° 21.735. En complemento se da a conocer la demanda de información previsional por parte de los trabajadores desarrollada por la CUT, y la percepción de los pensionados respecto de la mencionada Reforma, expresada por la Asociación Gremial de Pensionados del Sistema Privado de Pensiones de Chile (Anacpen).

En un siguiente apartado, se aborda el estudio realizado en 2025: *Evaluación de la experiencia usuaria al pensionarse por vejez*, motivado por el interés de esta **Comisión** en estar presente en las regiones, recogiendo las impresiones y preocupaciones de las personas pensionadas durante el proceso de pensionarse a lo largo del país. En este apartado se presentan sus principales alcances y resultados, junto con fotografías que permiten observar la diversidad de la convocatoria y el trabajo grupal realizado.

Todo el trabajo y los énfasis que ha puesto la actual **Comisión** tienen el objetivo claro de aportar en mejoras al sistema de pensiones en beneficio de sus usuarios. En este sentido, es que la recientemente aprobada Reforma de Pensiones se presenta como un desafío a la Comisión en términos de observar de cerca su implementación, y estar atentos a los aspectos destacables y cuestionables que surjan de las modificaciones que plantea.

4. Sistema de pensiones chileno

El sistema de pensiones chileno se estructura en tres pilares fundamentales: el pilar no contributivo (o solidario), el pilar contributivo obligatorio y el pilar contributivo voluntario.

El **pilar no contributivo (solidario)** está conformado por un conjunto de beneficios financiados con recursos fiscales, orientados a otorgar apoyo económico a personas que no cuentan con los medios suficientes para financiar una pensión adecuada. Este pilar está dirigido a personas de 65 años o más (beneficios por vejez) y a aquellas entre 18 y 64 años que han sido declaradas con invalidez (beneficios por invalidez), independientemente de su afiliación a un sistema previsional. Su objetivo es otorgar o complementar una pensión hasta alcanzar un nivel mínimo considerado suficiente.

El **pilar contributivo obligatorio**¹ se basa, principalmente, en el sistema de capitalización individual, actualmente vigente y accesible tanto para personas que desempeñan una actividad remunerada como para aquellas que optan por cotizar voluntariamente. Este sistema es administrado por las AFP, las cuales gestionan los recursos que los afiliados aportan en sus cuentas individuales. Dichos fondos son invertidos en diversos instrumentos financieros a través de multifondos. Al alcanzar la edad legal de jubilación, ser declarado inválido u otros establecidos por la ley, el afiliado puede acceder a una pensión determinada en función del monto acumulado. Asimismo, este sistema contempla la posibilidad de financiar la cuota mortuoria, entregar pensiones de sobrevivencia a beneficiarios y heredar el saldo restante en la cuenta individual del afiliado.

Con la incorporación de la Reforma de Pensiones en marzo de 2025, Ley N° 21.735 que Crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, se incorpora la cotización del empleador al esquema de la contribución. Así, el pilar contributivo obligatorio pasa a estar compuesto por la cotización del trabajador que va a su cuenta individual, la que es complementada por el empleador, quien a su vez otro porcentaje lo destina además al Seguro Social (ver recuadro 1).

De manera paralela al descrito sistema de contribución obligatoria, para los afiliados pertenecientes a las antiguas cajas de previsión, continúa operando el sistema de reparto,

¹ Adicionalmente, las Fuerzas Armadas y de Orden tienen su propio sistema de previsión, administrado por Capredena y Dipreca, los cuales no se abordarán en este Informe.

actualmente es administrado por el IPS, conforme a las disposiciones legales que regulan cada una de las cajas. Este régimen no permite la incorporación de nuevos cotizantes.

Por último, el **pilar contributivo voluntario** constituye un mecanismo complementario de ahorro previsional, orientado a incrementar el monto de la pensión futura. El mecanismo Ahorro Previsional Voluntario (APV), contempla dos modalidades de beneficios tributarios (A y B), y puede ser contratado a través de diversas entidades autorizadas, tales como AFP, compañías de seguros, bancos, administradoras de fondos mutuos, fondos para la vivienda y corredores de bolsa.

Recuadro 1. Reforma al Sistema de Pensiones chileno, Ley 21.735

En marzo de 2025, se publicó la Ley N°21.735 de Reforma de Pensiones, la que Crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal (PGU) y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica. A diferencia de la Reforma de 2008, esta no solo involucra el Pilar no contributivo (Pilar Solidario de Pensiones), sino que además comprende modificaciones al Pilar contributivo (sistema de capitalización individual) y crea un sistema mixto, estableciendo dentro del pilar contributivo el denominado Seguro Social.

El Seguro Social, con cargo al empleador, es un instrumento creado con la finalidad de financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo, complementos por brechas de género, y promoviendo la solidaridad intergeneracional. Estas prestaciones corresponden al Beneficio por Años Cotizados, la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida, y a las derivadas del Seguro de Invalidez y Supervivencia.

Adicionalmente, la Reforma introduce cambios importantes a la industria previsional, a la institucionalidad y regulación relativa a gestión de fondos y pago de beneficios, y al Pilar No Contributivo.

La Reforma considera su implementación de forma gradual, destacándose los siguientes hitos en el año 2025:

- ✓ Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales
- ✓ Inicio de recaudación de cotización de cargo del empleador (1%)
- ✓ El aumento del monto de la PGU a \$ 250.000 para personas de 82 años o más, y se incorpora a los beneficiarios las leyes de reparación.

Nota: para más información sobre la materia, revisar la Nota Técnica N° 15, Reforma de Pensiones, Ley N° 21.735. Subsecretaría de Previsión Social.

Figura 11. Principales dimensiones del sistema de pensiones chileno (2025)



Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social, con datos de la Superintendencia de Pensiones (SP), e IPS.

Nota. Cifras de Pilar Solidario y Pilar Obligatorio de capitalización individual a diciembre 2025, sistema de reparto a noviembre y diciembre de 2025, y del Pilar Voluntario a septiembre 2025.

4.1. Pilar no contributivo (solidario)

El pilar solidario de pensiones fue creado en 2008, mediante la implementación de los beneficios de vejez: la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) y el Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV), cuya asignación dependía de si la persona solicitante estaba afiliada o no a un sistema previsional. Asimismo, se establecieron los beneficios de invalidez: la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) y el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), aplicables bajo los mismos criterios de afiliación.

En 2022 se introdujo la PGU, la cual reemplazó a los beneficios de vejez del pilar solidario, ampliando su cobertura al 90 % de la población perteneciente a los hogares de menores ingresos. No obstante, en aquellos casos en que el valor del APSV superaba el monto de la PGU, se permitió que la persona beneficiaria mantuviera el beneficio de mayor cuantía.

Los requisitos para acceder a los beneficios actualmente vigentes en el marco del pilar solidario de pensiones son los siguientes:

Recuadro 2. Requisitos para acceder a la PGU

- Tener 65 años de edad cumplidos para acceder al beneficio (la solicitud se puede ingresar a partir de los 64 años y 9 meses de edad).
- No pertenecer al 10 % más rico de la población, según lo que se acredita mediante el Puntaje de Focalización Previsional.
- Acreditar residencia en territorio chileno, por un período no inferior a 20 años, continuos o discontinuos, contados desde que la persona haya cumplido los 20 años de edad. Adicionalmente, debe haber residido en Chile al menos 4 de los últimos 5 años previos a la solicitud del beneficio.
- Contar con una pensión base igual o inferior a \$ 1.252.602 mensuales, la cual se calcula considerando la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE) estimada por la AFP, las pensiones del antiguo sistema previsional, las pensiones de sobrevivencia, y de accidentes del trabajo.

Cabe destacar que no es requisito estar pensionado para acceder a la PGU, pudiendo postular tanto personas activas como aquellas que ya hayan iniciado su proceso de jubilación.

Fuente. Elaboración de la Subsecretaría de Previsión Social, con información de ChileAtiende.

Nota 1. Valor de \$ 1.252.602 corresponde a pensión superior vigente desde febrero de 2026, este valor se actualiza en febrero de cada año por la SP.

Nota 2. Si una persona se encuentra pensionada por montepío de la Caja de Previsión de Defensa Nacional (Capredena) o la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca), a partir de septiembre de 2027 podrá solicitar un monto que complete su pensión para alcanzar el valor de la PGU, siempre que no reciba una pensión extra.

Recuadro 12. Requisitos para acceder a la PBSI

- Tener entre 18 y 64 años de edad.
- No tener derecho a pensión en ningún régimen previsional.
- Integrar un grupo familiar perteneciente al 80 % más vulnerable de la población, de acuerdo con el instrumento de evaluación socioeconómica vigente.
- Acreditar residencia en Chile por un período mínimo de 5 años, continuos o discontinuos, dentro de los últimos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del beneficio.

Una vez analizados los antecedentes, el IPS solicitará un certificado que acredite la calificación de invalidez, emitido por una comisión médica competente, como condición previa para la concesión del beneficio.

Fuente. Elaboración de la Subsecretaría de Previsión Social, con información de ChileAtiende.

Recuadro 13. Requisitos para acceder al APSI

- Tener entre 18 y 64 años de edad.
- Recibir una pensión mensual o pensión base inferior al valor de la PBSI vigente.
- Acreditar invalidez mediante declaración de una comisión médica, o bien ser beneficiario/a de una pensión de invalidez ya reconocida.
- No estar afiliado ni haber cotizado en los regímenes previsionales de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca) o de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena).
- No recibir pensiones de sobrevivencia, ya sea como titular o beneficiario/a.
- Pertenecer al 80 % más vulnerable de la población, según evaluación socioeconómica vigente.
- Acreditar residencia en Chile por al menos 5 años, continuos o discontinuos, dentro de los últimos 6 años previos a la solicitud.

Fuente. Elaboración de la Subsecretaría de Previsión Social, con información de ChileAtiende.

A diciembre de 2025, el número total de personas beneficiarias del pilar solidario de pensiones alcanzó las 2.705.747, de las cuales un 57,7 % corresponde a mujeres y un 42,2 % a hombres. Esta cifra representa un incremento del 5,05 % en comparación con el total a la misma fecha, registrado el año 2024.

Tabla 9. Personas beneficiarias del pilar solidario de pensiones por tipo de beneficio y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025)

Tipo de beneficio	Diciembre 2024			Diciembre 2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
PGU no contributiva	425.703	169.115	594.818	440.080	179.441	619.521
PGU contributiva	804.472	716.484	1.520.956	857.883	765.717	1.623.600
APSV	102.565	56.788	159.353	99.762	53.695	153.457
PBSI	111.828	88.198	200.026	114.124	90.346	204.470
APSI	48.256	52.224	100.480	49.779	54.920	104.699
Total	1.492.824	1.082.809	2.575.633	1.561.628	1.144.119	2.705.747

Fuente. Elaboración de la Subsecretaría de Previsión Social, con datos de la SP.

4.1.1. Beneficios de vejez

A diciembre de 2025, las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío concentraron la mayor proporción de personas beneficiarias de PGU y del APSV, agrupando en conjunto al 58,7 % del total nacional. En cuanto al crecimiento interanual de beneficiarios, la Región Metropolitana, Magallanes y Aysén registraron los mayores incrementos, con un aumento del 7 %, un 5,8 y un 5,2 %, respecto de la misma fecha del año anterior.

Tabla 10. Personas beneficiarias de los beneficios de vejez del pilar solidario de pensiones, por región y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025)

Región	Diciembre 2024			Diciembre 2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	15.575	11.244	26.819	16.238	11.689	27.927
Tarapacá	17.191	13.367	30.558	18.055	13.948	32.003
Antofagasta	31.545	21.706	53.251	33.107	22.796	55.903
Atacama	19.878	15.467	35.345	20.790	16.218	37.008
Coquimbo	60.849	44.875	105.724	63.103	46.904	110.007
Valparaíso	155.645	106.150	261.795	162.013	110.358	272.371
Metropolitana	513.781	341.664	855.445	545.020	370.410	915.430
O'Higgins	73.298	56.799	130.097	76.421	59.273	135.694
Maule	85.908	67.723	153.631	89.290	70.775	160.065
Ñuble	43.134	32.265	75.399	44.690	33.956	78.646
Biobío	124.236	86.433	210.669	129.598	90.620	220.218
La Araucanía	79.118	59.639	138.757	82.005	62.562	144.567
Los Ríos	31.605	23.683	55.288	32.899	24.780	57.679
Los Lagos	62.407	47.187	109.594	64.893	49.571	114.464
Aysén	6.585	5.713	12.298	6.928	6.013	12.941
Magallanes	11.981	8.472	20.453	12.675	8.980	21.655
Sin información	4	0	4	0	0	0
Total	1.332.740	942.387	2.275.127	1.397.725	998.853	2.396.578

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social, con datos de la SP.

Nota. Incluye PGU y APSV.

4.1.2. Beneficios de invalidez

A diciembre de 2025, en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío se concentró la mayor parte de las personas beneficiarias de la PBSI y el APSI, alcanzando en conjunto el 53,7 % del total nacional. Por otro lado, las regiones Arica y Parinacota, y Magallanes presentaron los mayores incrementos, con un aumento de un 8,9 % y un 7 % cada una, respecto de la misma fecha el año anterior.

Tabla 11. Beneficiarios de los beneficios de invalidez del pilar solidario de pensiones, por región y sexo (diciembre 2024 - diciembre 2025)

Región	Diciembre 2024			Diciembre 2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	1.698	1.894	3.592	1.872	2.040	3.912
Tarapacá	2.109	1.998	4.107	2.128	2.089	4.217
Antofagasta	3.117	2.600	5.717	3.243	2.785	6.028
Atacama	2.164	1.926	4.090	2.206	1.980	4.186
Coquimbo	6.834	6.503	13.337	6.920	6.670	13.590
Valparaíso	16.016	14.502	30.518	16.168	14.802	30.970
Metropolitana	52.444	44.737	97.181	54.857	47.171	102.028
O'Higgins	9.429	8.073	17.502	9.518	8.243	17.761
Maule	11.109	9.943	21.052	11.319	10.206	21.525
Ñuble	9.150	7.625	16.775	9.104	7.625	16.729
Biobío	17.847	14.936	32.783	17.925	15.287	33.212
La Araucanía	10.890	10.333	21.223	10.879	10.488	21.367
Los Ríos	4.925	4.408	9.333	5.017	4.508	9.525
Los Lagos	10.502	9.259	19.761	10.820	9.597	20.417
Aysén	807	786	1.593	809	815	1.624
Magallanes	1.043	899	1.942	1.118	960	2.078
Sin información	0	0	0	0	0	0
Total	160.084	140.422	300.506	163.903	145.266	309.169

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social, con datos de la SP.

Nota. Incluye PBSI y APSI.

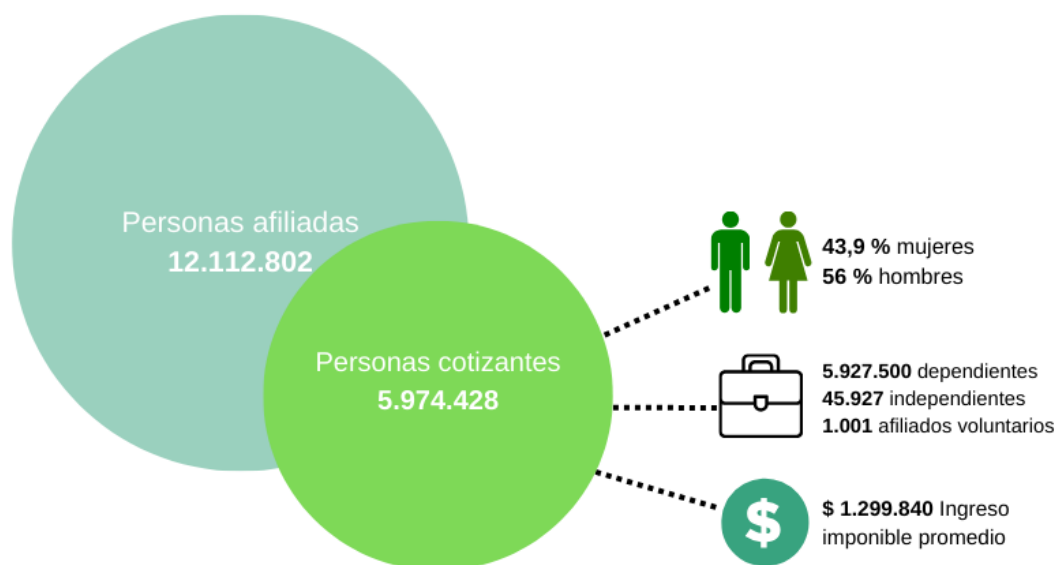
4.2. Pilar contributivo obligatorio

4.2.1. Sistema de capitalización individual

4.2.1.1. Personas afiliadas y cotizantes

A diciembre de 2025, el número total de afiliados al sistema de capitalización individual alcanzó los 12.112.802, lo que representa un incremento del 1,58 % en comparación con diciembre de 2024. En cuanto a las personas cotizantes, se registraron 5.974.428, de las cuales el 43,9 % fueron mujeres y el 56 % hombres. La mayoría de las personas cotizantes eran dependientes, representando el 99,2 % del total, seguidas por los cotizantes independientes, con un 0,7 %, y los afiliados voluntarios, que constituían solo el 0,01 %.

Figura 2. Datos principales sobre personas afiliadas y cotizantes del sistema de capitalización individual (diciembre 2025)



Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social, con datos de la SP.

