



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio del
Trabajo y
Previsión Social

**Instituto de Seguridad
Laboral**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2020	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	24
.5. Anexos	26
.Anexo 1: Identificación de la Institución	27
.Anexo 2: Recursos Humanos	31
.Anexo 3: Recursos Financieros	42
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	52
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	54
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	55
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	56
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	58
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	59
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	61
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	62
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	63

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

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. Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.925 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 2020 fue de M\$ 8.405.657.049.- y les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró la aprobación de importantes leyes sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada, sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. Así también, como una medida para que los trabajadores/as y empresas hicieran frente a la crisis sanitaria en el país, desarrolló el protocolo “Paso a Paso Laboral”.

En relación con la formación sindical, fueron ejecutados 51 proyectos con una inversión de M\$ 922.039 y que permitieron la capacitación de 2.372 trabajadores/dirigentes sindicales.

En las materias del Programa ProEmpleo, las líneas “Empleos de Emergencia” y “Fomento a la empleabilidad” permitieron una inversión que superó los MM\$ 106.000 y que benefició a más de 28 mil personas.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, fueron acreditados 31 centros, lo que permitió aumentar la cobertura al 76 % de los sectores productivos.

La Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, lideró la implementación de la Ley N° 21.190, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de un millón 600 mil adultos mayores, mediante el otorgamiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias. A su vez, continuó con la implementación de la Ley N° 21.133, beneficiando a 540 mil trescientos cincuenta y ocho trabajadores a honorarios que se incorporan a los regímenes de protección social. En materia previsional, llevó a cabo el XV Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un presupuesto de \$ 740.233.000 y, además, implementó el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional, atendiendo las necesidades de información, de formación y de diálogo con a través de 86 actividades que contaron con la participación de 1.620 personas.

La Dirección del Trabajo llevó a cabo más de 73 mil fiscalizaciones, de las cuales casi un 18 % terminó con aplicación de multa administrativa, con una recaudación de aproximadamente 38 mil millones de pesos. A su vez, atendió a un total de 966.308 personas de manera presencial y dio curso a más de 438 mil consultas recibidas mediante la página web institucional, la OIRS Virtual y las llamadas telefónicas.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, se logró beneficiar a más de 460 mil usuarios(as) a nivel nacional con la entrega de créditos pignoratícios o préstamos, equivalentes a más de MM\$ 20.000, permitiéndoles a los usuarios(as) acceder a un valor del gramo de oro histórico y que llegó hasta los \$ 13.500.-

A través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se fomentó la contratación y la creación de nuevos empleos, a través de los subsidios de emergencia Contrata y Regresa, que recibieron 237 mil y 104 mil postulaciones. Además, más de 270 mil personas fueron atendidas mediante el Programa de Intermediación Laboral, lo que permitió la vinculación laboral de más de 86 mil trabajadores. Así como también, más de 277 mil jóvenes y casi 400 mil mujeres recibieron el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer, respectivamente.

El Instituto de Previsión Social, a través de sus 190 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles a lo largo del país, efectuó más de 4 millones de atenciones. Además, mediante la plataforma ChileAtiende, el Call Center e IPS en línea, se efectuaron más de 180 millones de contactos. Asimismo, mediante la cobranza el Servicio logró recaudar MM\$126.423 por concepto de cotizaciones previsionales.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron un promedio mensual de 9.808 pensiones en régimen por un monto que superó los MM\$19.000.- Asimismo, gracias a la implementación de la sucursal en línea, se logró recibir y dar respuesta a 4.622 atención. Por otra parte, se realizaron capacitaciones que beneficiaron a más de 40 mil trabajadores/as dependientes, de casa particular e independientes.

Respecto a la labor de fiscalización realizada por la Superintendencia de Pensiones a sus organismos regulados (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), fueron ejecutados 102 procesos sancionatorios, con multas que alcanzaron las UF 10.300.- Además, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 383.839 atenciones a través de sus canales presenciales, de call center, correo postal y vía web, lo que representó un aumento en las solicitudes respecto al año anterior.

La Superintendencia de Seguridad Social llevó a cabo más de 1.700 fiscalizaciones. Por otra parte, emitió más de 139 mil dictámenes y, en el ámbito de la atención a la ciudadanía, atendió más de 146 mil reclamos, principalmente a través de su página web.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile efectuó un gasto de MM\$ 91.000 aproximadamente para cubrir más de 6 millones de prestaciones de salud. En materia previsional, el Servicio pagó a sus beneficiarios más de 820 mil pensiones, con un presupuesto que superó los MM \$745.000.-

Finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, por intermedio de su Red de Salud, atendió a 31.134 pacientes, llevando a cabo múltiples cirugías, consultas y procedimientos médicos y dentales. En materia de pensiones, el Servicio pagó un total de 1.267.075 pensiones, equivalentes a MM\$1.267.075.-

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2020.

PATRICIO MELERO ABAROA

MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Patricio Melero Abaroa
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 a los adheridos/as^[1], el Instituto de Seguridad Laboral, presentó una cartera promedio de 1.368.564 trabajadores y trabajadoras durante el año 2020, donde el 80% corresponde a empresas unipersonales y de menos de 9 trabajadores, trabajadoras de casa particular y trabajadores independientes.

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, además, de un Call Center Telefónico, Sucursal en Línea, Trámites digitales vía web, y un Correo único regional como canal de comunicación generado en contexto de pandemia, efecto de asegurar la entrega de sus productos y subproductos estratégicos a toda su población beneficiaria.

Este Servicio tiene como foco en su accionar entregar la cobertura del Seguro Social contra Riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley 16.744, 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 559 funcionarios/as representado en un 55% por mujeres y un 45% por hombres. Esta dotación se encuentra organizada en una Dirección Nacional con Divisiones y Departamentos del Nivel Central, y 16 Direcciones Regionales.

El presupuesto vigente para el Instituto de Seguridad Laboral en el año 2020 ascendió a M\$ **152.261.371**, el nivel de ejecución de un 100% **con respecto al presupuesto inicial**. 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 **\$M43.134.927** que representa un **15%** más con relación al año 2019. En segundo lugar, se encuentra el pago de las atenciones médicas curativas por **M\$37.300.118**, y finalmente el gasto asociado a la entrega de prestaciones preventivas por **M\$11.769.909** (que 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 100% de cumplimiento igualando el desempeño alcanzado el 2019. En cuanto a los compromisos del Convenio de Desempeño Colectivo, se logró un desempeño global de 99,36% a Nivel Nacional un 2% mejor que el año pasado.

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 este ámbito logrando potenciar la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.
- 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.

[1] Fuente: Informe de gestión anexo acumulado anual, ISL en números, enero 2021.

3. Resultados de la Gestión año 2020

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

Implementaciones normativas

Durante el año 2020, el Instituto de Seguridad Laboral, implementó dos importantes leyes que van en beneficio directo de los trabajadores/as en el ámbito de la seguridad laboral.

- Año 2019: Implementación de la Ley N°21.054 que eliminó la distinción entre trabajadores/as con calidad jurídica de obreros y empleados, a partir de la cual, alrededor de 450 mil trabajadores/as pudieron acceder desde el 1 de enero del 2019 a la cobertura en toda la red de prestadores médicos del ISL.
- Año 2019: Implementación de la Ley N°21.133 que incorporó a cerca de 520 mil trabajadores/as que emiten boletas de honorarios a nivel nacional, a los regímenes de Protección Social, incluyendo la cobertura del Seguro de la Ley 16.744.

Frente a este nuevo grupo de trabajadores/as, que significó un incremento de cerca del 50% en la cartera de clientes, y de aproximadamente un 300% en términos de carga operativa para ISL (considerando que existía coadministración para los trabajadores/as con calidad jurídica de obreros y que no recibían las prestaciones médicas por parte de ISL), el Instituto de Seguridad Laboral llevó a cabo:

- una modernización de las plataformas de atención de modo tal que nuestros usuarios pueden acceder al conocimiento de sus deberes y derechos y realicen trámites digitales
- instalación de un modelo de gestión preventivo fomentando uso TICS
- la disposición de un call center de atención y un back office centralizado, capaz de soportar y dar respuestas a las necesidades de todos/as los usuarios/as, que permita aumentar la cobertura de atención, y avanzar en un proceso más acelerado de transformación digital con innovación de prácticas de trabajo.

Impacto del COVID-19 en el Instituto de Seguridad Laboral

El impacto COVID-19 en ISL, se ha reflejado en un incremento de las denuncias y licencias médicas recibidas, así como en el aumento de los montos cancelados en prestaciones médicas otorgadas a los trabajadores/as adheridos/as. **En efecto, las licencias médicas tramitadas por el Instituto aumentaron en un 42% con relación al año 2019.**

Frente a la pandemia, y en el marco del compromiso por el cuidado de las y los trabajadores, el ISL desplegó una serie de acciones y herramientas preventivas, entre las que destacan:

- Campaña nacional ISL Paso a Paso Contigo, la cual consideró difusión en Redes Sociales, Landing Page y entrega de Elementos de Protección Personal.
- Plan de Apoyo Psicológico que contemplo el acompañamiento a las y los trabajadores adheridos en momentos de pandemia.
- APS ISL, es un espacio de contención, orientación y acompañamiento que entrega a los usuarios sesiones de orientación, mediante videollamadas o atención telefónica para enfrentar la emergencia sanitaria. Durante 2020 entregamos más de 369 asistencias directas a las y los trabajadores adheridos.
- 7 cursos de capacitación gratuitos online específicos en temática de prevención COVID-19, disponibles en www.campusprevencionisl.cl
- Disposición abierta a todo público de autoevaluación en materias COVID-19 en sitio autogestionpreventiva.isl.gob.cl
- Señalización COVID-19 específica y descargable en prevencion.isl.gob.cl
- Protocolos y Guías descargables asociadas con COVID-19 en prevencion.isl.gob.cl
- Folletos descargables COVID-19 en prevencion.isl.gob.cl
- Ciclo de Webinars de difusión preventiva frente al COVID-19
- Implementación de Protocolo COVID-19 Ministerio de Salud, Vigilancia de Salud (Búsqueda Activa de Casos en Centros de Trabajo).
- Realización de cursos COVID-19 en terreno, con 1900 capacitados en 2021.
- 10.000 capacitados online en materias COVID-19.
- En materias de vigilancia ambiental, se han intervenido directamente a 415 centros de trabajo con problemas COVID-19.

