



# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
**Instituto de Seguridad Laboral**

Marzo 2019  
Teatinos 726, Santiago. Teléfono 223937540  
[www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl)





# ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo .....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio.....	6
3. Resultados de la Gestión año 2018 .....	8
4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022 .....	20
5. Anexos .....	23
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	24
Anexo 2: Recursos Humanos .....	29
Anexo 3: Recursos Financieros .....	36
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018.....	44
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 – 2018 .....	48
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018).....	48
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018 .....	50
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018.....	53
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2018.....	58
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019 .....	63
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019.....	67
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018.....	69

# 1. Presentación Cuenta Pública

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2018 fue de M\$ 7.578.312.644.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236.015.

La Dirección del Trabajo gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 % incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

Un total de 213.307 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$38.053.202.830.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 580.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.000.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece "regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos", permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de Diálogo Social se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

## **Instituto de Seguridad Laboral. Avances de la Gestión 2018.**

Los logros más relevantes del Instituto de Seguridad Laboral durante el año 2018 fueron:

En el ámbito de la capacitación, un total de 40.189 fueron formadas presencialmente mediante las actividades del Instituto, sumado a las 8.880 capacitaciones on-line realizadas a través de su campus de prevención.

Respecto a los Programas de Vigilancia Epidemiológica desarrollados por el ISL, durante el año 2018 se visitaron 622 empresas con presencia de ruido; otras 553 empresas con posible presencia de sílice, de las cuales 224 confirmaron la presencia efectiva de polvo de sílice y; finalmente, 133 empresas con posible riesgo para los/as trabajadores/as por la exposición a plaguicidas.

Por otra parte, en las prestaciones de carácter curativo, el Instituto de Seguridad Laboral recibió un total de 21.896 denuncias, de las cuales 4.340 casos corresponden a denuncias por Accidente de Trabajo, otros 4.442 casos a denuncias por Accidente de Trayecto y, por último, hubo 3.114 casos correspondientes a denuncias por enfermedad Profesional. Del total de denuncias, un 97,62 % fueron calificadas en el plazo respectivo.

En el caso de las prestaciones económicas que otorga el Instituto, correspondientes al pago de indemnizaciones y pensiones, fueron concedidos un total de M\$ 1.043.726 en más de 480 beneficios otorgados durante el año 2018.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral del Instituto de Seguridad Laboral, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2018.

**NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**  
**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Instituto de Seguridad Laboral es una entidad pública, dependiente administrativamente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N°16.744. Este Servicio tiene representación en 16 Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional.

Respecto de sus adheridos/as el Instituto de Seguridad Laboral presentó una cartera promedio de 873.034<sup>1</sup> trabajadores y trabajadoras (siendo un 14% mayor que en el año 2017), los que desempeñan sus funciones en 344.769 entidades empleadoras y/o cotizantes (siendo un 2,4% mayor que en el año 2017). En materia de atención, el Instituto cuenta con 53 centros de atención presencial (entre los cuales hay 49 sucursales y 4 módulos dentro de prestadores médicos) a lo largo del país a efecto de asegurar la entrega de sus productos y subproductos estratégicos.

Este Servicio tiene como foco en su accionar la promoción de derechos, lo cual implica el desafío de abordar la entrega de productos y servicios de excelencia. Desde esta concepción, el Instituto de Seguridad Laboral, desde su condición de Servicio Público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la promoción de la salud y la entrega de las prestaciones médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Teniendo en cuenta esta misión, la población a la cual va dirigida la acción del Servicio son: los empleadores/as adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, trabajadores/as de estas empresas, trabajadores/as independientes, pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas a este Servicio, como población directa, y sus beneficiarios/as cuando corresponda.

Para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de sus objetivos, el Instituto está conformado por una dotación total de 472 funcionarios/as representado en un 55% por mujeres y un 45% por hombres. Esta dotación se encuentra organizada en una Dirección Nacional, 3 Divisiones, 11 Departamentos, 2 Unidades dependientes directamente de la Dirección Nacional y 16 Direcciones Regionales.

El presupuesto vigente para el Instituto el año 2018 ascendió a M\$ 99.228.350, el cual presenta un nivel de ejecución de un 93%. El mayor gasto que realiza el Servicio, corresponde al pago de beneficios económicos a los trabajadores/as y sus beneficiarios/as de empresas afiliadas y trabajadores/as independientes afiliados/as, que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral, el año pasado se pagaron beneficios por un monto total de \$M 39.947.225. En segundo lugar se encuentra el pago de las atenciones médicas curativas por M\$ 23.409.665, y finalmente el gasto asociado a la entrega de prestaciones preventivas por M\$

---

<sup>1</sup> Fuente: Estadísticas SUSESO 2018. Considera solamente empresas que cotizaron y trabajadores/as por quienes se cotizó.

7.968.769 (incluye el gasto en personal operativo de prevención y los valores traspasados al Ministerio de Salud vía transferencias).

En el ámbito de compromisos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión-PMG, se alcanzó un 95% de cumplimiento, 3% superior al obtenido el año 2017. En cuanto a los compromisos del Convenio de Desempeño Colectivo, se logró un desempeño global de 98,62% a Nivel Nacional, 1,5% de aumento respecto del nivel alcanzado el año anterior.

Los esfuerzos de gestión que se ha planteado la presente administración para el período 2019 - 2022 tienen como desafío:

- **Ser un referente en materia de seguridad y salud laboral**, que implica **posicionar al Instituto** de Seguridad Laboral como una institución pública experta en el ámbito de la seguridad y salud laboral logrando potenciar la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales.
- **Convertirse en un servicio público moderno**, a través de la consolidación de un proyecto de desarrollo institucional, que implica implementar procesos operacionales de manera eficiente, contar con sistemas de información que aseguren la pertinencia, calidad y oportunidad de las prestaciones y servicios entregados a los trabajadores/as fijando estándares de calidad de servicio. Lo anterior bajo un marco de un proceso de transformación organizacional, con la finalidad de generar una capacidad única y diferenciadora de su capital humano.



**MANUEL CAÑÓN PINO**  
**DIRECTOR NACIONAL**  
**INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL**

## **3. Resultados de la Gestión año 2018**

### **3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio**

En el marco de las nuevas prioridades gubernamentales informadas por el Ministro del Trabajo y Previsión Social en la cuenta pública de este Ministerio, el 24.05.2018, en la cual fija como objetivo de gestión para el período 2018 – 2022: Modernizar las instituciones y servicios relacionados de tal forma de adaptarlos a las nuevas necesidades del mundo actual, cada día más tecnológico, el Instituto de Seguridad Laboral tras la aprobación de la Ley N° 21.054 que acabó con la distinción entre obrero y empleado, deberá adecuar sus sistemas a las exigencias derivadas de la ampliación de sus atenciones, debiendo gestionar directamente nuevos accidentes o enfermedades profesionales al año (Ministro del Trabajo y Previsión Social, 2018). De acuerdo a este mandato, el Instituto de Seguridad Laboral el año 2018 se abocó a trabajar en un plan de implementación de la ley obrero – empleado, con miras a la entrada en vigencia de la ley a contar del 01 de enero de 2019.

Bajo ese contexto, durante el año 2018 se generaron los proyectos y condiciones para avanzar en:

- Atención médica igualitaria para los/las pacientes que sufran un accidente y/o una enfermedad profesional.
- Generación de proyecto de ventanilla única de tramitación y pago de los subsidios de incapacidad laboral cumpliendo la COMPIN sólo el rol de pronunciamiento de los días perdidos asociados al diagnóstico médico. Esto tendrá como beneficio una disminución incremental en los tiempos de respuesta y permitirá contar con trazabilidad en los registros de información de los trabajadores/as.
- Formular iniciativas de expansión para desarrollo de sistemas de informáticos logrando la aprobación de estas iniciativas por cerca de 800 millones de pesos para el año 2019.

En esta misma línea el Instituto de Seguridad Laboral para el período 2019 – 2022 releva el ámbito de la prevención de riesgos laborales en sus definiciones estratégicas, definiendo como misión del Servicio el otorgar Seguridad y Salud Laboral para avanzar hacia una cultura de prevención en los empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos.

Como objetivos estratégicos se plantea el contribuir al fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales con foco en el monitoreo de las acciones preventivas, el otorgar las prestaciones médicas y económicas con estándares de calidad y el consolidar un proyecto de modernización institucional en el marco de la función pública que responda a los desafíos de la entrada en vigencia de la ley 21.054 que elimina la distinción entre trabajadores/as obreros y empleados.

En otro ámbito, se debe relevar para este periodo, al igual que en el año 2017, los temas relacionados con el control y la eficiencia del ingreso, destacando específicamente el fortalecimiento de los procesos de cobranza operacional, en gestión de cobranza durante el

año 2018 se recibe en efectivo un 77% de ingreso devengado M\$ 2.231.373 por Recuperaciones de Prestaciones Médicas, Económicas y Cotizaciones Mal Enteradas. Respecto de ingresos por concepto de concurrencias se constituyen como cuenta por cobrar \$ 453.375.642 e ingresan en efectivo por este concepto \$227.143.66, ingresos por 77 bis y reembolso de SOAP se constituye deuda por \$395.257.269 y simple reembolso \$5.635.381. Se debe destacar que desde el punto de vista de todas las gestiones de cobranza alcanza el monto de \$144.997.953.

### **3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía**

#### **Producto Estratégico: Prestaciones Preventivas**

El Instituto contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as de sus empresas adheridas, informando a los empleadores/as, capacitando a los trabajadores/as y evaluando ambientes laborales con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, todo lo anterior mediante la entrega de las prestaciones preventivas. Las prestaciones preventivas contemplan, entre otros:

- Acciones de Capacitación
- Asesorías en gestión de riesgos laborales
- Evaluaciones ambientales de los factores de riesgo
- Control de Infracciones y Deficiencias
- Investigación de accidentes Graves y Fatales

A continuación, se presenta los resultados obtenidos para el año 2018 en los ámbitos preventivos de:

**1. Capacitación:** El énfasis en la aplicación de conocimientos y habilidades por sobre sólo la adquisición de los mismos es uno de los ámbitos que el Instituto ha relevado en su programa de capacitaciones el año 2018, además de aumentar la cobertura en todas sus líneas. Es así como en este ámbito se capacitaron a 40.189 (45,9% mujeres y 53,7% hombres) trabajadores/as, que representa un aumento del 4,3% en relación al año 2017. Las actividades formativas están dirigidas a los trabajadores/as dependientes, de casa particular e Independientes. En esta misma línea se efectuaron 8.880 capacitaciones a distancia a través de la plataforma on-line del campus prevención. Además, se formaron un total de 2.452 monitores/as y miembros de comité paritarios.

#### **2. Modelo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir:**

El proceso de Asesoría Básica Preventiva obedece a un modelo de intervención transversal, integrado y genérico para los Centros de Trabajo asistidos, y que plantea la normalización de las unidades intervenidas en 3 pilares estratégicos:

- Asesoría Básica: Evaluación del Cumplimiento Legal, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Plan de Trabajo.
- Capacitación: Capacitación Básica inmediata o Capacitación Específica diferida.

- Verificación de Cumplimiento: Verificación al Cumplimiento de las Prescripciones de Medidas realizadas en la Asesoría Básica.

El año 2018, se realizaron 5.491 Asesorías Focalizadas, aumentando la cobertura en un 4,3% en relación al año anterior.

**3. Programas de vigilancia ambiental y de salud:** El Instituto de Seguridad Laboral tiene la obligación de desarrollar Programas de Vigilancia Epidemiológica, en los siguientes ámbitos:

El Programa de **Vigilancia de Ruido** busca disminuir la incidencia (casos nuevos) y prevalencia (casos acumulados) de pérdida permanente de la capacidad auditiva<sup>2</sup>, por medio de la implementación de medidas de control en el ambiente de trabajo, así como por medio del monitoreo constante de los trabajadores/as en situación de exposición. Durante el año 2018, se visitaron 622 empresas con presencia de ruido que implica un aumento del 18% con respecto al año 2017. De las empresas visitadas, 414 confirmaron que la dosis de ruido a la cuales estaban expuestos los/as trabajadores/s son factores de riesgo, por lo cual se incorporaron a la Vigilancia Ambiental y de Salud, a su vez se realizaron verificaciones y reevaluaciones a un total de 90 centros de trabajo.