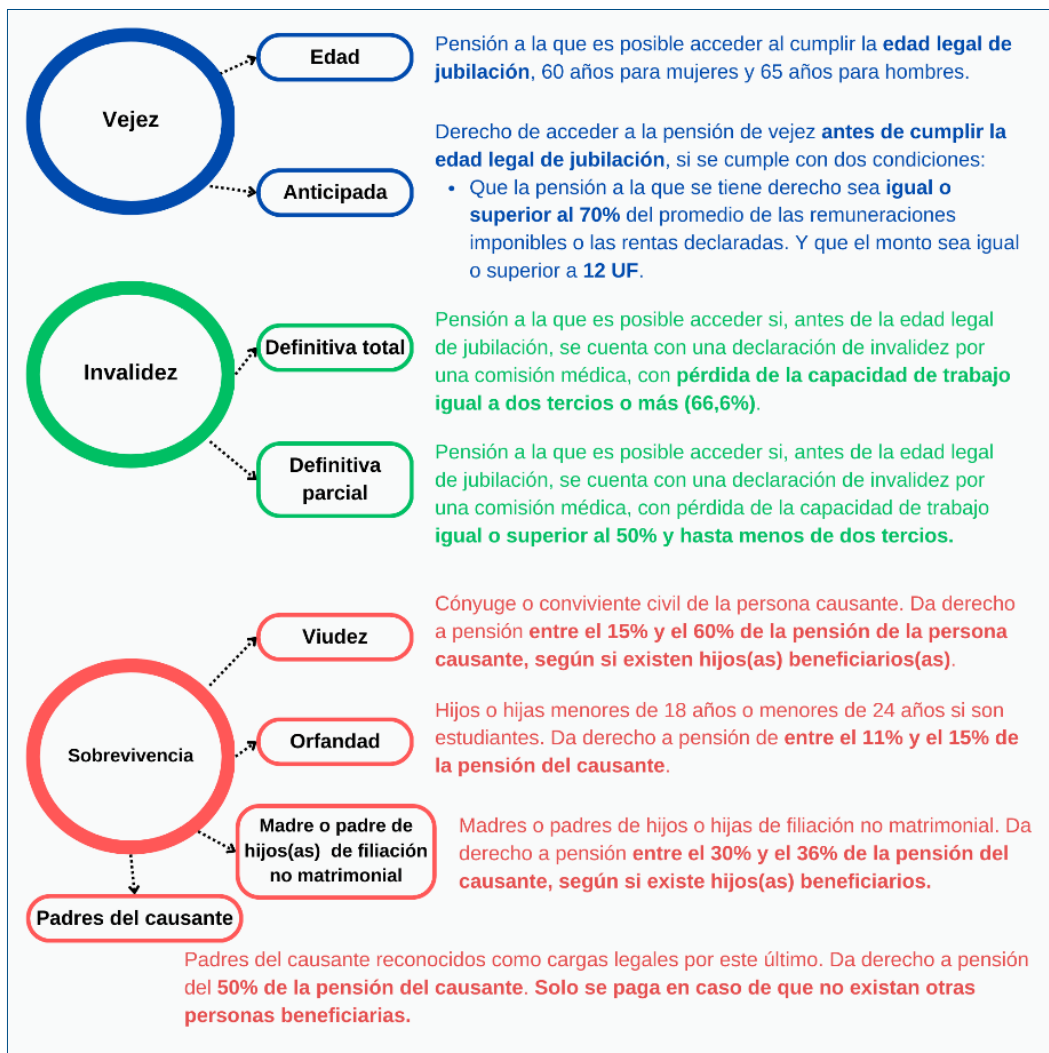
4.2.1.2. Pensiones pagadas

En el sistema previsional actualmente vigente, existen tres tipos de pensión, cada una asociada a una contingencia específica en la que se encuentra el afiliado. Estas contingencias son: vejez, invalidez y sobrevivencia, esta última dirigida a los beneficiarios de una persona afiliada que haya fallecido. A su vez, cada tipo de pensión se divide en diversas categorías, dependiendo de la situación que corresponda a cada caso.

En el caso de la pensión de vejez, el afiliado puede optar por la jubilación al cumplir la edad legal de jubilación o, de manera anticipada, cumpliendo ciertos requisitos relacionados con el monto acumulado y la tasa de reemplazo. En cuanto a la pensión por invalidez, esta se determina según el porcentaje de pérdida de capacidad de trabajo del afiliado. Finalmente, la pensión de sobrevivencia se asigna a los beneficiarios en función del parentesco con la persona afiliada fallecida.

En la figura 3 se presenta un resumen esquematizado de estas definiciones para una mejor comprensión.

Figura 3. Tipos de pensión del sistema de capitalización individual



Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social en base a información de la SP.

Además de los tipos, existen diferentes **modalidades de pensión**, las que aluden a la forma de financiamiento y administración de éstas. Ellas son cuatro:

- 1. Retiro programado**: modalidad de pensión que paga la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados.

En el retiro programado el afiliado mantiene la propiedad de sus fondos y puede cambiarse de AFP y de modalidad de pensión. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando como pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia.

2. **Renta Vitalicia Inmediata:** modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha Compañía al pago de una renta mensual (fija en UF) para toda la vida del afiliado. Una vez fallecido el afiliado se continuará pagando como pensión de sobrevivencia a sus beneficiarios. La renta vitalicia es irrevocable una vez ha sido contratada por el afiliado, por lo que éste no puede cambiarse de Compañía de Seguros ni de modalidad de pensión. El monto mínimo para contratar es de 3 UF.

Además, existen modalidades en las que se puede optar por una combinación entre el retiro programado y la renta vitalicia. Estas modalidades son:

3. **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** En esta modalidad, el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta vitalicia mensual (fija en UF), a partir de una fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una renta temporal, por el periodo que va entre la elección de esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida.
4. **Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado:** En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata con ellos simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión por Retiro Programado.

A diciembre de 2025, el sistema de capitalización individual pagó un total de 1.941.082 pensiones, de las cuales el 73,9 % correspondieron a pensiones por vejez, el 8,3 % a pensiones por invalidez y el 17,6 % a pensiones por sobrevivencia. En cuanto a las modalidades de pensión, la opción más elegida fue el retiro programado, que representó el 58,1 % de las pensiones pagadas, seguida de la renta vitalicia, con un 41,2 %, y finalmente la renta temporal, que constituyó solo el 0,1 % de las pensiones pagadas.

Tabla 12. Número de pensiones pagadas y monto promedio pagado en pesos por tipo y modalidad de pensión (diciembre 2025)

Tipo de pensión	Retiro programado		Renta temporal		Renta vitalicia		Total	
	N.º pensiones	Monto (\$)	N.º pensiones	Monto (\$)	N.º pensiones	Monto (\$)	N.º pensiones	Monto (\$)
Vejez edad	859.481	\$ 169.026	2.069	\$ 796.702	380.171	\$ 464.385	1.241.721	\$ 260.500
Vejez anticipada	23.738	\$ 688.370	129	\$ 1.171.934	170.768	\$ 494.591	194.635	\$ 518.674
Invalidez	87.898	\$ 183.237	343	\$ 1.100.305	71.867	\$ 611.630	162.096	\$ 378.017
Sobrevivencia	157.776	\$ 195.759	104	\$ 949.581	177.850	\$ 290.201	342.630	\$ 245.682
Total	1.128.893	\$ 184.789	2.645	\$ 860.384	800.656	\$ 445.353	1.941.082	\$ 293.586

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos de la SP.

Tabla 13. Número de pensiones de vejez pagadas, por región y sexo (diciembre 2025)

Región	Número			Participación por región	Participación por sexo	
	Hombres	Mujeres	Total		% hombres	% mujeres
Arica	8.971	7.943	16.914	1,2%	53,0%	47,0%
Tarapacá	11.757	9.812	21.569	1,5%	54,5%	45,5%
Antofagasta	24.659	16.935	41.594	2,9%	59,3%	40,7%
Atacama	13.343	9.099	22.442	1,6%	59,5%	40,5%
Coquimbo	32.354	26.466	58.820	4,1%	55,0%	45,0%
Valparaíso	83.289	77.019	160.308	11,2%	52,0%	48,0%
Metropolitana	312.688	317.601	630.289	43,9%	49,6%	50,4%
O'Higgins	41.706	33.399	75.105	5,2%	55,5%	44,5%
Maule	44.154	37.079	81.233	5,7%	54,4%	45,6%
Ñuble	17.100	15.007	32.107	2,2%	53,3%	46,7%
Biobío	67.475	54.790	122.265	8,5%	55,2%	44,8%
La Araucanía	32.772	29.850	62.622	4,4%	52,3%	47,7%
Los Ríos	15.852	13.245	29.097	2,0%	54,5%	45,5%
Los Lagos	29.506	27.727	57.233	4,0%	51,6%	48,4%
Aysén	3.798	3.522	7.320	0,5%	51,9%	48,1%
Magallanes	8.740	7.493	16.233	1,1%	53,8%	46,2%
Sin información	822	383	1.205	0,1%	68,2%	31,8%
Total	748.986	687.370	1.436.356	100%	52,1%	47,9%

Fuente. SP.

Tabla 14. Número de pensiones de invalidez pagadas, por región y sexo (diciembre 2025)

Región	Número			Participación por región	Participación por sexo	
	Hombres	Mujeres	Total		% hombres	% mujeres
Arica	1.220	546	1.766	1,1%	69,1%	30,9%
Tarapacá	1.743	874	2.617	1,6%	66,6%	33,4%
Antofagasta	2.658	1.163	3.821	2,4%	69,6%	30,4%
Atacama	1.431	678	2.109	1,3%	67,9%	32,1%
Coquimbo	4.310	2.415	6.725	4,1%	64,1%	35,9%
Valparaíso	11.124	7.352	18.476	11,4%	60,2%	39,8%
Metropolitana	34.043	22.093	56.136	34,6%	60,6%	39,4%
O'Higgins	7.230	4.106	11.336	7,0%	63,8%	36,2%
Maule	5.953	3.453	9.406	5,8%	63,3%	36,7%
Ñuble	4.113	2.973	7.086	4,4%	58,0%	42,0%
Biobío	12.818	6.205	19.023	11,7%	67,4%	32,6%
La Araucanía	5.163	2.878	8.041	5,0%	64,2%	35,8%
Los Ríos	2.962	1.567	4.529	2,8%	65,4%	34,6%
Los Lagos	5.204	3.337	8.541	5,3%	60,9%	39,1%
Aysén	443	297	740	0,5%	59,9%	40,1%
Magallanes	988	684	1.672	1,0%	59,1%	40,9%
Sin información	39	33	72	0,0%	54,2%	45,8%
Total	101.442	60.654	162.096	100%	62,6%	37,4%

Fuente. SP.

Tabla 15. Número de pensiones de sobrevivencia pagadas, por región y sexo (diciembre 2025)

Región	Número			Participación por región	Participación por sexo	
	Hombres	Mujeres	Total		% hombres	% mujeres
Arica	573	3.057	3.630	1,1%	15,8%	84,2%
Tarapacá	813	3.896	4.709	1,4%	17,3%	82,7%
Antofagasta	1.604	9.018	10.622	3,1%	15,1%	84,9%
Atacama	721	3.989	4.710	1,4%	15,3%	84,7%
Coquimbo	1.722	9.132	10.854	3,2%	15,9%	84,1%
Valparaíso	4.250	25.968	30.218	8,8%	14,1%	85,9%
Metropolitana	17.990	98.273	116.263	33,9%	15,5%	84,5%
O'Higgins	2.342	13.017	15.359	4,5%	15,2%	84,8%
Maule	2.392	13.131	15.523	4,5%	15,4%	84,6%
Ñuble	1.016	5.667	6.683	2,0%	15,2%	84,8%
Biobío	3.635	21.748	25.383	7,4%	14,3%	85,7%
La Araucanía	2.015	10.659	12.674	3,7%	15,9%	84,1%
Los Ríos	881	5.430	6.311	1,8%	14,0%	86,0%
Los Lagos	2.031	10.633	12.664	3,7%	16,0%	84,0%
Aysén	300	1.257	1.557	0,5%	19,3%	80,7%
Magallanes	532	2.996	3.528	1,0%	15,1%	84,9%
Sin información	4.440	57.502	61.942	18,1%	7,2%	92,8%
Total	47.257	295.373	342.630	100%	13,8%	86,2%

Fuente. SP.

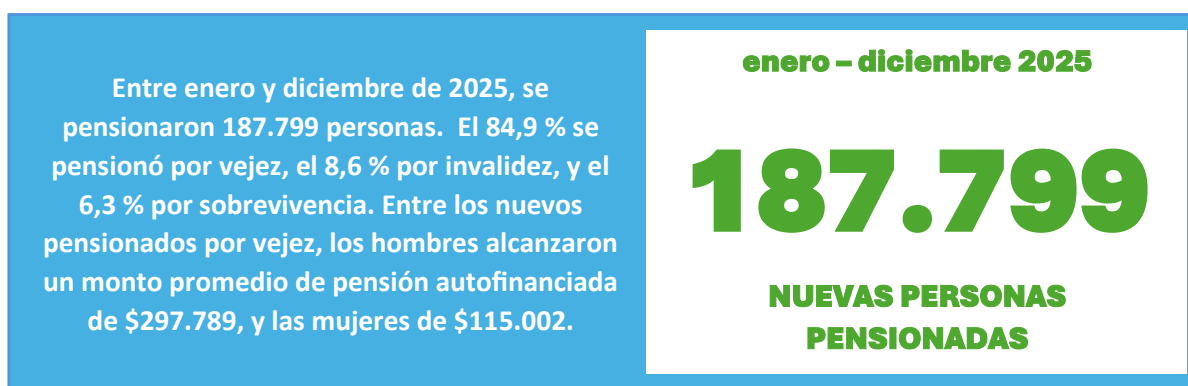
Las pensiones por enfermedad terminal, que se encuentran vigentes desde el año 2021, en diciembre de 2025 se pagaron un total de 1.229 rentas temporales, por un monto promedio de \$ 1.207.730 y mediano de \$ 250.286. El 70,2 % de estas rentas se pagaron a hombres y el 29,7 % a mujeres.

Tabla 16. Número, monto promedio y mediano de rentas temporales pagadas por enfermedad terminal (diciembre 2025)

Región	Número	Monto promedio	Monto mediano	Participación por región	Participación por sexo	
					% hombres	% mujeres
Arica y Parinacota	23	\$ 1.406.370	\$ 230.422	1,9	73,9	26,09
Tarapacá	11	\$2.522.725	\$ 250.286	0,9	54,5	45,45
Antofagasta	40	\$ 2.057.908	\$ 250.286	3,3	77,5	22,50
Atacama	13	\$ 2.693.556	\$ 250.286	1,1	69,2	30,77
Coquimbo	61	\$ 937.580	\$ 250.286	5,0	62,3	37,70
Valparaíso	174	\$ 1.168.002	\$ 230.422	14,2	69,0	31,03
Metropolitana	417	\$ 1.267.322	\$ 250.286	33,9	67,1	32,85
O'Higgins	67	\$ 1.505.690	\$ 250.286	5,5	82,1	17,91
Maule	54	\$ 560.164	\$ 250.286	4,4	81,5	18,52
Ñuble	43	\$ 727.022	\$ 230.422	3,5	69,8	30,23
Biobío	107	\$ 1.378.560	\$ 250.286	8,7	71,0	28,97
Los Ríos	34	\$ 1.442.125	\$ 250.286	2,8	70,6	29,41
La Araucanía	73	\$ 953.471	\$ 230.422	5,9	71,2	28,77
Los Lagos	85	\$ 758.804	\$ 250.286	6,9	72,9	27,06
Aysén	14	\$ 587.974	\$ 242.341	1,1	71,4	28,57
Magallanes	13	\$ 1.263.349	\$ 250.286	1,1	69,2	30,77
Sin información	0	0	0	0	0	0
Total	1.229	\$ 1.207.730	\$ 250.286	100	70,2	29,78

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social con datos de la SP.

Figura 4. Resumen de datos nuevos pensionados (enero - diciembre 2025)



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social con datos de la SP.

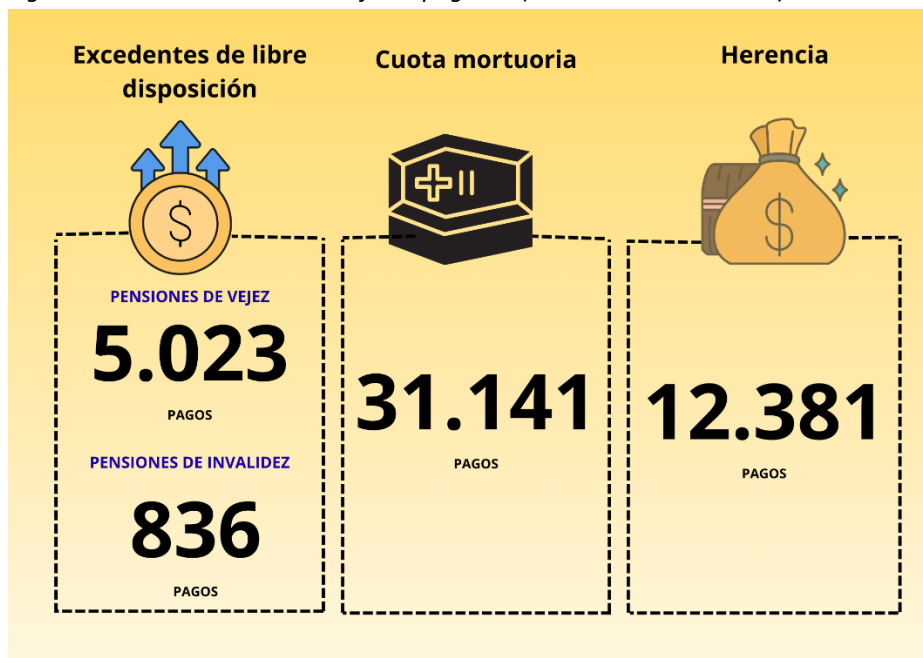
4.2.1.3. Otros beneficios

Entre enero y diciembre de 2025, en total se realizaron 5.023 pagos de excedentes de libre disposición por pensiones de vejez, lo que equivale a un promedio de 418 pagos mensuales. El monto promedio mensual de estos pagos fue de UF 425,5 UF, equivalentes a \$ 16.904.246².

En el caso de las pensiones de invalidez, se pagó un total de 836 excedentes de libre disposición, lo que, en promedio, equivale a 69 pagos mensuales, por un monto promedio mensual de UF 269,5 UF, equivalente a \$ 10.706.685.

Las cuotas mortuorias pagadas en total durante el año alcanzaron la cifra de 31.141, equivalente en promedio a 2.595 pagos mensuales, por un monto promedio mensual de UF 13,7, equivalente a \$ 544.273. En cuanto a las herencias, el total pagado en 2025 fue de 12.381, equivalente en promedio a 1.031 pagos, por un monto promedio mensual de UF 532,2, equivalentes a \$ 21.143.220.

Figura 5. Resumen de otros beneficios pagados (enero - diciembre 2025)



Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos de la SP.

² Para el cálculo en pesos del monto promedio mensual de este capítulo, se utilizó el valor de la UF del último día del mes de diciembre 2025 (39.727,96).

4.2.2. Seguro Social

4.2.2.1. Cotizaciones y montos de cotizaciones

De acuerdo con la Ley N° 21.735, a contar de agosto de 2025 comenzó a regir una cotización con cargo al empleador de 0,9% destinada al Seguro Social Previsional.

Sobre las remuneraciones devengadas en el mes de diciembre de 2025, se realizaron 5.940.734 cotizaciones al Seguro Social, de las que el 55% corresponde a hombres y el 45% a mujeres.

En cuanto al monto de las cotizaciones, a diciembre de 2025 el monto total de las cotizaciones acreditadas fue de 76.951 millones.