R

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 presentan los resultados obtenidos para el año 2020 en los ámbitos preventivos de:

1. Capacitación: 40.189 Trabajadores/as capacitados por prevencionistas del ISL, que implica un incremento del 12% respecto de 2019, aún en tiempos de Pandemia, al respecto las actividades formativas están dirigidas a los trabajadores/as dependientes, de casa particular e independientes.

En esta misma línea se efectuaron 18.063 capacitaciones a distancia a través de la plataforma on-line del campus prevención del ISL que representa un aumento de un 206% con relación al año 2019.

2. Modelo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir: 1.848 Asesorías básicas focalizadas.

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 ^[1], 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 2020, se visitaron 445 empresas con presencia de ruido que implica una disminución del 53.6% respecto del año 2019, principalmente por efectos pandemia Covid-19 y las fases implementadas en plan Paso a Paso del Minsal. De las empresas visitadas, 425 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.

Respecto del **Programa de Vigilancia de Sílice**, con su implementación se persigue disminuir la incidencia (casos nuevos) y prevalencia (casos acumulados) de silicosis^[2], 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 2020, se visitaron 445 empresas con posible presencia de sílice, de las empresas visitadas, 394 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 2020, se visitaron 741 empresas con posible riesgo para los/as trabajadores/as por la exposición a plaguicidas, de las cuales 73 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 2020 se visitaron 603 empresas con posible presencia de trastornos músculos-esqueléticos, de las cuales 588 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 2020, se incorporaron al **Programa de vigilancia de riesgos Psicosociales** un total de 45 centros de trabajo a nivel nacional. Esta drástica disminución en relación al año anterior se debió a la situación sanitaria que generó sucesivas solicitudes de prórrogas de los procesos de parte de las entidades empleadoras, por razones de fuerza mayor o caso fortuito.

Esto autorizado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISST) de SUSESO en el Ord. 1222 (30-03-2020).

4. Control de Infracciones y deficiencias (CID): durante el año 2020 se realizaron 599 prescripciones a empresas, cumpliendo el 96% en el plazo establecido.

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 de Seguridad Laboral el año 2020 fue 50 accidentes fatales y 346 accidentes graves.

[1] Hipoacusia sensorio neural laboral (HSNL).

[2] La Silicosis es una enfermedad crónica del aparato respiratorio que se produce por haber aspirado polvo de sílice en gran cantidad.

5. Nuevos proyectos:

- **Implementación de proyecto de Prevención en terreno sin papeles:** Durante el 2020, se logró la adquisición de una solución tecnológica móvil para el apoyo de las labores de Prevención en Terreno que contempla el registro de información, planificación de ruta y actividades, e

integración a los sistemas internos de ISL ya existentes. Lo anterior, ha permitido unificar y estandarizar las actividades de captura de información en terreno, mejora en la calidad de los datos registrados en los sistemas al incluir validaciones de ingreso de información en el proceso de captura del dato, eficiencia en la planificación, control y seguimiento de las actividades en terreno y acceso rápido a la información levantada en terreno, acceso a la información para la generación de reportes a SUSESO, generación de informes y estadística. Todo lo anterior, implicó un aumento en la intervención preventiva desde un 4.83% de empresas críticas, cuyo universo es de 123.000, a un 6.2% de dicho universo, lo que permitió aumentar de 16.038 trabajadores beneficiados, directamente a 20.655.

- **Proyecto TELESESAT** (Seguridad y Salud en el trabajo vía telefónica): El año 2019 se implementó una modalidad de autoevaluación asistida de riesgos laborales a empresas adheridas a ISL, vía teléfono. El objetivo de esta modalidad es mejorar los niveles de autoevaluación de las empresas y detectar los niveles en que se encuentran las empresas respecto del cumplimiento legal. De esta manera, las empresas que se encuentran en riesgo medio o alto, son derivadas a las respectivas Direcciones Regionales con la finalidad de ser intervenidas presencialmente logrando una mayor focalización de la acción preventiva. A diciembre de 2020 se realizaron 576 asistencias preventivas a través de Telesesat.
- **Sitio web “Más Prevención”**: El año 2020 se implementó el primer sitio web de Prevención de Riesgos Laborales creado con el fin de reunir toda la información preventiva en un solo lugar; asesorías virtuales, normativa vigente, capacitaciones en línea, material descargable, autoevaluaciones y prevención del COVID-19 en espacios de trabajo, además del acceso al Accidentagrama, donde se puede obtener información referencial sobre accidentes laborales graves y fatales, detallada por rubro.
- **Proyecto Fortalecimiento Preventivo**: Este proyecto tiene como objetivo fortalecer el modelo preventivo, que significa, consolidar una manera de realizar la acción preventiva que resulte más eficiente, en términos de la operatoria y los recursos destinados a desarrollarla y por esta vía aumentar la cobertura de las asesorías técnicas dirigidas a empleadores adheridos y que beneficia de manera directa a los trabajadores protegidos por este organismo administrador de la Ley 16.744, cifrados en 1.475.024. El objetivo de aumentar la cobertura de asesorías técnicas está en la base del sistema de seguridad y salud laboral, ya que se entiende que en la medida que aumenta la prevención -o cantidad de acciones preventivas- y el conocimiento de la normativa vigente, vinculada a la seguridad y salud en el trabajo, debiesen disminuir las prestaciones médicas y económicas, que, siendo prestaciones esenciales y críticas, son la respuesta a aquello que no pudo ser evitado mediante la actividad preventiva. El proyecto está estructurado con base en cuatro etapas:

1. Etapa I: Ejecución de las Herramientas tecnológicas para la prevención de riesgos en terreno, cuyo objetivo es alcanzar el nivel de desarrollo y operatividad definido para cada una de las herramientas tecnológicas, de acuerdo, a lo establecido en el programa de trabajo.
2. Etapa II: Ejecución de investigaciones en materias preventivas, con el fin de apoyar, orientar y dirigir, desde una perspectiva rigurosa y sistemática de adquisición de conocimiento, a las prácticas en Prevención de Riesgos en Terreno.

3. Etapa III: Ejecución de actividades de difusión y socialización de las investigaciones preventivas, para que la comunidad de ISL conozca los avances realizados en materia de fortalecimiento de la actividad preventiva realizada en el marco del proyecto.
4. Etapa IV: Evaluación final del Proyecto de Fortalecimiento de la Actividad Preventiva, con el objetivo de informar a la comunidad de ISL de los principales logros del Proyecto

- **Call Center Preventivo:** Se dota de un equipo de expertos en Prevención de Riesgos que entrega atención personalizada a requerimientos de empleadores/as y trabajadoras/as adheridos, tales como:

1. Visitas de prevención
2. Capacitaciones
3. Asesoría preventiva

Este servicio registró en 2020 más de 3.000 Llamadas recibidas, siendo todas ellas resueltas en su totalidad.

- **Autoevaluación Preventiva:** Desde marzo de 2020 se han implementado herramientas telemáticas que buscan generar un aumento en la cobertura de empresas asesoradas virtualmente. Esto se ha logrado con la implementación del espacio autogestionpreventiva.isl.gob.cl, permitiendo al Instituto llegar a un universo de aproximadamente 1.550 empresas asistidas telemáticamente.

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.

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. Para la entrega de prestaciones médicas el Instituto 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.

Durante el año 2020, el Instituto de Seguridad Laboral recibió un total de 41.870 denuncias, las que representan un aumento del 70% respecto del año anterior.

Del total de las denuncias recepcionadas (41.870), un 32% corresponde a denuncias por accidentes de trabajo (13.550 denuncias), un 9% a accidentes de trayecto (3.865) y un 58% a enfermedad profesional (24.455 denuncias).

• Proyecto Rediseño e Implementación de un Modelo de Compra y Cobro de Prestaciones Médicas

El año 2019 el Instituto de Seguridad Laboral inició el Proyecto Gestión de Prestadores y Prestaciones Médicas con el objetivo fundamental, de rediseñar e implementar un nuevo modelo de compras y cobro de prestaciones médicas a fin de mejorar los procesos de pertinencia, calidad, cobertura y pago de prestaciones médicas de los usuarios/as protegidos/as por el Instituto de Seguridad Laboral. En este marco, se llevó a cabo un estudio con el Centro de Estudios Públicos de la Universidad de Chile, con el fin de describir y diagnosticar la gestión de las prestaciones médicas del ISL y proponer mejoras para avanzar hacia un nuevo modelo de gestión de estas prestaciones. Entre otras cosas, el estudio analizó distintas experiencias comparadas en clasificación de pacientes, tales como: Resource Utilization Groups (RUG), Grupos Relacionados por Diagnóstico (GRD), Disease Staging (DS), Patient Management Categories (PMC) y Grupos Clínicos Ajustados (ACG). Adicionalmente se realizó un segundo estudio a cargo de la consultora Zona Nube con el objetivo de evaluar los escenarios económicos de pasar de un modelo de pago a prestadores (pago por prestaciones) a un modelo basado en Grupos Relacionados por el Diagnóstico (GRD).

