

# **BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2013**

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL  
INSTITUTO DE SEGURIDAD  
LABORAL**

## Índice

1. Carta Presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social .....	3
2. Resumen Ejecutivo .....	4
3. Resultados de la Gestión año 2013 .....	7
3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios. ....	7
3.2 Carterización de los Afiliados al Instituto de Seguridad Laboral.....	8
3.3 Resultados de la Gestión Institucional por Producto .....	9
4. Desafíos para el año 2014 .....	20
5. Anexos .....	23
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	24
a) Definiciones Estratégicas .....	24
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	26
c) Principales Autoridades .....	27
Anexo 2: Recursos Humanos .....	28
Anexo 3: Recursos Financieros .....	34
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013 .....	40
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	43
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013 .....	44
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	45
Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional .....	46
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales .....	46

## 1. Carta Presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social


El Instituto de Seguridad Laboral, siendo un ente fundamental en la Modernización del Sistema de Seguridad Laboral, tiene como objetivo principal contribuir a la reducción de la accidentabilidad y siniestralidad de los trabajadores pertenecientes a las empresas adheridas, así como al mejoramiento de los ambientes laborales. Del mismo modo, es también su objetivo entregar a sus afiliados, oportuna y satisfactoriamente, los beneficios médicos y económicos que la ley establece.

En el marco de los lineamientos ministeriales, el trabajo que realiza el Instituto de Seguridad Laboral se ha focalizado en:

- El fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales de sus empresas afiliadas, entregando asesoría especializada, capacitaciones y evaluaciones para gestión de riesgos y control de los mismos, contribuyendo a la generación de ambientes saludables y seguros.
- La mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención otorgados a sus afiliados, mejorando los convenios médicos existentes, los productos de capacitación desarrollados, los canales de atención y manteniendo informados a sus clientes ciudadanos de los beneficios que otorga la Ley N°16.744.
- La entrega oportuna de las prestaciones gestionando las atenciones médicas que permiten el tratamiento oportuno y de rápida recuperación de trabajadores afectados, entregando los beneficios económicos a quienes resulten con incapacidades laborales temporales o permanentes.

Dentro de este marco se puede destacar como logros de esta Institución el progresivo aumento en la cobertura de empresas con acciones preventivas, tanto en el ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales como en la contribución en el cumplimiento de normas de seguridad laboral, la disminución en los tiempos de tramitación de beneficios, la mejora de los canales de atención y el aumento de la satisfacción en la provisión de sus servicios.

Es así, como el Instituto de Seguridad Laboral ha definido dentro de su estrategia para los próximos años el transformarse en un referente en materia de seguridad laboral en el país y convertirse en un servicio público de excelencia, para dar cabal cumplimiento al mandato legal de administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.



**JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS**  
**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



## 2. Resumen Ejecutivo

El Instituto de Seguridad Laboral ha definido su estrategia de desarrollo institucional con el propósito de lograr dos grandes desafíos en el mediano plazo, cuales son:

- Transformarse en un referente en materia de seguridad laboral en el país, lo cual significa posicionarse como un organismo experto en prevención de riesgos y seguridad laboral, con los conocimientos y las capacidades técnicas y operativas necesarias para contribuir a la estrategia del Estado de reducir la accidentabilidad al 4% y la mortalidad al 5/100.000 al año 2015, a nivel nacional.
- Convertirse en un servicio público de excelencia, lo cual significa cumplir a cabalidad el mandato legal de administración del seguro para las empresas y organismos adheridos y sus trabajadores, generando una relación costo/beneficio competitiva frente a las mutuales y una calidad de servicio a los beneficiarios, al menos, equivalente.

Estos dos grandes desafíos se lograrán en el mediano plazo, con el trabajo integrado de todos los funcionarios que conforman el equipo del Instituto, para beneficio de los empleadores adheridos y sus trabajadores.

Para continuar implementando la estrategia planificada, el Instituto de Seguridad Laboral se focaliza en seis factores claves de éxito, los cuales son: Prevención de Riesgos, Servicio al Cliente, Gestión de Personas, Prestaciones Médicas, Eficiencia Operativa, además de Tecnologías de Información.

La estrategia de prevención se ha basado en tres ejes de acción: 1. focalización de los esfuerzos de prevención en terreno en las unidades laborales de alto riesgo, para contribuir en la disminución de la tasa de siniestralidad; 2. la utilización intensiva de las tecnologías de información para el desarrollo y distribución de los productos y servicios de prevención, de modo de aumentar la cobertura de nuestras acciones en una cartera de empresas muy atomizada y dispersa geográficamente; 3. la innovación en los procedimientos y prácticas de prevención de riesgos laborales, lo que significó adaptar los métodos tradicionales al perfil de nuestra cartera de empresas.

En lo referido al servicio al cliente, se ha continuado con la estandarización de los procesos de atención de plataforma que ha permitido consolidar la entrega de un servicio de excelencia a los trabajadores y empresas adheridas al Instituto en cuanto a oportunidad de la atención, calidad de la información y completitud de los requerimientos. También se realizó, durante el año 2013, el estudio de calidad de servicio y satisfacción de clientes por las atenciones otorgadas en las sucursales del Instituto, cuyo resultado arrojó una satisfacción neta de 76%.

Se ejecutó una parte importante del plan de implementación del nuevo proceso de prestaciones médicas, cuyo propósito central es administrar el otorgamiento de las atenciones a los trabajadores accidentados o enfermos por causa laboral de manera eficiente, priorizando la resolución en el menor tiempo y proveyendo el cuidado médico en el punto más cercano al trabajador, garantizando una atención médicamente adecuada. Al cierre del ejercicio 2013, se cuenta con un nuevo modelo



de procesos integrados, una nueva estructura organizacional y un sistema informático en desarrollo que se encontrará completamente implementado el primer semestre del año 2014.

De igual forma, se avanzó en el plan de implementación del nuevo proceso de prestaciones económicas, el cual está orientado a conceder y pagar los beneficios económicos en forma correcta y oportuna a los trabajadores accidentados y enfermos por causa laboral o sus supervivientes, como así también, el correcto cobro y pago de las concurrencias, realizándose un rediseño de sus procesos y estableciendo el nuevo modelo conceptual que será implementado durante el año 2014 junto con el sistema informático que lo soporte.

También en 2013 se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los convenios con prestadores médicos, logrando identificar una serie de oportunidades de mejoras relacionadas con la cobertura, eficiencia y resguardo contractual, las que fueron incorporadas en el desarrollo de las nuevas bases de licitación de servicios hospitalario y ambulatorio, con el objetivo de establecer una red más eficiente de prestadores médicos.

Se implementó un plan de transformación organizacional orientado al logro de los desafíos institucionales, a través de la participación activa y comprometida de todos los funcionarios en el proceso de cambio, asegurando la gestión de las variables críticas como: liderazgo y dirección, comunicaciones; trabajo en equipo y compromiso organizacional.

Además del esfuerzo de cada uno de los funcionarios, se ha conformado un Departamento de Tecnologías de la Información estructurado en dos áreas: Plataformas y Servicios, y Desarrollo de Sistemas, para apoyar a través de la tecnología el avance de proyectos de gran envergadura para el Instituto, con la finalidad de mejorar las capacidades operacionales, entre los cuales se puede mencionar:

- La implementación de una red de datos con 37 enlaces de comunicación, formando la red IP/MPLS del servicio.
- La firma de un convenio de colaboración con la Subsecretaría del Trabajo, para disponer de un espacio físico en el Datacenter de dicha entidad, e instalar en ese lugar el centro de cómputo central y servidores institucionales con la finalidad de garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos, y aumentar la seguridad de la información.
- La modernización de los equipos y estaciones de trabajo.
- La integración de herramientas SOA y BPM, con la finalidad de estandarizar los desarrollos de sistemas con herramientas de clase mundial.
- La sistematización de los procesos institucionales críticos, con la finalidad de aumentar los controles sobre los recursos y tiempos involucrados.
- La materialización del proyecto de sistematización del cálculo de la siniestralidad de las empresas afiliadas al Instituto al 30 de junio del 2013, que determina el pago del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por cada trabajador contratado por dichos empleadores.
- El establecimiento del apoyo a la iniciativa presidencial para digitalizar los trámites hacia los ciudadanos, en el marco del proyecto "Chile sin papeleo".

Es por ello que el Instituto de Seguridad Laboral sigue trabajando día a día, con la finalidad de otorgar mejor seguridad y salud laboral a nuestros afiliados, brindando los servicios de recuperación de la salud, así como la compensación económica que corresponda por los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo.



**MIGUEL GUZMÁN RIVAS**  
**DIRECTOR NACIONAL (S)**  
**INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL**



### **3. Resultados de la Gestión año 2013**

#### **3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios.**

Los ingresos del Instituto de Seguridad Laboral alcanzaron a M\$70.809.270, de los cuales M\$62.632.600 tuvieron su origen en Ingresos por Cotizaciones Previsionales. Las otras fuentes de financiamiento fueron Otros Ingresos Corrientes, por M\$6.011.332 y el Aporte Fiscal, por M\$1.800.000.

De este presupuesto, se destinaron M\$20.436.249 a prestaciones médicas y subsidios de incapacidad laboral pagados directamente por el Instituto de Seguridad Laboral, además de M\$7.654.825 cancelados a través de la Subsecretaría de Salud Pública, totalizando M\$ 28.091.074 por estos conceptos.

Respecto de las pensiones, éstas alcanzaron a M\$ 24.162.296 representando un 34% de los gastos totales de Instituto de Seguridad Laboral. Por su parte, las concurrencias ascendieron a M\$ 531.327 disminuyendo en términos reales en 8,1% con respecto al año anterior. Los desahucios e indemnizaciones alcanzaron a M\$ 743.986 y mostraron un aumento real de 32,3% con respecto al año anterior, con un aumento de los montos de las mismas.