Tabla 9. Número de cotizantes dependientes en el Seguro Social Previsional con cotizaciones acreditadas en el mismo mes o siguiente al mes de devengamiento de la remuneración y en meses posteriores (agosto-diciembre 2025)

Mes de devengamiento de la remuneración	Hombres		Mujeres		Total
	Periodo de acreditación		Periodo de acreditación		
	Mismo mes o mes siguiente	Meses Posteriores	Mismo mes o mes siguiente	Meses Posteriores	
ago-25	3.108.701	174.590	2.443.208	133.209	5.859.708
sept-25	3.081.402	193.791	2.434.633	148.641	5.858.467
oct-25	3.222.370	88.900	2.547.325	62.570	5.921.165
nov-25	3.281.472	67.184	2.613.332	48.875	6.010.863
dic-25	3.293.151	-	2.647.583	-	5.940.734

Fuente. SP.

Tabla 10. Monto total de cotizaciones acreditadas de trabajadores dependientes en el Seguro Social Previsional (en MM), según mes de devengamiento, sexo y periodo de acreditación (agosto-diciembre 2025)

Mes de devengamiento de la remuneración	Tasa de cotización	Hombres		Mujeres		Total
		Periodo de acreditación		Periodo de acreditación		
		Mismo mes o mes siguiente	Meses Posteriores	Mismo mes o mes siguiente	Meses Posteriores	
ago-25	0,90%	\$ 38.991	\$ 1.786	\$ 26.884	\$ 1.241	\$ 68.902
sept-25	0,90%	\$ 40.746	\$ 2.120	\$ 28.901	\$ 1.480	\$ 73.248
oct-25	0,90%	\$ 40.399	\$ 742	\$ 28.166	\$ 438	\$ 69.745
nov-25	0,90%	\$ 41.204	\$ 586	\$ 28.924	\$ 381	\$ 71.095
dic-25	0,90%	\$ 44.619	-	\$ 32.332	-	\$ 76.951

Fuente. SP.

4.2.3. Sistema de reparto

4.2.3.1. Personas cotizantes

El sistema antiguo de pensiones contó a noviembre de 2025 con 8.392 personas cotizantes, lo que representa una disminución del 19,4 % con respecto al mismo período de 2024. La mayor parte de estas personas cotizantes son dependientes, representando el 92 %, seguidos de independientes, con un 7 %, y cotizantes voluntarios, con un 0,9 %. El 31 % de quienes cotizaron son mujeres y el 69 %, hombres.

Tabla 11. Número de personas cotizantes del sistema de reparto, por tipo y sexo (noviembre 2024-noviembre 2025)

Tipo de cotizante	Noviembre 2024			Noviembre 2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Dependientes	2.927	6.584	9511	2.377	5.344	7.721
Independientes	326	495	821	235	357	592
Voluntarios	16	65	81	11	68	79
Total	3.269	7.144	10.413	2.623	5.769	8.392

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos del IPS.

4.2.3.2. Pensiones pagadas

A diciembre de 2025, en el sistema antiguo de pensiones se pagaron 475.271 pensiones por un monto promedio de \$ 437.464. La mayor parte de las pensiones se pagó por vejez, representando un 49,2 %; seguido por viudez, con un 28,6 %; invalidez, con un 10,8 %; orfandad, con un 6 %; y antigüedad, leyes especiales y convivencia, que en conjunto sumaron un 5,1 % del total de pensiones. El 74,4 % de las pensiones las recibieron mujeres y el 25,5 %, hombres.

Tabla 12. Pensiones pagadas y monto promedio pagado por el sistema de reparto, por tipo de pensión y sexo (diciembre 2025)

Tipo de pensión	Mujer		Hombre		Total	
	N.º pensiones	Monto promedio (\$)	N.º pensiones	Monto promedio (\$)	N.º pensiones	Monto promedio (\$)
Vejez	155.126	\$ 336.635	78.846	\$ 491.915	233.972	\$ 414.275
Antigüedad	3.819	\$ 670.050	3.910	\$ 692.872	7.729	\$ 681.461
Ley Especial	3.859	\$ 809.200	4.502	\$ 912.547	8.361	\$ 860.874
Invalidez	21.130	\$ 285.402	30.527	\$ 395.018	51.657	\$ 340.210
Viudez	135.582	\$ 270.471	528	\$ 347.786	136.110	\$ 309.128
Convivencia	8.526	\$ 139.087	1	\$ 363.000	8.527	\$ 251.044
Orfandad	25.816	\$ 213.998	3.099	\$ 196.520	28.915	\$ 205.259
Total general	353.858	\$ 389.263	121.413	\$ 485.665	475.271	\$ 437.464

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos del IPS.

La Región Metropolitana agrupó la mayor parte de las pensiones pagadas, representando el 39,6 % de estas. Le siguieron Valparaíso y Biobío, con un 14 % y un 8,8 %, respectivamente. Las pensiones promedio más altas se pagaron en las regiones de Antofagasta y Magallanes, con \$ 494.988 y \$ 479.437, respectivamente. Las pensiones promedio más bajas se observaron en la Región de Ñuble y Biobío, con \$ 286.343 y 200.691 respectivamente.

Tabla 13. Pensiones pagadas y monto promedio pagado por el sistema de reparto, por región y sexo (diciembre 2025)

Región	Mujer		Hombre		Total	
	N.º pensiones	Monto promedio (\$)	N.º pensiones	Monto promedio (\$)	N.º pensiones	Monto promedio (\$)
Arica y Parinacota	5.480	\$ 287.601	1.617	\$ 479.533	7.097	\$ 383.567
Tarapacá	5.051	\$ 316.894	1.442	\$ 603.988	6.493	\$ 460.441
Antofagasta	7.701	\$ 331.191	2.272	\$ 658.786	9.973	\$ 494.988
Atacama	4.481	\$ 276.449	1.735	\$ 499.079	6.216	\$ 387.764
Coquimbo	16.137	\$ 272.147	6.219	\$ 453.649	22.356	\$ 362.898
Valparaíso	49.158	\$ 321.198	17.496	\$ 529.004	66.654	\$ 425.101
Metropolitana	146.590	\$ 324.070	41.650	\$ 528.878	188.240	\$ 426.474
O'Higgins	17.526	\$ 267.208	10.165	\$ 429.999	27.691	\$ 348.604
Maule	20.746	\$ 264.560	8.771	\$ 351.507	29.517	\$ 308.034
Ñuble	10.984	\$ 249.141	5.297	\$ 323.545	16.281	\$ 286.343
Biobío	29.920	\$ 285.508	12.113	\$ 115.874	42.033	\$ 200.691
La Araucanía	16.640	\$ 268.695	5.452	\$ 412.047	22.092	\$ 340.371
Los Ríos	6.759	\$ 263.362	1.976	\$ 450.360	8.735	\$ 356.861
Los Lagos	12.261	\$ 286.740	4.046	\$ 434.714	16.307	\$ 360.727
Aysén	1.203	\$ 307.913	418	\$ 586.160	1.621	\$ 447.037
Magallanes	3.221	\$ 334.447	744	\$ 624.427	3.965	\$ 479.437
Total general	353.858	\$ 291.070	12.1413	\$ 467.597	475.271	\$ 379.334

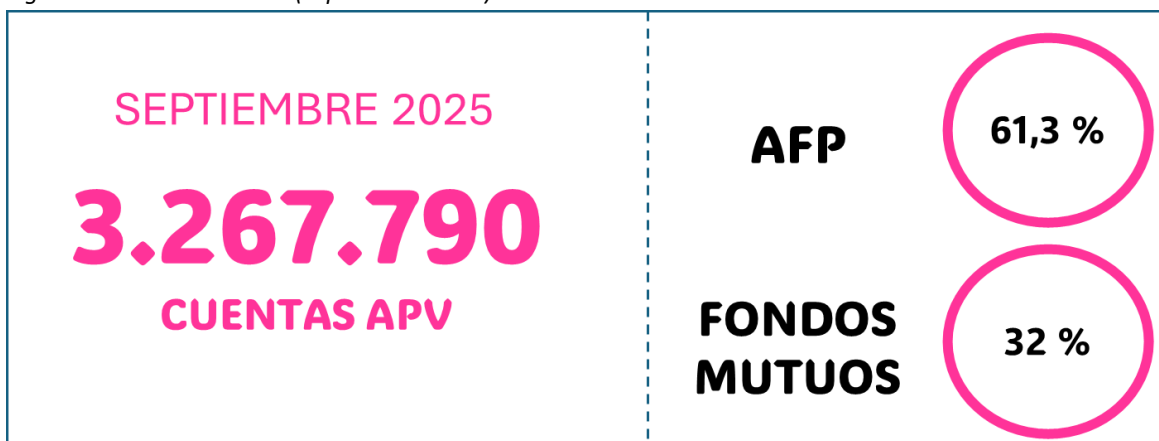
Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos del IPS.

4.3. Pilar contributivo voluntario

En septiembre de 2025 se registraron en total 3.267.790 cuentas de Ahorro Previsional Voluntario (APV) en el sistema, lo que representó un incremento del 5,41 % con respecto a septiembre del año anterior. Por régimen tributario, se registró un monto ahorrado total de \$ 2.351.467 millones sujeto al régimen A y \$ 11.430.478 millones al régimen B.

El mayor número de cuentas se registra en las AFP, con un 61,3 % del total, seguidas por las administradoras de fondos mutuos, con un 32 %; las compañías de seguros, con un 5,3 %; los corredores de bolsa, con un 1,3 %; y la Administradora General de Fondos (AGF), bancos y administradoras de fondos de inversión, que en su conjunto representan solo el 0,03 % de las cuentas.

Figura 6. Resumen de APV (septiembre 2025)



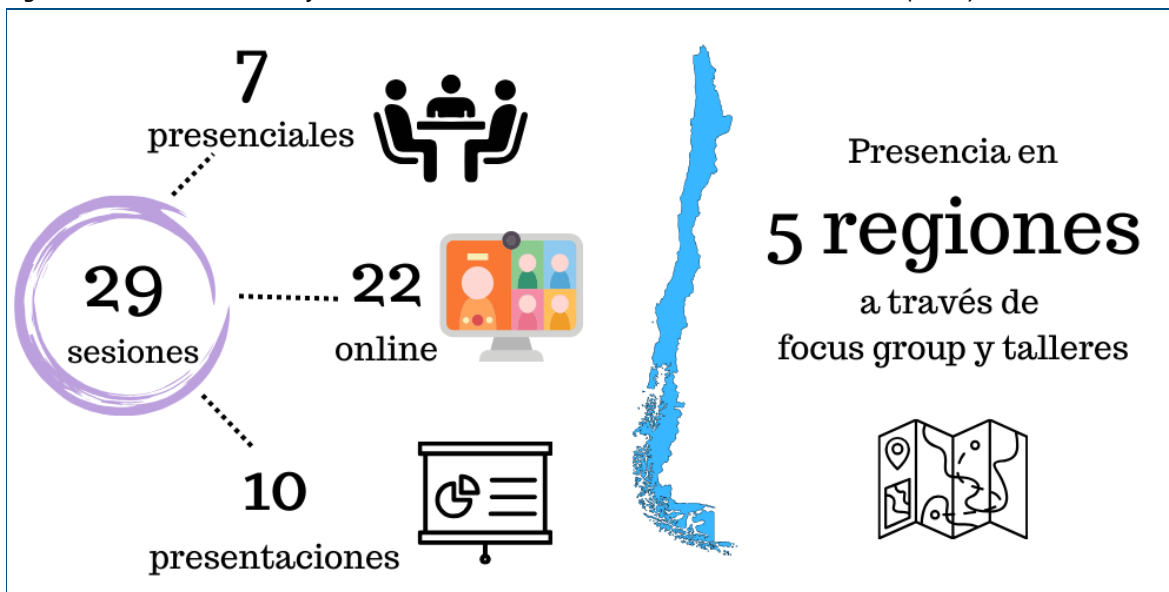
Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social con datos de la SP.

5. Trabajo de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones en 2025

Durante 2025 se realizaron en total **29 sesiones**, 12 de carácter ordinario y 17 de carácter extraordinario. Las sesiones se llevaron a cabo en modalidad online y presencial. La mayor parte de ellas fueron *online* (22), y las restantes *presencial* (7). Durante estas sesiones se dio lugar a 10 presentaciones de temáticas específicas, las que correspondieron a inquietudes de la **Comisión**, y a organizaciones, instituciones o actores que le solicitaron a ésta un espacio para expresar sus inquietudes en materia de pensiones.

Adicionalmente, en línea con su mandato de recoger las evaluaciones que hagan sus representados en todas las regiones del país, la **Comisión** estuvo presente en **5 regiones**, acompañando la realización de focus group y talleres en el marco del estudio 2025, cuyo objetivo fue conocer y analizar la experiencia usuaria de las personas al pensionarse por vejez en el sistema de pensiones contributivo.

Figura 7. Resumen del trabajo de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (2025)



Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social.

5.1. Trabajo en sesiones

Durante el año 2025 la **Comisión** tuvo sesiones de diversas materias, las que son atinentes a diversos grupos de la población en materia de pensiones, siendo su objetivo central en esta oportunidad, la realización primero, de un seguimiento al proyecto de Reforma de Pensiones, y luego, conocer y comprender con el mayor detalle posible la Ley aprobada (Ley 21.735).

Con el objetivo anterior, la **Comisión** solicitó el soporte técnico de distintas instituciones relacionadas con el mundo de las pensiones, como la Subsecretaría de Previsión Social, Superintendencia de Pensiones, Instituto de Previsión Social y la Asociación de AFP.

De manera particular, se destaca la organización de una serie de presentaciones solicitada por la **Comisión** a sus integrantes, en función de que los distintos sectores que la componen dieran a conocer su trabajo en la implementación de la Reforma, y/o sus percepciones al respecto.

La ronda de jornadas inició con la presentación del jefe de la Dirección de Estudios de la Subsecretaría de Previsión Social, quien dio a conocer los principales aspectos que componen la Reforma, la estructura de gobernanza, y el calendario de implementación. Posteriormente se dio lugar a la presentación de las instituciones/organizaciones integrantes de la Comisión. Se consideró a la Asociación de AFP (AAFP), y el Instituto de Previsión Social (IPS), quienes informaron cómo se están organizando para poner en marcha los aspectos que les son atinentes, y los desafíos que presentan en torno a la implementación de la reforma a la fecha.

En complemento, se incluyen las perspectivas, dudas y necesidades respecto de la Reforma y del sistema de pensiones que consideran los trabajadores y pensionados, a través de sus representantes que integran la Comisión. Desde los trabajadores, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y desde los pensionados, la Asociación Gremial Nacional de Pensionados y Pensionadas del Sistema Privado de Pensiones de Chile A.G (Anacpen). A ello, se suma un primer apartado desde la visión académica, a cargo del Presidente de la Comisión.

En los siguientes apartados, se presentan las temáticas descritas de manera más desarrollada, planteando antecedentes sobre ellas, así como otras sesiones complementarias, donde se desarrollaron materias más específicas del sistema de pensiones atinentes a sus usuarios.

Tabla 14. Sesiones de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones efectuadas (2025)

Mes	Sesiones		Total de sesiones
	N.º actas ordinarias	N.º actas extraordinarias	
Enero	175	195 y 196	3
Febrero	176	197	2
Marzo	177	198	2
Abril	178	199 y 200	3
Mayo	179	201	2
Junio	180	202 y 203	3
Julio	181	204 y 205	3
Agosto	182	206 y 207	3
Septiembre	183	208	2
Octubre	184	209	2
Noviembre	185	210	2
Diciembre	186	211	2
Total de sesiones entre enero y diciembre de 2025			29

Fuente. Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (2025).

5.2. Presentaciones

Durante el año, se realizaron 10 presentaciones en las que distintas instituciones abordaron temáticas que la **Comisión** deseaba profundizar. Las fechas, expositores y temáticas presentadas fueron las que se mencionan en la tabla 13.

Tabla 15. Resumen de presentaciones de instituciones (2025)

Fecha	Expositores	Tema
19.02.2025	- Gonzalo Cid, jefe de la Dirección de Estudios Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social	Presentación sobre la discusión de la Reforma de Pensiones
03.04.2025	- Ximena Quintanilla, jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones	Presentación sobre la aprobada Reforma de Pensiones Ley 21.735
11.06.2025	- Gonzalo Cid, jefe de la Dirección de Estudios Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social	Avance de implementación de la Reforma de Pensiones
25.06.2025	- Ricardo Castillo Balmaceda, presidente de la Asociación Gremial de Asesores Previsionales (AGAP)	Comparativa entre Agentes de Ventas y Asesores Previsionales.
23.07.2025	- Paulina Yazigi, presidenta de la Asociación de AFP (AAFP)	Trabajo e implementación de la Reforma desde las AFP
13.08.2025	- Francesca Simonetti y Bárbara Navarrate, profesionales de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales. Subsecretaría de Previsión Social.	Presentación de los principales hitos de la implementación de la Reforma, y reorganización institucional.
27.08.2025	- Fernando Arias, jefe del Departamento de Pago de Beneficios del IPS, y a cargo de la implementación de la Reforma.	Trabajo, adecuaciones y desafíos en torno a la implementación de la Reforma de Pensiones.
24.09.2025	- Amalia Pereira, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y Cristina Tapia, de la Asociación Nacional de Pensionados del Sistema Privado de Pensiones de Chile (Anacpen).	Percepción de trabajadores y pensionados sobre la Reforma de Pensiones
08.10.2025	- Enrique Marshall Rivera, presidente del Consejo Directivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)	Presentación del Consejo Directivo y Equipo Ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional



26.11.2025	- Ricardo Castillo e Irene Cerón, asesores previsionales, asociados a la Asociación Gremial de Asesores Previsionales (AGAP)	Remate Electrónico de Pensión, sistema de pensiones del DL 3500, y situación actual
------------	--	---

Fuente. Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (2025).

Figura 8. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Proyecto de ley de Reforma de Pensiones (19-02-2025)

A solicitud de la **Comisión**, el jefe de la Dirección de Estudios Previsionales, Gonzalo Cid, realiza una presentación con los principales puntos que componen la Reforma de Pensiones en trámite.