Respecto del **Programa de Vigilancia de Sílice**, con su implementación se persigue disminuir la incidencia (casos nuevos) y prevalencia (casos acumulados) de silicosis<sup>3</sup>, esto por medio de la implementación de medidas de control del polvo en suspensión en el ambiente de trabajo, así como por medio del monitoreo constante de los/as trabajadores/as en situación de exposición. El año 2018, se visitaron 553 empresas con posible presencia de sílice, de las empresas visitadas, 224 confirmaron la presencia efectiva de sílice, siendo incorporadas a la Vigilancia Ambiental y de Salud.

Referente al **Protocolo de Vigilancia de Plaguicidas**, cabe señalar que la exposición a plaguicidas se da, en la mayoría de los casos, en épocas específicas de siembra y cosecha y en regiones dedicadas mayormente a la agricultura. Durante el año 2018, se visitaron 133 empresas con posible riesgo para los/as trabajadores/as por la exposición a plaguicidas, de las cuales 119 ingresaron a Vigilancia Ambiental y de Salud, ya que se confirmó dicha exposición.

En relación a la **Norma Técnica de Trastornos Músculo Esquelético de Riesgo en Extremidades Superiores (TMERT EESS)**. El año 2018 se visitaron 1.114 empresas con posible presencia de trastornos músculos-esqueléticos, de las cuales 1.089 confirmaron la presencia de éste, por lo que se realizó la Difusión del Protocolo TMERT EESS, la capacitación de la Lista de Chequeo y la validación de los datos cuando fuera necesario.

Durante el año 2018, se incorporaron al **Programa de vigilancia de riesgos sicosociales** un total de 204 centros de trabajo a nivel nacional. En cuanto a la difusión y la asesoría técnica estuvo priorizada en el sector Salud y Establecimientos Educativos, además de entregar cobertura a toda la demanda espontánea surgida. En este ítem se realizó la difusión del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo a un total de 828 empresas.

---

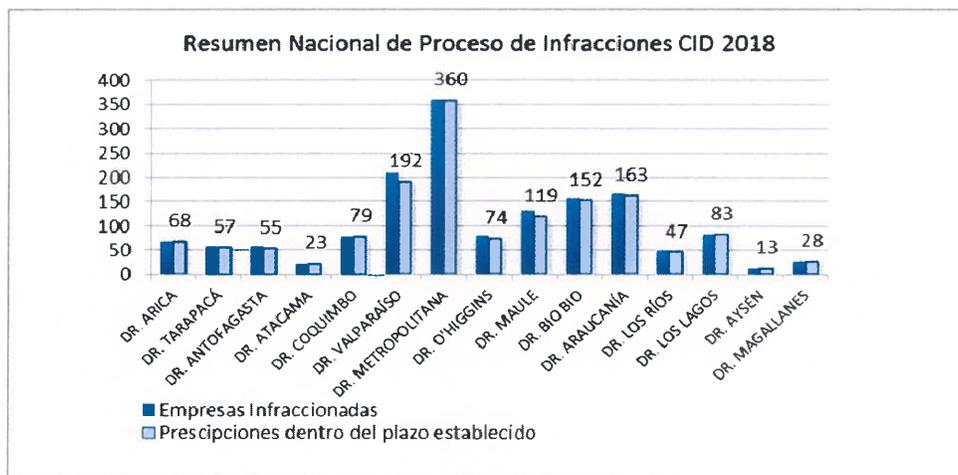
<sup>2</sup> Hipoacusia sensorio neural laboral (HSNL).

<sup>3</sup> La Silicosis es una enfermedad crónica del aparato respiratorio que se produce por haber aspirado polvo de sílice en gran cantidad.

Durante el año 2018 el Instituto fue fiscalizado a nivel nacional por parte de las Seremis Regionales de Salud como Organismo Administrador de la Ley 16.744 en el cumplimiento que le cabe en este Protocolo de Vigilancia, presentando cumplimiento en cuanto a la asesoría y la vigilancia en todas las regiones.

**4. Control de Infracciones y deficiencias (CID):** durante el año 2018, se realizaron 1.513 prescripciones a empresas infraccionadas que están afiliadas al Instituto, cumpliendo el 97% de las prescripciones dentro del plazo establecido, proceso que además se utiliza como criterio de focalización de empresas para realizar el diagnóstico de condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Gráfico 1: Resumen nacional proceso de infracciones CID. Año 2018



Fuente: Depto. de Prevención de Riesgos Laborales 2018, Instituto de Seguridad Laboral.

**5. Accidentes laborales fatales, graves con amputación traumática y accidentes graves Circular 2.345:** El número total de accidentes laborales fatales investigados por el Instituto el año 2018 fue de 59. La mayor cantidad de accidentes laborales fatales se concentró en los meses de mayo y julio. La cantidad de trabajadores/as fallecidos corresponde en un 98,3% a hombres, y un 1,7% a mujeres, con edades que fluctúan sobre los 50 años, mayoritariamente de los rubros transporte y construcción. Respecto del total de accidentes graves con amputación traumática, el Instituto investigó 234 casos. Al igual que con los accidentes fatales, se repite el patrón de que los hombres son los que más se accidentan (85,9%), donde baja el promedio de edad ampliando el segmento de 30 – 50 y los rubros: incluyendo a la industria manufacturera además de la construcción y transporte.

Desde el año 2011 a la fecha han disminuido de manera sostenida los accidentes fatales, considerando tanto los de trabajo como los de trayecto de 215 a 59 casos en el período 2011 – 2018 respectivamente.

Tabla N 1: Cantidad de Denuncias de Accidentes Fatales y Accidentes Graves. Año 2018.

Tipos de Accidentes	Accidente Fatales	Accidentes graves
Accidente del Trabajo	46	232
Accidente de Trayecto	6	0
Accidente Común	7	2
Accidente aún sin calificación	0	0
Derivado a otro Organismo Administrador	0	0
Total denuncias investigadas	59	234

Fuente: Depto. Prevención de Riesgos Laborales 2018, Instituto de Seguridad Laboral.

### Producto Estratégico: Prestaciones Médicas

Las prestaciones médicas o también llamadas de carácter curativo, son aquellas que se entregan a un/a trabajador/a afiliado/a al Instituto de Seguridad Laboral, que haya sufrido un accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, a causa o con ocasión del trabajo. Las prestaciones se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o enfermedad, a fin de restaurar las condiciones de salud del trabajador/a, de manera de asegurar el reintegro del mismo a la actividad productiva que desarrollaba, o bien a una similar.

Para ello, el Instituto provee esta prestación a través de dos subproductos:

- Tratamiento para accidentados y enfermos profesionales, que incluye la atención médica, quirúrgica, dental, hospitalización y rehabilitación física del trabajador/a accidentado/a y/o enfermo/a profesional, medicamentos y productos farmacéuticos, prótesis, aparatos ortopédicos y su reparación, así como los gastos de traslado.
- Reeducación laboral de trabajadores/as accidentados/as y enfermos/as profesionales, consiste en la entrega de herramientas que permitan el desarrollo de capacidades nuevas a trabajadores/as que producto de un accidente de trabajo, trayecto o una enfermedad laboral no puedan continuar desarrollando su actividad habitual, con el objetivo de integrarlo al mercado laboral.

En caso de accidente o enfermedad profesional, una vez denunciado el evento, el trabajador/a recibe sin costo para él/ella las atenciones médicas necesarias para el restablecimiento de su salud en el prestador médico que corresponda de acuerdo a su domicilio y características del tratamiento médico. Para la entrega de prestaciones médicas el Instituto de Seguridad Laboral cuenta con una amplia red de Centros de Atención Médica en convenio a nivel nacional tanto privados como públicos, los que aseguran cobertura a nivel nacional y acceso ante urgencias, con el fin además de mejorar los aranceles, niveles de atención y transparencia.

El año 2018, el Instituto de Seguridad Laboral recibió un total de 21.896 denuncias, de las cuales el 65,5% del total corresponde a denuncias por Accidente de Trabajo (4.340 casos), el 20,3% a denuncias por Accidente de Trayecto, (4.442 casos) y un 14,2% a denuncias por enfermedad Profesional correspondiente a 3.114 casos.

Del total de las denuncias recibidas durante el año, el 97,62% fueron calificadas en plazo, cifra que al compararla con el porcentaje de calificación del año 2017, 0mejora en 7,8 puntos porcentuales. El 2,38% pendiente de calificar corresponde al remanente de casos que requieren la emisión de documentación dependiente de terceros, como por ejemplo del Servicio Médico Legal, investigaciones de chile o DIRECTIMAR, entre otros.

El alto porcentaje de calificación se explica en gran medida por la maduración del proceso de apoyo a la gestión que el Departamento de Prestaciones Médicas implementó el año 2017 y, continuó el año 2018 profundizando en las actividades de monitoreo y acompañamiento técnico, acciones que conllevaron a obtener un tiempo de calificación promedio de 6,2 días hábiles o 9,1 días corridos, que corresponde a una disminución en promedio de 4 días con respecto al año 2017.

A continuación, se presenta el detalle de la calificación por tipo de evento.

Tabla 2: N° de Denuncias de Accidentes y Enfermedades calificadas, por tipo de evento, año 2018

Tipo evento	N°	%
Accidente de Trabajo	12.916	60,4%
Accidente de Trayecto	4.059	19,0%
Enfermedad Profesional	585	2,7%
Accidente común	1453	6,8%
Enfermedad común	1860	8,7%
Incidente Laboral	148	0,7%
Otro*	355	1,7%
<b>Total</b>	<b>21.376</b>	<b>100%</b>

\*Otro incluye categorías: "Siniestro de trabajador no protegido por la Ley 16.744", "No se detecta enfermedad", "Derivación a otro organismo administrador".

Fuente: Unidad de Estudios y estadísticas, sistema SPM al 31/01/2019 ISL.

Por otro lado, cabe destacar el permanente acompañamiento realizado durante el año 2018 a las Direcciones Regionales en el desarrollo de los peritajes de denuncias de enfermedades profesionales, en el marco del libro III del compendio de normas SUSESO, se determinó para el año 2018 un incremento en la calificación de un 34% respecto al año 2017, llegando a un total de 2.160 casos calificados.

En relación al seguimiento de casos, durante el 2018 destaca la implementación:

- 1) Modelo de Gestión de Casos complejos, que reúne a los trabajadores/as que han sufrido accidentes o enfermedades de gravedad y que han resultado con importantes secuelas incapacitantes. Este modelo, asegura la entrega oportuna de las prestaciones médicas y la atención personalizada de cada uno de los trabajadores/as, que de acuerdo a los criterios establecidos se identifica como complejo.
- 2) Seguimiento de casos de salud mental, realizado por profesionales de la psicología, que aseguran la atención integral de los trabajadores/as que han sufrido un accidente o enfermedad profesional.

- 3) Se mantuvo el programa de gestión y seguimiento de reeducación, que tiene como estrategia aumentar la cobertura y difusión de este servicio, el cual desde el año 2016 informa a los trabajadores/as sobre el derecho de este beneficio, a través de carta certificada. Para complementar este medio de difusión, el Instituto cuenta además con un banner en la página del web del Servicio y con dípticos informativos para ser entregados a los trabajadores/as en las sucursales regionales. A través de los medios de difusión, se informa a los trabajadores/as el derecho a la reeducación para personas secuestradas con incapacidad  $\geq 15\%$  de acuerdo a lo dictaminado por resolución de la COMPIN.

Desde 2016 a la fecha, se han enviado 288 cartas a beneficiarios informando del derecho a reeducación, de las cuales se ha recibido 43 solicitudes de reeducación, siendo admisibles 19 de ellas. Actualmente, 5 solicitudes de reeducación se encuentran en proceso de compra y 9 trabajadores están cursando estudios. Durante el año 2018, 5 trabajadores se reeducaron y 4 trabajadores se reinsertaron laboralmente.

### **Producto Estratégico: Prestaciones Económicas**

El Instituto de Seguridad Laboral, compensa por medio del pago de beneficios económicos a los trabajadores/as, y sus beneficiarios/as de empresas afiliadas a este Servicio Público y trabajadores/as independientes afiliados/as, que sufran algún grado de incapacidad o muerte, producto de un accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional. Estos beneficios buscan compensar la falta de generación de ingreso autónomo mientras el trabajador/a accidentado o enfermo/a o pensionado no percibe remuneraciones o pensión producto de su proceso de recuperación médica o muerte.