En el ámbito de prevención de riesgos laborales se destinaron M\$ 6.406.228 a actividades de prevención, de las cuales M\$ 2.669.160 corresponden a acciones de prevención financiadas a través de las transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública.

El gasto alcanzó una ejecución del 98,7% respecto del presupuesto vigente a diciembre de 2013. Respecto al año 2012, el gasto del Instituto de Seguridad Laboral disminuyó en un 6,2% real, equivalente a M\$4.657.490, explicado fundamentalmente por la disminución de algunos ítems del subtítulo 23 Prestaciones de Seguridad Social: Bonificaciones de Salud M\$4.270.365; Jubilaciones, Pensiones y Montepíos M\$920.483; Subsidios por Accidentes del Trabajo M\$ 628.795 y Devolución de Imposiciones M\$ 242.111.

El año 2013 se recibió un Aporte Fiscal por M\$ 1.800.000, el cual disminuyó en un 75% respecto al año 2012, cuyo monto fue de M\$ 7.231.055, lo que refleja el esfuerzo por alcanzar el autofinanciamiento institucional.

### **3.2 Carterización de los Afiliados al Instituto de Seguridad Laboral**

El Instituto de Seguridad Laboral posee 361.897 empleadores afiliados a diciembre 2013, versus 359.984 empleadores a Diciembre 2012, lo que permite alcanzar un promedio anual de 358.013 empleadores cotizantes, obteniendo una participación del mercado estimada de un 75%, seguida por la Mutual de Seguridad CChC con un 13%; la Asociación Chilena de Seguridad, con un 9%, y el Instituto de Seguridad del Trabajo, con un 3%, aproximadamente.

Del total de empleadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, el 77% aproximadamente se concentra en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso, Biobío, Maule y Libertador Bernardo O'Higgins.

En cuanto a la distribución de trabajadores, el Instituto de Seguridad Laboral presta servicios a un promedio de 877.507 trabajadores, lo que corresponde aproximadamente a un 17% de la cartera. La mayor participación de cobertura respecto de los trabajadores la posee la Asociación Chilena de Seguridad, con un 40%, seguida por la Mutual CChC con el 34%, y, finalmente, el Instituto de Seguridad del Trabajo con un 10%, aproximadamente.

Respecto de los trabajadores, las regiones con mayor participación son las mismas que concentran a los empleadores, concentrando el 75% del total nacional. Las regiones con menor participación son: Aysén, Magallanes, Arica Parinacota y Atacama, que en su conjunto representan un 4% aproximadamente del total nacional de trabajadores.

Desde el punto de vista del sector de actividad económica, la mayor participación corresponde a servicios comunales, sociales y personales, el cual incluye hogares privados con servicio doméstico y servicios sociales y de salud. Dicho ítem representa el 61% del total nacional de empresas y el 51% de los trabajadores. Le sigue comercio, que agrupa el 16% de empleadores y el 19% de trabajadores. Ambos sectores en consecuencia, representan el 77% de la cartera de empleadores y el 70% de trabajadores, aproximadamente. Los sectores con menor participación son: minería; electricidad, gas y agua; y servicios financieros, que en conjunto agrupan aproximadamente al 2% de empresas y al 4% de los trabajadores.



### **3.3 Resultados de la Gestión Institucional por Producto**

#### **3.3.1 Prevención de Riesgos Laborales**

A lo largo del año 2013 el Instituto logró implementar en forma exitosa los 3 focos de acción propuestos para la estrategia de prevención propuestas durante el trabajo realizado en el año anterior, el cual tiene como objetivo central disminuir la tasa de accidentabilidad y las fatalidades en las empresas afiliadas:

- Focalización de los esfuerzos de prevención en terreno a través de la plena implementación del Programa Empresa Prioritaria y de la asignación de mayores recursos para el Programa de Servicios Públicos y para Capacitaciones Presenciales.
- Utilización intensiva de las tecnologías de información para el desarrollo y distribución de los productos y servicios de prevención, a través del estudio de usabilidad y nueva arquitectura propuesta para el campus prevención.
- La innovación de los procedimientos y prácticas de prevención de riesgos laborales, a través de herramientas preventivas desarrolladas para la implementación del Programa Empresa Prioritaria.

A continuación se describen los principales resultados de la gestión en Prevención de Riesgos Laborales del 2013.

##### **3.3.1.1 Programa de Empresa Prioritaria**

El cual tiene por objetivo contar con un programa de alto impacto que logre bajar la alta tasa de accidentes, mortalidades y morbilidades laborales que presentan nuestros adheridos, logrando la incorporación de 2.483 empresas a dicho programa invirtiendo cerca de \$38.400.000 en gasto directo de insumos para las empresas del programa. Esto representa un incremento del 470% de las empresas con actividades preventivas respecto del año 2012, ya que aun cuando este programa no existía ese año, el programa de empresas equivalente del año 2012 (Programa Logro Acreditado) logró una cobertura de 435 empresas.

Para implementar este programa, el Instituto de Seguridad Laboral logró identificar 6 riesgos con alta presencia en los accidentes fatales de los últimos años, 1 riesgo con alta presencia en los accidentes con amputación traumática de los últimos años, y 2 riesgos relacionados con la morbilidad de los programas de vigilancia, totalizando 9 riesgos de alta prioridad de ser abordados con el objetivo de bajar la tasa de accidentes, fatalidades y morbilidades laborales. Estos riesgos son; conducción o tránsito con vehículo pesado, exposición a Sílice, talado o podado de árboles, trabajo sobre superficie en altura, labores de acuñadura en minas o taludes, manipulación de explosivos, exposición a Ruido, operación, revisión o intervención de maquinaria pesada o grúas y trabajo con herramientas de corte con motor eléctrico o a combustión.



Con estos antecedentes en vista, este programa está orientado a abordar y controlar los 9 riesgos antes descritos, el cual incluye actividades preventivas enfocadas hacia la entrega de lineamientos de gestión básicos para la implementación de un Sistema de Gestión en la unidad laboral, que busque controlar el riesgo prioritario. Lo anterior incluye:

- Designación de un monitor de prevención al interior de la Unidad Laboral por parte del empleador.
- Capacitación del monitor en Mapa de Riesgo y otras temáticas preventivas.
- Elaboración e implementación del Programa de Trabajo Preventivo.
- Capacitación a los trabajadores en el control del riesgo prioritario detectado.
- Evaluación y control del riesgo prioritario detectado.

### **3.3.1.2 Programa de Servicios Públicos**

El Instituto de Seguridad Laboral, basado en su amplia experiencia de trabajo en Servicios Públicos y, en particular, en los Servicios de Salud, instituciones extremadamente complejas con presencia de riesgos particulares y de difícil control, ha establecido un programa especialmente orientado a la asesoría en materia de salud y seguridad del trabajo para las instituciones públicas afiliadas al Instituto, evaluación y control de condiciones que pudieran generar accidentes y enfermedades laborales, y la estandarización, a nivel nacional, de estas acciones con el fin de cubrir el 100% de los requerimientos por parte de los Servicios de Salud. Con este fin, el año 2013 se destinaron cerca de \$372.000.000 para este programa, sin considerar los gastos en capacitaciones.

El Programa de Servicios Públicos incluye las siguientes actividades:

- Diagnóstico general de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Diseño de programas de trabajo personalizados, efectivos, y adecuados a la realidad particular de cada Servicio Público.
- Prescripción y verificación de medidas entregadas.
- Asesoría en la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Asesoría técnica en seguridad y emergencia.
- Capacitaciones especializadas para Servicios Públicos en:
  - Salud Ocupacional.
  - Riesgos Intrahospitalarios (Químicos, Físicos, Biológicos, Ergonómicos y Psicosociales – Organizacionales).
  - Manejo de Residuos de Establecimientos de Atención de Salud - REAS.

La cantidad de actividades realizadas en Servicios Públicos durante el año 2013 alcanzó las 1.377, de las cuales 1.046 acciones se encontraban dentro del programa de trabajo anual y 331 acciones fueron realizadas a solicitud de los Servicios Públicos. Por tanto, el año 2013 tuvo un 25.1% de incremento respecto del año 2012, donde se realizaron 1.101 acciones y un 42.8% más que el año 2011, con 964 acciones realizadas.



### **3.3.1.3 Capacitaciones Presenciales en Prevención de Riesgos Laborales**

El Instituto de Seguridad Laboral ha implementado un completo programa de capacitaciones presenciales basado en enfoque por competencias laborales en temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales y Enfermedades Profesionales, orientado a los empleadores y a sus trabajadores. El enfoque por competencias aborda el proceso del aprendizaje desde el hacer, pues promueve la movilización de capacidades directamente al puesto de trabajo.

En la actualidad existen 50 cursos-taller, en diversas temáticas de prevención, de los cuales 28 se están trabajando bajo el enfoque por competencias laborales, comprendiendo un manual para el facilitador y otro para el trabajador.

La cantidad de personas capacitadas durante el año 2013 aumentó en un 3.3% respecto al año anterior, obteniendo 22.106 trabajadores capacitados de forma presencial durante el año 2013 versus 21.399 trabajadores capacitados el año 2012. Para esto, el año 2013 el Instituto destinó cerca de \$336.000.000 en este programa, alcanzando su cobertura tanto a trabajadores de la empresa privada como a los funcionarios de Servicios Públicos.

### **3.3.1.4 Capacitaciones Presenciales en Prevención de Riesgos Laborales a Trabajadoras de Casa Particular**

Este programa tiene como objetivo entregar a este importante sector, los conocimientos, herramientas y principios generales en materia de prevención y control de riesgos laborales asociados a sus labores específicas, buscando que las trabajadoras puedan prevenir y resolver situaciones derivadas de accidentes en el hogar que requieran un manejo básico.

Las capacitaciones están diseñadas para que los conocimientos puedan ser asimilados de la mejor forma posible por las trabajadoras, lo que implica programar estas actividades principalmente los días domingo y contar con servicios de guardería infantil, de forma de obtener la mayor participación posible.