- Se ilustra cómo quedaría compuesta la cotización total, destacando la incorporación del empleador en el aporte, la creación del Seguro Social, y sus beneficios.
- Se ilustra el aumento de la PG, y la mejora de la eficiencia y rentabilidad de la industria, entre otros.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación Subsecretaría de Previsión Social

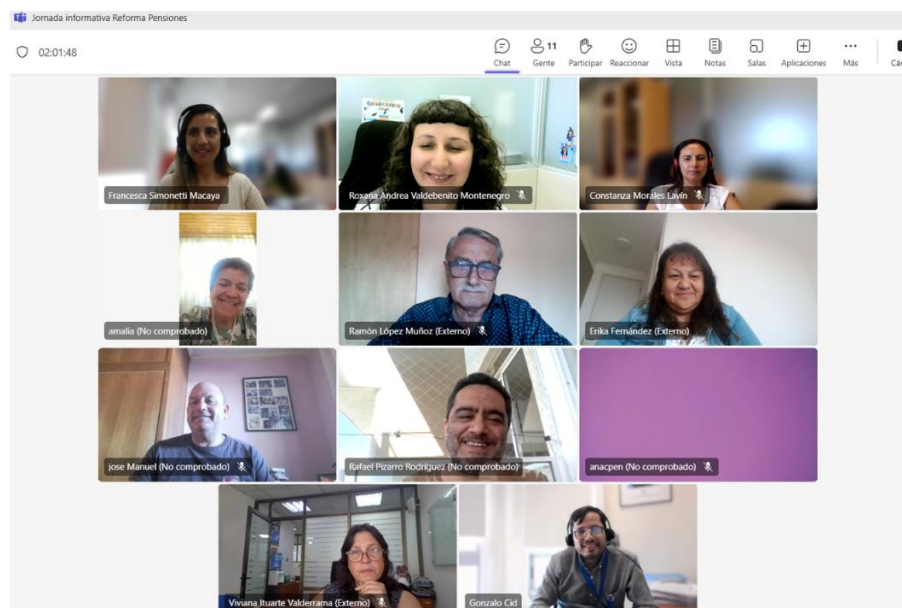


Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 914. Superintendencia de Pensiones. Tema: Reforma al Sistema chileno de Pensiones (03-04-2025)

A petición de la **Comisión**, la jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones, Ximena Quintanilla, realizó una presentación sobre la aprobada Reforma de Pensiones, detallando sus objetivos, principales cambios, plazos de implementación, y principales resultados esperados.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación Superintendencia de Pensiones

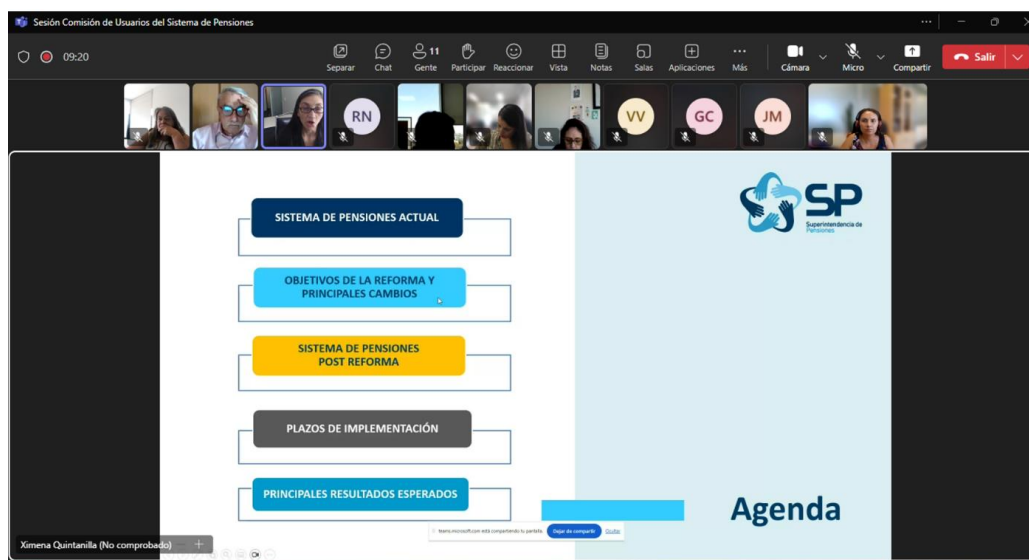


Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 150. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Aspectos generales e implementación de la Reforma de Pensiones (11-06-2025)

En representación de la Subsecretaría de Previsión Social el jefe de Dirección de Estudios Previsionales, Gonzalo Cid, efectúa a la **Comisión** una presentación sobre la Reforma de Pensiones, Ley N° 21.735, focalizándose en los principales hitos e implementación de esta Reforma.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación Subsecretaría de Previsión Social

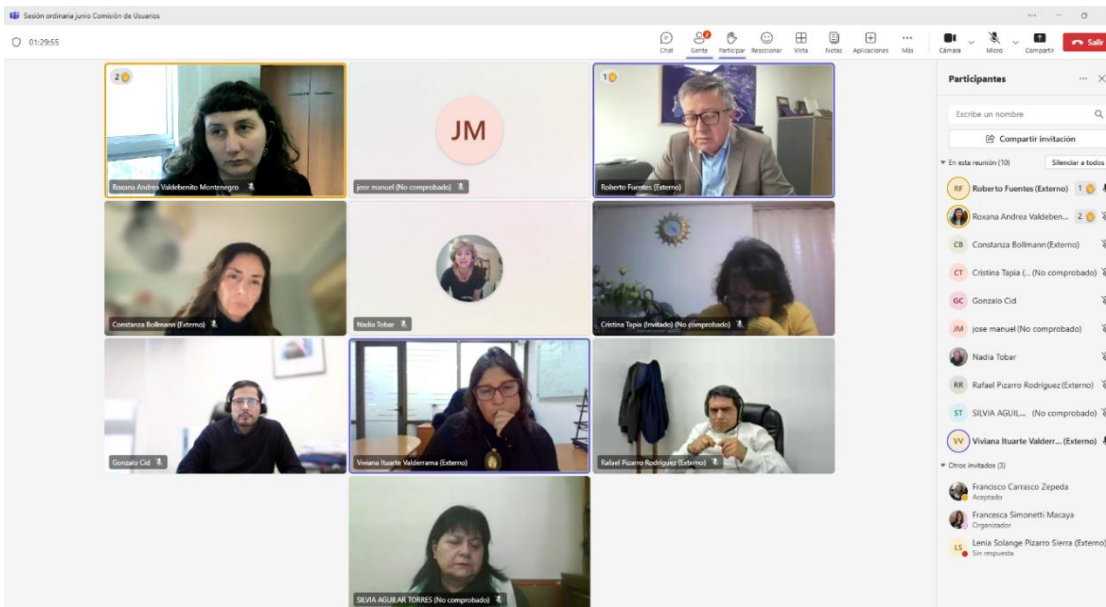


Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 11. Asociación Gremial de Asesores Previsionales. Tema: Comparativa entre Agentes de Ventas y Asesores Previsionales (25-06-2025)

La Asociación Gremial de Asesores Previsionales contactan a la **Comisión** para presentarles una comparativa entre Agentes de Ventas y Asesores Previsionales, abordando diferencias operativas en cuanto a captación de clientes, Comisión versus Honorarios, y Modalidad de Pensión.

Fotos e imágenes de la sesión

Comparativa: Agentes de Ventas vs. Asesores Previsionales

Análisis de roles, marcos legales y recomendaciones para mejorar el sistema previsional chileno.

Presentador: Ricardo Castillo Balmaceda
Presidente de la Asociación Gremial de Asesores Previsionales
Santiago, junio de 2025.



Portada presentación Asesores Previsionales

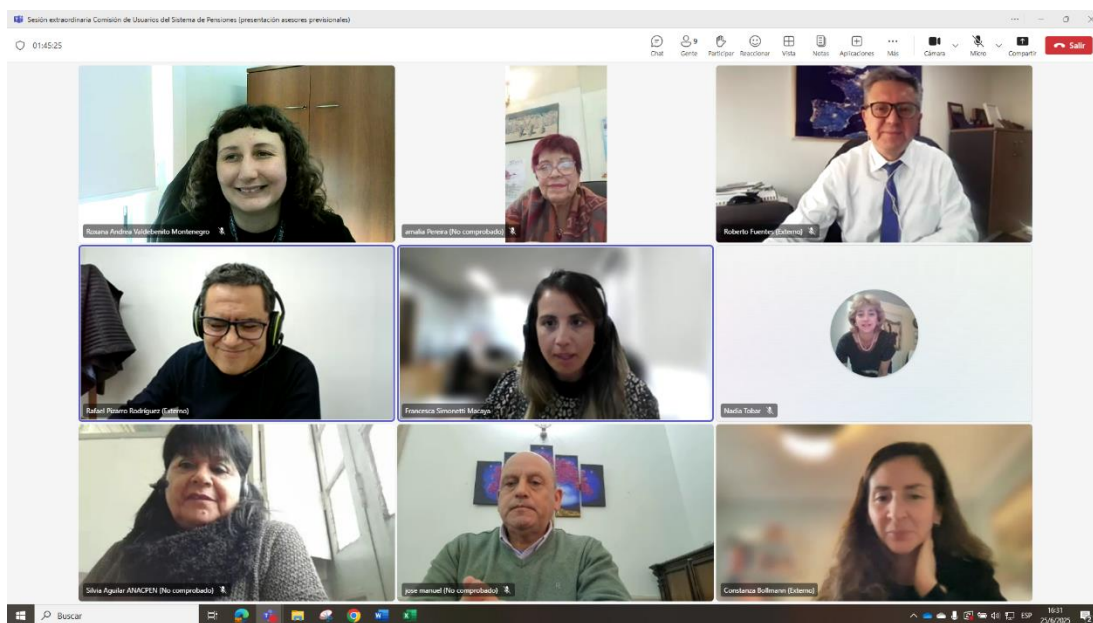


Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 162. Asociación de AFP. Tema: Alcances de la Reforma de Pensiones y el camino de su implementación (23-07-2025)

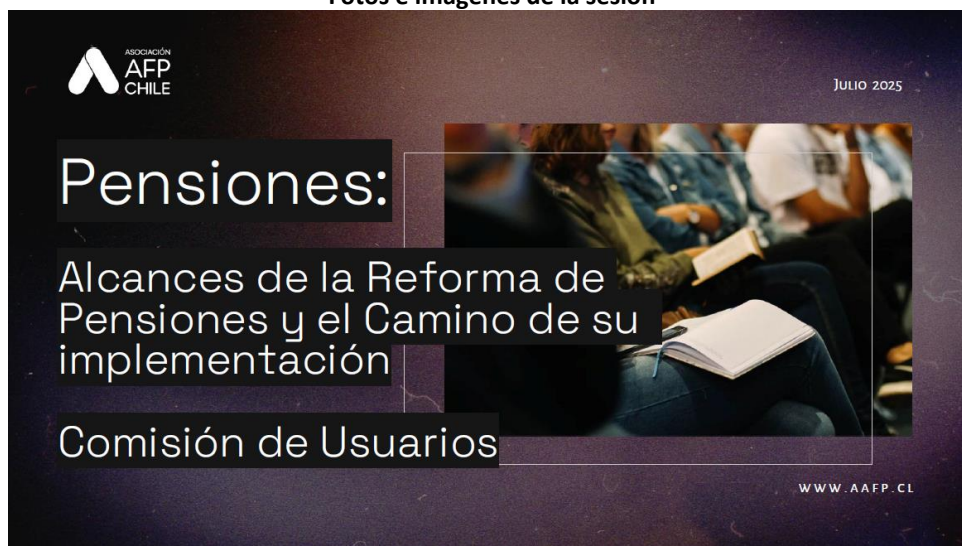
A solicitud de la **Comisión**, se genera una ronda de presentaciones de los distintos sectores que la componen, para que den cuenta de cómo están llevando a cabo la implementación de la Reforma de Pensiones, o su perspectiva al respecto.

La ronda inicia con la presentación de la Asociación, a cargo de su presidenta, Paulina Yazigi.

Durante ella, algunos de los aspectos tratados fueron:

- Las modificaciones que incluye la Reforma al sistema (al pilar Contributivo y No Contributivo, y la creación del Seguro Social (administrado por el estado a través del FAPP y el IPS).
- La conformación de mesas de trabajo entre la AAFP y las AFP, con el objetivo de tratar los siguientes temas, ejes de la Reforma: 1. Aumento de cotización; 2. Nuevo Seguro Social; 3. Creación del Fondo Autónomo de Protección Previsional; 4. Reorganización del sistema; 5. Creación de los Fondos Generacionales.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación Asociación de AFP



Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 173. Subsecretaría de Previsión Social. Tema: Principales hitos de la implementación de la Reforma, y reorganización institucional. (13-08-2025)

Desde la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales se le realiza a la **Comisión** una presentación donde se destacan los principales hitos de la implementación de la Reforma, y se profundiza en la reorganización institucional producto de ella. Algunos de estos aspectos fueron:

I. El IPS adquiere nuevas funciones; II. Las AFP cuentan con nueva regulación e incorporación de nuevos competidores; III. Se le incorpora una nueva función al Consejo Consultivo Previsional; IV. Se modifican los integrantes de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones; V. Se crea el Seguro Social; VI. Se reconoce la Generación de 2 sistemas importantes: el Sistema Único de Cobranza Previsional y el Sistema de Información de Pensiones.

Fotos e imágenes de la sesión

Reforma de Pensiones: su implementación y reorganización institucional

Dirección de Estudios Previsionales
agosto 2025



Portada presentación Subsecretaría de Previsión Social



Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 184. Instituto de Previsión Social. Tema: Implementación de la Reforma de Pensiones (27-08-2025)

La segunda presentación que integró la ronda de sesiones de los representantes de la **Comisión** estuvo a cargo del Instituto de Previsión Social. La La presentación, fue realizada por Fernando Arias, jefe del Departamento de Pago de Beneficios del IPS, y a cargo de la implementación de la Reforma. Los puntos tratados fueron: I.- Propósito de la Ley N° 21.735 y los temas de que trata la Reforma de Pensiones. II.- Hitos relevantes. III.- Modelo de Gobernanza y articulación institucional para la Reforma. IV.- Avances por ejes estratégicos. V.- Estrategia de atención y Gestión del Cambio. VI.- Canales de Información y de Comunicación.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación Instituto de Previsión Social



Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 195. Central Unitaria de Trabajadores y Asociación de Pensionados del Sistema Privado de Pensiones. Tema: Necesidad de información previsional de los trabajadores y percepción sobre la Reforma de Pensiones (24-09-2025)

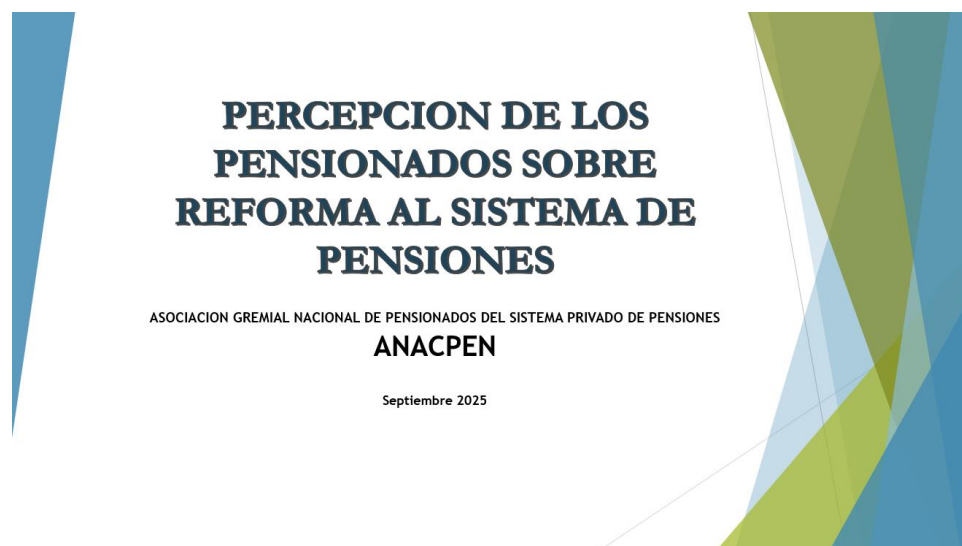
La tercera presentación de la ronda de sesiones de la **Comisión** estuvo dividida en dos momentos:

1. La Central Unitaria de Trabajadores, a cargo de la comisionada Amalia Pereira, a través de un video, dio a conocer los requerimientos de educación previsional de los trabajadores para tomar decisiones informadas al momento de pensionarse, y su percepción sobre la aprobada Reforma de Pensiones.
2. Desde ANACPEN, a través de la comisionada Cristina Tapia, presentaron los elementos que valoran de la Reforma, temas que quedaron pendientes, y algunas dudas y propuestas para considerar.

Fotos e imágenes de la sesión



Video Central Unitaria de Trabajadores



Portada presentación Asociación gremial de pensionados del sistema privado de pensiones



Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 206. Fondo Autónomo de Protección Previsional. Tema: Presentación del Consejo Directivo y Equipo Ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional (08-10-2025)

A solicitud del Fondo Autónomo de Protección Previsional, se reunió el Consejo Directivo y parte de su Equipo Ejecutivo con la **Comisión**. De la instancia participaron el Presidente del Consejo Directivo, Enrique Marshall, junto a su vicepresidenta, Rosario Celedón, la consejera Soledad Huerta y el Director Ejecutivo, Sergio Soto. El objetivo del encuentro fue presentarse, y dar a conocer directamente la visión de este nuevo organismo público en su implementación, funciones, y compartir inquietudes y sugerencias de parte de los comisionados.

Foto sesión.



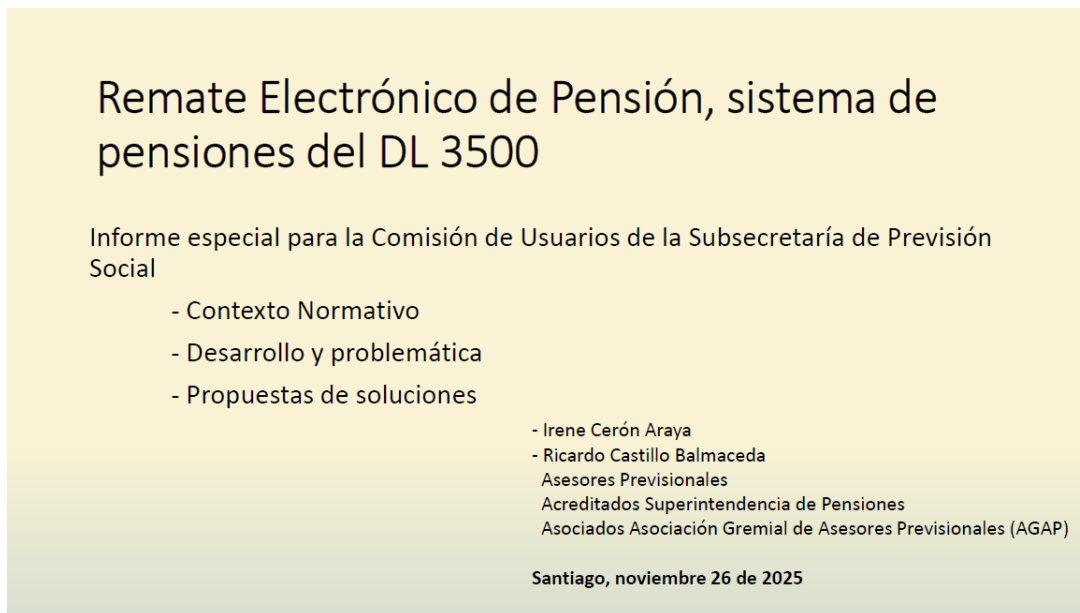
Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 17. Asesores Previsionales. Tema: Remate electrónico de pensión (26-11-2025)

A solicitud de asesores previsionales Ricardo Castillo e Irene Cerón, asociados a la Asociación Gremial de Asesores Previsionales, presentan a la **Comisión** la situación actual del Remate electrónico de pensiones que tiene lugar en el marco del Sistema de Pensiones del DL 3500.