Para ello, en el marco de la ley, el Instituto de Seguridad Laboral concede, de acuerdo a los requisitos para ello, cuatro beneficios económicos a los que tiene derecho el trabajador/a y sus beneficiarios/as, a saber: Indemnización por daños permanentes con origen en accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pensiones, subsidios de incapacidad laboral y asignaciones familiares<sup>4</sup>

Durante el año 2018, se pagaron un promedio mensual de 10.645 pensiones en régimen, por un monto de M\$20.597.029, un 46% de ellas correspondientes a pensiones de Viudez, 39% pensiones de Invalidez, 11% pensiones de Orfandad, y 4% en otras categorías. Además, se concedieron un total de 483 beneficios económicos según se muestra en la Tabla 3. En cuanto al monto de los beneficios concedidos, el total entre indemnizaciones y pensiones, corresponde a M\$ 1.043.726, tal como se muestra en la tabla 4.

Tabla 3: Número de beneficios económicos concedidos, año 2018

---

4 • Indemnizaciones por daños permanentes con origen en accidentes del trabajo o enfermedades profesionales: correspondiendo a un pago único al trabajador/a por daños permanentes (entre un 15% a un 37,5%) a su capacidad de ganancia.  
• Pensión: compensación de la pérdida permanente en la capacidad laboral (40% o más) producto de la ocurrencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgadas al trabajador/a (pensión de invalidez) o familiares (pensión Supervivencia, otorgada al cónyuge, hijos y madre de hijos de filiación no matrimonial) dependientes cuando fallece el trabajador/a o pensionado.  
• Subsidios por incapacidad temporal laboral: corresponde al pago de los días de licencia médica que el trabajador tiene derecho por un siniestro de origen laboral ya sea accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional.  
• Asignación familiar: beneficio pecuniario que se paga mensualmente a las personas que tienen calidad de beneficiarios/as cuyo ingreso mensual no exceda del máximo fijado anualmente por Ley.

Beneficio	Total 2018
Invalidez Parcial	90
Invalidez Total	71
Gran Invalidez	9
Viudez	61
MHFNM	0
Orfandad	63
<b>Sub Total Pensiones</b>	<b>294</b>
Indemnización	189
<b>TOTAL BENEFICIOS</b>	<b>483</b>

Fuente: Unidad de Estudios y Estadísticas en base a información del Depto. Prestaciones Económicas y la División de Operaciones 2018, ISL.

Tabla 4: Monto en M\$ por beneficios económicos concedidos

Beneficio	Total 2018
Invalidez Parcial	339.567
Invalidez Total	133.915
Gran Invalidez	12.871
Viudez	45.618
MHFNM	-
Orfandad	28.515
<b>Sub Total Pensiones</b>	<b>560.486</b>
Indemnización	483.239
<b>TOTAL BENEFICIOS</b>	<b>1.043.726</b>

Fuente: Unidad de Estudios y Estadísticas en base a información del Depto. Prestaciones Económicas y la Div. Operaciones 2018, ISL

Por otra parte, el Instituto de Seguridad Laboral pagó durante el año 2018 un total de M\$4.897.939 correspondiente a 15.658 Subsidios de Incapacidad Laboral, un 26% de aumento con relación al año 2017. Cabe señalar que este dato excluye las cotizaciones previsionales, seguro de cesantía, entre otras.

La reducción en los tiempos de respuesta en la tramitación de beneficios económicos ha sido una de las prioridades y logro institucional. En el año 2015 la tramitación de solicitudes de beneficios Económicos de la Ley N°16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales demoraba en promedio 25 días. Durante el año 2018 se logró una disminución a 19 días, lo que significa que los esfuerzos de hacer las prestaciones más oportunas han avanzado. En éste ámbito, destaca también la tramitación de más del 96% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 8 días hábiles o menos, lo que implica un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores/as que se ven beneficiados con el pago de su subsidio de manera oportuna.

## Producto Estratégico: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral

Durante el año 2018, el Instituto de Seguridad Laboral llevó adelante, en el marco de las “Bases para el Desarrollo de Proyectos de Investigación e innovación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744”, regulado por la circular N° 3353 de SUSESO, estudios e investigaciones que han contribuido al conocimiento de riesgos y condiciones de salud laboral en grupos específicos aportando a la gestión pública en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta línea de trabajo permitió consolidar el trabajo realizado y darlo a conocer con la publicación digital del libro “Conocer para Prevenir”, cuyo objetivo es avanzar en la promoción de una cultura preventiva, que lleve a reducir los riesgos profesionales en los lugares de trabajo y alcanzar una mejor calidad de vida a nivel país.

Durante el año 2018, el Instituto de Seguridad Laboral ha desarrollado el terreno de estudios adjudicados el año 2017 que se señalan a continuación:

Nombre y organismo ejecutor estudio	Resumen
Estudio Caracterización de riesgos laborales entre los trabajadores no cubiertos por el seguro contemplado en la Ley 16.744. Universidad de Valparaíso- ISL	Existen trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia y familiares (que reciben remuneración) que no se encuentran cubiertos por la Ley 16.744, lo que los expone a diversos riesgos e incertidumbre. En este marco, esta investigación apunta a conocer cuáles son las principales características en materia de cultura laboral y respecto a sus riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores no cubiertos por el seguro, con el fin de generar evidencia útil para las potenciales intervenciones que apunten a mejorar la cobertura del mismo. Resultados serán publicados el primer semestre del 2019.
Riesgo psicosocial en las empresas de menos de 10 trabajadores (microempresas): Adaptación del protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en un grupo de microempresas de la Región Metropolitana Flacso-ISL	El estudio tiene como objetivo adaptar para las microempresas chilenas el instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosocial del trabajo contemplado en el protocolo de vigilancia para riesgo psicosocial, a partir de la aplicación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y de estudios cualitativos complementarios. Resultados serán publicados el primer semestre del 2019.

Además, durante el año 2018 se adjudicaron 3 estudios a saber:

Nombre y organismo ejecutor estudio	Resumen
Perfil epidemiológico de trabajadores con incapacidad permanente secundaria del trabajo y enfermedades profesionales en la Región Metropolitana.  GSE-ISL	Las características sociodemográficas, ocupacionales y estado de salud de aquellos(as) trabajadores(as) que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional en nuestro país, han resultado con una incapacidad permanente es desconocido.  El objetivo del estudio es Caracterizar el perfil epidemiológico del trabajador cubierto por la Ley 16.744, con incapacidad permanente producto de un accidente del trabajo y/o enfermedad profesional en la Región Metropolitana, durante el año 2017.

<p>Estudio descriptivo de las condiciones de trabajo en Sector Agrícola en micro y pequeñas empresas con enfoque de género para establecer estrategias y recomendaciones de prevención de enfermedades profesionales.</p> <p>Laboratorio de Ergonomía Universidad de Chile. ISL</p>	<p>Este estudio, tiene como objetivo "Describir las condiciones socio-laborales y de trabajo en micro y pequeñas empresas del Sector Agrícola de la Región de O'Higgins, considerando la perspectiva de género para el desarrollo de estrategias y recomendaciones de prevención para el Sector".</p>
<p>Evaluación del modelo de gestión de prestaciones médicas del Instituto de Seguridad Laboral.</p> <p>Centro Sistemas Públicos Universidad de Chile. ISL</p>	<p>Este estudio tiene como objetivo "Describir y diagnosticar la gestión de las prestaciones médicas del ISL y proponer mejoras para avanzar hacia un nuevo modelo de gestión".</p>

Además de los estudios señalados, se realizó una medición de satisfacción a nuestros usuarios/as respecto de la provisión de los productos y servicios que entrega el Instituto. El resultado del Índice de Satisfacción General<sup>5</sup> indica que el 68% de los usuarios y usuarias se reporta como satisfecho con los servicios entregados por el Instituto de Seguridad Laboral, siendo mayor el nivel de satisfacción en hombres con un 71% que en mujeres, con un 66%.

---

<sup>5</sup> El resultado de este índice es producto de un estudio realizado por GFK Adimark en base a encuesta telefónica realizada a una muestra representativa de las personas que recibieron prestaciones entre el mes de enero y septiembre del 2018.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 – 2022

Dentro de los desafíos para el siguiente período de Gobierno este Servicio se plantea:

- **Ser un referente en materia de seguridad y salud laboral.**

Este lineamiento considera que el Instituto de Seguridad Laboral se posicione como una institución pública experta, en el ámbito de la seguridad y salud laboral logrando potenciar la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales, incidiendo en la definición de estándares de la industria, siendo contraparte válida en los foros de discusión sobre la materia, tanto para fines académicos como de política pública, que beneficien a la población cubierta por el seguro.

- **Convertirse en un servicio público moderno.**

Este lineamiento para el Instituto de Seguridad Laboral plantea el desafío de consolidar un proyecto de desarrollo institucional en el marco de la modernización de la gestión pública mediante la implementación de procesos operacionales eficientes, la implementación de un proceso de transformación organizacional que genere una capacidad única y diferenciadora a través del valor de su capital humano y sistemas de información que aseguren la pertinencia, calidad y oportunidad de las prestaciones y servicios entregados a todos los trabajadores/as fijando estándares de calidad de servicio. Lo anterior significa cumplir a cabalidad el mandato legal de administración del seguro para las empresas y organismos adheridos y sus trabajadores/as que además permita una relación costo/beneficio que sustente al Servicio.

En este marco los principales hitos que se quieren implementar durante el año 2019 son:

1. Implementación de la Ley 21.054, que modifica la Ley N° 16.744 eliminando la distinción entre trabajadores con calidad jurídica entre trabajadores con calidad jurídica de obreros y empleados, que requiere:

- Contar con un modelo de compra y cobro de prestaciones médicas que permita obtener un modelo óptimo de negocio en la materia, logrando generar incentivos en prestadores médicos en convenio potenciando la resolución médica y cobros asociados a estas resoluciones.
- Consolidar el proyecto de ventanilla única de tramitación de licencias médicas tipo 5 y 6.
- Consolidar un proceso de modernización institucional potenciando los sistemas informáticos operativos institucionales.

2. Implementación de la Ley 21.133 sobre Trabajadores a Honorarios.

Como principales acciones para cumplir con los objetivos de esta ley se realizará un Plan Institucional de incorporación masiva de trabajadores/as a honorarios, que entre otros aspectos abordará las siguientes temáticas:

- Proyección e impacto de la incorporación masiva, de la siniestralidad esperada e identificación de procesos críticos, análisis de cifras/datos de escenarios más probables.
- Proceso de mejoramiento de la calidad y completitud de los registros de trabajadores independientes:
  - a. Inscripción presencial.
  - b. Inscripción electrónica
  - c. Inscripción masiva
  - d. Procesos de validación y completitud.
- Desarrollo e implementación de sistemas informáticos asociados.
- Plan de Prevención de riesgos para trabajadores independientes.
- Proyección de recursos humanos y materiales asociados a los procesos que demande la nueva normativa.
- Capacitación a funcionarios, gestión de plataformas y canales de atención.
- Difusión y campaña de información interna y de adherentes.
- Análisis del impacto financiero institucional, proyección de ingresos y gastos.

3. Potenciar la estrategia de prevención apuntando a una asesoría en prevención de riesgos laborales, específica, diferenciada y estructurada.

Esta necesidad de contar con un modelo acorde tanto a las necesidades de nuestras empresas y trabajadores/as adheridos, así como abordar el tema de cobertura requiere:

- Focalizar los esfuerzos de prevención en terreno en las unidades laborales de alto riesgo, lo que permitirá apalancar el resultado esperado de los limitados recursos de preventacionistas disponibles.
- 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. La base de trabajo de este eje de acción podrá considerar: (i) la autoevaluación de los riesgos laborales, consistente en contactar remotamente a las empresas e inducirlas en este proceso de análisis de sus propios riesgos, y (ii) la utilización del Campus Prevención como medio de interacción activa con empresas y trabajadores, para efectos de capacitación, certificación de competencias y autoevaluaciones de riesgos.