Este grupo de trabajadoras posee un alto grado de dispersión, por tanto, la estrategia de convocatoria ha incluido, entre otras actividades, la difusión por medios escritos y radiales, así como un trabajo conjunto con asociaciones de trabajadores tales como SINTRACAP, ANECAP, y otros servicios públicos, como la Dirección del Trabajo. En términos generales, las capacitaciones incluyen: Beneficios y Procedimientos para Obtener las Prestaciones que Garantiza la Ley 16.744, Primeros Auxilios, y Principales Riesgos en el Hogar, entre otros.

La cantidad de trabajadoras de casa particular capacitadas este 2013 se ha cuadruplicado respecto a los años anteriores, alcanzando a las 4.104 trabajadoras versus las 916 trabajadoras capacitadas el año 2012. Lo anterior, se explica por la estandarización de contenidos y costos unitarios que se realizó en este programa, lo cual derivó en la contratación de un proveedor externo que implementó los cursos a lo largo del país, al cual se le realizó un riguroso control, lo que permitió ampliar la cobertura a nivel nacional. El año 2013 se destinaron cerca de \$90.000.000 para este programa.



### **3.3.1.5 Campus Prevención del Instituto de Seguridad Laboral**

Corresponde a la plataforma web de prevención de riesgos laborales a distancia del Instituto, la cual tiene por finalidad convertirse en el pilar fundamental de la autoprevención de riesgos laborales y el fomento de la cultura preventiva. Actualmente cuenta con una serie de contenidos de alta relevancia y valoración, en el cual se integran todas aquellas herramientas de capacitación y contenidos de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, que permiten dar un mejor y más amplio servicio a nuestros empleadores y trabajadores. Dentro de estos contenidos se encuentran los siguientes:

- Cursos a distancia en modalidad e-learning.
- Productos Virtuales.
- Infografías.
- Fichas de Autoevaluación.
- Simuladores 3D.
- Biblioteca Multimedia.

Al Campus Prevención se accede mediante el link [www.campusprevencionisl.cl](http://www.campusprevencionisl.cl):

El año 2013 el Campus Prevención comenzó su preparación para convertirse en la herramienta de autogestión de riesgos laborales de las empresas y trabajadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, por lo que se sentaron las bases respecto a cuál debe ser la estructura de navegación y facilidades que debe entregar esta herramienta a los usuarios de modo de maximizar su impacto desde el punto de vista preventivo. Con este objetivo el año 2013 se destinaron aproximadamente \$40.000.000 para la mantención y rediseño de dicha herramienta.

Así mismo, a través del Campus Prevención se han capacitado a 3.350 trabajadores durante al año 2013 bajo la modalidad e-learning. Esta cifra es menor en relación al año 2012, en el que se obtuvo un peak de 5.511 trabajadores capacitados, producto de la realización de microactividades de difusión en el marco del mes de la prevención, lo que generó el aumento en la cantidad de cursos que se realizaron en dicho periodo (Abril 2012) y los meses venideros. Sin embargo, podemos señalar que las capacitaciones 2013 aumentaron un 78% respecto al año 2011, y ha aumentado más de 6 veces en relación al 2010.



### 3.3.2 Prestaciones Médicas.

Los beneficios médicos que otorga el Instituto de Seguridad Laboral son todas aquellas atenciones de salud que un trabajador accidentado o enfermo a causa o con ocasión del trabajo, recibe hasta lograr su recuperación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas.

Para tener acceso a cualquiera de los beneficios médicos se debe realizar, en el Instituto de Seguridad Laboral, una denuncia por el evento acontecido a un trabajador, ya sea por accidente en el trabajo, en el trayecto, o por una enfermedad de carácter profesional. El trabajador recibirá, sin costo para él, todas las atenciones necesarias para el restablecimiento de su salud, en el prestador médico que corresponda.

#### 3.3.2.1 Siniestros Atendidos

En cuanto a la cantidad de siniestros recibidos, en el año 2013 se registraron 10.528 casos de accidentes del trabajo, 2.676 accidentes de trayecto, y 316 de enfermedades profesionales, 1.490 denuncias correspondieron a accidentes o enfermedades calificadas de origen común y 621 se encuentran en proceso de calificación. En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los siniestros calificados como laborales y comunes:

**Cuadro N°1: Cantidad de Denuncias.**

CALIFICACION	2010	2011	2012	2013
<b>Calificado Laboral</b>	<b>17.138</b>	<b>18.319</b>	<b>18.483</b>	<b>13.520</b>
Accidente Trabajo	13.820	14.445	14.697	10.528
Accidente Trayecto	2.958	3.300	3.363	2.676
Enfermedad	360	574	423	316
<b>Calificado Común</b>	<b>760</b>	<b>1.356</b>	<b>1.729</b>	<b>1.490</b>
Por Calificar				621
<b>Total Denuncias</b>	<b>17.898</b>	<b>19.675</b>	<b>20.212</b>	<b>15.631</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Médicas, ISL.

Nota: Corresponde a accidentes de trabajo según fecha del accidente y enfermedades profesionales según denuncia.

La disminución observada en la cantidad de denuncias se explica, principalmente, por 2 situaciones. La primera, por la más estricta aplicación de la normativa vigente en cuanto a otorgar las prestaciones de la Ley 16.744 a todos los trabajadores cubiertos, con la salvedad que las prestaciones médicas de los trabajadores con calidad jurídica de obreros, son prerrogativa y obligación de los Servicios de Salud; y la segunda por la disminución de trabajadores adherentes de empresas publicas grandes, como servicios de salud, y privadas de tamaño medianas.

**Cuadro N°2: Distribución de Calificación Denuncias.**

Tipo de Calificación	2010	2011	2012	2013
<b>Calificado Laboral</b>	<b>96%</b>	<b>93%</b>	<b>91%</b>	<b>90%</b>
Accidente Trabajo	77%	74%	73%	70%
Accidente Trayecto	17%	17%	17%	18%
Enfermedad	2%	3%	2%	2%
<b>Calificado Común</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Médicas, ISL.

Con respecto al resultado del proceso de calificación de siniestros (laboral o común), se observa una disminución de los casos laborales de 91% a 90%, y un aumento de los siniestros calificados de origen común de 9% a 10%, siguiendo la tendencia de los años anteriores producto de continuos esfuerzos por mejorar el proceso de calificación de origen (laboral o común), destacando que la centralización de esta actividad, al cierre del año 2013, permitirá estandarizar y elevar aún más su nivel de precisión.

### 3.3.2.2 Gasto en Prestaciones Médicas

En materia de gasto en prestaciones médicas, el año 2013 cerró con un total de M\$17.342.905, de los cuales 90% corresponde a gasto corriente y el 10% restante a pago de deuda histórica, que se presenta a continuación:

**Cuadro N°3: Distribución de Gasto en Prestaciones Médicas.**

Componentes del Gasto	2012	2013	Var%
Gasto corriente (M\$)	18.010.247	15.531.608	-13,8%
Pago histórico (M\$)	3.221.211	1.811.297	-43,8%
<b>Ejecución Presupuestaria (M\$)</b>	<b>21.231.458</b>	<b>17.342.905</b>	<b>-18,3%</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Médicas, ISL.

El gasto corriente del año 2013 presentó una disminución de 13,8%, alcanzando los M\$ 15.531.608, en relación al ejercicio presupuestario anterior y en línea con la menor cantidad de denuncias.

Por otra parte, en cuanto al pago de facturas de años anteriores (pago histórico), durante el 2012 y el 2013 se puso especial énfasis en su regularización, logrando al cierre del ejercicio 2013 su normalización con el pago de M\$ 1.811.297.-

Con respecto al gasto unitario por caso, que se presenta en cuadro N°4, este fue de M\$ 994 para el año 2013, observándose un aumento del 12% respecto del año anterior. Esta cifra se explica en



gran medida por el alza anual del valor de las prestaciones médicas, en torno al 7%. La diferencia es producto de la mejor aplicación de la normativa antes referida, que ha significado derivar los casos de carácter leve y de mediana gravedad a los Servicios de Salud, asumiendo la Institución el tratamiento de los casos graves y de riesgo vital, los que tienen mayor incidencia en el costo.

**Cuadro N°4: Costo por Caso Prestaciones Médicas.**

<b>Componentes</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Var%</b>
Gasto corriente M\$	18.010.247	15.531.608	-14%
Casos por año	20.212	15.631	-23%
<b>Costo por Caso M\$</b>	<b>891</b>	<b>994</b>	<b>12%</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Médicas, ISL.

### 3.3.2.3 Logros 2013

Hasta el año 2012 el Instituto de Seguridad Laboral no tenía soporte tecnológico ni capacidad administrativa instalada para administrar de forma integral las principales actividades de prestaciones médicas, entre ellas el seguimiento integral de casos, los cambios de aranceles, los cambios en los convenios vigentes, la calidad de atención que se otorga, la adecuada revisión de cuentas médicas, y el pago oportuno de sus facturas. Para subsanar estas debilidades durante el año 2013 se logró:

- Rediseñar el proceso global de prestaciones médicas, obteniendo un nuevo modelo que logra establecer una administración integral del proceso, constituido por cinco macro funciones: (1) la administración de los prestadores médicos, (2) la administración de los siniestros y primera atención, (3) la evaluación de complejidad, calificación y emisión de orden de atención, (4) el seguimiento de las atenciones médicas y administración de las ordenes de atención, y (5) la revisión de cuentas de los pacientes y aprobación de facturas.
- Definir e implementar una nueva estructura organizacional para los procesos de prestaciones médicas, logrando incorporar las capacidades técnicas y profesionales necesarias para gestionar de mejor forma estas prestaciones y tener un mayor control del gasto en bonificaciones de salud, mejorando a su vez la calidad de las atenciones entregadas a los trabajadores cubiertos por el Instituto.
- Licitación el desarrollo de la solución tecnológica que da soporte informático a los procesos ya rediseñados, lográndose adjudicar contratos por más de \$300 millones durante el año 2013. Dicha solución estará en total funcionamiento durante el primer trimestre de 2014. Al cierre del año 2013 se ha implantado la primera fase del nuevo sistema de prestaciones médicas, correspondiente a la recepción de denuncias y emisión de órdenes de primera atención, y se ha iniciado la marcha blanca de los módulos de administración de prestadores y revisión de cuentas y pago de facturas médicas.