Se abordó el contexto normativo, el cómo se ha llevado a cabo, problemáticas pesquiasadas, y la enunciación de propuestas a modo de soluciones.

Fotos e imágenes de la sesión



Portada presentación asesores previsionales

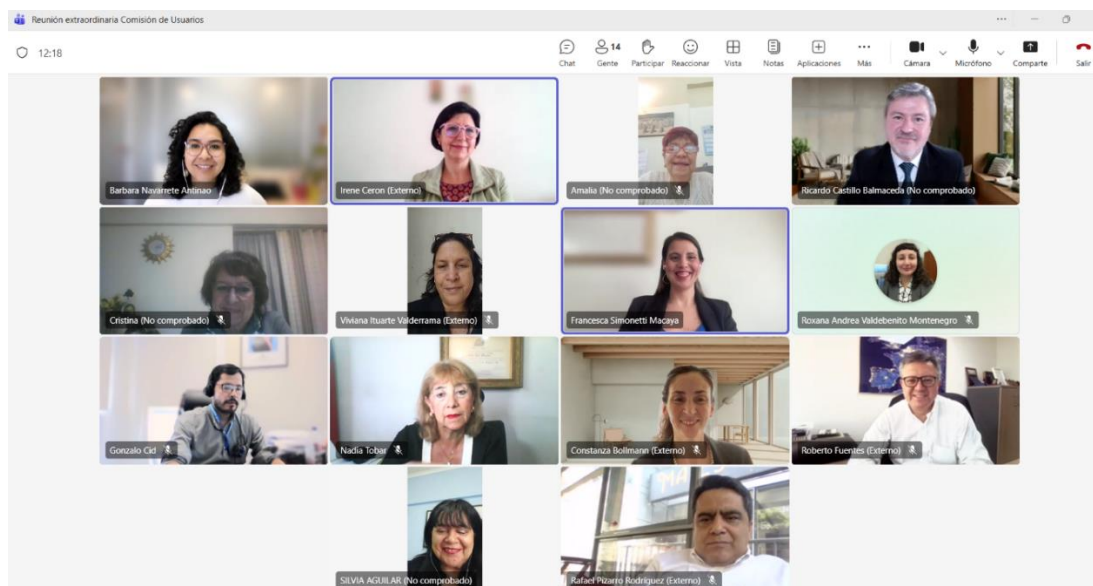


Foto de sesión

Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

5.3. Presencia en regiones de la Comisión

La **Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones** se encuentra mandatada a recoger las evaluaciones que hagan sus representados en todas las regiones del país, canalizar sus inquietudes y promover su participación en instancias regionales. En línea con ello, esta Comisión ha tenido un sello de presencia en regiones, lo cual se ha traducido en la realización de estudios de percepción y evaluación de la ciudadanía durante los años 2023, 2024 y 2025. Durante ellos tuvieron se realizaron encuentros ciudadanos en las 15 regiones del país, y en particular en el último año se llevaron a cabo focus group y talleres con pensionados por vejez por fondos propios en 5 de ellas.

Los mencionados estudios han permitido a la Comisión obtener un diagnóstico sobre las problemáticas y mayores dolores de sus representados, para recoger sus actuales inquietudes y ponerlas sobre la mesa en las distintas instancias en las que los miembros de la Comisión participan.

Continuando con este sello regional, la Comisión se ha planteado que sus próximos estudios deben profundizar en estas dolencias, sin perder el foco en regiones. Así, se ha definido para 2026 un estudio sobre análisis y evaluación de la información que entrega el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP), incluyendo en él la realización de focus group en regiones.

A continuación, se ponen a disposición fotografías de los focus group y talleres realizados en 2025, de los que participaron pensionados por vejez del sistema de capitalización individual, acompañados de los comisionados y funcionarios de la Subsecretaría de Previsión Social, quienes apoyan a la **Comisión** en la realización de sus funciones.

Figura 18. Focus Group en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 19. Focus Group en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 20. Focus Group en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 21. Focus Group en la ciudad de Puerto Montt, Región de Los Lagos



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 22. Focus Group en la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica chilena



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 23. Taller en la comuna de Pudahuel, Región Metropolitana



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 24. Taller en la comuna de Providencia, Región Metropolitana



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

6. Tema 1. Implementación de la Reforma de Pensiones por el Instituto de Previsión Social

1. Antecedentes: una implementación intensiva

Luego de un extenso período de discusión, en los últimos días de enero de 2025 el Congreso aprobó y despachó la iniciativa a Ley para una nueva reforma de pensiones. Así, el 26 de marzo de ese año se publicó la Ley N°21.735 en el Diario Oficial.

Previamente, y ante el estrecho plazo que se vislumbraba para una eventual puesta en marcha de la normativa, el Instituto de Previsión Social, IPS, proyectó escenarios posibles de implementación. Cabe señalar que, una vez publicada la norma, se contaba con menos de 6 meses para concretar los primeros hitos de cara a la ciudadanía: a partir de las remuneraciones de agosto de 2025 debía comenzar la recaudación para el nuevo Seguro Social Previsional y en septiembre de ese año se debía comenzar a pagar la Pensión Garantizada Universal con el incremento definido en la norma, además de habilitarse la posibilidad de que las personas beneficiarias de leyes reparatorias pudieran acceder a este beneficio en su totalidad. A esto se sumaba que en esos meses debían realizarse los procesos para concretar la entrega de nuevos beneficios, incorporados al sistema previsional por la Reforma, a partir de enero de 2026.

Dado el acotado plazo para la implementación, el **IPS formó un equipo de implementación** en el que concurren profesionales de distintas áreas del instituto. El 18 de febrero de 2025, poco antes de que la iniciativa de una reforma se convirtiera en ley, el IPS realizó su primer Comité Ejecutivo de Implementación, el que calendarizó reuniones semanales con el objetivo de mantener el seguimiento, definir acciones y rendir cuentas del proceso.

Se diseñó una gobernanza para el proyecto, liderado por el director nacional del IPS y compuesto por el mencionado equipo implementador, mesas de trabajo temáticas y el señalado comité para monitorear avances y agilizar decisiones. Las diversas mesas temáticas tuvieron el rol de aportar en ámbitos como tecnología, beneficios, atención de clientes, gestión de personas, comunicaciones, finanzas, contraloría interna, entre otras. Con el correr de los días, ante el volumen de los nuevos desafíos, las coordinaciones se fortalecieron a partir de una mirada de gestión de riesgos y apoyo al seguimiento de proyectos desde el área de Planificación y Desarrollo del IPS.

En el nivel externo, la dirección estratégica estuvo a cargo de la Subsecretaría de Previsión Social, y se estableció una coordinación permanente con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Superintendencia de Pensiones.

Sumado a esto, se generaron instancias de trabajo con las distintas instituciones que, en mayor o menor medida, participaban en la implementación, como las AFP, compañías de seguros, Dipreca, Capredena, la Tesorería General de la República y, en una última fase, el Fondo Autónomo de Protección Previsional.

Cabe señalar que, durante todo el proceso de implementación, el IPS debió adaptar su trabajo en función de normativa complementaria a la Ley N°21.735 que no necesariamente quedó definida en un primer momento, y que se concretó a lo largo de los meses.

2. Ámbitos de trabajo

La constitución de **mesas de trabajo temáticas** se basó en diversos ámbitos de trabajo

- **Mesa de Clientes:** liderada por la Subdirección de Clientes, encargada de traducir la ley en procesos de atención ciudadana, diseñar flujos de atención en los distintos canales, preparar a los/as funcionarios/as, diseñar e implementar servicios para la autoatención, gestionar campañas masivas de contactabilidad, procedimientos e instrucciones, entre otros.
- **Mesa de Beneficios:** a cargo de la División de Beneficios, responsable de diseñar e implementar los procesos de recaudación, concesión y pago de los incrementos en la PGU y los beneficios de del Seguro Social Previsional, como también de definir reglas operativas del nuevo sistema.
- **Mesa de Procesos y Operaciones:** coordinó la integración entre áreas, asegurando continuidad en los flujos de concesión, recaudación, cobranza y pagos.
- **Mesa de Informática:** definió el diseño de la solución tecnológica, coordinó los trabajos con el proveedor del desarrollo para construir desde cero la plataforma de recaudación y de concesión y pagos del Seguro Social Previsional SSP (Integrados).
- **Mesa de Comunicaciones:** elaboró las estrategias de comunicación interna y externa, tanto hacia funcionarios como a la ciudadanía, considerando públicos como empleadores, personas beneficiarias de la Reforma, y otras instituciones involucradas.
- **Mesa de Personas:** se encargó de la gestión de contrataciones y del plan de capacitación y cambio cultural requerido para esta transformación.
- **Mesa de Finanzas y Presupuesto:** preparó la solicitud, realizó el seguimiento y la correcta distribución de los recursos adicionales entregados por Hacienda y la Dirección de Presupuestos para implementar la Reforma.

- **Mesa de Planificación y Seguimiento de Proyecto** llevó el control de hitos, riesgos y reportes periódicos a la Dirección del IPS y al Subsecretario de Previsión Social. Se coordinó con entidades externas como el Banco Interamericano de Desarrollo BID.

Un aspecto clave también fue la **rendición sistemática de avances** al Comité Directivo del IPS y, cada dos semanas, a la mesa liderada por el Subsecretario de Previsión Social, con presentaciones y minutas para un seguimiento riguroso del proceso.

La articulación fue amplia y transversal, tanto interna como externamente. En el plano externo, la coordinación se realizó con actores como Subsecretaría de Previsión Social, la Superintendencia de Pensiones, Tesorería, las AFP, compañías de seguros, el reciente Fondo Autónomo de Protección Previsional y proveedores como Previred, con el cual subscribimos un contrato para la recaudación del 0,9 % del Seguro Social Previsional.

3. Resultados y proyecciones

Para la implementación, el IPS estableció los siguientes grandes ámbitos:

1. Administración del Seguro Social Previsional
2. Aumento de la PGU e incorporación de nuevos beneficiarios.
3. Nuevo servicio de administración de cuentas y soporte

Producto del proceso de implementación, destacan resultados concretos en beneficio de la ciudadanía:

3.1. Seguro Social Previsional

Cabe recordar que la Ley estableció un nuevo SSP, con cotizaciones aportadas por los empleadores, para contribuir a financiar los nuevos beneficios que se entregarían desde enero de 2026.

El IPS debió implementar el proceso de recaudación para este seguro, para lo cual estableció un contrato con la empresa Previred. De acuerdo con la normativa, las recaudaciones se iniciaron en septiembre de 2025 a partir de las remuneraciones de agosto. En la primera fase, de la recaudación adicional de cargo de los empleadores, un 0,9 % corresponde al Seguro Social Previsional y un 0,1 % se suma a la cuenta de capitalización individual de las personas trabajadoras.

A diciembre de 2025 se han recaudado MM \$ 287.378, correspondiente al 0,9 % de la cotización de 6.142.000 de trabajadores.

Tabla 16. Montos recaudados por el Seguro Social Previsional, según mes, empleadores y trabajadores

MES RECAUDADO	MONTO RECAUDADO	EMPLEADORES	TRABAJADORES
ago-25	\$ 699.128.514	44.748	62.444
sept-25	\$ 68.901.903.379	495.332	5.874.626
oct-25	\$ 74.199.397.300	753.954	5.939.735
nov-25	\$ 70.652.980.792	530.813	6.021.154
dic-25	\$ 72.925.209.806	532.187	6.142.158
TOTAL	\$ 287.378.619.791		

Fuente. Instituto de Previsión Social

En el caso de las Declaraciones y No Pagos (DNP) representan solo un 0,05 % del universo de recaudación.

3.1.1. Nuevos beneficios

El IPS generó todos los procesos necesarios para el pago de los beneficios que permiten incrementar las pensiones del DL N°3.500. Estos son el Beneficio por Años Cotizados (BAC) y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida (CEV), en este último caso para las mujeres. En el mes de enero 2026, más de 1.370.000 personas comienzan a recibir los beneficios del SSP (Seguro Social Previsional) y entre ellas se distribuyen más de 1.700.000 beneficios, por cuanto un grupo de mujeres recibe ambos.

3.1.2. Beneficios del Seguro Social Previsional

La Ley N°21.735 creó el SSP como un nuevo pilar del sistema de pensiones, financiado mediante cotizaciones de cargo de los empleadores, con el objetivo de mejorar las pensiones actuales y futuras, incorporando un componente solidario que complementa el esfuerzo individual de ahorro.

En este marco, el Instituto de Previsión Social asumió la responsabilidad de diseñar, implementar y operar los procesos de concesión y pago de los nuevos beneficios del Seguro Social, asegurando su entrega oportuna y correcta a la ciudadanía desde el inicio de su vigencia.

El Seguro Social Previsional contempla dos beneficios principales, orientados a reconocer trayectorias laborales y corregir brechas estructurales del sistema previsional:

a) Beneficio por Años Cotizados

Este beneficio reconoce los años efectivamente cotizados por las personas a lo largo de su vida laboral, entregando un aporte mensual adicional a la pensión de

0,1 UF por año cotizado (con tope de 25 años), que se suma al monto obtenido por la capitalización individual, para las personas que cumplen los requisitos.

Su objetivo es valorar la constancia contributiva, fortaleciendo la relación entre esfuerzo previsional y nivel de pensión, especialmente en personas con extensas trayectorias laborales.

b) Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida

Dirigida a mujeres pensionadas, esta compensación busca reducir la brecha de género en pensiones, originada principalmente por las diferencias en expectativa de vida utilizadas en los cálculos actuariales del sistema.

Este beneficio permite avanzar hacia una mayor equidad, equiparando las condiciones de acceso a pensiones entre hombres y mujeres con historias contributivas similares.

Implementación, cobertura e impacto

El IPS inició la concesión de los beneficios del Seguro Social en diciembre de 2025, para disponer los pagos efectivos a partir del 9 de enero de 2026, en un contexto de alta expectativa ciudadana y exigencia operacional.

1. Se concedieron en diciembre 2025 más de 1.370.000 beneficios del SSP para ser pagados a partir de enero de 2026.
2. Se proyectó el 100 % de los pagos comprometidos al 29 de enero de 2026, consolidando una implementación exitosa en su fase inicial.
3. En total, se entregaron más de 1,7 millones de beneficios, considerando que un grupo relevante de mujeres accede simultáneamente al BAC y a la CEV.

Este despliegue masivo fue posible gracias al desarrollo anticipado de procesos, sistemas y capacidades técnicas, permitiendo al IPS responder con oportunidad, escala y seguridad a uno de los cambios más relevantes del sistema previsional en décadas.

La puesta en marcha del Seguro Social Previsional constituye un avance estructural en la protección social del país, al introducir un componente solidario permanente que mejora las pensiones sin afectar los ahorros individuales de las personas trabajadoras, fortaleciendo la legitimidad y sostenibilidad del sistema.

3.2. Incremento de la Pensión Garantizada Universal

3.2.1. Incorporación de personas beneficiarias de Leyes Reparatorias

Además de considerar un incremento de la PGU a \$ 250.000, de manera gradual por tramos de edad, la Ley N°21.735 estableció que las personas beneficiarias de Leyes de Reparación pudieran acceder a este beneficio en su totalidad, en el caso de cumplir los requisitos. Cabe recordar que hasta entonces solo podían ser beneficiarias de la diferencia resultante entre el monto de su pensión y la PGU, lo que en la práctica dejaba a casi la totalidad de ellas fuera de este último beneficio.

A la fecha se han logrado incorporar más de 15 mil solicitudes de PGU correspondientes a personas beneficiarias de Leyes de Reparación —Rettig, Valech y Exonerados— que antes no accedían a ese beneficio. El impacto para estas personas es alto, incorporándolas de inmediato en la obtención del beneficio. Para ello, el IPS, a partir de un trabajo con la Superintendencia de Pensiones, habilitó en junio de 2025, la posibilidad de que estas personas solicitaran el beneficio, para que pudiera comenzar a pagarse en septiembre.

3.2.2. Pago del aumento de la PGU a persona de 82 y más años

De acuerdo con la norma, los pagos incrementados de la PGU a \$250.000 debían comenzar en septiembre de 2025, para el grupo de personas con 82 y más años. El IPS concretó la entrega de este incremento a cerca de 390.000 personas a ese mes. A diciembre de 2025 se contaba con más 405.000 las personas beneficiadas.

Además, en septiembre, por efecto de este incremento también aumentó el monto a recibir por parte de personas con Pensión Básica Solidaria de Invalidez, con Aporte Previsional Solidario de Invalidez, y los beneficiarios del Subsidio de Discapacidad. Esto, por cuanto los montos de esos aportes estatales están vinculados al monto de la PGU: por ejemplo, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez corresponde al mismo monto de la PGU y el Subsidio de Discapacidad corresponde al 50% de ella. Así, a diciembre de 2025, más de 760.000 personas han visto incrementados sus beneficios.

Estos números son la expresión concreta de cómo una reforma histórica mejora la vida de las personas.

3.2.4. Nuevo servicio de administración de cuentas y soporte

Además de lo mencionado, la ley N°21.735 estableció para el IPS la facultad de entregar servicios a las administradoras de fondos de pensiones, excepto en el ámbito de inversiones de fondos. Para ello, el instituto conformó un equipo de trabajo que, durante 2025, diseñó

los procesos necesarios para cumplir este rol, en caso de ser necesario, lo que estará regido por un Decreto Tarifario que, debe publicarse en el primer trimestre de 2026.

4. Empleadores – Acciones

En el marco de la implementación del Seguro Social Previsional establecido por la Ley N° 21.735, los empleadores asumieron un nuevo rol clave en la materialización de la Reforma, al ser responsables de declarar y pagar una cotización adicional que financia parte del nuevo sistema de pensiones. Esta cotización es obligatoria y de cargo exclusivo del empleador, no afecta las remuneraciones líquidas de las trabajadoras y trabajadores, y se integra dentro de los mecanismos de recaudación previsional existentes.