Con los resultados de las estimaciones económicas de acuerdo con prestaciones tipo y considerando que este modelo no ha sido utilizado en patologías de origen laboral se están profundizando en análisis que permitan considerarlo como alternativa viable para ISL. A pesar de ello, se definió seguir en la línea de trabajo de llevar a cabo acciones que lleven a ser más eficientes en el uso de los recursos institucionales y al mismo tiempo, entregar prestaciones médicas oportunamente y con alta calidad a nuestros trabajadores/as accidentados/as o enfermos/as, que implicó un cambio en la estructura de salud del Instituto que se materializó el primer semestre del año 2020. En virtud de los resultados de ambos estudios se delineó un plan de trabajo con foco en el Área de Salud Laboral, Área de Gestión de Prestadores Médicos, Gestión de Contratos Vigentes y Modelo Experiencia Usuario, al respecto:

1. Área de Salud Laboral: conllevó la Re- estructura del área de Salud Laboral, mejoras a los procesos de Salud Laboral, Mejoras al modelo de seguimiento clínico, Evaluación de Prestadores Médicos, implementar la Contraloría Médica, mejoras a los procesos de admisión y calificación.
2. Área de Gestión de Prestadores Médicos: se presentó la propuesta para la Estructura de la Gestión de Prestadores, se levantó un mapa Estratégico de Oferta y Demanda, se diseñaron procesos que garanticen que los

procedimientos de compra a través de licitaciones u otros sean llevados a cabo en forma eficiente y oportuna, y se analizaron distintos modelos de compra de prestaciones médicas

3. Gestión de Contratos Vigentes: se llevó a cabo el rediseño del proceso de revisión y aprobación de cuenta médica (asignación de roles y responsabilidades de los distintos actores involucrados en la gestión de contratos vigentes)
4. Modelo Experiencia Usuario: se identificaron y modelaron mejoras en los puntos de interacción con usuarios en el proceso de Prestaciones Médicas.

• Proyecto de Asistencia Social y acompañamiento a Clientes y Usuarios ISL

Surge con el propósito de mejorar sistemáticamente la calidad en la atención de entregar un mejor servicio en la etapa posterior a sufrir un accidente o enfermedad profesional, de manera de apoyar en la entrega de una solución integral en salud desde el punto de vista social y emocional de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A contar de septiembre 2020 se inicia el plan piloto del Proyecto de Asistencia Social y Seguimiento Médico de Pacientes Beneficiarios del Instituto de Seguridad Laboral, con la contratación de 8 Asistente Social o Trabajadoras Social en las regiones de Valparaíso (2), Bío Bío (2) y Metropolitana (4), la prestación a otorgarse el 80% en terreno, para las actividades de efectuar visitas a pacientes en domicilio u hospitales, vía telefónica o video-llamadas, atención a Pacientes y/o Familias y el 20% administrativo para las actividades de emisión de informes sociales, socio-económicos, registro de visitas domiciliarias, gestionar los tramites de FUPEC de Beneficios Económicos, o FUPM Reeducción, Adecuación, Discapacidad, Reingreso, Reevaluación de Secuelas, cartas de compromiso por falta de adherencia al tratamiento médico y uso de la plataforma tecnológica Sistema de Prestaciones Médicas SPM.

Al día de hoy el equipo esta integrado por: 21 asistentes sociales a lo largo del país y 2 terapeutas ocupacionales.

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 su familia en caso de muerte.

Para ello, en el marco de la ley, el Instituto de Seguridad Laboral concede, de acuerdo con 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

Durante el año 2020, se pagaron un promedio mensual de 9.808 pensiones en régimen por un monto de M\$19.848.152. En relación con 2019 se observa una disminución de 3,7% y 2,0% en número y monto, respectivamente.

Se otorgaron 527 beneficios económicos por concepto de indemnizaciones y pensiones, lo que representa un aumento del 2,5% más en comparación al año 2019.

Se cancelaron 49.464 Subsidios de Incapacidad Laboral para trabajadores de empresas privadas, servicios públicos e independientes, por un monto de M\$15.340.023. En relación con el año 2019, los subsidios y montos aumentaron en un 42% y 50,6% en número y monto respectivamente.

Producto Estratégico: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral

Durante el año 2020, el Instituto de Seguridad Laboral continuó impulsando el desarrollo de estudios de acuerdo a lo señalado en la circular N° 3414 de la SUSESO, que reguló 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 (Título III, Estudios e Investigaciones e innovación, del Libro IV, Prestaciones Preventivas, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales). Tales estudios e investigaciones han enriquecido el conocimiento acerca de riesgos y condiciones de salud laboral en grupos específicos que permite ir nutriendo los planes preventivos.

Tales estudios e investigaciones han enriquecido el conocimiento acerca de riesgos y condiciones de salud laboral en grupos específicos que permite ir nutriendo los planes preventivos. En específico, durante el año 2020, el Instituto de Seguridad Laboral publicó el resultado de estudios adjudicados el año 2018 y 2019 que se señalan a continuación:

Nombre y organismo ejecutor estudio	Resumen
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. Laboratorio de Ergonomía. Facultad de Medicina de la Universidad de Chile	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”. Consiste en la aplicación de metodologías de tipo cuantitativa en lugares de faena agrícola para recoger datos acerca de caracterización de trabajadores y trabajadoras, condiciones de empleo y trabajo, y opiniones y percepciones asociadas a estas. Publicado en Mayo del 2020.

Perfil epidemiológico de trabajadores con incapacidad permanente secundaria del trabajo y enfermedades profesionales en la Región Metropolitana. GSE (Salud, Trabajo y Ambiente Consultores)	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”. Estudio con metodología mixta de investigación con un componente cuantitativo y otro cualitativo. Publicado en Julio del 2020.
Evaluación de la implementación de la convocatoria de estudios de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile- Instituto de Seguridad Laboral.	Esta investigación tuvo por objetivo evaluar la implementación de los proyectos de investigación e innovación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales impulsados por SUSESO. Publicado en mayo del 2020.
Efecto de intervenciones en la reinserción laboral de trabajadores por enfermedades músculo esqueléticas y de salud mental. Cecilia Toffoletto. Consultora profesional del área de la medicina	Esta investigación tuvo por objetivo evaluar el efecto de intervenciones en la reinserción laboral de trabajadores en licencia médica por enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental en comparación con la atención habitual. Publicado en noviembre del 2020.

Experiencias exitosas de prevención de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en la micro y pequeña empresa: Estudios de casos de empresas adheridas al ISL. Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile	Esta investigación tuvo por objetivo sistematizar experiencias de prevención de microempresas adheridas al ISL, de forma de contribuir a la instalación de un sistema de gestión del conocimiento que permita la mejora continua. Publicada en noviembre del 2020.
--	--

Además, durante el año 2020 se avanzó en actividades de terreno de los siguientes estudios:

Nombre y organismo ejecutor estudio	Resumen
Caracterización del trabajo independiente, elementos para la prevención. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile - ISL	Este estudio tiene como objetivo “Caracterizar a los trabajadores independientes según sus condiciones de empleo y trabajo para determinar sus principales necesidades en materia de prevención de riesgos en seguridad y salud laboral” La unidad de análisis del estudio son los trabajadores y trabajadoras que han sido incorporados a la cobertura del ISL de acuerdo a la Ley N° 21.133, promulgada el 29 de enero del 2019. La metodología utilizada es principalmente de tipo cuantitativa, consistente en la aplicación de una encuesta aplicada a una muestra de trabajadores en tres regiones.

Investigación sobre el conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial (manufactura), comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias de prevención.	El estudio tiene como objetivo “Describir el nivel de conocimiento, la actitud y práctica acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector de la industria manufacturera, el comercio y la construcción adheridas al ISL, proponiendo herramientas de autoevaluación y autogestión de riesgos” Este es un estudio principalmente de tipo cualitativo para el análisis orientado a la generación de propuesta de programas y actividades de autoevaluación y gestión de riesgos.
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - ISL.	

Por otra parte, el año 2020 fueron adjudicados nuevos estudios para ser financiado por el Instituto a saber:

Nombre y organismo ejecutor estudio	Resumen
Mediciones de vibración de cuerpo completo y vibración de segmento mano - brazo en muestra representativa de población trabajadora chilena (Fase 1). PV Asesorías SpA	El estudio especial encargado por SUSSESO, tiene por objetivo pesquisar la presencia de exposición a vibraciones ocupacionales en la población laboral en Chile.
Determinación del riesgo de infección relativo a SARS-CoV-2 en recintos de trabajo - estudio de modelamiento Pontificia Universidad Católica de Chile	El objetivo de este estudio es determinar el riesgo de infección al virus SARS-CoV-2 en recintos de trabajo. Los objetivos específicos incluyen: definir y caracterizar los recintos o edificios de interés donde pueda ocurrir exposición al SARS- CoV-2. Definir y caracterizar las actividades y parámetros biológicos y de salud de los trabajadores y usuarios. Estimar el riesgo de infección por tipología de recinto de trabajo mediante simulaciones basadas en el método de Monte Carlo y Recomendar un enfoque de buenas prácticas para el uso de los recintos y su ventilación en periodos de pandemias vinculadas a aerosoles.
Salud Ocupacional del personal de enfermería en los Servicios de Salud Público adherido al ISL Universidad de Viña del Mar	El objetivo de este proyecto es proponer una herramienta de evaluación y autoevaluación de riesgos de los trabajadores de enfermería para instituciones de salud que permita una evaluación de la exposición a riesgos para su salud en el trabajo.
Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida FLACSO- Chile	El objetivo general del estudio es proponer una actualización validada del instrumento de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS) de acuerdo a la realidad actual en cada uno de sus ámbitos de indagación.

Condiciones de seguridad, salud, trabajo y empleo en trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales (reparto y transporte de pasajeros)	El objetivo de este estudio es Conocer las condiciones de trabajo y empleo, y su relación con la exposición a riesgos de accidentes y enfermedades laborales de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros.
FLACSO- Chile	

Uno de los hitos relevantes en este ámbito fue el Lanzamiento libro “Conocer para Prevenir II”. Este es el 2do. libro del Instituto de Seguridad Laboral. En esta oportunidad, la publicación reúne 12 casos de éxito en micro y pequeñas empresas de diversas regiones de Chile. La investigación fue liderada por el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica del ISL en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile.