- Concluir un análisis exhaustivo de los convenios con prestadores médicos, logrando identificar una serie de oportunidades de mejoras relacionadas con la cobertura, eficiencia y resguardo contractual, las que fueron incorporadas en el desarrollo de las nuevas bases de licitación de servicios hospitalario y ambulatorio, como así también para las prestaciones de pacientes postrados.

### 3.3.3 Prestaciones Económicas

El Instituto de Seguridad Laboral concede los beneficios económicos previstos en la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, considerando en ellos los estipulados en la Ley N° 19.345 y DS N°313. Lo anterior significa conceder y pagar los beneficios económicos en forma correcta y en el menor tiempo a los trabajadores y beneficiarios del seguro laboral. También considera el correcto cobro y pago de las concurrencias con las mutualidades.

Los beneficios económicos a los que tiene derecho un trabajador son:

- Subsidio por incapacidad laboral temporal: Corresponde al pago de los días de licencia médica que el trabajador tiene derecho por un siniestro de origen laboral.
- Indemnización: Es un pago único por daños permanentes (menor al 40%) con origen en accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- Pensión de invalidez, como compensación de la pérdida permanente en la capacidad laboral (40% o más) por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, otorgadas al trabajador.
- Pensiones de Supervivencia, otorgada al cónyuge, hijos y madre de hijos de filiación no matrimonial, dependientes cuando fallece el trabajador a causa de un siniestro laboral.
- Asignación Familiar: Pago por carga familiar para pensionados del seguro laboral.

#### 3.3.3.1 Beneficios Económicos Concedidos.

Los beneficios económicos concedidos por el Instituto de Seguridad Laboral se presentan en las siguientes tablas, donde se aprecia que para el año 2013 fueron 887 beneficios otorgados al sumar las indemnizaciones y pensiones concedidas, cifra que es un 11% mayor que el año anterior, concentrándose el 34% en la Región Metropolitana y el 18% en la VIII Región, sumando ambas el 52% del total nacional. En cuanto a la categorización por género, el 63% de las mencionadas prestaciones fueron otorgadas a beneficiarios masculinos.

**Cuadro N°5: Indemnizaciones y Pensiones Concedidas.**

Beneficio	2010	2011	2012	2013
Indemnización	374	413	324	433
Pensión de Invalidez	324	281	204	235
Pensión de Supervivencia	304	311	270	219
<b>Total</b>	<b>1002</b>	<b>1.005</b>	<b>798</b>	<b>887</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, ISL.



**Cuadro N°6: Montos (M\$) de Indemnizaciones y Pensiones Concedidas.**

Beneficio	2010	2011	2012	2013
Indemnización	679.197	614.207	522.867	763.703
Pensión de Invalidez	932.786	805.464	586.399	610.568
Pensión de Supervivencia	174.488	152.651	107.322	118.882
<b>Total</b>	<b>1.786.471</b>	<b>1.572.322</b>	<b>1.216.588</b>	<b>1.493.153</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, ISL.

En forma adicional, es importante mencionar que además de las indemnizaciones y pensiones concedidas y pagadas en 2013, que se detallan en los cuadros 5 y 6, el Instituto de Seguridad Laboral mantiene una base de pensiones en régimen, que corresponde a todas las pensiones por invalidez y supervivencia por accidentes y enfermedades de origen laboral que corresponde pagar en cada periodo, y que se han ido acumulando a través de los años. Durante el año 2013 se pagaron en promedio 12.349 pensiones mensuales, totalizando un monto anual de M\$ 24.162.296, cifra que es un 2% inferior a lo pagado en 2012, producto que la base de pensiones en régimen va disminuyendo, principalmente, cuando el beneficiario cumple la edad para pensionarse por vejez, y en los casos de pensiones de orfandad la pensión se extingue cuando el beneficiario cumple 18, o 24 años si es que estuvo estudiando

En cuadro N° 7 se presenta el detalle de las asignaciones familiares pagadas a pensionados en función de los tramos de ingresos. En 2013 se pagaron 47.634 asignaciones familiares por un monto total de M\$312.400.-

**Cuadro N°7: Total de Asignaciones Familiares Pagadas según tipo de asignación por tramo año 2013.**

Tipo de Asignación <sup>1</sup>	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Sub Total	Asignaciones Retroactivas	N° otal Pagado	Total Pagos M\$
Familiar	25.833	7.517	9.778	43.128	4.161	47.289	312.400
De Inválidos	237	34	74	345	0	345	
<b>Total</b>	<b>26.070</b>	<b>7.551</b>	<b>9.852</b>	<b>43.473</b>	<b>4.161</b>	<b>47.634</b>	

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, ISL.

Nota: Número de Asignaciones Familiares pagadas según tramos de sueldos.

En cuanto a subsidios de incapacidad laboral, durante el año 2013 se pagaron 7.031 subsidios por un monto total de M\$ 1.335.113.-

<sup>1</sup> Valor a pagar por cada carga familiar: Tramo 1: \$8.626; Tramo 2: \$5.294; Tramo 3: \$1.673.



### 3.3.3.2 Concurrencias

Las concurrencias están reguladas, de manera general, en el artículo 57 de la ley 16.744 donde el organismo administrador a que se encuentra afiliado el trabajador con enfermedad profesional al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización, deberá pagar la totalidad del beneficio y, cobrará posteriormente a los anteriores administradores donde estuvo afiliado trabajador afectado. Las concurrencias se calculan en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización establecida.

Los organismos que concurren en los beneficios son la Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad CCHC, Instituto de Seguridad del Trabajo, las Administraciones Delegadas (en el caso de las indemnizaciones) y el Instituto de Seguridad Laboral. Se debe tener presente que las concurrencias sólo existen para el caso de las enfermedades profesionales, y no para los accidentes del trabajo.

**Cuadro N°8: Evolución de Pagos y Recuperación de Concurrencias**

Concurrencias	2010	2011	2012	2013
Cobradas	159.942.540	442.048.429	195.070.460	190.696.086
Pagadas	607.801.804	550.505.312	567.841.910	531.325.366
<b>Monto \$</b>	<b>447.859.264</b>	<b>108.456.883</b>	<b>372.771.450</b>	<b>340.629.280</b>

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas, ISL.

En cuadro N°8 se presenta la evolución de los montos cobrados y pagados por concepto de concurrencias. Durante el año 2013 se realizó el levantamiento de los montos que aún no han sido pagados por las mutuales al ISL y a comienzos del segundo semestre 2013 se estructuró un área de cobranza que ha iniciado una serie de acciones tendientes a regularizar cobros de antigua data, labor que dará sus frutos durante el año 2014.

### 3.3.3.3 Logros 2013

- Entre los logros del año 2013, destaca la reducción de 39 días a 29 días (período 2009 a 2013) el tiempo promedio de respuesta en la tramitación de solicitudes de pensión e indemnización, logro significativo para un proceso que aún se maneja con un muy bajo nivel de automatización.
- También es importante mencionar la reducción en el tiempo promedio de pago de los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores adheridos al Instituto, logrando que el 79% de las solicitudes de incapacidad laboral fueran tramitadas en 11 días hábiles como máximo.
- En el mes de julio de 2013 se logró suscribir el "Convenio de Verificación de Datos de Registro Civil Fuera de Línea" con el Registro Civil e Identificación, lo que ha permitido realizar el cruce de la base de datos de pago de pensiones con la finalidad de revisar el correcto otorgamiento de beneficios, y verificar la completitud y exactitud de los datos de los beneficios en régimen. Lo anterior permitió identificar más de 8.400 pensiones que presentaban errores en la base de



pensiones, como fecha de nacimientos, nombres y estado civil, entre otros, e identificar 107 pensiones para su revisión de pago por no vigencia de requisitos. Dichos casos se encuentran en proceso de regularización.

### 3.3.4 Satisfacción de Clientes



Fuente: Departamento de Clientes y Entorno, ISL.

Nota: Respecto del Nivel de Satisfacción Neta\*, se entiende por el resultado de la resta entre el % de clientes satisfechos y % de los clientes insatisfechos.

El Instituto de Seguridad Laboral ha desarrollado desde el año 2010 estudios de satisfacción de clientes, los cuales han permitido medir la satisfacción de los clientes con la atención en los canales de atención, y la atención recibida en nuestros prestadores en convenio.

Estos estudios han permitido al Instituto, diseñar planes de mejoras en ambos ámbitos, siendo los más relevantes la puesta en marcha de procesos integrados de administración de prestaciones médicas durante el año 2013, y de atención a clientes en la plataforma de atención del Servicio desde el año 2012.

Así, el año 2013 el Instituto de Seguridad Laboral obtuvo un 76% de índice de satisfacción neta (I.S.N.) respecto de la atención recibida en las Sucursales del Servicio, lo que representa un incremento de 10 puntos porcentuales respecto a la medición del año 2012.

Se observa un incremento respecto al año anterior sobre diversos atributos considerados relevantes, en donde el año 2012 se evaluó con un 71% la rapidez en la atención, mientras que el 2013 dicha satisfacción llegó a un 82%; misma situación ocurre con la capacidad del ejecutivo de atención de resolver problemas, atributo que el año 2012 se evaluó con un 58%, y el año 2013 con un 81%.