## 5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- **Anexo 6:** Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- **Anexo 7:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 8:** Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- **Anexo 9:** Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- **Anexo 10:** Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2018.
- **Anexo 11:** Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- **Anexo 12:** Premios y Reconocimientos Institucionales 2015-2018

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

El Instituto de Seguridad Laboral se rige por la Ley N°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.

- Misión Institucional

Según su misión el Instituto de Seguridad Laboral, desde su condición de Servicio Público, contribuye a la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueve y garantiza a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, a través del despliegue de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

1	La variación real de los Ingresos con respecto al presupuesto 2017, es de un M\$ 14.378.266, lo que representa un aumento del 17%, sin embargo el Gasto se reduce M\$763.900 un 0,82%.
2	El gasto en Bienes y Servicios de Consumo disminuye con respecto al 2017 en un 15% esto se debe al Ajuste Fiscal N° 651 25/05/2018
3	Para el caso de Prestaciones de Seguridad Social aumento el gasto en Prestaciones Médicas Bonificaciones de salud que tiene como causas a) Facturación de tercerización en convenio con ACHS b) Normalización de OPA/ODA, solicitadas a ACHS para procesar pagos pendientes; c) cierre regularización de pagos por término de contrato con Mutua de Seguridad; d) aumento de Exámenes Ocupacionales, Profesionales de la Salud, ISTAS 21; e) demoras en la calificación de enfermedades que impactan en la extensión de tratamientos; f) Mayores costos por atenciones reguladas de trabajadores obreros.(Circular ISL N°1 2015) y el gasto en Subsidios de Incapacidad Laboral estos últimos derivados del aumento de Subsidios de Incapacidad Laboral Públicos producto del GAB. PRES 002 de Austeridad y Eficiencia en el uso de los Recursos públicos en el punto 10 incentiva la recuperación de las licencias médicas a los Servicios Públicos, sin embargo estos aumentos se ven contrarrestados con las disminución de la demanda de Devoluciones de imposiciones por parte de las empresas.
4	Para el 2018 no se requiere Aporte Fiscal lo cual está asociado a una gestión, tanto de ingresos como de gastos, que ha permitido no recurrir a esta fuente de financiamiento.

Fuente: División de Administración y Finanzas 2018, ISL.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Promover y potenciar el acceso universal de todos los trabajadores y trabajadoras al Seguro de Salud y Seguridad en el Trabajo, particularmente a independientes, pertenecientes a pequeñas empresas, informales y aquellos (as) con un mayor grado de vulnerabilidad, a través de actividades de información, difusión y capacitación.
2	Posicionar al Instituto como el Servicio Público que impulsa la promoción y fomento del derecho a la Seguridad y Salud Laboral, mediante propuestas técnicas para el diseño y aplicación de Políticas Públicas en materia de Seguridad y Salud laboral.
3	Asegurar la pertinencia, oportunidad y calidad de las prestaciones y servicios entregados a todos los trabajadores y trabajadoras, a través, del mejoramiento de procesos internos y participación ciudadana.

Fuente: Formulario A1 2015-2018, ISL

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Prevención de Riesgos: Propuestas de medidas y desarrollo de programas necesarios para contribuir a evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.	1
2	Prestaciones Médicas: Prestaciones de carácter curativo que se entregan a un/a trabajador/a afiliado/a al Instituto de Seguridad Laboral, que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, a causa o con ocasión del trabajo. Las prestaciones se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o enfermedad, a fin de restaurar las condiciones de salud del trabajador/a asegurando el reintegro a la actividad productiva	3
3	Prestaciones Económicas: Otorgar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas afiliadas al Instituto y a sus beneficiarios las prestaciones económicas previstas en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, asegurando en ellos los estipulados en la Ley 19.345 y D.S. N° 313.	3
4	Prestaciones Asistenciales: Prestaciones que se entregan en virtud de la normativa vigente y que son responsabilidad del Instituto de Seguridad Laboral en su rol de entidad Estatal, y que no son pagadas por los otros organismos Administradores del Seguro.	3
5	Estudios e Investigación en Salud y Seguridad Laboral: Generación de Estudios e Investigaciones que contribuyan al ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo.	2

Fuente: Formulario A1 2015-2018, ISL

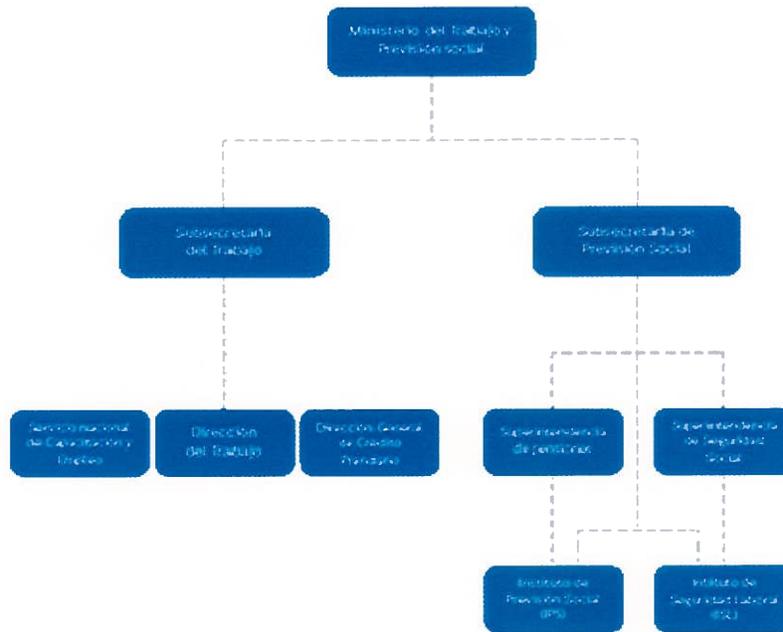
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Empleadores/as adheridos al Instituto.
2	Trabajadores/as independientes afiliados/as.
3	Viudas, huérfanos, y madres de hijos/as de afiliación no matrimoniales y ascendientes.
4	Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
6	Pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas al Instituto.
7	Beneficiarios/as de pensiones asistenciales.
8	Empresas con administración delegada.
9	Trabajadores/as dependientes de las empresas adheridas al Instituto
10	Instituciones Públicas (SUSES, Dirección del Trabajo, COMERE, SEREMIS, entre otras).

Fuente: Formulario A1 2015-2018, ISL

## 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:



Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

### c) Principales Autoridades<sup>6</sup>

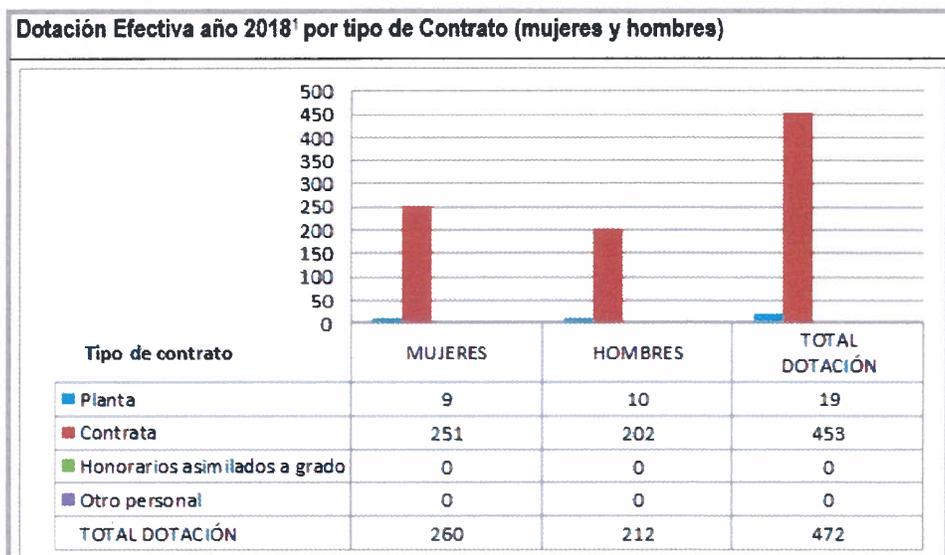
Cargo	Nombre
<b>Director Nacional, Instituto de Seguridad Laboral</b>	<b>Sr. Manuel Cañón Pino</b>
<b>Jefe de Gabinete</b>	<b>Sr. Jaime Alé Tapia</b>
Jefe Departamento Jurídico (S)	Sra. Sonia González Valdenegro
Jefe División Operaciones	Sr. Amaldo Labarra Palma
Jefe Departamento de Prestaciones Económicas	Sr. Rodrigo Muñiz Azocar
Jefe Departamento de Gestión de Ingresos Operacionales	Sr. Roberto Sepúlveda Toro
Jefa División Finanzas y Administración	Sra. Patricia Contreras Alvarado
Jefe Departamento de Finanzas	Sr. Renato Saavedra Andrade
Jefe Departamento de Administración	Sr. Francisco Villena González
Jefa División de Seguridad y Salud en el Trabajo (S)	Sra. Daniela Gutiérrez Álvarez
Jefa Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Sra. María Soledad Elizalde Soto
Jefe Departamento de Clientes y Entorno (S)	Sr. Edson Fairlie Araya
Jefa Depto. de Gestión y Desarrollo de las Personas	Sra. Lydía Nuñez Aguayo
Jefa Depto. de Estudios y Gestión Estratégica (S)	Sra. Daniela Costa Rubio
Jefe Departamento de Tecnologías de las Información	Sr. Marco Mendoza Parada

---

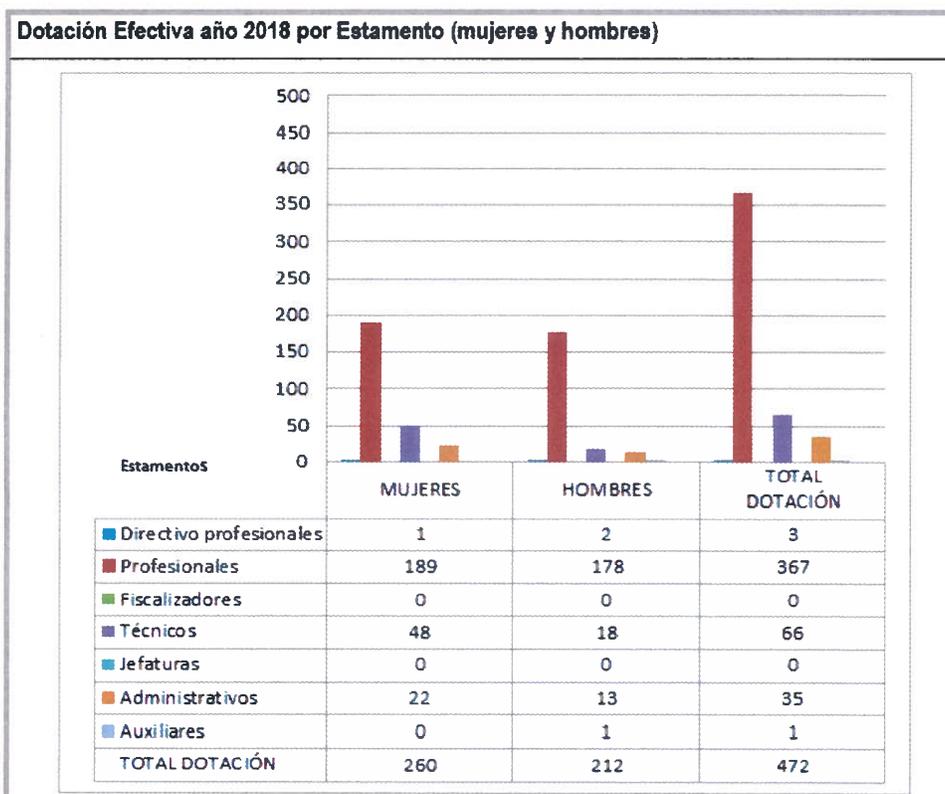
<sup>6</sup> A lo largo de todo el periodo 2018, el Instituto de Seguridad Laboral tuvo jefaturas en calidad de subrogantes debido al proceso de cambio de gobierno. En el cuadro, independientemente de los cambios, se informan las jefaturas titulares y subrogantes con corte al 31 de diciembre de 2018.