Proyectos relevantes implementados el año 2020 en la atención a usuarios/as

El Instituto de Seguridad Laboral, se encuentra en un proceso de modernización interna de su gestión. Uno de los proyectos que se derivan de esa iniciativa durante el 2020, ha sido el diseño de un Nuevo modelo de atención de clientes y usuarios del ISL. Este Nuevo modelo de atención, está orientado a Atender, acoger, escuchar y responder de forma activa y con altos estándares de calidad y excelencia, a usuarios y clientes en materia de seguridad y salud laboral. Lo anterior, con foco en la gestión de las plataformas de atención presencial y no presencial del Instituto y en la búsqueda de mejorar la experiencia de los clientes y usuarios, para aumentar su nivel de satisfacción con el quehacer del Instituto.

- **Implementación de Sucursales Modelo:** Derivado de lo anterior, durante el 2020, se propuso contar con sucursales “integrales” con un layout que facilitará la entrega de las prestaciones y servicios del ISL, junto con proporcionar comodidad y seguridad a nuestros clientes y trabajadores adheridos, garantizando la trazabilidad en la gestión de servicios y prestaciones. Lo anterior, para mejorar la eficiencia, la efectividad y la calidad en la atención a clientes y usuarios, junto con la gestión oportuna y pertinente en plataformas de atención del Instituto de Seguridad Laboral. Durante el 2020, se implementaron tres (3) Sucursales Modelo en las regiones de Tarapacá, Coquimbo y Maule. Estos inmuebles cuentan con atención preferencial (para personas de tercera edad, embarazadas, personas en situación de discapacidad), tótem de atención, módulo de video interpretación en lengua de señas y creole, acceso universal, sala de juegos de niños y niñas, sala de amamantamiento y señalética integral.
- **Implementación de Sucursal en Línea:** Mediante el uso de la tecnología, se logró disponibilizar un sistema de atención directa en tiempo real, manteniendo los estándares y niveles de atención presencial y, asimismo, el resguardo de la salud de clientes y usuarios/as, con 4.622 atenciones efectivas y ampliando la cobertura del ISL en un 85% a nivel nacional el año 2020.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

Para el siguiente período se profundiza como desafío para el Instituto de Seguridad Laboral el:

- Ser un referente en materia de seguridad y salud laboral, que implica posicionar al Instituto de Seguridad Laboral como una institución pública especialista en este ámbito, contribuyendo en la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales con foco en empresas con menos de 10 trabajadores, Trabajadoras de Casa Particular, Trabajadores a Honorarios y Servicios Públicos en el país.
- Convertirse en un servicio público moderno y de excelencia, a través de la consolidación de un proyecto de desarrollo institucional, que implica implementar procesos operacionales de manera eficiente, con certeza y eficiencia en los ingresos y gastos, con sistemas de información que aseguren la pertinencia, calidad y oportunidad de las prestaciones y servicios entregados a los trabajadores/as con estándares de calidad de servicio. Lo anterior alineado con un proceso de transformación organizacional, con la finalidad de generar una capacidad única y diferenciadora del capital humano de ISL, con promesas asumidas y en cumplimiento.

En este marco los principales esfuerzos de la gestión estarán enfocados en:

1. **Aumentar la cobertura en las intervenciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales** mediante el uso intensivo de tecnologías de información y de comunicación remota, que conocemos como “cobertura a distancia”, fomentando y fortaleciendo progresivamente la tele prevención.
2. **Consolidar el proyecto de Salud Laboral**, como eje de la nueva estructura del Instituto de Seguridad Laboral que implica:
 - Conformar una Contraloría Médica que permita el pronunciamiento de los días asociados al diagnóstico médico de una licencia laboral, tarea antes desarrollada por COMPIN que a partir del año 2021 será resorte de este Servicio mediante la implementación de DS N°46. Este cambio normativo permitirá, contar con la información completa del proceso que podrá realizar el control de los días perdidos por siniestro.
 - Mejorar la pertinencia y evaluación de los prestadores médicos junto con avanzar en la interoperabilidad con los prestadores.
 - Desarrollo e implementación de protocolos clínicos, a fin de cautelar el seguimiento y control de los reposos prolongados.

1. **Implementar el proyecto de recaudación autónoma**, cuya finalidad es que el ISL disponga oportunamente de la totalidad de los recursos recaudados por

cotizaciones de la ley, y de la información que corresponda. Lo que, en resumen, brindará para:

- El Estado: transparencia, confiabilidad y certeza en los ingresos percibidos por el ISL;
- La ciudadanía: mejoras en la experiencia del usuario con el Instituto, mediante la tramitación en línea del pago de cotizaciones, incluidos pagos atrasados, información detallada de sus cotizaciones y trabajadores/as, certificado de adherencia on line, entre otros; y,
- El ISL: visibilidad del Instituto como el Organismo Público Administrador de la Ley 16.744, junto con la adecuada gestión en los recursos, mediante colocaciones, constitución de deuda y levantamiento de los procesos de cobranza que fueren procedentes.

1. **Promover la generación de información fidedigna y oportuna** para la toma de decisiones operativa, estratégica y su entrega a organismos fiscalizadores.
2. **Consolidar un sistema de atención de usuarios** que responda a las necesidades de los usuarios y clientes.
3. **Fortalecer el sistema de control interno** de la institución.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	27
.Anexo 2: Recursos Humanos	31
.Anexo 3: Recursos Financieros	42
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	52
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	54
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	55
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	56
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	58
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	59
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	61
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	62
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	63

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

(1) Ley 16.744, y su normativa complementaria. (2) Decreto Ley N° 49, de 1973, que Fija atribuciones a los jefes superiores de las instituciones de Previsión Social. (3) Decreto Ley N° 3.502, de 1980, que crea el Instituto de Normalización Previsional (INP). (4) Ley N° 18.689, que fusiona el INP con las instituciones previsionales que indica. (5) Decreto con Fuerza de Ley N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija Estatuto Orgánico del INP. (6) Ley N° 20.255, Establece Reforma Previsional. (7) Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Fija Planta del ISL. (8) Ley N° 21.054, que 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. (9) Ley N° 21.133, que Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. (10) Decreto N° 2, de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Diario Oficial 18.06.2019), que establece el presupuesto para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2019. (11) Artículo 27 de la Ley 19.269, que Dicta normas sobre Personal de la Administración del Estado. II. Normativa General aplicable a la Administración del Estado (v.gr., Leyes 18.575, 19.880, 19.886).

Misión Institucional

El Instituto de Seguridad Laboral desde su rol 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.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
3	Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados.

Nro.	Descripción
4	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Contribuir al fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales de los/las empleadores/as y trabajadores/as, mediante la implementación del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y el monitoreo de las acciones preventivas.
2	Otorgar las prestaciones médicas y económicas a los trabajadores/as que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales de acuerdo a la definición de estándares de calidad de la Institución.
3	Consolidar un proyecto de desarrollo Institucional en el marco de la modernización de la función pública, que responda a desafíos que instala la entrada en vigencia de la ley N° 21.054.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Prevención de Riesgos	Propuestas de medidas y desarrollo de programas orientados a contribuir a evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos presentes en el trabajo que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.	1, 3
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.	2, 3
3	Prestaciones Económicas	Otorgar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas adheridas al Instituto y a sus beneficiarios, en los casos que corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	2, 3
4	Estudios e Investigación en Salud y Seguridad Laboral	Estudios e Investigación en Salud y Seguridad Laboral que contribuyan al ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo.	1, 2, 3

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Empleadores/as adheridos al Instituto.	358.754
2	Trabajadores/as independientes afiliados/as.	32.318
3	Viudas, huérfanos, y madres de hijos/as de afiliación no matrimoniales y ascendientes.	4.807
4	Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.	41

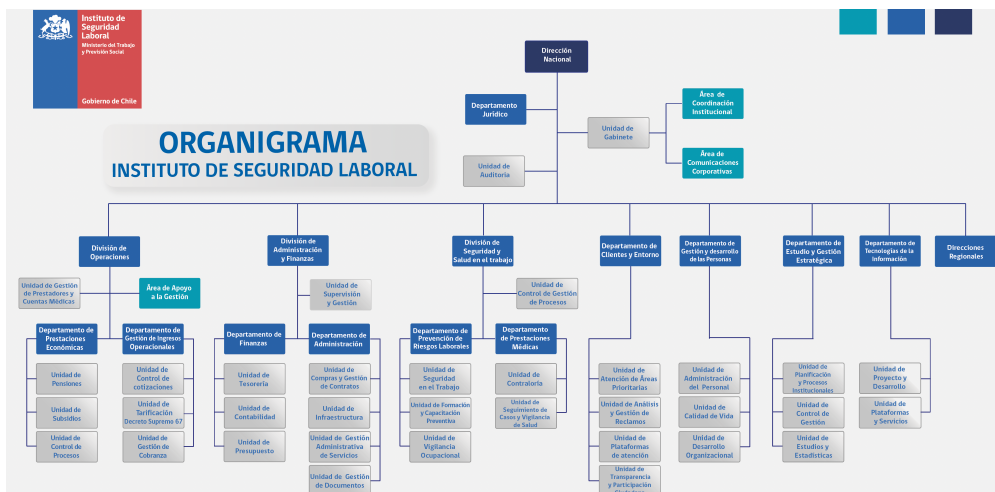
Nro.	Descripción	Cantidad
5	Pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas al Instituto.	4.030
6	Beneficiarios/as de pensiones asistenciales.	317
7	Empresas con administración delegada.	2
8	Trabajadores/as dependientes de las empresas adheridas al Instituto	911.739
9	Instituciones Públicas (SUSESO, Dirección del Trabajo, COMERE, SEREMIS, entre otras).	83