## 4. Desafíos para el año 2014

Para el año 2014, el Instituto de Seguridad Laboral debe continuar avanzando en su plan 2013-2015, con el propósito de lograr los dos grandes desafíos que se ha propuesto para este periodo, los cuales son:

- **Transformarse en un referente en materia de seguridad laboral en el país**

Esto significa posicionarse como un organismo experto en el tema, con los conocimientos y las capacidades técnicas y operativas necesarias para contribuir a la estrategia del Estado de reducir la accidentabilidad al 4% y la mortalidad al 5/100.000, para el año 2015 a nivel nacional.

También significa contribuir, decididamente, a la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales, destinando a acciones preventivas, una mayor proporción de los ingresos por cotizaciones, en línea con el objetivo de contribuir a la reducción de la siniestralidad.

El Instituto buscará ser un referente en seguridad laboral para participar y colaborar con la definición de nuevos estándares en la industria; para ser contraparte válida en los foros de discusión sobre la materia, no sólo con fines puramente académicos, sino para utilizar este aprendizaje en beneficio de la población cubierta por el seguro, actuando, en un rol subsidiario, como un referente de costos y beneficios en la industria.

En materia de prevención de riesgos laborales el desafío para el año 2014 será la implementación del nuevo Campus Prevención, que fue definido en rediseño del año 2103, con una asignación presupuestaria de \$115 millones. Con este proyecto se espera mejorar la usabilidad de este aplicativo por parte de nuestros adheridos, permitiéndoles una mayor cercanía y autogestión en materia de riesgos laborales asociados a su giro, con el objetivo de aumentar la cobertura de acción en prevención, y la cantidad de empresas y trabajadores capacitados.

También se focalizarán las capacitaciones presenciales en prevención de riesgos laborales en las empresas prioritarias, los servicios públicos y las trabajadoras de casa particular, para lo cual se dispone de un presupuesto asignado de \$450 millones.

Los desafíos a implementar tienen por finalidad crear una cultura preventiva dentro de las unidades laborales de las empresas adheridas, que permita disminuir los índices asociados a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- **Convertirse en un servicio público de excelencia**

Esto significa cumplir a cabalidad el mandato legal de administración del seguro para las empresas y organismos adheridos y sus trabajadores, generando una relación costo/beneficio competitiva frente a las mutuales, con una calidad de servicio al cliente que otorgue alta satisfacción.

En términos de gestión interna, significa administrar el seguro con una estructura de costos similar a la industria de las mutuales, destinando un porcentaje equivalente de los ingresos por cotizaciones al



pago de beneficios y a acciones de prevención. Significa, además, controlar el gasto de administración y de salud, conteniendo las necesidades de aporte fiscal requerido por la institución.

También significa introducir un estilo de gestión caracterizado por la calidad del trabajo, por la orientación al cliente, por el cumplimiento de los plazos y compromisos, y por un actuar regido por la probidad administrativa.

Consecuente con lo anterior se contemplan las siguientes iniciativas estratégicas para el año 2014:

1. Desde la perspectiva de los **clientes**:

Se ha definido como objetivo el consolidar la satisfacción de nuestros beneficiarios, procurando **mejorar los plazos y calidad de respuesta** a sus requerimientos.

En concordancia a lo anterior, para el año 2014 se elaborará un “portal de cliente” a nivel web que tendrá por finalidad facilitar el acceso en forma no presencial a los servicios que la Institución presta, entre ellos el acceso a certificados; realizar denuncias de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, etc.

2. Desde la perspectiva de los **procesos**:

Considerando la importancia que tienen los procesos de prestaciones médicas y prestaciones económicas en el otorgamiento de los beneficios que la Ley 16.744 establece, y la falta de apoyo tecnológico para su realización, se generaron a contar del año 2013 planes de trabajo que permitirán rediseñarlos, readecuar sus estructuras y contar con el apoyo de nuevos sistemas tecnológicos.

Es por ello que para el año 2014, el proceso de **prestaciones médicas** contempla la puesta en marcha integrada de los módulos del sistema que soportan sus procesos, disponiendo de \$60 millones, para su correcta implementación.

Respecto al proceso de **prestaciones económicas**, el rediseño conceptual se realizó durante el año 2013, y para el año 2014 se encuentra el desafío de llevar adelante el proceso de licitación y adjudicación para el desarrollo e implementación de la solución tecnológica. Se ha asignado un presupuesto de \$200 millones, para proveer un sistema integrado de administración de prestaciones económicas, el cual constará de 4 macroprocesos: (1) gestión de solicitudes, (2) concesión y cálculo, (3) gestión de información de concurrencias y (4) mantención, lo que permitirá conceder y pagar los beneficios económicos en menor tiempo, de manera más eficiente y con mayor satisfacción de los beneficiarios.

3. Desde la **perspectiva de las personas**, el foco se encuentra en el trabajo colaborativo, de modo de avanzar con mayor decisión en la conformación de **equipos de excelencia**.

Dado que el desafío institucional es convertirse en un servicio público de excelencia, es necesario llevar a cabo las iniciativas que se han definido en el plan 2013-2015, las que se podrán gestar a partir del rol de los líderes. Es por ello que el Instituto ha desarrollado un **Plan de Desarrollo de Liderazgo**, donde el desafío 2014 es continuar con este proceso, y desarrollar las competencias

necesarias para producir la gestión del cambio que permita alcanzar con éxito la implementación de los nuevos procesos de forma eficiente, asegurando al mismo tiempo una calidad de vida laboral apropiada para los funcionarios y un clima organizacional armónico.

Continuaremos reforzando las competencias y mejorando las habilidades analíticas y de control.

Para las actividades anteriormente mencionadas, se contempla la realización de capacitaciones a nuestros funcionarios a nivel nacional con un presupuesto de \$47 millones, lo que permitirá desempeñar el trabajo con las competencias necesarias que permitan el alineamiento y logro de los desafíos institucionales.



## **5. Anexos**

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

#### - Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

El Instituto de Seguridad Laboral se rige por la Ley 16.744, sus reglamentos, y el mandato contemplado en la Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional del 17 de Marzo del 2008, que crea el Instituto el cual tiene como función administrar el Seguro Social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, se rige por el D.F.L 1/19.653, del 2001 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, por el Decreto Ley 3.502 de 1980, el D.F.L. 17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija estatuto orgánico y determina funciones y atribuciones, y el DFL N° 4 de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija la Planta del Servicio.

La estructura del Instituto de Seguridad Laboral se encuentra establecida en la Resolución Exenta N°11, de 30 de marzo de 2009, modificada por las resoluciones números 28, de fecha 28 de abril de 2009, N°1 de 5 de enero de 2010, N°107 del 14 de octubre del 2009, N° 106 de 14 de Octubre del 2009 y N°211, de 1 de Octubre de 2010. Cabe señalar que el Instituto de Seguridad Laboral tiene representación regional a través de 15 Agencias Regionales.

#### - Misión Institucional

Otorgar Seguridad y Salud Laboral a nuestros (as) afiliados (as), a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos y la entrega de servicios de recuperación de la salud y mitigación económica de los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo.

#### - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2013

Número	Descripción
1	Del presupuesto 2013 se destinaron M\$20.436.249 a prestaciones médicas y subsidios de incapacidad laboral pagados directamente por el Instituto de Seguridad Laboral, además de M\$7.654.825 cancelados a través de la Subsecretaría de Salud Pública, totalizando M\$ 28.091.074 por estos conceptos.
2	Los desahucios e indemnizaciones alcanzaron a M\$ 743.986 y mostraron un aumento real de 32,3% con respecto al año anterior, con un aumento de los montos de las mismas.
3	En el ámbito de prevención de riesgos laborales se destinaron M\$ 6.406.228 a actividades de prevención, de las cuales M\$ 2.669.160 corresponden a acciones de prevención financiadas a través de las transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública.



- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Asegurar la pertinencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas otorgadas a los (as) trabajadores (as) afiliados (as) al ISL que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales.
2	Fortalecer la gestión de prevención de riesgos laborales de las empresas afiliadas al ISL, mediante la entrega de servicios de capacitación, asesoría y evaluación.
3	Satisfacer las necesidades de nuestros (as) afiliados (as), mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención, otorgados a los afiliados (as) al ISL.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Prevención de Riesgos:</b> Acciones planificadas lógicas y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación, realizadas con el fin de evitar que los (as) trabajadores (as) se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.	2 y 3
2	<b>Prestaciones Médicas:</b> Prestaciones de carácter curativo, que se entregan a un trabajador (a) afiliado (a) accidentado (a) o enfermo (a) a causa o con ocasión del trabajo, hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente.	1 y 3
3	<b>Prestaciones Económicas:</b> Velar porque se otorgue a los (as) trabajadores (as) afiliados (as) al ISL o sus supervivientes, cuando corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, considerando en ellos los estipulados en la Ley N°19.345 y D.S. N°313; además, asegurar el pago y cobro de las concurrencias con las Mutualidades y Administraciones Delegadas.	1 y 3