## Anexo 2: Recursos Humanos

### a) Dotación de Personal

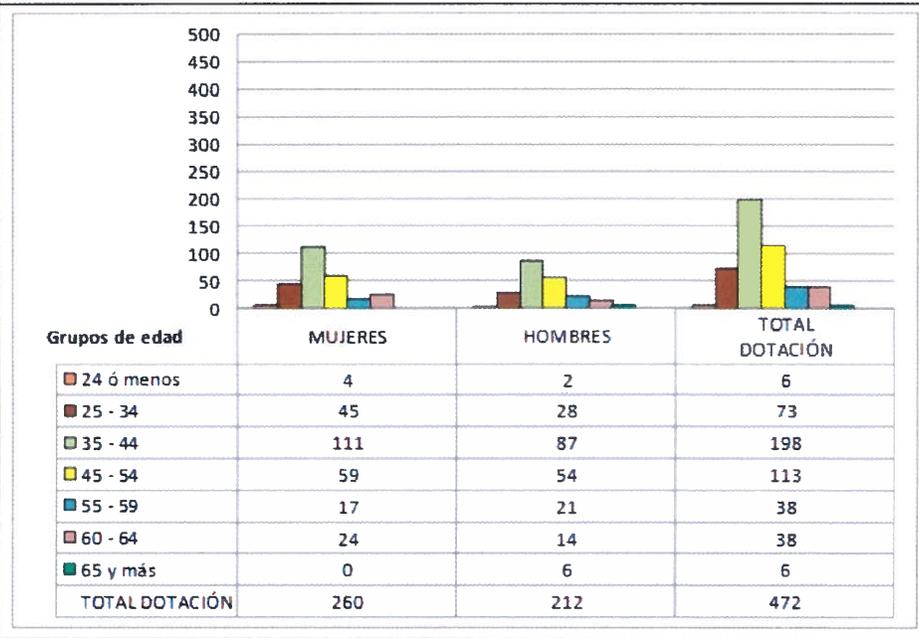


Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL



Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

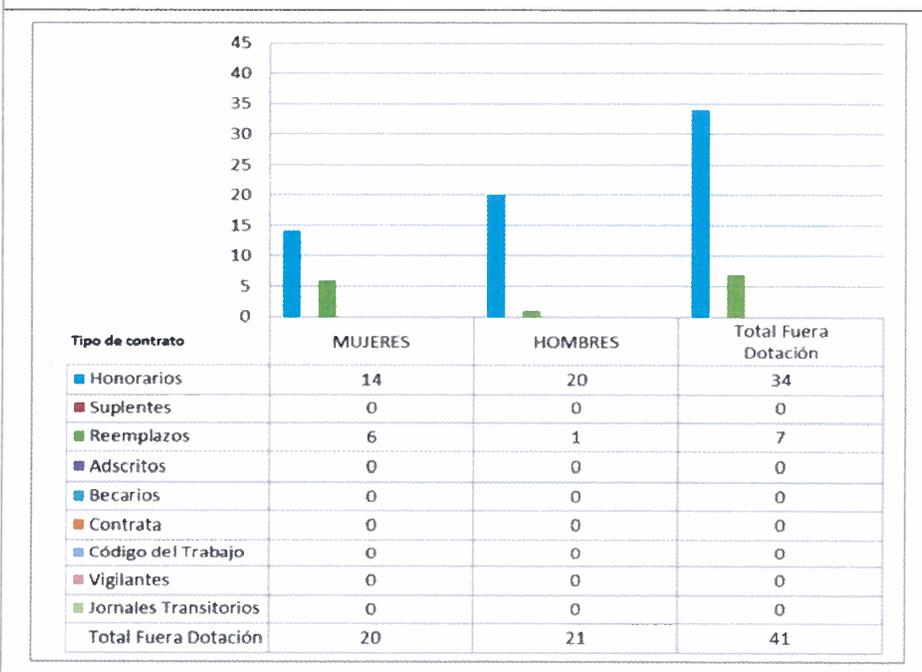
**Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)**



Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

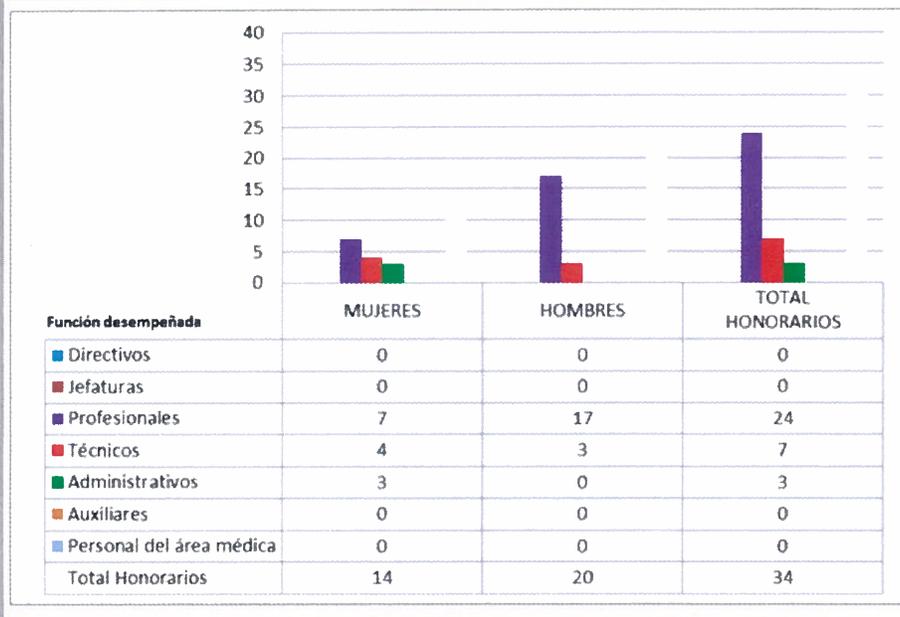
**b) Personal fuera de dotación**

**Personal fuera de dotación año 2018<sup>1</sup>, por tipo de contrato (mujeres y hombres)**



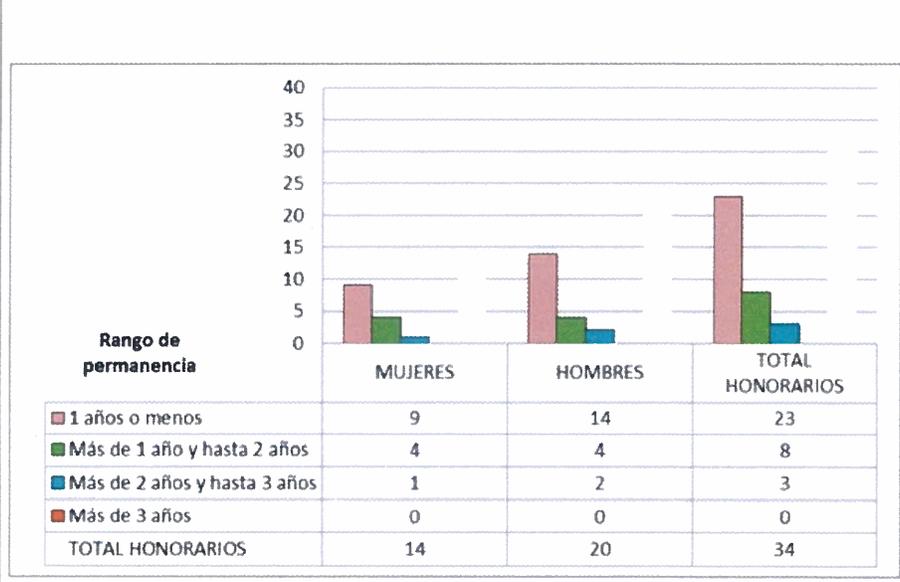
Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

**Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)**



Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

**Personal a honorarios año 2018 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)**



Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas 2018, ISL

### c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1						
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos						
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>7</sup>		Avance <sup>8</sup>	Notas	
		2017	2018			
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>						
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>9</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>10</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	51.52%	52.63%	102	Ascendente	mejoramiento en la gestión
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	94.12%	90.00%	95.6	Ascendente	
<b>2. Rotación de Personal</b>						
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	7.58%	11.44%	66.3	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	0.00%	0.00%	0		Se mantiene
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0.22%	0.21%	104.7		No aplica corresponde a fallecimiento
- Retiros voluntarios						
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	2.38%	0.85%	35,71		Ascendente, si bien disminuyeron los retiros voluntarios este año, también aumento la dotación.
○ otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1.52%	5.30%	28,7		Descendente, esta año aumentaron los retiros voluntarios

7 La información corresponde al período Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

8 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.

9 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 10 de la ley de presupuestos 2018.

10 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>7</sup>		Avance <sup>8</sup>	Notas
		2017	2018		
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	3.46%	5.08%	68,1	Descendente, este año aumento el retiro por otras causales
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	77.14%	109.26 %	141,6	Ascendente este año fue mayor el ingreso que el egreso
<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.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.00%	0.00%	0	Se mantiene, no existe movilidad situación especial a la espera de aprobación proyecto de ley congreso desde año 2018
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	10.30%	10.82%	105,2	Ascendente, mejoramiento de la gestión
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	75.51%	59.32%	78,6	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	260	308	118,4	Ascendente mejoramiento de la gestión
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>11</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	11.76%	11.43%	97,1	Ascendente, pero este año aumentaron los cursos de capacitación no así la evaluación de transferencia
4.4 Porcentaje de becas <sup>12</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0.00%	0.00%	0	No se han otorgado becas
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					

11 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.

12 Considera 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>7</sup>		Avance <sup>8</sup>	Notas
		2017	2018		
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0.93%	1.14%	81,6	Descendente, aumento de días no trabajados
• Licencias médicas de otro tipo <sup>13</sup>	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0.62%	0.27%	229,6	Descendente, mejoramiento en la gestión
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0.29%	0.11%	263,6	Descendente, mejoramiento en la gestión
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	1.40%	1.18%	118,6	Descendente, mejoramiento en la gestión
<b>. Evaluación del Desempeño<sup>14</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	99.76%	99.22%	99,4	Descendente
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0.24%	0.78%	325	Se mantiene de un total de 385, 3 funcionarios en lista 2
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0.00%	0.00%	100	0 funcionarios en lista 3
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0.00%	0.00%	100	0 funcionarios en lista 4
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>15</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	SI	Todos los años se mejora con respecto a este indicador, poniendo la retroalimentación como una práctica habitual al proceso de evaluación de desempeño
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					

13 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

14 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

15 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.

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>7</sup>		Avance <sup>8</sup>	Notas
		2017	2018		
Política de Gestión de Personas <sup>16</sup> formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.  NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	SI	Se formalizo en el año 2016.
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	30.30%	15.8%	191,77	Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100%	300%	300	Ascendente Se traspasaron más honorarios que los regularizables
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	60%	225%	26,7	Descendente existen más honorarios regularizables este año que el año pasado

<sup>16</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

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018</b>			
Denominación	Monto Año 2017 M\$ <sup>17</sup>	Monto Año 2018 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>85.831.863</b>	<b>100.210.129</b>	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	75.433.721	82.911.856	(1)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	343.272	247.728	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	168.378	321.987	(2)
OTROS INGRESOS CORRIENTES	8.707.770	8.179.373	(3)
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	922.609	7.739.117	(4)
RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS	256.113	810.068	(5)
<b>GASTOS</b>	<b>93.139.352</b>	<b>92.375.452</b>	
GASTOS EN PERSONAL	10.764.119	10.516.980	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	4.209.491	3.578.797	(6)
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	56.606.170	54.979.219	(7)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.731.838	12.332.157	
OTROS GASTOS CORRIENTES		16.296	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	281.663	390.811	(8)
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	7.927.353	10.408.339	(9)
SERVICIO DE LA DEUDA	618.718	152.853	(10)
<b>RESULTADO</b>	<b>-7.307.489</b>	<b>7.834.677</b>	

Notas:

(1) Diferencia mayor valor refleja comportamiento de recaudación efectiva durante todos el año.