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



(*) Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



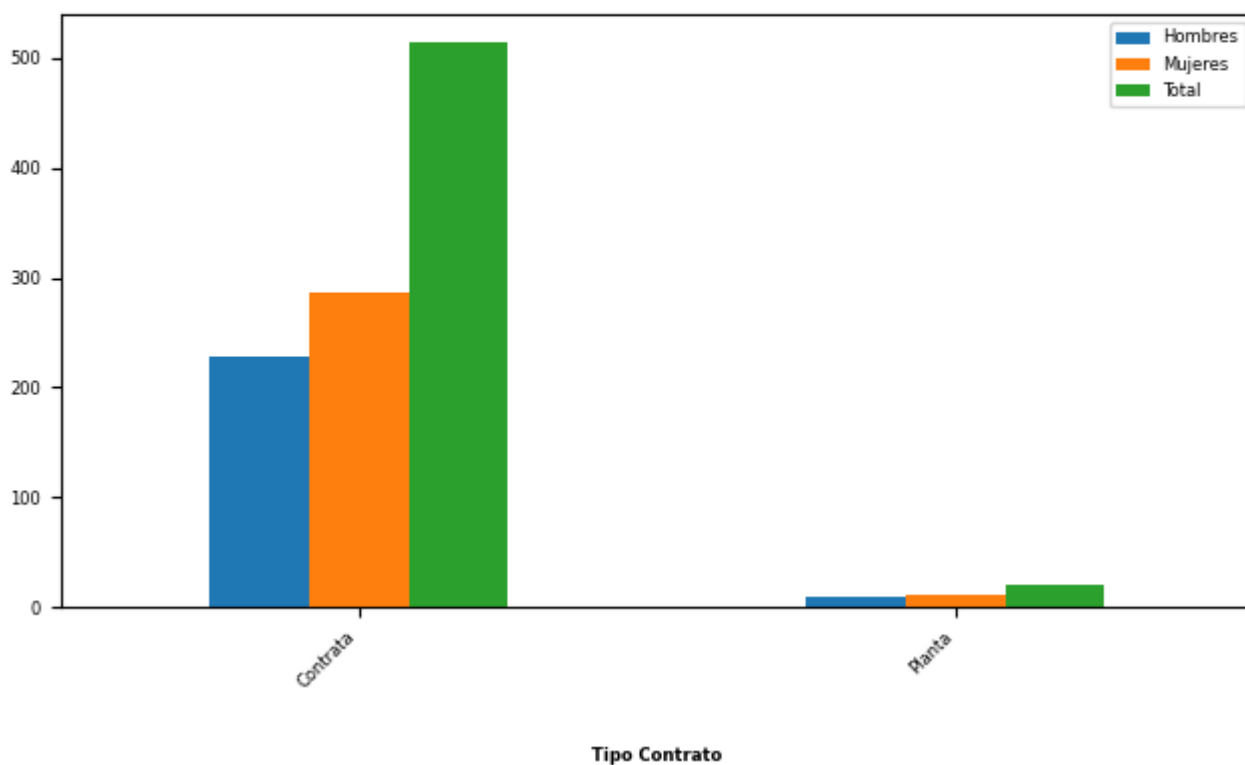
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Manuel Cañón Pino
Jefe de Gabinete	Jaime Alé Tapia
Jefa División Finanzas y Administración	Patricia Contreras Alvarado
Jefa División Operaciones	Arnaldo Labarra Palma
Jefa Departamento Jurídico	María Alejandra Sánchez Cornejo
Jefa Departamento de Clientes y Entorno	Carolina Pereira Cáceres
Jefa Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Luis Reyes Jaque
Jefa Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	Natalia Navarro Mejiba

Cargo	Nombre
Jefa Departamento. de Estudios y Gestión Estratégica	Daniela Costa Rubio
Jefe Departamento de Tecnologías de las Información	Sebastián Fuentealba Escobar
Jefe Departamento de Auditoría	Miguel Toro Rivera
Jefa Departamento Comunicaciones	Jenniffer Maldonado Maldujano

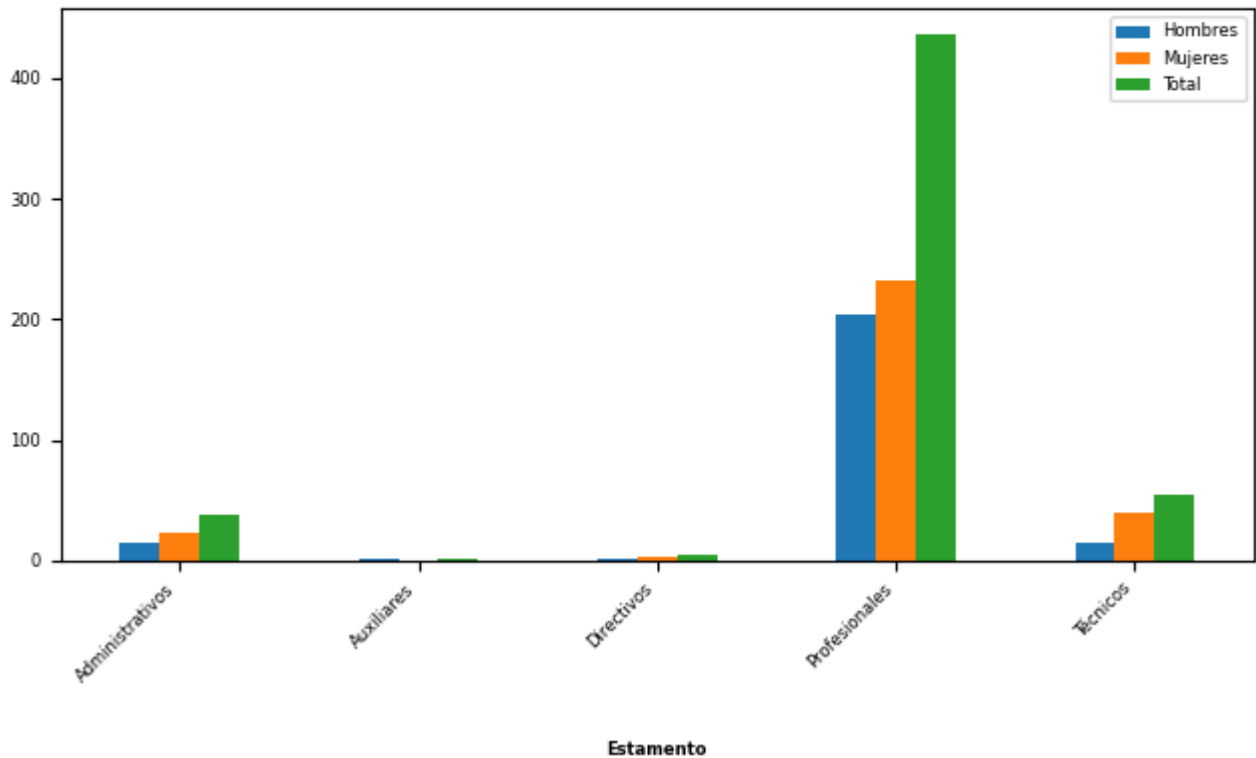
Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



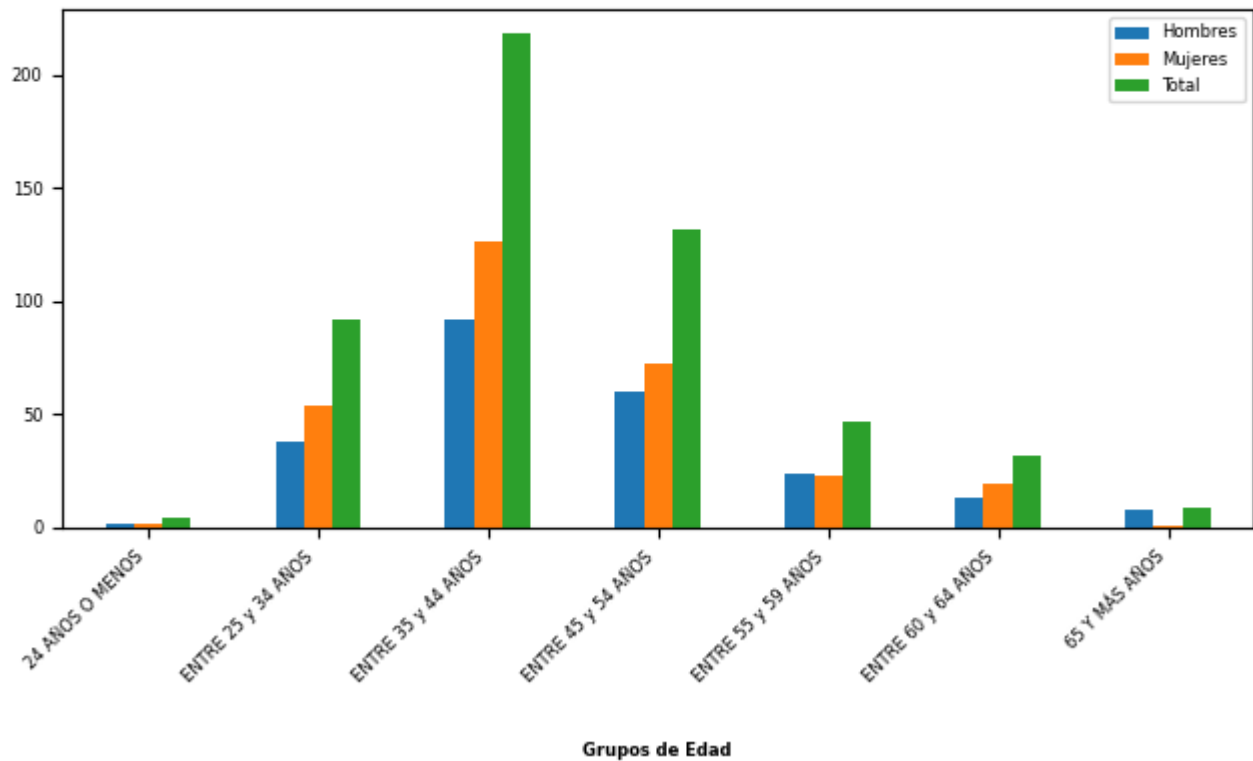
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	286	96,3	228	96,2	514	96,25
Planta	11	3,7	9	3,8	20	3,75
Total	297		237		534	
Porcentaje	55,62		44,38			

Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



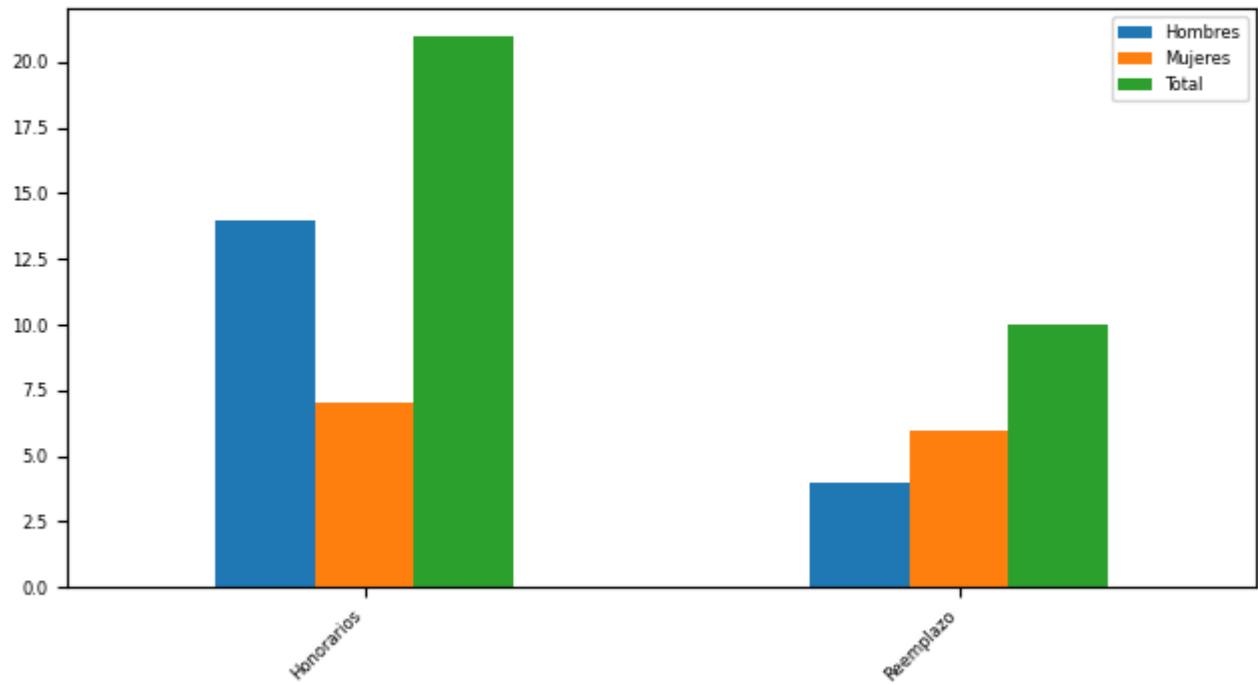
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	23	7,74	15	6,33	38	7,12
Auxiliares	0	0	1	0,42	1	0,19
Directivos	3	1,01	2	0,84	5	0,94
Profesionales	232	78,11	204	86,08	436	81,65
Técnicos	39	13,13	15	6,33	54	10,11
Total	297		237		534	
Porcentaje	55,62		44,38			

Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
24 AÑOS O MENOS	2	0,67	2	0,84	4	0,75
ENTRE 25 y 34 AÑOS	54	18,18	38	16,03	92	17,23
ENTRE 35 y 44 AÑOS	126	42,42	92	38,82	218	40,82
ENTRE 45 y 54 AÑOS	72	24,24	60	25,32	132	24,72
ENTRE 55 y 59 AÑOS	23	7,74	24	10,13	47	8,8
ENTRE 60 y 64 AÑOS	19	6,4	13	5,49	32	5,99
65 Y MÁS AÑOS	1	0,34	8	3,38	9	1,69
Total	297		237		534	
Porcentaje	55,62		44,38			

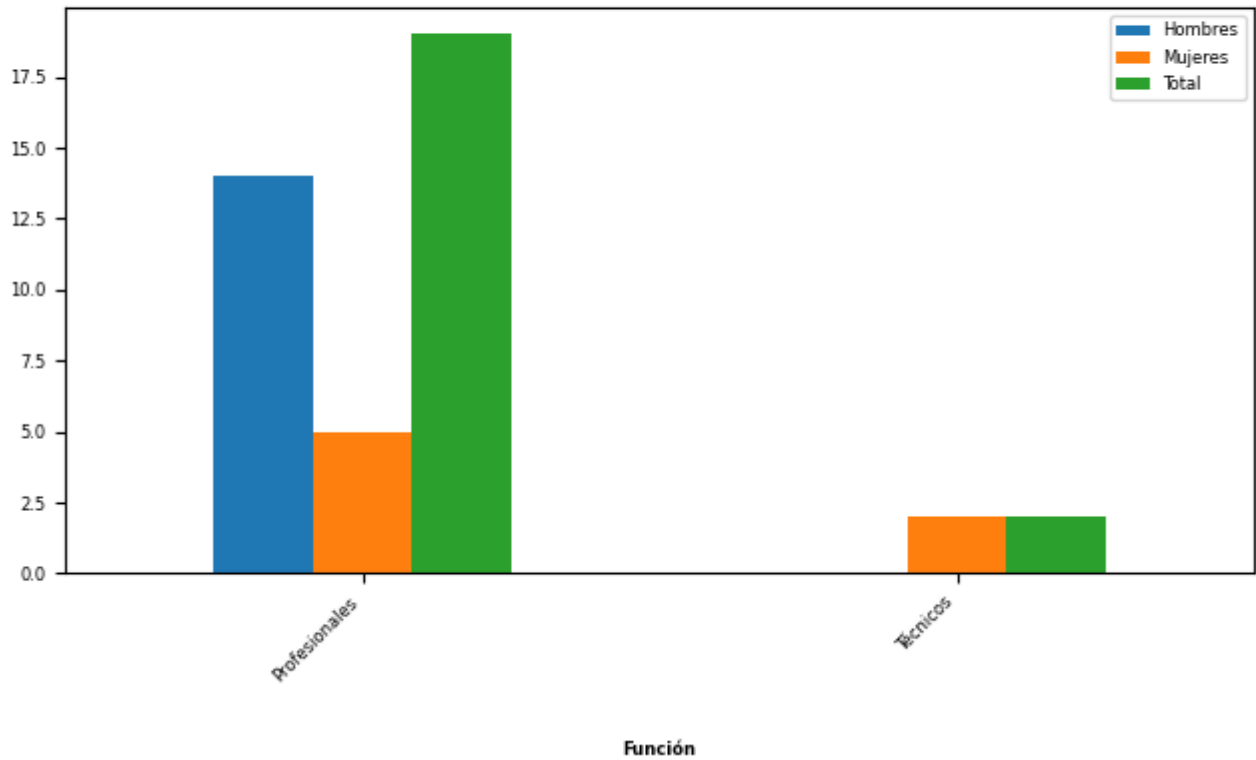
Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

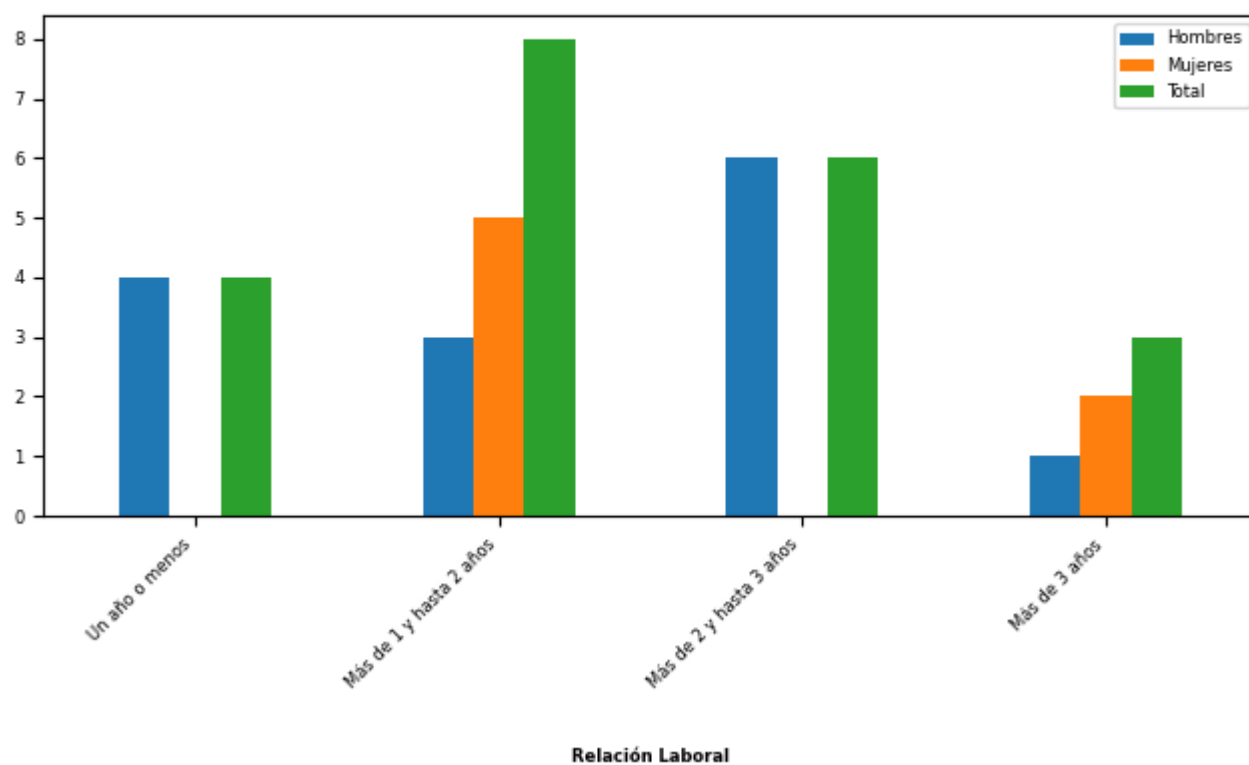
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	7	53,85	14	77,78	21	67,74
Reemplazo	6	46,15	4	22,22	10	32,26
Total	13		18		31	
Porcentaje	41,94		58,06			

Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Profesionales	5	71,43	14	100,0	19	90,48
Técnicos	2	28,57	0	0	2	9,52
Total	7		14		21	
Porcentaje	33,33		66,67			

Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Un año o menos	0	0	4	28,57	4	19,05
Más de 1 y hasta 2 años	5	71,43	3	21,43	8	38,1
Más de 2 y hasta 3 años	0	0	6	42,86	6	28,57
Más de 3 años	2	28,57	1	7,14	3	14,29
Total	7		14		21	
Porcentaje	33,33		66,67			

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	30	23	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	98	19
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	52%	23%	21%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	27	22	4
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	30	23	4
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	90%	95%	100%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	54	64	18
(b) Total dotación efectiva año t	472	534	534
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11,44%	11,99%	3,37%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	11	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	11	6
Otros retiros voluntarios año t	25	32	8
Funcionarios retirados por otras causales año t	24	9	4

Causales	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros	54	64	18

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	59	100	19
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	54	64	18
Porcentaje de recuperación (a/b)	109%	156%	105%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	19	20	20
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	49	20	4
(b) Total Contratos efectivos año t	453	514	514
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	10,82%	3,89%	0,78%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios capacitados año t	280	202	141
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	59,32%	37,83%	26,40%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	152.320	252.890	116.064
(b) Total de participantes capacitados año t	494	794	613
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	308,34	318,50	189,34

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	4	4	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	35	35	25
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	11,43%	11,43%	8,00%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	538	772	530
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,14	1,45	0,99

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	128	75	190
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,27	0,14	0,36

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	50	0	105
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,11	0,00	0,20

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	557	556	190
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,18	1,04	0,36

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	382	434	497
Lista 2	3	1	1
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	385	435	499
(b) Total Dotación Efectiva año t	472	534	534
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	81,57%	81,46%	93,45%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2018	2019	2020
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2018	2019	2020
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	9	11	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	98	19
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	15,79%	11,22%	31,58%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	9	11	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	11	7
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	225,00%	100,00%	85,71%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	9	11	7
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	11	7
Porcentaje (a/b)	225%	100%	100%

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

Denom.	Año 2019 M\$	Año 2020 M\$	Notas
INGRESOS	122.348.392	145.578.812	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	103.226.554	110.830.491	1
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	275.497	331.047	2
RENTAS DE LA PROPIEDAD	538.328	370.922	3
OTROS INGRESOS CORRIENTES	7.413.656	10.856.517	4
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	10.724.754	22.723.149	5
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	169.603	466.686	6
GASTOS	120.101.562	120.975.681	
GASTOS EN PERSONAL	12.352.453	12.899.671	7
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.813.247	7.493.170	8
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	71.284.830	80.905.749	9
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.298.617	5.177.490	10
OTROS GASTOS CORRIENTES	294.595	314.956	11
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	606.061	315.170	12
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	23.413.933	11.878.335	13
SERVICIO DE LA DEUDA	37.826	1.991.140	14
RESULTADO	2.246.830	24.603.131	15

Notas:

- 1: El ingreso aumenta debido a la incorporación de los honorarios que durante el 2019 solo se registró el ingreso desde junio a diciembre , cuando entro en vigencia ley N° 21.133, y para el año 2020 este ingreso se recibió desde enero a diciembre.
- 2: El mayor ingreso del 2020 se debe a la incorporación del ingreso por rendición del Gasto de la ley SANNA, por M\$106.304.
- 3: Este ingreso está asociado a las inversiones en depósitos a plazos ISL durante el 2020 las tasas ofertadas por las instituciones fueron menores al 2019.
- 4: El aumento se debe principalmente al mayor ingreso por multas por cotizaciones previsionales durante el 2020 que fueron constituidas y recuperadas el mismo año.
- 5: Este ingreso está asociado a la recuperación de inversiones por depósitos a plazo que fueron realizados durante el año anterior (que traspasaron el años presupuestario), por tanto el 2020 se generó un mayor ingreso debido a que el 2019 se realizó una mayor inversión que el 2018.
- 6: No aplica.
- 7: La variación de 4% se debe a nuevas contrataciones, por aumento dotación autorizada asociado a implementación Ley N° 21.133 que incorpora a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.
- 8: El aumento del 29% se debe al aumento de gasto autorizado asociado a la aplicación de la ley N° 21.154 eliminación distinción Obrero / Empleados y Ley N° 21.133 que incorpora a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Y además el refuerzo de actividades de prevención y desarrollo de sistemas tecnológicos para el apoyo a los procesos preventivos, de prestaciones médicas y prestaciones económicas, todos ellos asociados a los beneficios de la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 9: El aumento del 13% se explica por el mayor gasto en prestaciones de salud y subsidios de incapacidad laboral como efecto de la ley N° 21.154 que elimina la distinción Obreros Empleado y la Ley N° 21.133 que ha implicado el aumento de denuncias. A esto se agregan los gastos asociados a prestaciones médicas y subsidios de incapacidad laboral por los efectos del COVID-19.
- 10: La reducción en 18% con respecto al 2019 se debe a un menor demanda en Concurrencias (-17%) por trabajo de normalización con las mutualidades y un menor gasto asociado a la transferencia de salud de acuerdo al decreto 57 del 07/04/2020.

11: Este gasto aumenta en un 7% y tiene que ver con sentencias ejecutoriadas asociadas a juicio Mutuo de la Cámara Chilena de la Construcción y Juzgado del Trabajo de La Serena.

12: La reducción se debe a la disminución en desarrollo de sistemas de información.

13: La menor ejecución del 19% se debió a que no obstante contar con saldos disponibles a ser colocados en inversiones, no se dispuso con el decreto de cierre antes del 31 de diciembre 2019 que autoriza el límite de inversión.

14: No aplica.

15: El mayor ingreso se debe principalmente a la imposibilidad de ejecutar oportunamente la Adquisición de Activos Financieros.

b) Comportamiento Presupuestario año 2020

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	121.054.785	142.045.463	145.578.812	-3.533.349	
4			IMPOSICIONES PREVISIONALES	104.779.272	109.136.727	110.830.491	-1.693.764	
	01		Aportes del Empleador	88.805.706	80.692.981	82.180.390	-1.487.409	
	02		Aportes del Trabajador	15.973.566	28.443.746	28.650.101	-206.355	
5			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	329.254	284.761	331.047	-46.286	
	01		Del Sector Privado	82.407	137.466	106.305	31.161	
		002	Fondo Ley N° 21.063	82.407	137.466	106.305	31.161	
	02		Del Gobierno Central	246.847	147.295	224.742	-77.447	
		004	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	246.847	147.295	224.742	-77.447	
6			RENTAS DE LA PROPIEDAD	85.385	365.311	370.922	-5.611	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	5.087.874	7.958.577	10.856.517	-2.897.940	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	411.987	450.000	483.906	-33.906	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	3.603.699	5.475.872	5.842.513	-366.641	
	99		Otros	1.072.188	2.032.705	4.530.098	-2.497.393	
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	10.773.000	22.723.149	22.723.149	0	
	01		Venta o Rescate de Títulos y Valores	10.773.000	22.723.149	22.723.149	0	
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	0	1.576.938	466.686	1.110.252	
	10		Ingresos por Percibir	0	1.576.938	466.686	1.110.252	
			GASTOS	121.025.329	152.146.140	120.975.681	31.170.459	
21			GASTOS EN PERSONAL	13.901.522	13.071.508	12.899.671	171.837	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	8.995.594	7.794.916	7.493.170	301.746	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	83.307.826	86.537.132	80.905.749	5.631.383	
	01		Prestaciones Previsionales	82.723.458	86.000.683	80.435.043	5.565.640	
		001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	23.064.329	22.767.341	22.406.287	361.054	1
		004	Desahucios e Indemnizaciones	1.095.039	834.235	789.322	44.913	2
		006	Asignación por Muerte	8.351	2.686	2.686	0	
		008	Devolución de Imposiciones	1.226.485	618.321	413.252	205.069	3
		009	Bonificaciones de Salud	44.214.018	38.414.018	37.300.119	1.113.899	4
		012	Subsidios por Accidentes del Trabajo	13.115.236	23.364.082	19.523.377	3.840.705	5
	02		Prestaciones de Asistencia Social	584.368	484.816	419.074	65.742	
		001	Asignación Familiar	246.847	147.295	147.295	0	6
		002	Pensiones Asistenciales	337.521	337.521	271.779	65.742	7
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	51.633	51.632	1	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	25.674	25.674	0	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	24.513	24.512	1	
		004	Otras indemnizaciones	0	1.446	1.446	0	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.033.589	6.230.925	5.177.490	1.053.435	
	01		Al Sector Privado	1.028.596	1.228.596	1.020.045	208.551	
		001	Concurrencias	1.028.596	1.228.596	1.020.045	208.551	8
	02		Al Gobierno Central	4.999.035	4.999.035	4.154.151	844.884	
		001	Subsecretaría de Salud Pública	4.999.035	4.999.035	4.154.151	844.884	9
	07		A Organismos Internacionales	5.958	3.294	3.294	0	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			Organismos Internacionales	5.958	3.294	3.294	0	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES	0	314.957	314.956	1	
	02		Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad	0	314.957	314.956	1	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	332.308	332.308	315.170	17.138	
	04		Mobiliario y Otros	64.543	72.543	56.984	15.559	
	05		Máquinas y Equipos	21.451	21.451	21.449	2	
	06		Equipos Informáticos	6.464	6.464	6.429	35	
	07		Programas Informáticos	239.850	231.850	230.308	1.542	
30			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	8.404.490	35.873.253	11.878.335	23.994.918	
	01		Compra de Títulos y Valores	8.404.490	35.873.253	11.878.335	23.994.918	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	50.000	1.991.141	1.991.140	1	
	07		Deuda Flotante	50.000	1.991.141	1.991.140	1	

Notas:

1:Se ejecuta el 98% del presupuesto, por beneficiarios que por edad acceden al régimen de pensiones normal y por reevaluación de aproximadamente 1000 casos.