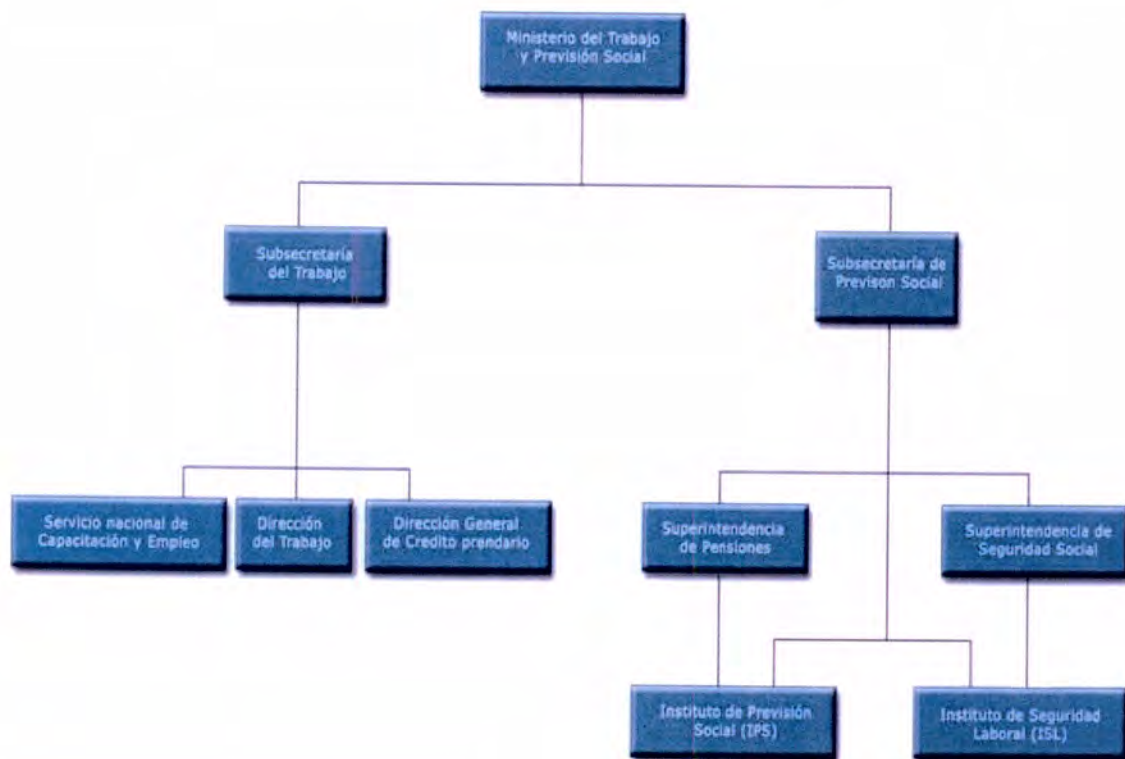
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Empleadores Adheridos al ISL.
2	Trabajadores (as) dependientes e independientes adheridos (as) al ISL.
3	Trabajadores (as) accidentados (as) y /o enfermos (as) adheridos (as) al ISL.
4	Pensionados e indemnizados de las empresas e independientes adheridos (as) al ISL.
5	Empresas con Administración Delegada.
6	Huérfanos y viudas de trabajadores afiliados (as) al ISL que fallecieron por accidente o enfermedades del trabajo.
7	Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
8	Beneficiarios de asignación familiar.

## b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

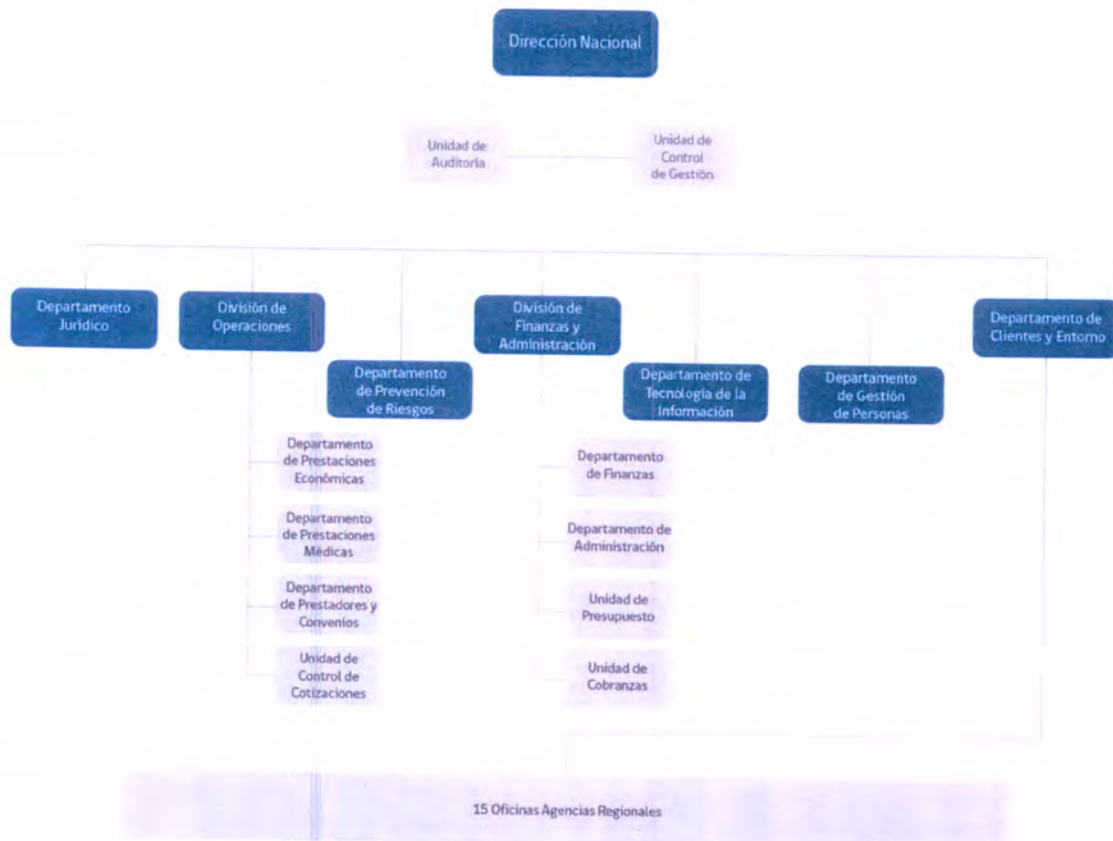
El Instituto de Seguridad Laboral depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de su respectiva Subsecretaría de Previsión Social.

### Organigrama Ministerio del Trabajo y Previsión Social





## Organigrama Instituto de Seguridad Laboral



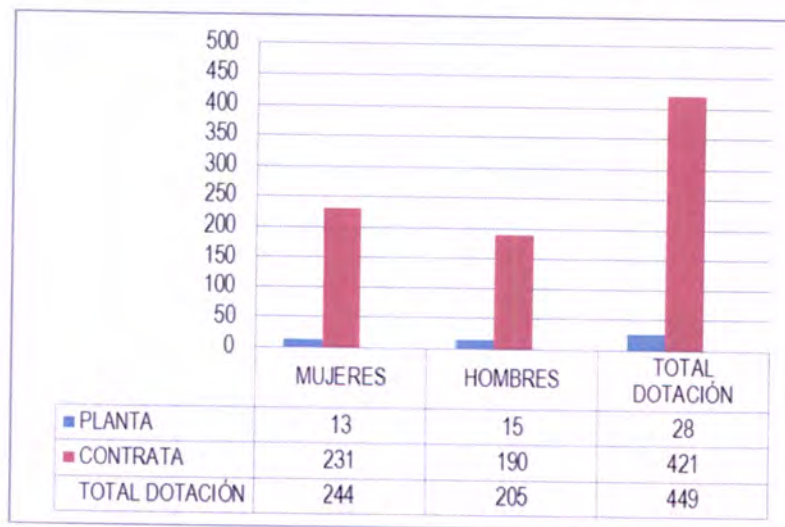
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional, Instituto de Seguridad Laboral	Sra. Patricia Jaime Veliz
Jefe División Operaciones	Sr. Miguel Guzmán Rivas
Jefe División Finanzas y Administración	Sra. Isabel Araos Marfil
Jefe Departamento Cliente y Entorno	Sr. Manuel Cañón Pino
Jefe Departamento Jurídico	Sra. Alejandra Sánchez Cornejo

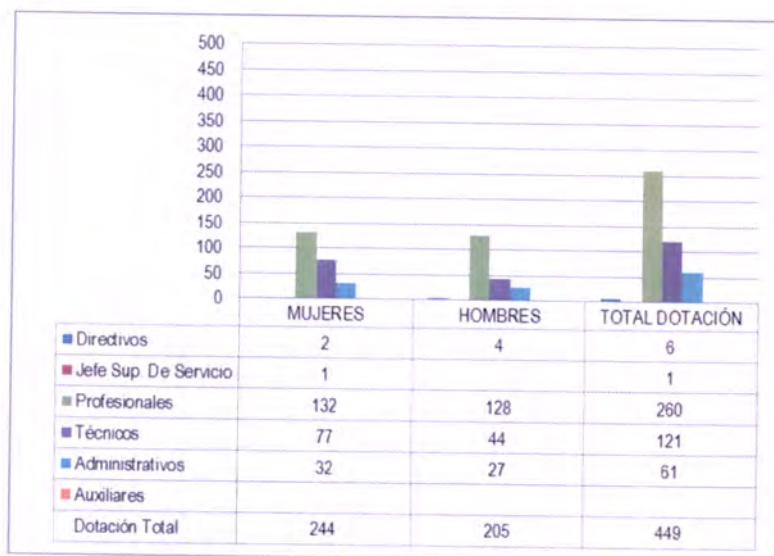
## Anexo 2: Recursos Humanos

### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2013<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



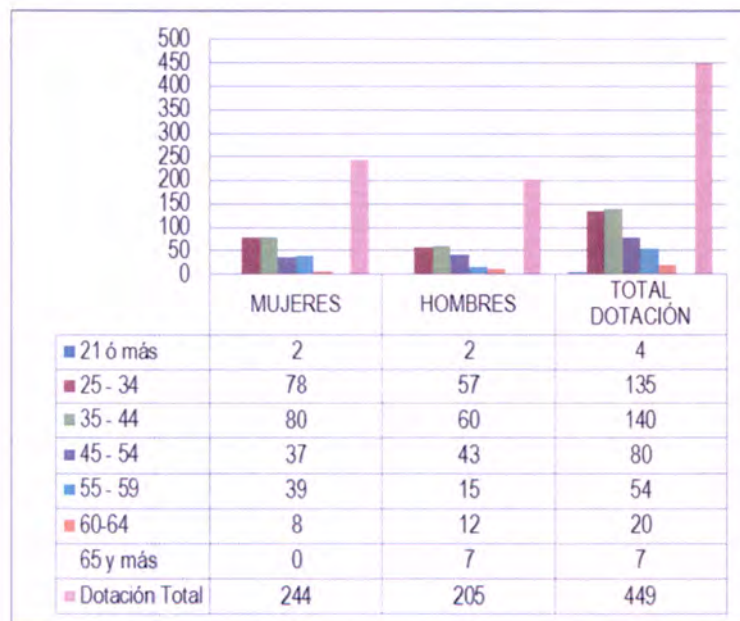
- Dotación Efectiva año 2013<sup>4</sup> por Estamento (mujeres y hombres)