<sup>17</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

- (2) Diferencia mayor valor corresponde a proceso de inversión anual de saldos estacionales de cuenta corriente en mercado de capitales y fondo de administración delegada con plazo de vencimiento al 31.12.2017.
- (3) Diferencia mayor valor corresponde a mayor recuperación licencias médicas y reconocimiento de cuentas por cobrar con diversos grados de certeza de recuperación.
- (4) Diferencia mayor valor corresponde a valor actualizado de la inversión 2017 que se rescata el 2018.
- (5) Diferencia mayor valor corresponde a ingresos por concepto de cotizaciones previsionales año 2017 devengados pero no percibidos durante el ejercicio.
- (6) Diferencia menor valor se explica por el ajuste fiscal 2018 del Decreto 651 que afecto el Gasto en el Plan de Prevención 2018.
- (7) Diferencia menor valor se explica por efecto de factor de actualización, junto con una menor ejecución del proceso de devolución masiva anual a empleadores año 2018 ,prestaciones sociales del empleador y desahucios e indemnizaciones, que se compensan por mayor ejecución en Bonificaciones de salud y Subsidios de Incapacidad Laboral.
- (8) Mayor valor corresponde a un mayor gasto autorizado en la ley 2018 que alcanzo una ejecución 97,64% Máquinas y Equipos, Equipos Informáticos y Programas informáticos.
- (9) Mayor valor corresponde a la ejecución de inversión lo que implica el paso a inversión permanente.
- (10) Menor valor corresponde a una menor deuda flotante del maño 2017.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2018

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>18</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>19</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>20</sup> (M\$)	Notas <sup>21</sup>
			<b>INGRESOS</b>	<b>85.296.473</b>	<b>99.142.575</b>	<b>100.210.129</b>	<b>-1.067.554</b>	
4			IMPOSICIONES PREVISIONALES	74.176.385	82.014.754	82.911.856	-897.102	
	1		Aportes del Empleador	73.620.148	81.311.796	82.198.512	-886.716	
	2		Aportes del Trabajador	556.237	702.958	713.344	-10.386	
5			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	321.673	277.004	247.728	29.276	
	2		Del Gobierno Central	321.673	277.004	247.728	29.276	
		4	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	321.673	277.004	247.728	29.276	
6			RENTAS DE LA PROPIEDAD	116.322	312.454	321.987	-9.533	(2)
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	6.545.026	7.991.277	8.179.373	-188.096	
	1		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	274.434	358.277	377.702	-19.425	(3)
	2		Multas y Sanciones Pecuniarias	4.725.392	3.855.531	4.179.332	-323.801	(4)
	99		Otros	1.545.200	3.777.469	3.622.339	155.130	(5)
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	4.137.067	7.731.053	7.739.117	-8.064	(6)
	1		Venta o rescate de Títulos y Valores	4.137.067	7.731.053	7.739.117	-8.064	
12			RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS		816.033	810.068	5.965	(7)
	10		Ingresos por Percibir		816.033	810.068	5.965	
			<b>GASTOS</b>	<b>85.267.017</b>	<b>99.113.119</b>	<b>92.375.452</b>	<b>6.737.667</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	10.219.526	10.520.548	10.516.980	3.568	(8)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO		3.625.361	3.578.797	46.564	(9)
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	48.727.864	55.495.160	54.979.219	515.941	
			Prestaciones Previsionales					
	1		Prestaciones Previsionales	48.085.243	54.630.897	54.146.876	484.021	
		1	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	23.449.124	23.514.697	23.397.853	116.844	
		4	Desahucios e Indemnizaciones	1.005.987	597.383	482.901	114.482	
		6	Asignación por Muerte	7.917	7.917	5.009	2.908	

18 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

19 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018.

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

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

	8	Devolución de Imposiciones	1.161.719	266.430	210.328	56.102	(10)
	9	Bonificaciones de Salud	17.913.784	23.864.310	23.819.464	44.846	(11)
	12	Subsidios por Accidentes del Trabajo	4.546.712	6.380.160	6.231.321	148.839	(12)
2		Prestamos de Asistencia Social	642.621	597.952	566.145	31.807	
	1	Asignación Familiar	321.673	277.004	264.587	12.417	
	2	Pensiones Asistenciales	320.948	320.948	301.558	19.390	
3		Prestaciones Sociales del Empleador		266.311	266.198	113	
		Indemnización de Cargo Fiscal		217.674	217.674		
		Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N°19.882		43.626	43.626		
		Otras Indemnizaciones		5.011	4.898	113	
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.051.174	12.426.735	12.332.157	94.578	
	1	Al Sector Privado	620.364	620.364	590.937	29.427	
	1	Concurrencias	620.364	620.364	590.937	29.427	
		Al Gobierno Central	11.428.580	11.804.141	11.738.990	65.151	
		Subsecretaría de Salud Pública	11.428.580	11.804.141	11.738.990	65.151	
		A Organismos Internacionales	2.230	2.230	2.230		
		A organismo Internacionales	2.230	2.230	2.230		
		OTROS GASTOS CORRIENTES		16.296	16.296		(13)
		ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	426.565	400.233	390.811	9.422	
		Mobiliario y Otros		18.015	17.903	112	(14)
		Máquinas y Equipos	117.990	105.961	105.692	269	(15)
		Equipos Informáticos	46.170	40.605	35.445	5.160	(16)
		Programas Informáticos	262.405	235.652	231.771	3.881	(17)
		ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	9.828.590	16.468.809	10.408.339	6.060.470	
		Compra de títulos y Valores	9.828.590	16.468.809	10.408.339	6.060.470	
		SERVICIOS DE LA DEUDA	50.000	159.977	152.853	7.124	
		Deuda Flotante	50.000	159.977	152.853	7.124	
		<b>RESULTADO</b>	<b>29.456</b>	<b>29.456</b>	<b>7.834.677</b>	<b>-7.805.221</b>	

Notas:

- (1) Diferencia mayor valor refleja comportamiento de recaudación efectiva durante todos el año.
- (2) Mayores ingresos según las inversiones de saldos estacionales realizadas en el periodo Diferencia mayor valor corresponde a proceso de inversión anual de saldos estacionales de cuenta corriente en mercado de capitales y fondo de administración delegada con plazo de vencimiento al 31/12/2018.
- (3) Mayor ingreso responde a plan de recuperación de licencias médicas realizado por el Depto. Gestión de Personas.
- (4) Mayor ingreso respecto de presupuesto final responden a gestiones de recuperación.
- (5) Diferencia mayor valor con respecto al presupuesto inicial corresponde a mayor recuperación de cobranzas SOAP, Concurrencias mutualidades y reconocimiento de cuentas por cobrar con diversos grados de certeza de recuperación.
- (6) Mayor ingreso se debe a la recuperación de las inversiones 2017.
- (7) Corresponde a ingresos por concepto de cotizaciones previsionales año 2017 devengados pero no percibidos durante el ejercicio.
- (8) Menor ejecución corresponde saldos no utilizados, principalmente glosa de viáticos.
- (9) Menor ejecución se explica por procesos de compra no completados y no devengados en el período.
- (10) Menor ejecución corresponde a monto no solicitado por empleadores en proceso de devolución masiva de cotizaciones mal enteradas.
- (11) Corresponde a sobre ejecución por facturación de grandes prestadores durante el último cuatrimestre del año debido a la mayor demanda en prestaciones de salud.
- (12) La mayor ejecución se debe a la mayor demanda en subsidios públicos.
- (13) Corresponde a pago de sentencias ejecutoriadas.
- (14) Corresponde a equipos de medición para Depto. Prevención de Riegos, no entregados por proveedor antes del cierre del ejercicio 2017 y a equipos de climatización para sucursales y nivel central.
- (15) Corresponde a saldo presupuestario no ejecutado, porque el proveedor no tenía stock
- (16) Corresponde a saldo no ejecutado por diferencias en el tipo de cambio.
- (17) Se realiza una menor inversión que el presupuesto, debido a que al 31/12/2018 todavía no estaba tramitado el decreto de cierre que aumentaba este subtítulo.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>22</sup>			Avance <sup>23</sup> 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>24</sup> )	%	103%	0%	0%	0%	(1)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	103%	91%	89%	99%	
	[IP percibidos / IP devengados]	%	100%	99%	100%	101%	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	96%	109%	112%	102%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	799%	139%	377%	271%	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%					

Nota (1): El Instituto de Seguridad Laboral no recibe aporte fiscal.

### d) Fuente y Uso de Fondos

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>	<b>-218.024</b>	<b>7.834.680</b>	<b>7.616.656</b>
	<b>Carteras Netas</b>		<b>707.411</b>	<b>707.411</b>
115	Deudores Presupuestarios		1.141.652	1.141.652
215	Acreedores Presupuestarios		-434.241	-434.241
	<b>Disponibilidad Neta</b>	<b>1.619.343</b>	<b>7.928.078</b>	<b>9.547.421</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.619.343	7.928.078	9.547.421
	<b>Extrapresupuestario Neto</b>	<b>-1.837.367</b>	<b>-800.809</b>	<b>-2.638.176</b>
113	Fondos Especiales	260.888	-260.886	2
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	1.145.415	291.957	1.437.372
116	Ajustes a Disponibilidades	84.775	128	84.903
119	Trasposos Interdependencias		5.052.601	5.052.601
214	Depósitos de Terceros	-3.328.409	-829.179	-4.157.588
216	Ajustes a Disponibilidades	-36	-3.109	-3.145
219	Trasposos Interdependencias		-5.052.321	-5.052.321

22 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. Los factores de actualización de las cifras de los años 2016 y 2017 son 1,04670 y 1,02432 respectivamente.

23 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.

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

## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

No Aplica

## f) Transferencias<sup>25</sup>

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2018 <sup>26</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2018 <sup>27</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>28</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	620.364	620.364	590.937	29.427	(1)
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	11.428.580	11.804.141	11.738.990	65.151	(2)
Inversión Real					
Otros <sup>29</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>12.048.944</b>	<b>12.424.505</b>	<b>12.329.927</b>	<b>94.578</b>	

Notas:

- (1) Corresponde a transferencias por concepto de Concurrencias a Mutualidades de Empleadores.  
 (2) Corresponde a transferencias a Subsecretaría de Salud establecida en ley de presupuesto.

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 31.12.2018

28 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

29 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

**g) Inversiones<sup>30</sup>**

<b>Cuadro 8</b>							
<b>Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2018</b>							
<b>Iniciativas de Inversión</b>	<b>Costo Total Estimado<sup>31</sup></b>	<b>Ejecución Acumulada al año 2018<sup>32</sup></b>	<b>% Avance al Año 2017</b>	<b>Presupuesto Final Año 2018<sup>33</sup></b>	<b>Ejecución Año 2018<sup>34</sup></b>	<b>Saldo por Ejecutar</b>	<b>Notas</b>
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

No aplica

<sup>30</sup> Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

<sup>31</sup> Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

<sup>32</sup> Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2018.