De acuerdo con la gradualidad establecida por la Reforma, desde agosto de 2025 los empleadores comenzaron a aplicar un aporte adicional equivalente a un 1 % de la remuneración imponible, distribuido entre un 0,1 % destinado a la cuenta individual de cada trabajadora o trabajador y un 0,9 % dirigido al Seguro Social Previsional, recaudado y gestionado por el Instituto de Previsión Social (IPS) para financiar beneficios como la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida y el Beneficio por Años Cotizados.

El IPS, como organismo encargado de la recaudación y administración de este aporte, coordinó la adecuación de la plataforma de recaudación previsional (Previred), incorporando los campos necesarios para declarar y pagar la nueva cotización dentro de los mismos plazos y mecanismos aplicados para las cotizaciones existentes, simplificando así su incorporación por parte de los empleadores y reduciendo la necesidad de procesos operativos paralelos.

Paralelamente, el Instituto desarrolló y difundió información orientada a apoyar a los empleadores en la comprensión de los nuevos requisitos de declaración y pago, incluyendo la incorporación de nuevos ítems en los formularios de cotización, la correcta identificación de jornadas completas y parciales, y la forma de declarar remuneraciones que incluyen licencias médicas u otras situaciones especiales.

Este enfoque de acompañamiento y habilitación se tradujo en una transición ordenada y oportuna hacia el nuevo esquema de cotización, permitiendo a los empleadores cumplir con las nuevas obligaciones sin interrupciones significativas en sus procesos de cumplimiento previsional y fortaleciendo la base de financiamiento del Seguro Social Previsional como componente estructural del sistema de pensiones.

5. Contactar a los beneficiarios, un gran desafío.

La implementación de la Reforma de Pensiones implicó un desafío significativo en materia de contactabilidad, tanto por la magnitud del universo involucrado como por la diversidad de situaciones previsionales existentes. Informar oportunamente, orientar sobre derechos y acompañar en la comprensión de los nuevos beneficios fue un componente central para el éxito de la puesta en marcha.

Desde etapas tempranas, el IPS definió una estrategia de contacto multicanal, progresiva y basada en datos, que combinó herramientas digitales, automatizadas, telefónicas y presenciales, priorizando la cobertura masiva y reforzando con atención focalizada en aquellos casos que requerían un acompañamiento más intensivo.

5.1 Estrategia General de Contactabilidad

La estrategia general de contactabilidad se orientó a anticipar consultas, contener la demanda ciudadana y facilitar el acceso a información personalizada, utilizando como primera línea los canales digitales y automatizados, sin descuidar la atención asistida para situaciones complejas.

Entre los principales canales utilizados se cuentan:

1. Correos electrónicos enviados desde IPS a las personas y Casilla de Notificador del Estado, como mecanismos formales de comunicación.
2. Portales digitales (ChileAtiende, Portal Pensiones y plataforma SOMOS), habilitados para consultas de elegibilidad y seguimiento.
3. IVR (respuesta de voz interactiva), como canal híbrido de alto volumen y baja derivación a atención asistida.
4. Atención telefónica y presencial, focalizada en personas con brechas de acceso digital o con casuísticas previsionales complejas.

El análisis de las consultas permitió detectar tempranamente dudas recurrentes asociadas al impacto de los nuevos beneficios en el monto de la pensión, compatibilidades con otros aportes estatales, descuentos de salud y percepción de cambios en beneficios vigentes, información que fue utilizada para ajustar mensajes, reforzar campañas, generar preguntas frecuentes y coordinar aclaraciones técnicas interinstitucionales.

En el contexto de Reforma de Pensiones se han realizado 40 campañas de contactabilidad, mediante el envío proactivo de información a beneficiarios y empleadores, con 2.468.000 mensajes enviados y contactos efectivos de 2.105.000 (85 %).

En el ámbito de la atención de personas por temas asociados a la Reforma de Pensiones, el IPS ha prestado servicios de atención a 256.729 personas a la fecha, a través de sus canales de atención asistidos por funcionarios y servicios de autoatención, tanto web como telefónico.

5.2 Contactabilidad focalizada a personas beneficiarias de Leyes Reparatorias

Adicionalmente a la atención de usuarios que buscan información o acuden a los canales del IPS y considerando las particularidades de las personas beneficiarias de Leyes Reparatorias, el IPS diseñó y ejecutó una estrategia de contactabilidad específica, dada la alta proporción de personas mayores, la existencia de brechas digitales y la necesidad de un acompañamiento más directo para el acceso a la PGU en el marco de la Ley N°21.735.

Entre abril de 2025 y enero de 2026 se desplegaron 12 campañas de contactabilidad, alcanzando un promedio de efectividad cercano al 90 %, mediante una combinación de canales masivos y focalizados.

Las acciones incluyeron:

1. Llamados telefónicos con agente, priorizando a personas de 90 y más años y, posteriormente, a personas de 85 y más años.
2. Envío masivo de SMS informativos, como primer mecanismo de contacto.
3. Cartas domiciliarias, focalizadas en personas sin contacto efectivo previo.
4. Llamados de refuerzo y seguimiento, para resolver dudas y activar trámites pendientes.

En paralelo, se desarrolló un despliegue territorial puerta a puerta, basado en:

1. Verificación previa de datos de contacto.
2. Confirmación del estado de postulación a PGU.
3. Georreferenciación de domicilios priorizados para focalizar visitas.

Este despliegue permitió alcanzar avances progresivos en contacto efectivo, llegando a niveles de cobertura superiores al 60 % en los reportes más avanzados del proceso.

Articulación institucional y fortalecimiento de capacidades

La estrategia de contactabilidad para Leyes Reparatorias se apoyó en una amplia articulación interinstitucional, incluyendo coordinación con Programa de Reparación y Atención Integral de Salud y Derechos Humanos PRAIS, Ministerio de Relaciones Exteriores, Subsecretaría de Derechos Humanos, Instituto Nacional de Derechos Humanos INDH y BancoEstado, así como con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la memoria y los derechos humanos.

Adicionalmente, se fortalecieron los canales de atención mediante:

1. Coordinación con Caja de Compensación Los Héroes y BancoEstado.
2. Más de 12 actividades de capacitación y cerca de 35 sesiones formativas a nivel nacional, orientadas a equipos internos y actores colaboradores.

Como resultado de este despliegue, al cierre de diciembre de 2025 se registraron:

1. 15.241 solicitudes PGU asociadas a personas beneficiarias de Leyes Reparatorias.
2. De ellas, 13.170 solicitudes concedidas y vigentes, y 2.071 en trámite, reflejando un impacto concreto y directo de la estrategia de contacto y acompañamiento desplegada por el IPS y relevando la importancia de recopilar datos de contacto de Calidad para realizar acciones proactivas que busquen asegurar el acceso y cobro de los beneficios sociales para las personas beneficiarias, disminuyendo las brechas de acceso a la información y alfabetización digital.

6. Sistema Integrado de Gestión de Reclamos

6.1 Definición del sistema de gestión de reclamos BAC y CEV

En el marco de la implementación de los nuevos beneficios asociados al Seguro Social Previsional, el Instituto de Previsión Social definió la puesta en operación de un sistema específico de gestión de reclamos para el BAC y la CEV, vigente desde el inicio de los pagos de estos beneficios a contar de enero de 2026.

Este sistema se desarrolló en diciembre 2025 y contempló la gestión integral de reclamos mediante un sistema tecnológico que permite el ingreso de reclamos, con elegibilidad de entrada derivación automatizada a diversas instituciones, gestión de solicitudes colaborativa entre todas las entidades involucradas (AFP, Compañías de Seguro, IPS, Capredena y Dipreca), con trazabilidad y seguimiento para el usuario.

A la fecha se han recibido solamente 10.336 solicitudes de reclamo, principalmente por personas que no recibieron los beneficios y requieren que se les revise el cumplimiento de requisitos (50 %).

Tabla 17. Tipo de reclamo por Beneficio y Entidad

Beneficio	Motivo reclamo				
	No Concesión de Beneficio	Pagos	Cotizaciones consideradas en BAC	Cálculo Beneficio	Total
BAC	3.834	2.747	1.278	93	7.952
CEV	1.331	968		135	2.434
TOTAL	5.165	3.715	1.278	228	10.386

Fuente. IPS-Sistema Integrado Reclamos BAC - CEV

El sistema de gestión de reclamos BAC y CEV se encuentra plenamente integrado a los canales institucionales de atención del IPS, permitiendo una gestión trazable y consistente de los casos ingresados a partir del inicio de los pagos.

Los reclamos pueden ser ingresados a través de canales del IPS:

1. Servicio Web
2. Video atención
3. Call Center: 101 Chileatiende y 600 4400040 IPS
4. Sucursales

También mediante los canales de atención de otras entidades pagadoras de pensión (AFP, Compañías de Seguro).

Esta integración Inter instituciones permite centralizar la información, interoperar, estandarizar criterios de análisis y asegurar el seguimiento completo de cada caso, desde su ingreso hasta su resolución.

6.4 Gestión del reclamo como herramienta de mejora continua

La operación del sistema de gestión de reclamos BAC y CEV ha permitido consolidar un enfoque de mejora evolutiva continua, orientado al perfeccionamiento de la experiencia usuaria y a la optimización de los procesos internos asociados a la atención de reclamos.

En este marco, se han identificado y priorizado mejoras en la interfaz del aplicativo, orientadas a facilitar la comprensión de la información por parte de las personas usuarias, simplificar la navegación y reducir fricciones en el ingreso y seguimiento de reclamos.



Asimismo, se han impulsado ajustes progresivos en los flujos operativos, con el objetivo de hacer más eficiente la gestión interna, fortalecer la trazabilidad de los casos y mejorar los tiempos de respuesta.

Este enfoque permite que el sistema evolucione de manera permanente, incorporando nuevos requerimientos funcionales, ajustes de diseño y mejoras en los procesos, de acuerdo con la experiencia acumulada en su operación. De esta forma, el sistema de gestión de reclamos BAC y CEV se consolida como una plataforma flexible, escalable y centrada en las personas, capaz de adaptarse a las necesidades actuales y futuras de los Beneficiarios del Seguro Social Previsional.

7. Un intenso y exigente proceso de implementación

La Reforma de Pensiones instaló un modo de trabajo interinstitucional riguroso y sistemático, que marca un precedente para futuros proyectos del país. En esta labor, el Instituto de Previsión Social ha jugado un rol central, dada la alta exigencia de abordar un conjunto de desafíos en un tiempo muy acotado, para concretar el incremento de beneficios ya existentes de acuerdo a tramos de edad, generar nuevos procesos de recaudación, conceder nuevos beneficios a personas adscritas al sistema de capitalización individual (con lo que se instaura un sistema tripartito donde concurren los empleadores, el Estado y los trabajadores) y, además, generar la capacidad necesaria para prestar beneficios al sistema previsional.

Se trata, sin duda, de uno de los desafíos más relevantes asumidos por una institución del Estado con impacto en millones de personas.

7. Tema 2. Reforma de Pensiones: Implementación y Desafíos

Implementación de la Reforma de Pensiones y rol de las AFP

Introducción

La Reforma de Pensiones actualmente en implementación constituye un proceso de transformación de gran magnitud y complejidad para el sistema de pensiones chileno, tanto por la profundidad de los cambios introducidos como por la amplitud de sus implicancias operativas, institucionales y financieras. El nuevo marco combina un aumento gradual del esfuerzo contributivo, la incorporación de mecanismos de solidaridad a través de un nuevo Seguro Social, la creación de una institucionalidad autónoma para la administración de estos recursos, y una redefinición estructural del esquema de inversión mediante la transición desde multifondos hacia Fondos Generacionales, todo ello acompañado de nuevos mecanismos de licitación de afiliados antiguos.

Desde la perspectiva de la implementación, la Reforma se caracteriza por un alto grado de interdependencia entre sus distintos componentes y por la necesidad de una coordinación estrecha entre múltiples actores del sistema, incluyendo reguladores, AFP, IPS, compañías de seguros y nuevas entidades como el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP). La coexistencia transitoria de regímenes, la gradualidad de los cambios, la existencia de definiciones regulatorias aún en desarrollo y los exigentes plazos de puesta en marcha configuran un escenario donde la calidad del diseño normativo y de la ejecución operativa resultan determinantes para el éxito del nuevo esquema previsional.

El presente documento aborda los principales ejes de la Reforma desde una perspectiva de implementación, identificando sus objetivos, mecanismos y desafíos, así como los riesgos operativos, financieros y reputacionales asociados. En particular, se analizan el aumento de la tasa de cotización y sus implicancias operativas, la puesta en marcha del Seguro Social y del FAPP, la transición hacia Fondos Generacionales y el nuevo marco de gestión de inversiones, y la licitación de afiliados antiguos, destacando cómo estos elementos interactúan y condicionan la sostenibilidad, eficiencia y confianza en el sistema de pensiones en el mediano y largo plazo.

Organización y gobernanza del trabajo de implementación

Con el objetivo de abordar de manera ordenada y técnica la implementación de la Reforma de Pensiones, la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP) y las AFP

han estructurado un esquema de trabajo basado en mesas temáticas especializadas, orientadas a cubrir los principales ejes operativos, regulatorios y financieros del proceso. Este modelo de organización permite distribuir la complejidad de la Reforma en ámbitos específicos de análisis y ejecución, facilitando una gestión más focalizada de los desafíos y riesgos asociados a cada componente.

Las mesas de trabajo se organizan en torno a materias clave para la implementación, tales como el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), el Sistema Único de Cobranza, el Seguro Social, la recaudación y acreditación de cotizaciones, las inversiones asociadas a los Fondos Generacionales y diversos aspectos operacionales transversales. Cada mesa cuenta con un líder técnico proveniente de una AFP, apoyado por un representante de la AAFP, lo que asegura una combinación equilibrada entre conocimiento operativo y consistencia técnica en las propuestas y análisis desarrollados. Además, en cada mesa participa un abogado, que vela en cada reunión porque se dé estricto cumplimiento a diversas leyes y normas.

El esquema de mesas de trabajo refleja un enfoque colaborativo entre las distintas AFP, promoviendo el intercambio de experiencias, la identificación temprana de brechas operativas frente a los requerimientos regulatorios.

Adicionalmente, el trabajo contempla la conformación de sub mesas específicas para abordar materias de mayor complejidad técnica o alta interdependencia, como los aspectos operativos de las inversiones y la interacción entre el Seguro Social y otros instrumentos previsionales. Esta estructura flexible permite profundizar el análisis en temas críticos sin perder la visión integral del proceso de implementación, fortaleciendo la capacidad del sistema para anticipar riesgos y diseñar soluciones operativamente viables.

La organización del trabajo en mesas especializadas constituye un elemento clave para enfrentar la magnitud y simultaneidad de los cambios introducidos por la Reforma de Pensiones. Este modelo permite avanzar de manera proactiva en la identificación de desafíos, en la preparación operativa de las AFP y en la construcción de propuestas técnicas consistentes, contribuyendo a una implementación más ordenada, eficiente y alineada con los objetivos de sostenibilidad, continuidad operacional y protección de los afiliados.

Sistema de Pensiones chileno destaca a nivel internacional

Chile se ubica actualmente en el 8º lugar del ranking Mercer de sistemas de pensiones a nivel mundial, evaluación que considera a más de 50 países y que no incorpora aún los efectos de la reciente Reforma de Pensiones. Este posicionamiento sitúa al sistema chileno dentro del Top Ten global, junto a países con sistemas previsionales altamente desarrollados y de larga trayectoria institucional, destacando especialmente en dimensiones como integridad y sostenibilidad. Este resultado constituye una señal

relevante de solidez estructural del sistema, sobre la cual la Reforma en implementación busca construir y fortalecer, particularmente en materias de suficiencia de pensiones y complementariedad de pilares, sin partir desde un escenario de debilidad sistémica, sino desde una base que ya es reconocida internacionalmente como una de las más avanzadas a nivel comparado, según el Mercer CFA Institute Global Pension Index.

Principales Ejes de la Reforma de Pensiones

1. Aumento de la tasa de cotización

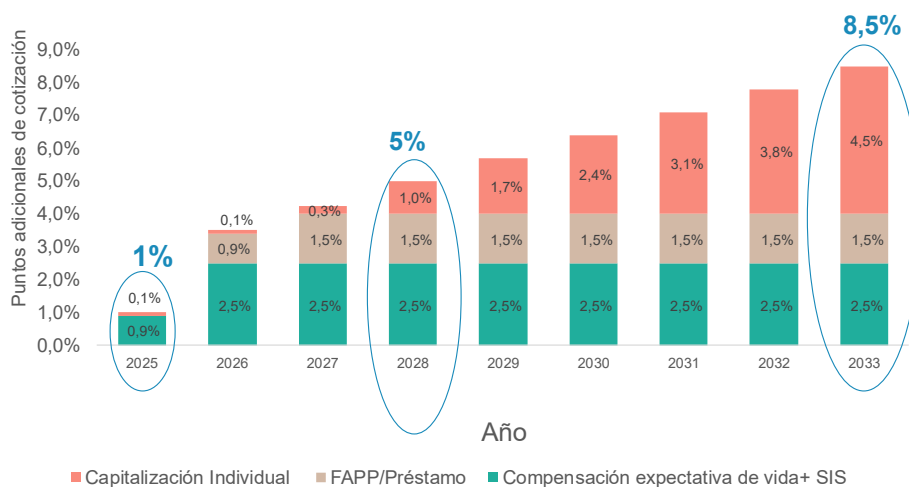
Uno de los ejes centrales de la Reforma de Pensiones es el aumento gradual de la tasa de cotización con cargo al empleador, lo que permite fortalecer el financiamiento del sistema y mejorar las pensiones futuras. Este incremento se implementa de manera progresiva en el tiempo, con el objetivo de mitigar impactos en el mercado laboral y facilitar su absorción por parte de empleadores. El aumento de la cotización constituye un elemento estructural para elevar el nivel de ahorro previsional, mejorar la suficiencia de las pensiones y reforzar la sostenibilidad financiera del sistema en un contexto de envejecimiento poblacional y mayores expectativas de vida.

Los puntos adicionales de cotización se incrementarán gradualmente a la cuenta individual de los afiliados. Recién en el año 9 se alcanzaría el 4,5% destinado a la cuenta individual. Esta gradualidad se puede ver afectada prorrogándose por 2 años más (llegando a 11 años). Recién el 2055 irían 6 puntos a la cuenta individual.