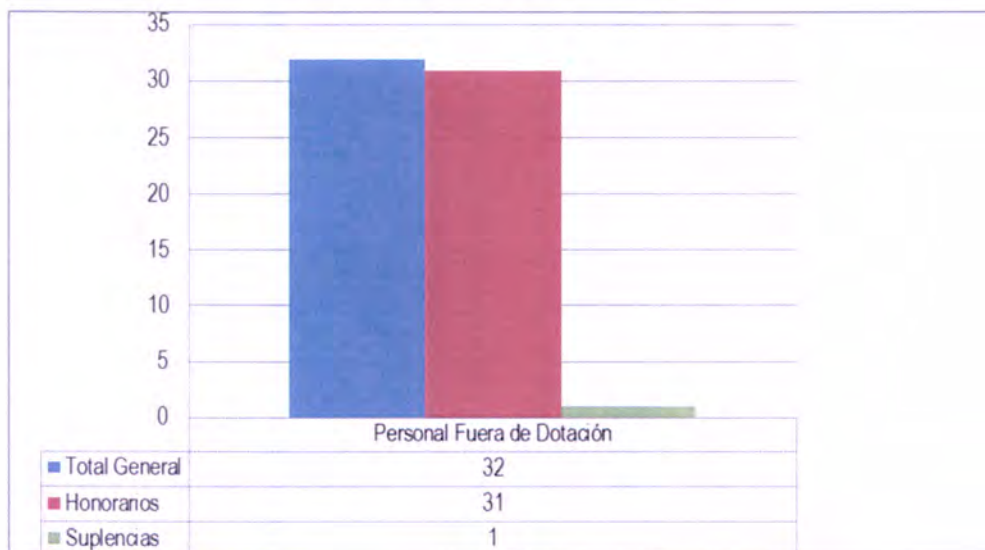
<sup>2</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.



- Dotación Efectiva año 2013<sup>4</sup> por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2013<sup>3</sup>, por tipo de contrato



3 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013.

### c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2012	2013		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>6</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>7</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	31,84%	12,82%	40,26	Avance ascendente
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	90,1%	100,00%	110,9	Avance ascendente
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	12,39%	6,90%	179,56	Avance descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,69%	0,22%	31,88	Avance ascendente
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,23%	0,00%	0	Avance descendente
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,46%	0,45%	97,82	Avance ascendente

4 La información corresponde al período Enero 2012 - Diciembre 2012, Enero 2013 - Diciembre 2013 según corresponda.

5 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2013.

7 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.



**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2012	2013		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	11,24%	3,79%	296,56	Avance descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0,23%	2,90%	7,93	Avance descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	70,3%	132,26%	188,14	Avance ascendente
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0%	0,00%	0	Avance ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	0,00%	0,00%	0	Avance ascendente
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	96%	73,50%	76,56	Avance ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t}) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}$	8 hrs	10 hrs	125	Avance ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>8</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	8%	4%	50	Avance ascendente
4.4 Porcentaje de becas <sup>9</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0%	0,00%	0	Avance ascendente

8 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

9Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>10</sup>		Avance <sup>11</sup>	Notas
		2012	2013		
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	1,04	1,10	94,5	Avance descendente
• Licencias médicas de otro tipo <sup>12</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,72	0,78	92,30	Avance descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.					
	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,03	0,01	300	Avance descendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	0,34	0,23	147,82	Avance descendente

10 La información corresponde al período Enero 2012 - Diciembre 2012, Enero 2013 - Diciembre 2013 según corresponda.

11 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

12 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.



**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>10</sup>		Avance <sup>11</sup>	Notas
		2012	2013		
7. Evaluación del Desempeño <sup>13</sup>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	77,29%	82,41%	106,62	Avance ascendente
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,92%	0,89%	103,3	Avance descendente
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0%	0,00%	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0%	0,00%	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>14</sup> implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Politica de Gestión de Personas <sup>15</sup> formalizada via Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada via Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada via Resolución Exenta.	SI	SI		

<sup>13</sup>Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

<sup>14</sup> Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

<sup>15</sup> Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2012– 2013			
	Monto Año 2012	Monto Año 2013	
Denominación	M\$ <sup>16</sup>	M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>75.148.405</b>	<b>70.809.270</b>	<b>INGRESOS</b>
IMPOSICIONES PREVISIONALES	61.018.831	62.632.600	IMPOSICIONES PREVISIONALES
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	399.196	293.832	TRANSFERENCIAS CORRIENTES
RENTAS DE LA PROPIEDAD	47.194	42.791	RENTAS DE LA PROPIEDAD
OTROS INGRESOS CORRIENTES	4.151.651	6.011.332	OTROS INGRESOS CORRIENTES
APORTE FISCAL	7.231.055	1.800.000	APORTE FISCAL
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	2.272.491		VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS
RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS	27.987	28.715	RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS
<b>GASTOS</b>	<b>75.728.555</b>	<b>71.071.065</b>	<b>GASTOS</b>
GASTOS EN PERSONAL	7.593.974	8.080.189	GASTOS EN PERSONAL
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.792.559	3.518.745	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	51.639.797	46.431.112	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.718.882	10.857.250	TRANSFERENCIAS CORRIENTES
OTROS GASTOS CORRIENTES	691.360		OTROS GASTOS CORRIENTES
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	60.626	640.750	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	781.208	871.382	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS
SERVICIO DE LA DEUDA	450.149	671.637	SERVICIO DE LA DEUDA
<b>RESULTADO</b>	<b>-580.150</b>	<b>-261.795</b>	

16 La cifras están expresadas en M\$ del año 2013. El factor de actualización de las cifras del año 2012 es 1,01797128.



b) Comportamiento Presupuestario año 2013

<b>Cuadro 3</b> <b>Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2013</b>								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuest o Inicial <sup>17</sup>	Presupuest o Final <sup>18</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>19</sup>	Notas <sup>20</sup>
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	<b>71.897.084</b>	<b>69.728.199</b>	<b>70.809.270</b>	<b>-1.081.071</b>	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	62.800.346	61.699.735	62.632.600	-932.865	
	01		Aportes del Empleador	62.800.346	60.304.019	61.236.884	-932.865	
	02		Aportes del Trabajador		1.395.716	1.395.716		
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	398.803	376.522	293.832	82.690	
	02		Del Gobierno Central	398.803	376.522	293.832	82.690	
		004	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	398.803	376.522	293.832	82.690	
06			RENTAS DE LA PROPIEDAD		42.791	42.791		
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.483.699	5.780.436	6.011.332	-230.896	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	158.672	187.424	205.036	-17.612	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	3.015.834	5.365.764	5.392.514	-26.750	
	99		Otros	309.193	227.248	413.782	-186.534	
09			APORTE FISCAL	4.387.607	1.800.000	1.800.000		
	01		Libre	4.387.607	1.800.000	1.800.000		
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	826.629				
	01		Venta o Rescate de Títulos y Valores	826.629				
12			RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS		28.715	28.715		
	10		Ingresos por Percibir		28.715	28.715		
			<b>GASTOS</b>	<b>71.897.084</b>	<b>71.979.281</b>	<b>71.071.065</b>	<b>908.216</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	7.635.563	8.191.485	8.080.189	111.296	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.842.177	3.542.817	3.518.745	24.072	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD	48.029.853	47.012.963	46.431.112	581.851	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2013

19 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

22 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

		SOCIAL				
	01	Prestaciones Previsionales	47.355.616	46.308.071	45.796.997	511.074
	001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	25.438.620	24.400.185	24.162.296	237.889
	004	Desahucios e Indemnizaciones	592.190	692.755	743.987	-51.232
	006	Asignación por Muerte	6.856	6.803	5.211	1.592
	008	Devolución de Imposiciones	108.041	503.160	449.251	53.909
	009	Bonificaciones de Salud	18.134.767	17.318.503	17.342.907	-24.404
	012	Subsidios por Accidentes del Trabajo	3.075.142	3.386.665	3.093.345	293.320
	02	Prestaciones de Asistencia Social	674.237	651.956	581.179	70.777
	001	Asignación Familiar	398.803	376.522	312.425	64.097
	002	Pensiones Asistenciales	275.434	275.434	268.754	6.680
	03	Prestaciones Sociales del Empleador		52.936	52.936	
	001	Indemnización de Cargo Fiscal		1.003	1.003	
	003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		19.832	19.832	
	004	Otras indemnizaciones		32.101	32.101	
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.951.932	10.951.932	10.857.250	94.682
	01	Al Sector Privado	532.388	532.388	531.327	1.061
	001	Concurrencias	532.388	532.388	531.327	1.061
	02	Al Gobierno Central	10.417.471	10.417.471	10.323.986	93.485
	001	Subsecretaría de Salud Pública	10.417.471	10.417.471	10.323.986	93.485
	07	A Organismos Internacionales	2.073	2.073	1.937	136
	001	Organismos Internacionales	2.073	2.073		2.073
	999	Otros			1.937	-1.937
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	559.349	654.492	640.750	13.742
	04	Mobiliario y Otros	34.420	34.152	28.648	5.504
	05	Máquinas y Equipos	12.434	90.371	82.145	8.226
	06	Equipos Informáticos	52.283	73.335	73.333	2
	07	Programas Informáticos	460.212	456.634	456.624	10
30		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	878.210	871.382	871.382	
	01	Compra de Títulos y Valores	878.210	871.382	871.382	
34		SERVICIO DE LA DEUDA		754.210	671.637	82.573
	07	Deuda Flotante		754.210	671.637	82.573