<sup>33</sup> Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2018

<sup>34</sup> Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2018.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018

### Logro de Indicadores Formulario H 2018

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL		PARTIDA	15				
SERVICIO	INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL		CAPITULO	10				
Producto	Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Valores	Efectivo	Meta	Porcentaje de Logro <sup>1</sup>	
Estratégico	Indicador	Indicador	Medida	2015	2017	2018	2018	
Prestaciones Económicas: Otorgar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas afiliadas al Instituto y a sus beneficiarios prestaciones económicas previstas en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, asegurando en ellos los estipulados en la Ley 19.345 y D.S. N° 313.	<p>(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)</p> <p>Enfoque de Género: Si</p> <p>Hombres: Mujeres</p>	<p>tiempo Promedio de respuesta de la Tramitación de solicitudes de Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo y enfermedad s profesionales 16.744 en el año t.</p> <p>Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo 16.744 tramitados el año t)</p>	días	25 29894 /1220	20 14617 /731	19 11615 /618	20 22080 /1090	100,0%
				H: 25 M: 23	H: 20 M: 19	H: 19 M: 17	H: 20 M: 20	
				21 22196 /1058	20 1425 /77	19 1360 /81	20 2400 /120	
				H: 21 M: 20	H: 20 M: 19	H: 19 M: 17	H: 20 M: 20	

Porcentaje de satisfacción de afiliados (as) a ISL respecto a la provisión de productos y servicios.	75		74		72		68		72	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
(Total de afiliados(as) que se declaran satisfechos (as) el año t/Total de afiliados (as) encuestados (as) el año t)*100	(1200 /1607)*100	(893 /1200)*100	(863 /1200)*100	(821 /1200)*100	(864 /1200)*100	(821 /1200)*100	(864 /1200)*100	(821 /1200)*100	(864 /1200)*100	(821 /1200)*100
Enfoque de Género: Si	H: 74 M: 75	H: 75 M: 73	H: 75 M: 69	H: 71 M: 66	H: 70 M: 70	H: 71 M: 66	H: 70 M: 70	H: 71 M: 66	H: 70 M: 70	H: 70 M: 70
	(529 /703)*100	(395 /538)*100	(383 /558)*100	(387 /591)*100	(377 /538)*100	(387 /591)*100	(377 /538)*100	(387 /591)*100	(377 /538)*100	(377 /538)*100
										94,4%

**Prestaciones Económicas:**  
**Otorgar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas afiliadas al Instituto y a sus beneficiarios las prestaciones económicas previstas en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, asegurando en ellos los estipulados en la Ley 19.345 y D.S. N° 313.**

Porcentaje de Incapacidad Laboral tramitados en 8 días hábiles o menos.	93		95		98		96		93	
	H:	M:								
(Total de solicitudes de Incapacidad Laboral tramitados en 8 o menos días hábiles el año t/Total de solicitudes de Incapacidad Laboral recibidas en ISL el año t)*100	(5925 /6349)*100	(6825 /7168)*100	(6410 /6573)*100	(8018 /8329)*100	(6700 /7168)*100	(8018 /8329)*100	(6700 /7168)*100	(8018 /8329)*100	(6700 /7168)*100	(8018 /8329)*100
Enfoque de Género: Si	H: 93 M: 94	H: 95 M: 96	H: 98 M: 97	H: 96 M: 96	H: 90 M: 90	H: 96 M: 96	H: 90 M: 90	H: 96 M: 96	H: 90 M: 90	H: 90 M: 90
	(3969 /4258)*100	(4504 /4755)*100	(4348 /4455)*100	(5164 /5359)*100	(3875 /4305)*100	(5164 /5359)*100	(3875 /4305)*100	(5164 /5359)*100	(3875 /4305)*100	(5164 /5359)*100
	(1956 /2091)*100	(2321 /2413)*100	(2062 /2118)*100	(2854 /2970)*100	(1660 /1845)*100	(2854 /2970)*100	(1660 /1845)*100	(2854 /2970)*100	(1660 /1845)*100	(2854 /2970)*100
										100,0%

**Prestaciones Médicas:**

Porcentaje de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación	83		87		95		95		90	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
(Total de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación)	(6777 /8145)*100	(9200 /10581)*100	(14321 /15098)*100	(17486 /18328)*100	(12054 /13393)*100	(17486 /18328)*100	(12054 /13393)*100	(17486 /18328)*100	(12054 /13393)*100	(17486 /18328)*100
Enfoque de Género: Si	H: 0 M: 0	H: 86 M: 88	H: 93 M: 96	H: 94 M: 96	H: 90 M: 90	H: 94 M: 96	H: 90 M: 90	H: 94 M: 96	H: 90 M: 90	H: 90 M: 90
	(4341 /5050)*100	(4859 /5531)*100	(6501 /6953)*100	(8049 /8537)*100	(6027 /6697)*100	(8049 /8537)*100	(6027 /6697)*100	(8049 /8537)*100	(6027 /6697)*100	(8049 /8537)*100
	(7820 /8145)*100	(9437 /9791)*100	(7820 /8145)*100	(9437 /9791)*100	(6027 /6696)*100	(9437 /9791)*100	(6027 /6696)*100	(9437 /9791)*100	(6027 /6696)*100	(9437 /9791)*100
										100,0%

calificación (RECA) emitida en 10 o menos días o menos. (RECA) emitida en 10 o menos días o menos. denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) en el año t)\*100

Hombres:  
Mujeres

Previsión de Riesgos: Propuestas de medidas y programas necesarios para contribuir a evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.	Porcentaje de trabajadores (as) afiliados al Instituto de Seguridad Laboral	3.5 (30822.0) /870355.0)*100	3.7 (30351.0) /824153.0)*100	4.8 (38519.0) /805881.0)*100	5.3 (40189.0) /755444.0)*100	5.0 (37772.0) /755444.0)*100	
	(Total de trabajadores (as) capacitados (as) el año t/Total de trabajador (as) afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral el año t)*100	H: 3.8 (16910.0) /445622.0)*100 M: 3.3 (13912.0) /424733.0)*100	H: 3.9 (18006.0) /461526.0)*100 M: 3.4 (12345.0) /362627.0)*100	H: 4.7 (21391.0) /451293.0)*100 M: 4.8 (17128.0) /354588.0)*100	H: 6.0 (21579.0) /359587.0)*100 M: 4.7 (18610.0) /395857.0)*100	H: 5.7 (20397.0) /359587.0)*100 M: 4.4 (17375.0) /395857.0)*100	100,0%
	Hombres: Mujeres						

Gasto ejecutado en tratamiento médico para trabajadores (as) y/o accidentados profesionales en (as) y/o enfermos (as) Prestadores enfermos (as) profesionales	Gasto en tratamiento médico para trabajadores (as) y/o accidentados (as)	13.1 (1874907631.0) /14279067397.0)*100	14.0 (1947378535.0) /13918285031.0)*100	18.0 (3027034102.0) /16848007410.0)*100	12.3 (1874023566.0) /15191982527.0)*100	18.0 (2821055287.0) /15672474085.0)*100	
Prestaciones Médicas.	Prestaciones Médicas.	H: 0.0 (0) /14279067397.0)*100 M: 0.0 (0) /13918285031.0)*100	H: 0.0 (0) /1947378535.0)*100 M: 0.0 (0) /13918285031.0)*100	H: 16.5 (1844222593.0) /11173925242.0)*100 M: 20.8 (1182811509.0) /5674082168.0)*100	H: 10.4 (1039878730.0) /9961755646.0)*100 M: 15.9 (834144836.0) /5230266881.0)*100	H: 18.0 (1805475384.0) /10030418798.0)*100 M: 18.0 (1015579903.0) /5642055287.0)*100	68,3%
	Hombres: Mujeres						

Enfoque de y/o enfermos (as)  
Género: Si profesionales)\*10  
0

Hombres:  
Mujeres

<b>Resultado Global Año 2018</b>	<b>93,8</b>
----------------------------------	-------------

## **Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 – 2018**

No aplica para este Servicio.

## Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2015-2018)					
Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dipres (SI/NO)

No aplica

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

### INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2018

#### IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	10

#### FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	95.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						95.00%

#### SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional   Descentralización	Eximir	--	"El Servicio compromete el Objetivo 2 del Sistema de Monitoreo del Desempeño, de acuerdo al Programa Marco del PMG 2018 definido en Decreto 297, con excepción del indicador Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t."
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional   Eficiencia Energética	Modificar	1	El Instituto de Seguridad Laboral solicita comprometer este indicador sólo para las edificaciones propias y en arriendo.

**DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

**RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN**

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	5	55.00%	4	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	35%	9	35.00%	9	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	5%	No aplica	5.00%	No aplica	No aplica
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>95.00%</b>	<b>13</b>	<b>0</b>

**OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)**

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Gasto ejecutado en tratamiento médico para trabajadores (as) accidentados (as) y/o enfermos (as) profesionales en Prestadores Públicos.	18,0	12,3	68,33	No	5,00	0,00
2	Porcentaje de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) emitida en 10 días o menos.	90	95	105,56	No	5,00	5,00
3	Porcentaje de Subsidios de Incapacidad Laboral tramitados en 8 días hábiles o menos.	93	96	103,23	No	20,00	20,00
4	Porcentaje de trabajadores (as) afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral capacitados (as) en prevención de riesgos laborales en el año t.	5,0	5,3	106,00	No	10,00	10,00
5	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.	20	19	105,26	No	20,00	20,00
	<b>Total:</b>					<b>60.00</b>	<b>55.00</b>

**OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)**

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	0	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	6	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	12,1	Si
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
5	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,32	Si
6	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	20,45	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	75	Si
9	Índice de eficiencia energética.	49,60	Si

- Número total de la dotación afecta al incentivo: 541 personas
- Monto total de recursos que se pagará en el año 2019: \$517.916.769.
- Monto promedio de recursos que se pagará por persona en el año 2019: \$957.332,2
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 4.55%

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>35</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>36</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>37</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	7	4	99,94%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	11	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	11	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	13	4	97,97%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	37	4	95,63%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	16	4	97,16%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	19	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	34	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	18	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	17	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	14	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	10	4	99,62%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	69	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	9	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	7	4	90,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	12	4	99,75%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	7	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	36	6	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	15	5	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	14	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 21	5	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 22	13	6	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 23	15	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 24	54	5	100,00%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			<b>99,17%</b>	

35 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

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

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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>38</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>39</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>40</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	8	3	99%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	11	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	12	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	37	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	16	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	18	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	35	3	98%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	18	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	17	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	10	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	71	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	10	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	8	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	7	4	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	5	4	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	7	5	99,92%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	31	6	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	14	5	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 21	15	5	99,69%	8%
Equipo de Trabajo N° 1	8	3	99%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	11	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 24	54	5	100,00%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			<b>99.17%</b>	

38 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

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

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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>41</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>42</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>43</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	7	3	94,50%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	11	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	11	3	99,10%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	15	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	38	3	90,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	16	3	91,10%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	19	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	34	3	90,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	19	3	98,50%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	16	3	97,70%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	12	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	11	3	97,80%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	64	3	97,70%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	10	3	97,80%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	8	3	93,33%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	8	4	98,89%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	5	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	7	5	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	5	6	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	33	5	95,56%	8%
Equipo de Trabajo N° 21	16	5	96,13%	8%
Equipo de Trabajo N° 22	16	4	96,67%	8%
Equipo de Trabajo N° 23	16	4	95,45%	8%
Equipo de Trabajo N° 24	18	5	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 25	36	5	98,33%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			97,14%	

41 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

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

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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>44</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>45</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>46</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	8	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	11	4	98,24%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	11	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	15	4	97,57%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	38	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	16	4	99,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	19	4	99,84%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	34	4	90,21%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	19	4	99,20%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	17	4	98,16%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	13	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	11	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	68	4	99,82%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	11	4	98,73%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	8	4	97,67%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	8	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	5	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	7	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	5	3	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	34	5	96,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 21	18	6	97,41%	8%
Equipo de Trabajo N° 22	16	4	95,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 23	18	4	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 24	19	5	100,00%	8%
Equipo de Trabajo N° 25	37	4	98,75%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			98,62%	

44 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

- Monto total a pagar en el año 2019: \$478.204.765
- Monto promedio por persona a pagar en el año 2019: \$994.189
- Porcentaje del gasto total en subtítulo 21: 4.2%

## Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2018.