El aumento de la tasa de cotización con cargo al empleador plantea desafíos y riesgos relevantes desde el punto de vista regulatorio, operativo y de coordinación institucional. Su correcta implementación requiere una articulación estrecha entre el regulador, las AFP, el IPS y otros actores del sistema. En el ámbito operativo y tecnológico, destacan los ajustes necesarios en los procesos de recaudación y distribución de cotizaciones, involucrando a plataformas como Previred y a los sistemas internos de AFP e IPS, con especial complejidad en la gestión de pagos en exceso, su correcta imputación a las cuentas y la eventual devolución a trabajadores o empleadores. Asimismo, el tratamiento de intereses y reajustes asociados a rezagos o diferencias en la recaudación —materia que involucra también a la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ)— introduce riesgos adicionales de consistencia operativa y de interpretación normativa. A ello se suma la necesidad de desplegar una estrategia clara y oportuna de información a empleadores, clave para reducir errores, contingencias y litigios. Finalmente, el traspaso del aporte del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia al FAPP a partir del año 2026 agrega una capa adicional de complejidad operativa y de coordinación financiera, elevando la relevancia de una implementación gradual, clara y cuidadosamente gestionada.

En agosto-septiembre del 2025 comenzó el aumento de la cotización destinando 0,9% al Fondo Autónomo de Protección Social (FAPP) y sólo 0,1% de la cotización a la cuenta individual.

Figura 25. Aumento de Tasa de Cotización



* Previo a la reforma, el empleador ya asumía el pago del SIS (~1.5 a 2%).

Fuente. Asociación de AFP.

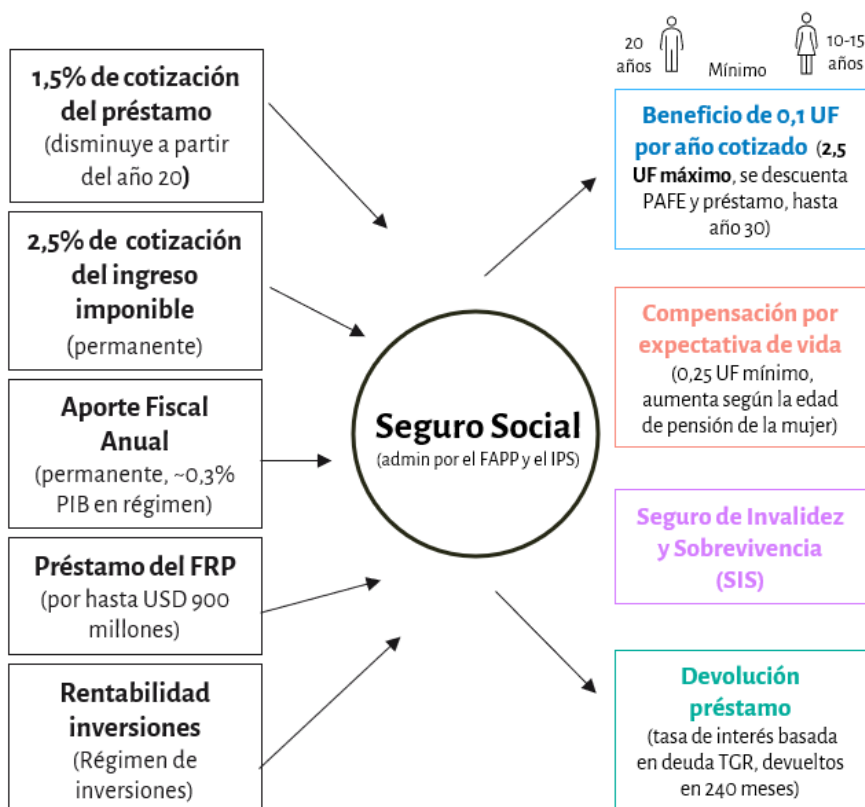
2. Creación de un nuevo Seguro Social

Este componente busca fortalecer la cobertura y suficiencia de las pensiones, mediante beneficios definidos y financiados con parte de las nuevas cotizaciones, operando bajo principios de reparto acotado y reglas explícitas. Su implementación implica la creación de nuevas institucionalidades, flujos financieros diferenciados y coordinaciones operativas relevantes con los actores existentes del sistema previsional.

El Seguro Social se financia a partir de un conjunto diversificado de fuentes, combinando aportes contributivos, recursos fiscales y retornos financieros. Entre las principales fuentes destacan: una cotización equivalente al 1,5% del ingreso imponible asociada al componente de la cotización con rentabilidad protegida, denominada por algunos como préstamo al Fondo, la cual disminuye gradualmente a partir del año 20; una cotización permanente de cargo del 2,5% del ingreso imponible destinada directamente al Seguro Social; y un aporte fiscal anual de carácter permanente, estimado en torno al 0,3% del PIB en régimen. Adicionalmente, el esquema contempla un préstamo desde el Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) por hasta USD 900 millones, orientado a apoyar la fase inicial de implementación, así como los ingresos por rentabilidad de las inversiones de los recursos del Seguro Social, conforme al régimen de inversión que se defina para estos fondos.

Los usos de los recursos del Seguro Social se destinan al financiamiento de diversos beneficios y obligaciones, administrados por el FAPP y el IPS. Entre los principales usos se encuentra el beneficio por años cotizados, equivalente a 0,1 UF por cada año de cotización, con un tope de 2,5 UF, aplicable a afiliados que cumplan un mínimo de años cotizados (20 años los hombres y 10 años al inicio hasta 15 años las mujeres) y financiado parcialmente mediante el componente de préstamo hasta el año 30. Asimismo, el Seguro Social financia la compensación por expectativa de vida, con un beneficio mínimo de 0,25 UF que aumenta según la edad de pensión de la mujer, incorporando un componente explícito de equidad de género. A ello se suma el financiamiento del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) y la devolución del préstamo previsional (relativo a la cotización con rentabilidad protegida), la cual se realiza en un plazo de 240 meses, con una tasa de interés basada en la deuda del Tesoro General de la República y fijada por la Superintendencia de Pensiones.

Figura 26. Nuevo seguro Social: Fuentes y Usos



Fuente. Asociación de AFP.

Estatus de implementación: el proceso de implementación del nuevo Seguro Social se encuentra en una fase activa de puesta en marcha institucional y operativa. El Fondo

Autónomo de Protección Previsional (FAPP) se encuentra en proceso de conformación, mientras que los beneficios del Seguro Social comienzan a operar a partir de enero 2026, lo que impone plazos exigentes para la definición de procedimientos, flujos de información y responsabilidades entre los distintos actores del sistema. En este contexto, las AFP cumplen un rol relevante en la entrega de información necesaria para el cálculo y pago de beneficios, así como en la comunicación hacia los afiliados, aspecto crítico para asegurar una correcta comprensión del nuevo esquema y resguardar la confianza en el sistema durante la etapa inicial de implementación

Algunos desafíos y riesgos de implementación: la implementación del Seguro Social y del FAPP enfrenta desafíos significativos derivados de la coexistencia de múltiples definiciones normativas aún en desarrollo y de una alta complejidad operativa. Entre los principales riesgos se encuentran la necesidad de contar oportunamente con instrucciones regulatorias claras —por ejemplo, respecto de fechas de corte para el acceso a beneficios, determinación de la edad relevante para vejez o invalidez y reglas de transición—, así como la correcta gestión del traspaso masivo de información, que involucra más de veinte archivos y coordinaciones entre AFP, IPS y compañías de seguros. Adicionalmente, la operatividad del componente de préstamo previsional, que involucra a diversas entidades (Depósito Central de Valores DCV, FAPP, IPS, AFP y aseguradoras), los cambios del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) y la definición del régimen de inversiones del FAPP introducen riesgos operacionales, legales y reputacionales relevantes. Finalmente, la sostenibilidad financiera del FAPP emerge como un desafío estructural de mediano y largo plazo, cuya adecuada gestión será clave para la credibilidad y estabilidad del nuevo pilar de seguridad social.

3. Creación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)

En el marco de la reorganización institucional del sistema, la Reforma contempla la creación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), entidad encargada de administrar recursos asociados al nuevo pilar de seguridad social. El FAPP se concibe como un organismo con patrimonio propio, autonomía técnica y reglas de gobernanza específicas, orientadas a resguardar la sostenibilidad intergeneracional de los recursos que administra. Su puesta en marcha representa un desafío relevante en términos de diseño institucional, definición de políticas de inversión, coordinación con reguladores y articulación con los demás componentes del sistema previsional.

4. Estado de la tramitación del Proyecto de Ley del SIS

Actualmente, el proyecto de ley que regula el traspaso y la nueva arquitectura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) se encuentra en primer trámite constitucional, radicado

en la Comisión de Hacienda del Senado. Si bien esta iniciativa legal aún no ha sido aprobada, el marco vigente permite dar continuidad operativa al pago de los beneficios, asegurando que no existan prestaciones que se dejen de pagar a los afiliados durante el período de discusión legislativa, lo que constituye un elemento clave de estabilidad y protección previsional.

Independientemente del estado de aprobación del proyecto, la recaudación asociada al SIS pasará a formar parte del FAPP a partir de agosto de 2026. En dicho esquema, el FAPP transferirá los recursos correspondientes al financiamiento del SIS a las AFP, quienes a su vez deberán traspasar la cotización respectiva a las Compañías de Seguros de Vida (CSV). Este diseño permite mantener la continuidad financiera y operativa del seguro, aun en un escenario de tramitación legislativa en curso.

Una fecha particularmente relevante en este proceso es junio de 2027, momento en el cual, de no haberse aprobado el proyecto de ley, la licitación del SIS debería ser realizada nuevamente por las AFP y no por el FAPP. Este hito introduce un elemento de definición institucional relevante, dado que determina quién asume la responsabilidad de la licitación y administración del seguro en el mediano plazo, con implicancias operativas, regulatorias y de gobernanza.

Finalmente, desde una perspectiva estratégica, se releva la importancia de privilegiar una discusión legislativa cuidadosa y bien diseñada, que incorpore de manera explícita la dimensión de la sostenibilidad futura del SIS. En este sentido, resulta preferible contar con un proyecto de ley robusto y consistente en el tiempo, aun cuando ello implique una tramitación más extensa, antes que una solución apresurada que pueda generar riesgos financieros o institucionales en el largo plazo.

Migración desde Multifondos a Fondos Generacionales

La Reforma de Pensiones introduce un cambio estructural en el esquema de inversión de los fondos de pensiones mediante la transición desde el actual modelo de multifondos hacia un sistema de **Fondos Generacionales**, en el cual los afiliados son asignados automáticamente a fondos definidos por rango etario. Este nuevo enfoque busca alinear de manera más coherente el perfil de riesgo de las inversiones con el horizonte de largo plazo de cada afiliado a lo largo de su ciclo de vida, incorporando explícitamente el objetivo final de pensión y reduciendo el riesgo de decisiones subóptimas asociadas a la elección individual de fondos.

El diseño de los Fondos Generacionales se articula a través de un *glidepath* que define la evolución de la composición de las carteras, con una mayor exposición a activos más rentables en etapas tempranas de la vida laboral y una transición gradual hacia activos más

defensivos a medida que el afiliado se aproxima a la edad de pensión y durante la etapa de jubilación. Este esquema representa una oportunidad para equilibrar rentabilidad y seguridad de manera más eficiente, aunque su correcta calibración resulta crítica, ya que trayectorias excesivamente conservadoras podrían afectar la suficiencia de las pensiones, mientras que perfiles demasiado agresivos podrían incrementar la volatilidad en momentos sensibles del ciclo previsional.

Un elemento central del nuevo modelo es el rol del regulador en la definición del **régimen de inversión y de las carteras de referencia (benchmarks)** de los Fondos Generacionales. Esta aproximación busca otorgar mayor homogeneidad y control del riesgo sistémico, pero también introduce el riesgo de rigidez si los benchmarks no se adaptan oportunamente a las condiciones de mercado o a cambios estructurales de largo plazo. En este contexto, el diseño de las carteras de referencia será determinante para el perfil riesgo-retorno que enfrenten los afiliados y, en última instancia, para los resultados previsionales del sistema.

La amplitud de los márgenes de desviación respecto de la cartera de referencia resulta un elemento clave para equilibrar control regulatorio y eficiencia en la gestión de inversiones. Una tolerancia adecuada permite a los Fondos de Pensiones adaptarse a condiciones cambiantes de mercado, implementar decisiones tácticas de inversión y gestionar riesgos de corto y mediano plazo sin incurrir permanentemente en costos de ajuste. Por el contrario, márgenes excesivamente estrechos pueden rigidizar la gestión, forzando rebalances frecuentes y reduciendo la capacidad de diferenciación entre administradoras.

Márgenes de desviación estrechos puede generar múltiples efectos adversos. En primer lugar, limita la competencia en retornos entre Fondos de Pensiones, al estrechar los espacios de gestión activa. Asimismo, dificulta la adaptación de las carteras al perfil específico de los afiliados de cada administradora y reduce la capacidad de reacción frente a vaivenes de los mercados financieros. Desde una perspectiva operativa, una holgura reducida incrementa los costos de transacción y rebalanceo, eleva los riesgos operativos y puede generar impactos relevantes en los mercados, especialmente en escenarios de estrés o alta volatilidad. Adicionalmente, márgenes de desviación muy acotados pueden aumentar el riesgo de *frontrunning*, en la medida que los agentes de mercado anticipen movimientos forzados de rebalanceo por parte de los fondos. Finalmente, un esquema excesivamente restrictivo tiende a desincentivar la innovación en estrategias de inversión, limitando el desarrollo de enfoques más sofisticados que podrían contribuir a mejorar la rentabilidad ajustada por riesgo de los Fondos Generacionales en el largo plazo.

Asimismo, el nuevo esquema redefine el marco de **gestión de riesgos**, manteniendo ciertos límites de inversión relevantes y estableciendo márgenes máximos de desviación respecto de las carteras de referencia, asociados a un sistema de Premios y Castigos. Este marco podría restringir la flexibilidad de los Fondos de Pensiones si los límites y métricas resultan

excesivamente rígidos o complejos. A ello se suma la fijación de **topes a las comisiones pagadas a terceros**, orientados a contener costos, lo que puede generar tensiones en el acceso a gestores especializados o a estrategias de inversión más sofisticadas, que suelen ser más rentables, particularmente en activos alternativos.

Finalmente, la **transición operativa desde multifondos hacia Fondos Generacionales**, prevista de manera gradual hacia 2027, constituye uno de los desafíos más complejos de la Reforma. Este proceso implica traspasos significativos de activos, con potenciales impactos en precios, liquidez y volatilidad de los mercados financieros, además de importantes exigencias operativas y comunicacionales para las AFP. Una implementación gradual, bien coordinada y cuidadosamente diseñada será clave para minimizar riesgos de disrupción, preservar el valor de los ahorros previsionales y resguardar la confianza de los afiliados durante el proceso de cambio.

Licitación de afiliados antiguos

La incorporación de afiliados antiguos a procesos de licitación busca presionar a la baja las comisiones, dejando de lado otras variables importantes para los afiliados, como son la rentabilidad del ahorro previsional y el servicio que obtienen de su administradora. Además, este mecanismo introduce riesgos operativos, de continuidad del servicio y de comunicación con los afiliados, especialmente en un contexto de cambio simultáneo del esquema de inversión. Los plazos y diseño de la implementación de la licitación serán determinantes para evitar efectos adversos en rentabilidad, confianza y en la experiencia de los afiliados, temas que serán de responsabilidad mayoritaria del regulador.

La Reforma incorpora un mecanismo de licitación periódica de afiliados antiguos no pensionados. Estas licitaciones se realizarán cada 24 meses y considerarán un grupo equivalente al 10% del total de afiliados no pensionados (1,2 millones de personas), el cual deberá ser seleccionado de manera aleatoria y representativa. La adjudicación se definirá en función de la menor comisión ofertada, la que deberá ser igual o inferior a la comisión vigente, y la administradora adjudicataria deberá mantener dicha comisión fija por un período de cinco años, con una penalización de hasta 20 años en caso de incumplimiento. Podrán participar en estos procesos aquellas administradoras que cuenten con una participación de mercado inferior al 25% del total de afiliados no pensionados.

El diseño del mecanismo implica que, a lo largo del tiempo, el porcentaje acumulado de afiliados sujetos a licitación aumente de manera progresiva. En cada proceso se adiciona un nuevo 10% del universo de afiliados no pensionados, de modo que, tras sucesivas licitaciones, una proporción creciente de afiliados será reasignada bajo este esquema. Este proceso gradual permite dimensionar el impacto del mecanismo en el mercado, pero



también implica un cambio estructural en la composición de las carteras administradas por las AFP a lo largo del tiempo.

Pese a los avances institucionales, persisten definiciones regulatorias pendientes, particularmente en lo relativo al mecanismo exacto de asignación y a los criterios operativos de la licitación. Entre los principales desafíos se encuentra la eventualidad de que el criterio de asignación implique traspasos superiores al 10% de afiliados desde una misma AFP, así como la definición del proceso de información y comunicación a los afiliados, aspecto crítico para resguardar la transparencia y la confianza en el sistema. Asimismo, la fijación de precios y comisiones plantea desafíos competitivos y operativos relevantes. En este contexto, la licitación de stock de afiliados antiguos se identifica como uno de los principales cuellos de botella en la implementación de los Fondos Generacionales, dadas sus implicancias simultáneas en gestión de inversiones, operación, comunicaciones y estabilidad del sistema, que puede repercutir en un deterioro de la rentabilidad potencial de las inversiones.

8. Tema 3. Necesidad de información previsional de los trabajadores

En el marco de presentaciones realizadas durante el año 2025 por los distintos actores que componen la Comisión de Usuarios³, los trabajadores, representados por dirigentes sindicales de distintos sectores productivos del país, dan a conocer la demanda de información previsional que poseen durante la vida laboral, y sobre todo al momento de pensionarse. Es decir, se reconoce y destaca su **carencia de información previsional**.

Respecto de la pregunta realizada por ellos ¿qué tanto se sabe sobre cómo jubilarse?, la respuesta es que los trabajadores usualmente se interesan en el tema de forma tardía, consultando cuando se encuentran prontos a jubilar o cuando ya hicieron la solicitud, recurriendo normalmente a otros compañeros que iniciaron el trámite o se encuentran pensionados.

Según lo declarado, existe desinformación de la clase trabajadora en materia de pensiones, y normalmente no logran comprender la información técnica que les entregan las AFP, entidades aseguradoras o el Estado. Por ello, se enfatiza en la necesidad de mejorar la información entregada, con el objetivo de que sea clara y sencilla, es decir, comprensible para los trabajadores.

Lo indicado anteriormente, permitirá a las personas conocer con anticipación sus derechos en materia previsional de modo tal, que, puedan tomar decisiones fundadas.