**RESULTADO**

-2.251.082

-261.795

-1.989.287



### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>21</sup>			Avance <sup>22</sup> 2013 / 2012	Notas
			2011	2012	2013		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>23</sup> )		1,73167	0,4881	2,4376	499,37	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		1,0139	0,9893	0,9663	97,68	
	[IP percibidos / IP devengados]		0,9959	0,9996	0,9889	98,93	
	[IP percibidos / Ley inicial]		0,9823	1,0104	1,0234	101,29	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0,2007	0,3105	0,0095	3,06	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,1808	0,3609	0,0120	3,31	

21 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2013. Los factores de actualización de las cifras de los años 2011 y 2012 son 1,04856870 y 1,01797128 respectivamente.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

23 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

<b>Cuadro 5</b> <b>Análisis del Resultado Presupuestario 2013<sup>24</sup></b>				
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Saldo Inicial</b>	<b>Flujo Neto</b>	<b>Saldo Final</b>
	<b>FUENTES Y USOS</b>	2.429.180	-261.789	2.167.391
	Carteras Netas		752.933	752.933
115	Deudores Presupuestarios		766.379	766.379
215	Acreedores Presupuestarios		-13.446	-13.446
	Disponibilidad Neta	6.069.503	-2.837.879	3.231.624
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	6.069.503	-2.837.879	3.231.624
	Extrapresupuestario neto	-3.640.323	1.823.157	-1.817.166
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	3.492.221	-1.960.186	1.532.035
116	Ajustes a Disponibilidades	28.538	57.313	85.851
119	Traspasos Interdependencias		68.836.079	68.836.079
214	Depósitos a Terceros	-7.067.239	3.693.228	-3.374.011
215	Ajustes a Disponibilidades	-93.843	32.803	-61.040
219	Traspasos Interdependencias		-68.836.080	-68.836.080

<sup>24</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.



e) Transferencias<sup>25</sup>

Cuadro 7 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2013 <sup>26</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2013 <sup>27</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>28</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	532.388	532.388	531.327	1.061	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	532.388	532.388	531.327	1.061	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	10.417.471	10.417.471	10.323.986	93.485	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>29</sup>	10.417.471	10.417.471	10.323.986	93.485	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>10.949.859</b>	<b>10.949.859</b>	<b>10.855.313</b>	<b>94.546</b>	

25 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

26 Corresponde al aprobado en el Congreso.

27 Corresponde al vigente al 31.12.2013.

28 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

29 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2013.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO <sup>30</sup>	% Cumplimiento <sup>31</sup>	Notas
				2011	2012	2013				
Prestaciones Económicas.	Tiempo Promedio de respuesta de la Tramitación de solicitudes de Beneficios Económicos de la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 16.744 en el año t.	(Sumatoria N° de días de respuesta para cada solicitud de tramitación de Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo 16.744 otorgados el año t/Total de solicitudes de Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo 16.744 tramitados el año t)	días	35días 60784/1721	34días 48640/1421	29días 44546/1543	32días 63734/1992	SI	110.81%	1
	Enfoque de Género: No									
Prevención de Riesgos.				157%			100%			
	Porcentaje de Trabajadores (as) afiliados(as) a ISL	(Total de trabajadores (as) capacitados (as) el año t/Total de trabajadores (as) planificados a capacitar el año t)*100		(20358/13000)*100	153%	132%	(16795/16795)*100			
	capacitados (as) en Prevención de Riesgos Laborales el año t.			H: 100	(21399/14000)*100	(22106/16795)*100	H: 54			
			%	(10986/10986)*100	H: 0	H: 0	(9069/16795)*100	SI	131.62%	2
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		M: 100	M: 0	M: 0	M: 46			
				(9372/9372)*100			(7725/16795)*100			

30 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2013 y la meta 2013 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%. Se considera parcialmente cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2013 y la meta 2013 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 85% y menor a 95%. Se considera no cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2013 y la meta 2013 implica un porcentaje de cumplimiento inferior a un 85%.

31 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2013 y la meta 2013.



**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO <sup>30</sup>	% Cumplimiento <sup>31</sup>	Notas
				2011	2012	2013				
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de incremento del nivel de conocimiento de los trabajadores (as) capacitados (as) afiliados(as) a ISL.	(Sumatoria (puntaje evaluación final - puntaje evaluación inicial) / máximo posible)/Número de casos evaluados)*100	%	0%			25%			
				(0/0)*100	31%	26%	(10/40)*100			
				H: 0	(1059/3415)*100	(891/3467)*100	H: 25			
				(0/0)*100	H: 0	H: 0	(10/40)*100	SI	102.76%	
Prevención de Riesgos.	Enfoque de Género: Si	Hombres:		M: 0	M: 0	M: 0	M: 25			
		Mujeres:		(0/0)*100			(10/40)*100			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Unidades Laborales afiliadas a ISL con Diagnóstico General de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (DGC-SST) el año t.	(Total de unidades laborales con DGC-SST realizados el año t/Total de unidades laborales prioritizadas para realizar DGC-SST el año t)*100	%	N.M.	112% (4506/4032)*100	115% (4970/4330)*100	100% (4330/4330)*100	SI	114.78%	3
Prevención de Riesgos.	Enfoque de Género: No									
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Unidades Laborales adheridas a ISL acreditadas en Programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales.	(Total de unidades laborales acreditadas en programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales el año t/Total de unidades laborales planificadas a acreditar en programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales el año t)*100	%	0% (0/0)*100	112% (470/421)*100	102% (483/472)*100	100% (472/472)*100	SI	102.33%	
	Enfoque de Género: No									

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2013	Cumple SI/NO <sup>30</sup>	% Cumplimiento <sup>31</sup>	Notas
				2011	2012	2013				
	Porcentaje de satisfacción de afiliados (as) a ISL respecto a la provisión de productos y servicios.	(Total de afiliados(as) que se declaran satisfechos (as) el año t/Total de afiliados (as) encuestados (as) el año t)*100	%	N.M.	H: 0	68% (1083/1600)*100	55% (550/1000)*100	SI	123.09%	4
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			M: 0	H: 0	H: 55 (275/500)*100			
		Mujeres:				M: 0	M: 55 (275/500)*100			
	Enfoque de Género: No									
Prestaciones Económicas.	Porcentaje de Subsidios de Incapacidad Laboral tramitados en 11 días hábiles.	(Total de solicitudes de Subsidios por Incapacidad Laboral tramitados en 11 días hábiles el año t/Total de solicitudes de Subsidios por Incapacidad recibidas en ISL el año t)*100	%	N.M.	0%	79% (3689/4691)*100	50% (960/1920)*100	SI	157.28%	5
Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:									100 %	
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:									0 %	
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:									100 %	



#### Notas:

- 1.- El resultado obtenido de la gestión de ISL es de 28,87 días de tramitación. Sitio aproxima decimales por lo que el resultado final arrojado por sistema es de 29 días. El Departamento de Prestaciones Económicas realizó una reestructuración de las cargas de trabajo de la unidad encargada de tramitar los beneficios, lo que dio como resultado una mayor eficiencia asociada a los tiempos de tramitación.
- 2.- Para este año el ISL a nivel nacional planificó capacitar a 16.795 trabajadores. La ejecución de estas actividades es desarrollada por las 15 Agencias Regionales, las cuales establecen las cargas de trabajo mensuales. Sin embargo, la oferta de capacitaciones, se ve complementada por la demanda de éstas por parte de nuestros afiliados y empresas adheridas, las cuales son incorporadas a nuestros planes de trabajo, obteniéndose como resultado 5.311 capacitados adicionales a los proyectados para este año.
- 3.- El sobre cumplimiento del indicador se debe a que nuestras Agencias Regionales, además de trabajar en función de la planificación mensual de las cargas de trabajo, deben atender a las solicitudes que efectúan nuestras empresas afiliadas o derivaciones que realiza la Dirección de Trabajo.
- 4.- La valoración que dan nuestros afiliados a la provisión de nuestros productos estratégicos es un eje fundamental de nuestro trabajo, es así, como se ha declarado como objetivo estratégico en el formulario A1, donde se señala "Satisfacer las necesidades de nuestros afiliados, mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención, otorgados a los afiliados al ISL". Dentro de este marco, es que se trabaja de manera permanente en mejorar la entrega y el diseño de nuestros productos estratégicos, dando como resultado una satisfacción mayor a la proyectada. El resultado, de un 67,69% (sitio aproxima decimales y arroja un 68%) es un reflejo del trabajo que se realiza a nivel nacional.
- 5.- El sobre cumplimiento de este indicador se debe a un proceso de reestructuración del Departamento de Prestaciones Económicas, que tuvo como resultado una mejora en el tiempo de tramitación.

## **Anexo 5: Compromisos de Gobierno**

El Servicio no tiene compromisos de Gobierno asociados a sus objetivos de gestión.

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013

El Instituto de Seguridad Laboral dio cumplimiento al 100% de los Sistemas comprometidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año 2013.

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Equidad de Género	O				Menor	10.00%	10.00%	✓
	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	80.00%	80.00%	✓
	Calidad de Atención de Usuarios	Sistema Seguridad de la Información				O	Mediana	10.00%	10.00%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :									100.00	



## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2013				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>32</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>33</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>34</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	7	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	10	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	10	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	39	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	18	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	33	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	16	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	16	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	13	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	9	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	76	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	7	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	7	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	8	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	36	3	96,36%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	32	4	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	15	4	99,47%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	68	4	100%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			<b>99,79%</b>	

32 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2013

33 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

34 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

### **Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

Sin tramitación de Proyectos.

### **Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales**

No se han recibido durante el periodo.