### Género

- 2015

N°	NOMBRE DE MEDIDA COMPROMETIDA (INDICADORES O ACTIVIDADES Y TRANSVERSALES)	IMPLEMENTADA	
		SI	NO
1	Diseño de Programa de intervención en Prevención de Riesgos Laborales a segmentos ocupacionales con presencia femenina, considerando para su diseño la caracterización de la población afecta a intervención con perspectiva de género.	x	
2	Número de trabajadoras de casa particular capacitadas en el año t.	x	
3	Estudio de satisfacción respecto de la provisión de las prestaciones y servicios que incorporan perspectiva de género	x	
4	Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.	x	
5	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.	x	
6	Desarrollo de capacitaciones/talleres a funcionarios/as del Instituto a fin de instalar análisis de género en los procesos internos.	x	
<b>RESULTADOS FINALES INDICADOR DE GÉNERO</b>			
<b>N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2015</b>		<b>6</b>	
<b>N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2015</b>			<b>0</b>
<b>N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2015</b>		<b>6</b>	

- 2016

N°	NOMBRE DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS (INDICADORES Y/O ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS)	IMPLEMENTADAS		
		SI		N / A
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	x		
2	Medir indicador (es) diseñados en 2015			
	2.1 Porcentaje de cobertura de capacitación en el Plan de Intervención en prevención de riesgos laborales para Trabajadoras de Casa Particular el año t.	x		
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.			
	3.1 Estudio de satisfacción de afiliados/as a ISL respecto a la provisión de productos y servicios que incorpora enfoque de género	x		
	3.2 Balance de Gestión Integral 2015 con información desagregada por sexo.	x		
4	Capacitación a funcionarias/os			x
5	Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género			
	5.1 Realización de Proyecto de formación interna para sustento de acciones de capacitación en prevención de riesgos laborales que incorpore enfoque de género	x		
	5.2 Generación de informes de retroalimentación en base a caracterización de la	x		

	accidentabilidad y enfermedades profesionales de hombres y mujeres.			
	5.3 Realización de instancias de coordinación y generación de propuestas para la toma de decisiones institucionales con enfoque de género en productos y/o servicios priorizados.	x		

MEDIDAS	IMPLEMENTADAS		
	SI	NO	N/A
N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2016	4		
N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2016		0	
N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2016	4		

- 2017

N°	NOMBRE DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS (INDICADORES Y/O ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS)	IMPLEMENTADAS		
		SI	NO	N/A
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	X		
2	Medir indicador (es) diseñados en 2016			
	2.1 Porcentaje de documentos técnicos preventivos revisados en su mensaje respecto de la perspectiva de género	X		
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.			
	3.1 (b) Generación de informe estadístico con datos desagregados por sexo en el año 2017.	X		
	3.1 (c) Realización de un estudio de satisfacción de usuarios/as con los datos referidos a personas desagregados por sexo en el año 2017.	X		
4	Capacitación a funcionarias/os			X
5	Indicadores de desempeño <sup>47</sup> y actividades estratégicas <sup>48</sup> que midan inequidades, brechas y barreras de género			
	5.1 Levantamiento de una línea de intervención metodológica para el rubro de las Trabajadoras de Casa Particular considerando los resultados del piloto del Plan de Intervención en Prevención de Riesgos Laborales del año 2016.	X		

MEDIDAS	IMPLEMENTADAS		
	SI	NO	N/A
N° TOTAL MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2017	4		
N° TOTAL MEDIDAS NO IMPLEMENTADAS 2017		0	
N° TOTAL MEDIDAS PLANIFICADAS 2017	4		

47 Cumple si logra el 95% de la meta propuesta

48 Cumple si realiza el 100% de la actividad planificada con las características definidas en nota metodológica.

### Compromisos en materia de género 2018

Medidas	Submedidas	% de Implementación	Resultados 2018
1. Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente y/o brechas de género	1.1 Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género	100%	Discusión de la situación actual del Instituto de Seguridad Laboral en materia de género a través de las sesiones de la Comisión institucional de género y formulación de compromisos para el 2019. Estos últimos se refieren a una "actualización del diagnóstico institucional" y al "Diseño de un Plan de Difusión de derechos en salud y seguridad laboral para trabajadoras adheridas de rubros vulnerables, con alta exposición a riesgos o estratégicos para el Instituto. El primer compromiso permitirá profundizar en la detección de IBB <sup>49</sup> 2019 a las cuales estén afectas las usuarias y por otro lado el segundo compromiso se constituye como una estrategia preventiva para las mismas.
2. Medir indicador(es) diseñados en 2017	2.1 Informe de análisis de la evolución del gasto en prestaciones médicas con enfoque de género	100%	Se hace el análisis de información y datos relevantes asociados a las prestaciones médicas que han sido entregadas a beneficiarias/os del Instituto. La generación de este informe aportó a la identificación de IBB en materia de salud ocupacional para los usuarios/as protegidos por el Instituto, con énfasis en las trabajadoras.

<sup>49</sup> Inequidades, brechas y barreras de género

3. Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios	3.1.1 Generación y difusión de informe estadístico con datos desagregado por sexo en el año 2018	100%	Se generaron y difundieron 3 informes estadísticos desagregados por sexo durante el 2018. El primero sobre "Prestaciones médicas y casos de alto costo" enfocado en el 10% de los casos más costosos registrados en la institución. El segundo informe sobre "Caracterización de accidentes y enfermedades profesionales de trabajadores/as protegidos/as por el Instituto" desde una perspectiva de género, dentro de sus principales conclusiones, logró identificar que el Instituto de Seguridad Laboral cuenta con una cartera de protegidos mayormente feminizada, en comparación a la cantidad de mujeres y hombres afiliados, y a otros organismos que prestan servicios similares a los/as trabajadores/as. Junto a este estudio también se logró elaborar un perfil de las usuarias. El tercer informe desagregado por sexo sobre "Caracterización de secuestrados según pérdida de capacidad e ganancia" completa las fuentes comprometidas para el 2018 desde donde se generan diagnósticos específicos con posterior evaluación de la presencia de IBB. En este caso el segundo informe impulsó la focalización en el grupo de las trabajadoras de casa particular durante el 2019, entre otras actividades.
	3.1.2 Realización de un estudio de satisfacción de usuarios/as con datos referidos a personas desagregados por sexo en el año 2018	100%	Se concreta la realización del estudio de satisfacción ante la entrega de servicios del Instituto. La ejecución de este estudio se realizó manteniendo una muestra estadística igualitaria respecto de la cantidad de encuestadas y encuestados (50% y 50%), entregando un panorama global de la calidad de los servicios otorgados. En este sentido, en general no se determinan diferencias de género en cuanto al nivel de satisfacción ya que los datos obtenidos resultantes no muestran diferencias sustantivas.

4. Capacitación a funcionarias/os	No aplica	No implementada <sup>50</sup>	No aplica
5. Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan IBB	5.1 Implementación y seguimiento de guía de inclusión del enfoque de género en el material formativo e informativo desarrollado por el Instituto de Seguridad Laboral	100%	Se logra implementar la Guía de inclusión. Esto implicó su difusión interna a nivel nacional, iniciando la instauración de una línea permanente de comunicación con enfoque de género tanto hacia los/as usuarios/as como entre los funcionarios y funcionarias del Servicio. La guía seguirá su proceso de implementación y consolidación en la cultura organizacional del Servicio durante el 2019.

<sup>50</sup> La medida era de carácter voluntario y esta oportunidad el Instituto de Seguridad Laboral no la comprometió

5.2 Capacitación a  
prevencionistas  
sobre la línea de  
intervención  
metodológica para  
el rubro de las  
trabajadoras de  
casa particular  
considerando los  
resultados del piloto  
ampliado del Plan  
de Intervención en  
Prevención de  
Riesgos Laborales  
del año 2017.

100%

El objetivo de "Sensibilizar y Reflexionar sobre los alcances del enfoque de género a la propia realidad de las Trabajadoras de Casa Particular" a través de la capacitación se cumple. Este acercamiento a la realidad de basto grupo de protegidas del Instituto de Seguridad Laboral se releva como una estrategia que incide en la calidad de las futuras prestaciones preventivas, evidenciando la importancia del aprendizaje sobre el contexto de la mujer en sus distintos ámbitos relacionados al trabajo doméstico en este caso, en primer lugar para identificar IBB y en segundo para dar respuesta a tales hallazgos.

### **Descentralización / Desconcentración**

El Instituto de Seguridad Laboral del 2015 al 2018 ha comprometido 2 iniciativas de descentralización a realizar cada año: formular e informar ARI/PROPIR en las 16 Direcciones Regionales, las cuales han sido implementadas a cabalidad, por lo que el indicador presenta un 100% de cumplimiento para el período 2015 - 2018.

## Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

2015

**BOLETÍN:** 8573-13

**Descripción:** Modifica Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

**Objetivo:** Hacer exigible a estas entidades mejores estándares de organización y gestión. De este modo, se propone fortalecer y modernizar su administración y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados.

**Fecha de ingreso:** jueves 6 de septiembre, 2012.

**Estado de tramitación:** Segundo trámite constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios de las empresas adheridas.

MISMO ESTADO

**BOLETÍN:** 8971-13

**Descripción:** Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

**Objetivo:** Crear las condiciones que permitan seguir disminuyendo en las próximas décadas los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

**Fecha de ingreso:** martes 4 de junio, 2013.

**Estado de tramitación:** Primer trámite constitucional (C. Diputados), Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios del Seguro de Accidentes del Trabajo.

MISMO ESTADO

2016

**BOLETÍN:** 8573-13

**Descripción:** Modifica Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

**Objetivo:** Hacer exigible a estas entidades mejores estándares de organización y gestión. De este modo, se propone fortalecer y modernizar su administración y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados.

**Fecha de ingreso:** jueves 6 de septiembre, 2012.

**Estado de tramitación:** Segundo trámite constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios de las empresas adheridas.

MISMO ESTADO

**BOLETÍN:** 8971-13

**Descripción:** Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

**Objetivo:** Crear las condiciones que permitan seguir disminuyendo en las próximas décadas los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

**Fecha de ingreso:** martes 4 de junio, 2013.

**Estado de tramitación:** Primer trámite constitucional (Camara de Diputados), Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios del Seguro de Accidentes del Trabajo.

MISMO ESTADO

**BOLETÍN:** 11053-13/ Refundido con Boletín: 11103-13

**Descripción:** Modifica la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

**Objetivo:** Eliminar la distinción entre empleados y obreros en el artículo 25 de la Ley 16.744.

**Fecha de ingreso:** miércoles 21 de diciembre de 2016.

**Estado de tramitación:** Tramitación terminada.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios del Seguro de Accidentes del Trabajo.

**2017**

**BOLETÍN:** 11103-13 / Refundido con Boletín: 11053-13

**Descripción:** Modifica la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de actualizar las disposiciones relativas a la denominación de los órganos involucrados en la administración del seguro social.

**Objetivo:** Eliminar la discriminación arbitraria en esta materia entre obreros y empleados.

**Fecha de ingreso:** martes 10 de enero de 2017.

**Estado de tramitación:** Tramitación terminada.

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios del Seguro de Accidentes del Trabajo.

**BOLETÍN:** 11113-13 / Refundido con: 11287-13 /10988-13 /9657-13 /11276-13 /11286-13

**Descripción:** Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**Objetivo:** Incluir la información más relevante y esencial respecto a los accidentes y enfermedades profesionales en el contrato individual de trabajo, a fin de propender a un mejor conocimiento de los derechos de los trabajadores en esta materia.

**Fecha de ingreso:** miércoles 25 de enero de 2017.

**Estado de tramitación:** Primer trámite constitucional (C. Diputados).

**Beneficiarios directos:** Los trabajadores del país.

**BOLETÍN:** 11287-13 / Refundido con: 11113-13 /10988-13 /9657-13 /11276-13 /11286-13

**Descripción:** Modifica la ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador.

**Objetivo:** Cambiar el peso de la prueba de las enfermedades profesionales que no están enumeradas en el listado del Reglamento a que hace alusión el inciso segundo del artículo 7° de la ley número 16.744.

**Fecha de ingreso:** miércoles 21 de junio de 2017.

**Estado de tramitación:** Primer trámite constitucional (C. Diputados).

**Beneficiarios directos:** Beneficiarios del Seguro de Accidentes del Trabajo.

## **Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019**

**2015**

El Servicio no presenta Leyes promulgadas durante el año 2015

**2016**

**N° Ley 20.894**

**Fecha de promulgación 18 de enero de 2016**

Fecha de entrada en Vigencia: 26-01-2016

**Materia:** prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes y adecúa normativa previsional que indica.

**N° Ley 20.891**

**Fecha de promulgación 15 de enero de 2016**

Fecha de entrada en Vigencia: 22-01-2016

**Materia:** Permiso Postnatal Parental; Sala Cuna; Funcionarios Públicos; Código del Trabajo.

**2017**

**N° Ley 21.054**

**Fecha de promulgación 15 de diciembre de 2017.**

Fecha de entrada en Vigencia: 01-01-2019.

**Materia:** Modifica la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

**N° Ley 21.010**

**Fecha de promulgación 18 de abril de 2017.**

Fecha de entrada en Vigencia: 28-04-2017.

**Materia:** Extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas.

**N° Ley 21.018**

**Fecha de promulgación 09 de junio de 2017.**

Fecha de entrada en Vigencia: 20-06-2017.

**Materia:** Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

**N° Ley 21.063.**

**Fecha de promulgación 28 de diciembre de 2017.**

Fecha de entrada en Vigencia: 30.12.2017.

**Materia:** Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos.

**2018 - 2019**

El Servicio no presenta Leyes promulgadas durante los años 2018 – 2019.

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018**

No aplica. El Servicio no recibió premios/reconocimientos durante el periodo a reportar.



Gobierno  
de Chile