Por su parte, los dirigentes sindicales no estarían en condiciones de otorgar claridad respecto de temas técnicos del sistema de pensiones, pues no se encuentran informados ni capacitados. Por este motivo, los trabajadores recurrirían al mercado para resolver sus dudas, esto es, los asesores previsionales, a quienes les deben de pagar por los servicios otorgados.

³ Para conocer el contenido del total de las presentaciones realizadas por los distintos sectores que componen la Comisión durante el año 2025, revisar el documento Notas Informativas: seguimiento a la implementación y reflexiones sobre la Reforma de Pensiones, Ley 21.735. documento disponible para descargar en: <https://previsionsocial.gob.cl/comision-usuarios/>

Según lo anterior, se vuelve trascendente buscar la forma de capacitar a las personas, gestionar políticas públicas que tengan por objetivo informar a los trabajadores en materia de pensiones, y desarrollar más capacitaciones dirigidas al mundo sindical.

En complemento, se menciona que existe una carencia de colaboración del empleador en la tarea de informar. Por ejemplo, se podría implementar en las empresas, un departamento previsional que informe a las personas al momento de comenzar a trabajar, dándoles a conocer qué descuentos previsionales les realizan en sus liquidaciones de sueldo, y en qué AFP está afiliados, entre otros.

Como instancias de información, se considera útil tener más información oficial respecto de las distintas AFP, por ejemplo, a través de las redes sociales, o que las mismas AFP realicen capacitaciones a los trabajadores jóvenes sobre pensiones. Así también se proponen educación previsional para jóvenes durante la etapa escolar (4to medio), sobre todo en los colegios más vulnerables, destacando la importancia del ahorro, de las posibilidades de efectuar cotizaciones voluntarias, y de los descuentos previsionales que se realizan y el para qué.

Lo más importante es instalar la relevancia de manejar y dar seguimiento a los fondos individuales que se ahorran, destacando que existen condiciones que permiten que éste aumente, como lo es contar con un contrato de trabajo, y realizar en lo posible, cotizaciones regulares.

En conclusión, reconocen como **trascendente** que el trabajador comprenda que lo anterior será posible si:

1. Tiene la salud apta para trabajar de manera sostenida sin interrupciones, estando cubierto en el caso de que sea afectado, por ejemplo, por una enfermedad catastrófica u otra que le impida trabajar.
2. Haber tenido la oportunidad de desempeñarse en un empleo con una remuneración que le permita vivir y ahorrar, y así lograr acumular los fondos necesarios para asegurar una futura buena pensión.
3. Se toma conciencia y evidencia con ejemplos de personas ya jubiladas, la importancia de tomar decisiones acertadas, y conocer cuánto se aporta para su ahorro en la AFP y qué beneficios entrega el Estado en materia de pensiones.



4. Se cuenta con la información previsional necesaria para tomar las mejores decisiones, tanto dirigentes y dirigentas, como la comunidad en general.

A partir de lo anterior, se concluye que es importante pensar en un país que asegura una seguridad social para todas y todos, con miradas en derechos humanos y universal.

9. Tema 4. Percepción de los pensionados sobre la Reforma de Pensiones, Ley 21.735

Desde la óptica de los pensionados, a través de sus comisionadas representantes de Anacpen, se da a conocer una evaluación sobre la implementación de la Reforma. En general, ésta es positiva.

Entre los aspectos **valorados** se encuentran:

- ✓ La creación de un seguro social
- ✓ La incorporación del aporte del empleador
- ✓ El aumento del monto de la PGU
- ✓ El pago por años cotizados
- ✓ La compensación a las mujeres por la diferencia de expectativa de vida
- ✓ Creación de un sistema único de cobranzas previsionales
- ✓ Cambio del sistema de multifondos a fondos generacionales

Como **pendientes** se señala:

1. La revisión de los requisitos y parámetros para acceder a la PGU, con el objetivo de que efectivamente éste sea un beneficio universal para todos los que cotizaron en el Sistema.
2. La revisión de la Pensión Autofinanciada de Referencia (PAFE) y su cálculo. Existen casos donde el cálculo de esta deriva en un monto superior al calculado a la edad legal de pensión, lo que afecta la posibilidad de acceder a la PGU.
3. La realización de cambios sustantivos a la Modalidad de Retiro Programado.
4. La revisión del pago del beneficio de los Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias. Debieran llegar a todos los pensionados que cotizaron.
5. Los montos por Rezagos y Herencias no reclamadas, que manejan las AFP, debieran ser utilizados para compensar pérdidas de los pensionados por retiro programado.
6. Gestión de una mayor fiscalización y mejor regulación, para evitar que existan montos tan altos por deudas previsionales impagas.
7. La revisión de la propuesta que considera, a partir las utilidades percibidas por las AFP, la entrega de un aguinaldo o bono a fin de año a los pensionados por la modalidad de retiro programado.

Finalmente, como **dudas y propuestas**, se reconocen los siguientes puntos:

1. Fondos generacionales: dudas sobre su funcionamiento.
2. Aumento PGU: se solicita revisar su gradualidad.
3. Pago de años cotizados: se solicita revisar casos que pudieran haber quedado fuera del beneficio y tope de años considerados para el cálculo.
4. Creación de oficinas en las AFP e IPS: se considera relevante contar con centros de informaciones que puedan apoyar de manera íntegra el proceso de pensionarse.
5. Pérdidas por rentabilidades negativas: no hay claridad de cómo operará el sistema de premios y castigos a las AFP.
6. Los puntajes de focalización previsional: se demanda mayor transparencia en su cálculo.
7. Beneficio pago por años cotizados: se solicita que no sea considerado renta para ningún efecto legal.

10. Estudio 2025. Evaluación de la experiencia usuaria al pensionarse por vejez

La Comisión durante el año 2023 y 2024 encargó un estudio sobre la Percepción de la ciudadanía respecto del sistema de pensiones chileno, el que cada año abarcó 8 regiones del país. Entre los resultados del Informe del año 2024, se evidencia un consenso respecto del bajo monto de las pensiones, así como la existencia de un desconocimiento sobre el sistema (componentes y funcionamiento). En particular, los participantes pensionados, dan a conocer que lo que caracteriza el trámite de jubilación es su complejidad.

Ante lo descrito, es que la Comisión consideró relevante interiorizarse en la **experiencia usuaria de quienes se han pensionado por vejez edad**, teniendo presente la diversidad de realidades a lo largo de Chile.

El estudio contó con la participación de 42 personas entre quienes asistieron a los focus group y talleres, todos pensionados por vejez del sistema de capitalización individual. En complemento, se realizaron 5 entrevistas a expertos.

Los focus group tuvieron lugar en 5 regiones del país, intentando así dar cobertura a diferentes zonas geográficas: Región de Arica y Parinacota, Región de Coquimbo, Región Metropolitana, Región de Los Lagos, y Región de Magallanes y la Antártica chilena.

El estudio completo puede revisarse en <https://previsionsocial.gob.cl/comision-usuarios/>.

A continuación, se presenta un esquema que resume sus principales resultados y fotografías de actividades en terreno.

Figura 27. Diagrama resumen de los principales resultados del estudio (2025)

El estudio “Evaluación de la experiencia usuaria al pensionarse por vejez”, tuvo por objetivo comprender de manera exploratoria cómo las personas viven el proceso de jubilación en el Sistema de Capitalización Individual, identificando barreras, facilitadores y percepciones que inciden en la calidad de esta experiencia.

El estudio combinó un análisis cuantitativo con el objetivo de caracterizar a las personas pensionadas por edad y fondos propios con un levantamiento cualitativo basado en cinco focus groups regionales, entrevistas a expertos y talleres de viaje del usuario.

- ➔ Los resultados confirman que **la experiencia de pensionarse no es homogénea**: está condicionada por trayectorias laborales (densidad de cotización, formalidad/informalidad), factores de género, nivel educativo, apoyos sociales, trato institucional y contexto territorial. En este contexto, destacan dos hallazgos cuantitativos. Primero, se observa **heterogeneidad de trayectorias laborales**: más del 40% de los afiliados mantiene historias contributivas continuas, pero amplios segmentos presentan densidades bajas o interrumpidas, lo que se traduce en pensiones autofinanciadas insuficientes y refuerza desigualdades de género y cuidado. Segundo, el **rol decisivo del pilar solidario**: sin los complementos no contributivos, la mitad de los pensionados quedaría bajo la línea de pobreza, lo que subraya la relevancia de la PGU.
- ➔ El análisis cualitativo identifica la **experiencia subjetiva del trámite**: el proceso puede vivirse como fluido y ordenado o como confuso y frustrante, dependiendo del primer contacto institucional, la claridad y confiabilidad de la información, y la disponibilidad de apoyos familiares o asesores. Otros hallazgos apuntan a que el **primer contacto con AFP y compañías de seguros es un punto de inflexión**: un trato claro y empático reduce la desconfianza y facilita la comprensión, mientras que la desorientación inicial marca negativamente la experiencia.
- ➔ Asimismo, se observa que la información técnica (como el SCOMP) suele percibirse como compleja, lo que obliga a depender de redes cercanas u otros apoyos. En este marco, el **nivel de agencia** del usuario es un factor decisivo: quienes logran anticiparse, informarse y comparar escenarios tienden a evaluar mejor el proceso, mientras que quienes enfrentan barreras estructurales o carecen de apoyo, lo describen como incierto y desigual.

El estudio sistematiza la diversidad identificada, en **seis perfiles de usuarios**: el informado con agencia propia, el acompañado por redes, el confundido y vulnerable, el crítico activo, la cuidadora con baja expectativa y el desconectado rural.

Fuente. Elaboración de Subsecretaría de Previsión Social en base a estudio *Evaluación de la experiencia usuaria al pensionarse por vejez* (2025).

Figura 28. Focus Group en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 29. Focus Group en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 30. Focus Group en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 31. Focus Group en la ciudad de Puerto Montt, Región de Los Lagos



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 32. Focus Group en la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica chilena



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

Figura 33. Taller en la comuna de Pudahuel, Región Metropolitana



Fuente. Subsecretaría de Previsión Social (2025).

11. Desafíos para 2026

Luego de un proceso electoral y democrático importante, asumirá este año un nuevo gobierno cargado de expectativas e ideas sobre el futuro de nuestro país. Lo que se suma a un contexto, de cambios y reforma en marcha. En este sentido no podemos dejar de reconocer la Reforma de Pensiones (Ley N° 21.735) como un logro de nuestro país, un Chile que supo relevar interés de las personas y resguardando los mismos, dejando claro que este hito relevante debe seguir mejorando y revisándose permanentemente.

Lo anteriormente definido, nos entrega el primer gran desafío, el cual consiste en **mantener y persistir en un clima de diálogo y entendimiento** para el éxito de la Reforma, evitando el cruce de opiniones, controversias y quiebres inoficiosos o mezquinos. Contribuiremos al clima democrático y de diálogo entre los actores.

Además, y como segundos desafíos, debemos **aportar y reconocer que el esfuerzo de entendimiento**, acción conjunta y transversal es condición necesaria y permanente para el sistema de pensiones chileno. La Reforma costó y debemos cuidarla, así como el clima de entendimiento en pos del país y nuestros adultos mayores.

Así mismo podemos mencionar que debemos **contribuir a la formación ciudadana en materia de educación previsional**, entendiendo que no solo debemos comunicar los aspectos positivos de la misma, que son muchos y amplios, sino lograr generar conciencia de la relevancia del ahorro previsional, la formalización, la cotización entre otros. Es decir, lograr que nuestro país piense en un mejor futuro y la responsabilidad de la sociedad chilena en esa perspectiva.

Esta Reforma logra el aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) llegando a \$250.000, reconociendo y agradeciendo a nuestras personas mayores, recalcando su aporte y trascendencia en la vida de todos y todas, así como el país. Este logro o avance no puede limitar o conformarnos, pues el trayecto que queda por resolver para llegar a condiciones óptimas y mejores pensiones es largo aún. Destacamos también el aumento de la cotización con cargo al empleador a un 7%, esto de forma gradual por 9 años. Se crea un Nuevo Seguro Social cuyas principales características son: la solidaridad intergeneracional, reducir las brechas de género y se otorgan beneficios que reconocen los aportes de las personas, es decir sus cotizaciones, aumentando en 0,1 UF por año cotizado, con un máximo de 25 años (Subsecretaría de Previsión Social, 2025). En definitiva, la Reforma mejora el sistema y ese camino trazado debemos mantenerlo.

La lista de desafíos continúa, y entre ellos está **conocer y comprender** de mejor manera por parte de la Comisión y el país, **los cambios demográficos** que estamos viviendo, los



resultados del Censo 2024 nos orientan, pues el porcentaje de personas de 65 años o más, alcanzó el 14% de la población censada, en comparación con el primer censo realizado en democracia, del año 1992, donde este segmento representaba solamente el 6,6%. Por lo que el envejecimiento en el país tiene una tendencia al alza (INE, 2025). En tanto, el Servicio Nacional del Adulto Mayor, establece que en el 40,1% de los hogares chilenos hay al menos un adulto mayor entre sus integrantes, y que el 19% de los adultos mayores se declararon en una situación de pobreza multidimensional. Por ello el cuidado y énfasis en los adultos mayores es una necesidad y abogar por ellos es un deber ético de Chile y de esta Comisión.

Debemos ocuparnos de una labor fundamental, como es la **educación previsional**, ayudando a la acción de la subsecretaría de previsión social, así como el IPS en esta materia. Por ello la territorialización de la educación previsional debe ser y transformarse en una realidad, donde debemos promover como socios estratégicos a gobiernos regionales y municipalidades, pues ellos pueden desplegar capacidades para formar, educar y orientar apoyando la labor del IPS y otros organismos públicos.

Como se puede apreciar los desafíos son de gran magnitud, urgencia y necesidad, y ante esta realidad desarrollaremos formas de trabajo, acciones y propuestas que permitan mejorar la capacidad de esta Comisión, siendo parte del sistema y sintiéndonos responsables del mismo. En definitiva, los desafíos están en afianzar nuestro compromiso con la participación y representación del sentir ciudadano, continuaremos dando legitimidad a las organizaciones de la sociedad civil y acción en la defensa de sus representados, convocando e interpellando a los actores estatales y privados para que orienten su trabajo en la mejora del sistema y sus pensiones, donde la seguridad social sea realmente un derecho de todos y todas en continua mejora y desarrollo.

12. Bibliografía

ChileAtiende (04 de marzo de 2026). *Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI)*.

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5185-aporte-previsional-solidario-de-invalidez-apsi>

ChileAtiende (04 de marzo de 2026). *Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI)*.

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5178-pension-basica-solidaria-de-invalidez-pbsi>

ChileAtiende (04 de marzo de 2026). *Pensión Garantizada Universal (PGU)*.

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/102077-pension-garantizada-universal-pgu>

Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2025). *Actas de sesiones*.

<https://previsionsocial.gob.cl/comision-usuarios/>

Instituto Nacional de Estadísticas INE. (2025). *Primeros resultados del Censo 2024: 18.480.432 personas fueron censadas en Chile, manteniéndose la tendencia de envejecimiento de la población*.

<https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2025/03/27/primeros-resultados-del-censo-2024-18.480.432-personas-fueron-censadas-en-chile-manteni%C3%A9ndose-la-tendencia-de-envejecimiento-de-la-poblaci%C3%B3n>

Instituto de Previsión Social. (2025). *Estadísticas IPS. Cotizaciones Trabajadores*.

<https://www.ips.gob.cl/estadisticas-ips>

Instituto de Previsión Social. (2025). *Infografías. Pensiones Previsionales del Sistema de Reparto*.

<https://www.ips.gob.cl/infografias>

Subsecretaría de Previsión Social. (2025). *Evaluación de la Experiencia Usuaria al pensionarse por vejez*.

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/11/Evaluacion-de-la-experiencia-usuaria-al-pensionarse-por-vejez.pdf>

Subsecretaría de Previsión Social. (julio 2025). *Nota Técnica. Reforma de Pensiones, Ley N°21.735*.



<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/08/Nota-Tecnica-Reforma-de-Pensiones-Ley-N%C2%B021.735.pdf>

Superintendencia de Pensiones. (septiembre 2025) *Ahorro Previsional Voluntario (APV)*.

<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10092.html>

Superintendencia de Pensiones. (2025). *Estadísticas y bases de datos, Seguro Social Previsional*.

<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10907.html>

Superintendencia de Pensiones. (2025). *Estadísticas y bases de datos, Sistema de Pensiones*.

<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9582.html>

Superintendencia de Pensiones. (febrero 2026). *Ficha estadística Previsional N° 158*.

https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16893_recurso_1.pdf

Superintendencia de Pensiones. (diciembre 2025). *Ficha Estadística Regional del Sistema de Pensiones N° 19*.

https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16956_recurso_1.pdf

13. Glosario

AAFP	Asociación de AFP
AFAPP	Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional
AFP	Administradoras de Fondos de Pensiones
AGF	Administradora General de Fondos
Anacpen	Asociación Gremial Nacional de pensionados del Sistema Privado de Pensiones de Chile
APSI	Aporte Previsional Solidario de Invalidez
APSV	Aporte Previsional Solidario de Vejez
APV	Ahorro Previsional Voluntario
BAC	Beneficio por años cotizados
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPJ	Corporación Administrativa del Poder Judicial
Capredena	Caja de Previsión de la Defensa Nacional
CCP	Consejo Consultivo Previsional
CEV	Compensación por diferencias de expectativas de vida
CMF	Comisión para el Mercado Financiero
CSV	Compañías de Seguros de Vida
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DCV	Depósito Central de Valores
Dipreca	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
DL	Decreto Ley
DNP	Declaración y No Pago de Cotizaciones Previsionales
FAPP	Fondo Autónomo de Protección Previsional
FRP	Fondo de Reserva de Pensiones
INDH	Instituto Nacional de Derechos Humanos
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPS	Instituto de Previsión Social
IVR	Interactive Voice Responde (Respuesta de voz interactiva)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAFE	Pensión Autofinanciada de Referencia
PBSI	Pensión Básica Solidaria de Invalidez
PBSV	Pensión Básica Solidaria de Vejez
PGU	Pensión Garantizada Universal
PIB	Producto Interno Bruto
PRAIS	Programa de Reparación y Atención Integral de Salud y Derechos Humanos
SCOMP	Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión
SIBS	Sistema Integrado de Beneficios Solidarios



SIS	Seguro de Invalidez y Sobrevivencia
SMS	Servicio de mensajes cortos
SP	Superintendencia de Pensiones
SSP	Seguro Social Previsional
UF	Unidad de Fomento
USD	United States Dollar (dólar americano)
UTA	Unidades Tributarias Anuales