2:Se ejecuta el 95% debido a disminución de accidentes graves y por tanto una menor demanda del beneficio.

3:Se ejecuta el 67% , debido a que las solicitudes de devoluciones de cotizaciones principalmente durante el proceso masivo que se realiza entre los meses de julio y septiembre, se aplicó principalmente a cuentas por pagar y los registros de nuevas deudas menor a los montos disponibilizados.

4:La ejecución alcanza el 97% del presupuesto ,la menor ejecución se debe a que no fue posible ejecutar dado que los contratos estaban en proceso de Toma de Razón en la CGR , y además por un desfase en la facturación por parte de prestadores médicos.

5:La menor ejecución se debe al desfase de tramitación de licencias médicas de los meses de noviembre y diciembre que no concluyeron el proceso de cálculo. Este componente de gasto en términos de cantidad de licencias tuvo un incremento de un 42% por efecto COVID-19.

6:En este caso se ejecuta el 100%. El gasto fue mayor , pero la aplicación del decreto n°2297del 29/12/2020 reduce el presupuesto por este concepto

lo que implicó revertir el gasto y financiarlo con presupuesto 2021.

7:La ejecución alcanza el 81% debido a que la tasa de salida por fallecimiento fue mayor a lo estimado, disminuyendo el número de beneficiarios. Los beneficiarios son anteriores al año 1968 y no se incrementan.

8:Se ejecuta el 83%, acorde a la regularización con las mutualidades.

9:Se ejecuta en diciembre el 83% del presupuesto una vez recibida la rendición del MINSAL, con los montos de acuerdo al Decreto 57 del 07/04/2020.

c) Indicadores Financieros

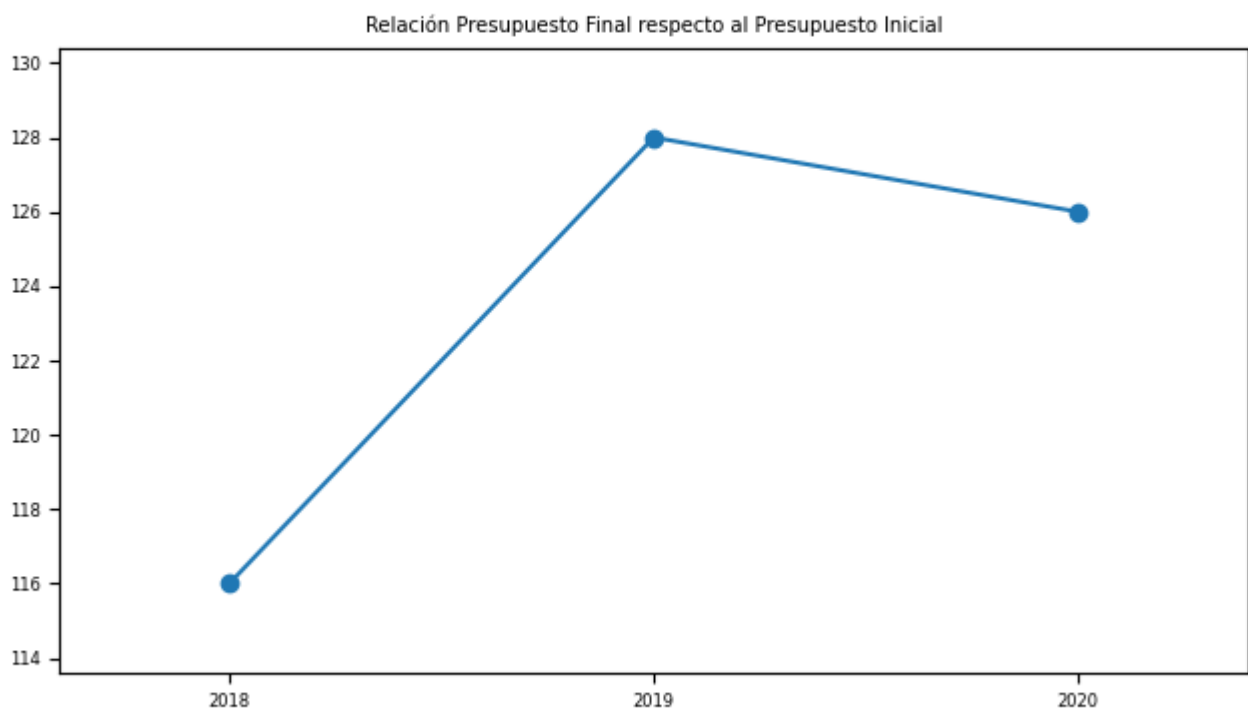
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

Fórmula: $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

Unidad de medida: %

2018	2019	2020
116	128	126

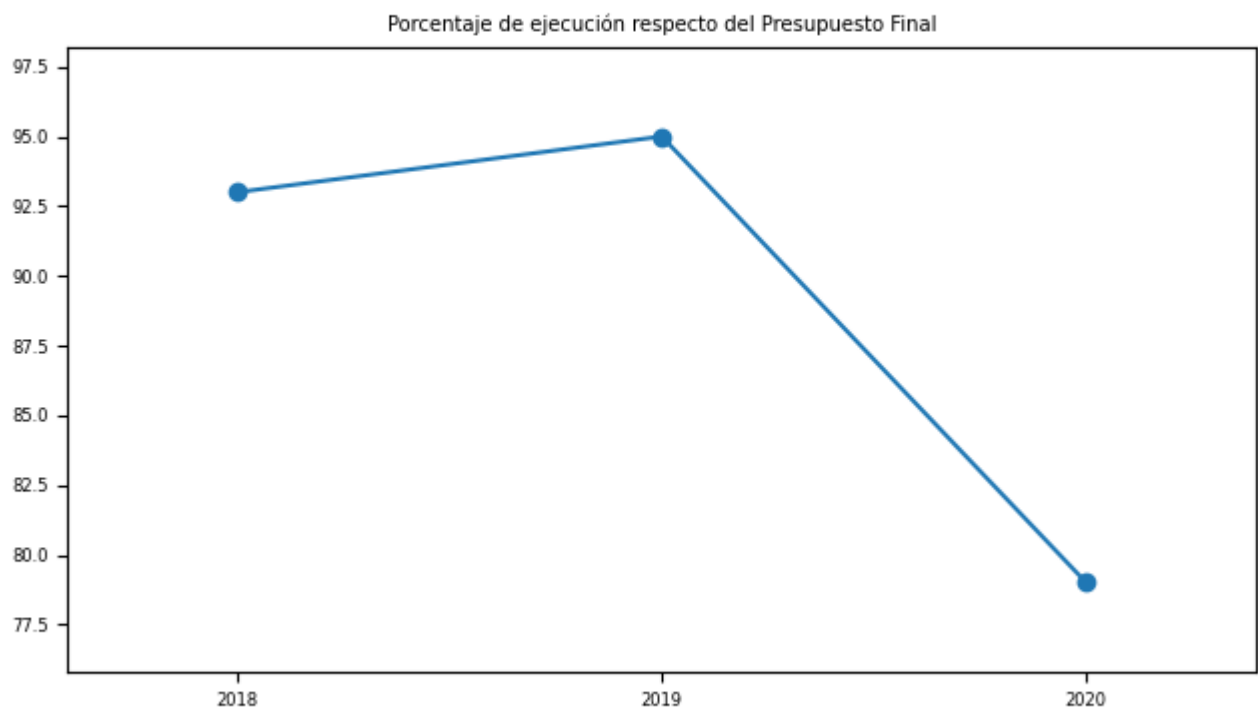


Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

Fórmula: $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$

Unidad de medida: % La menor relación se debe a la no ejecución de Activos financieros , debido a que no se contó con la información del decreto de cierre antes del 31 de diciembre.

2018	2019	2020
93	95	79



d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)

Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)

No aplica

e) Inversiones

Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)

No aplica

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 100,0%

Prestaciones Médicas.

Porcentaje de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) emitida en 12 o menos días.

Fórmula de cálculo: (Número de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) emitida en 12 o menos días corridos en el año t/Número de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) recepcionadas por el Instituto en el año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	78,55%	84,1%	94,55%	91,1%	83,02%	100,0%
Número de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) emitida en 12 o menos días corridos en el año t	12.403	15.722	20.332	14.732	27.396	
Número de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) recepcionadas por el Instituto en el año t	15.790	18.695	21.503	16.171	33.000	

Prestaciones Económicas - Pensiones: i) Invalidez: Prestación Económica, a que tiene derecho el trabajador /a cuando ha pérdida su capacidad de ganancia o invalidez, ii) Sobrevivencia: considera el beneficio económico, otorgado a los beneficiarios del pensionado fallecido y/o del trabajador activo fallecido, iii) corresponde conceder una pensión asistencial por una contingencia ocurrida con anterioridad a la Ley N° 16.744 y que no generaron pensiones con arreglo al Código de Trabajo vigente en esa fecha.

Tiempo promedio de respuesta de la tramitación y pago de pensiones en el año t.

Fórmula de cálculo: (Sumatoria del número de días de respuesta para cada solicitud de tramitación de pensiones otorgadas y pagadas en el año t/total de solicitudes de pensiones tramitadas en el año t)

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (días)	26,61	27,61	0,0	15,42	26,0	100,0%
Sumatoria del número de días de respuesta para cada solicitud de tramitación de pensiones otorgadas y pagadas en el año t	11.866	8.144		3.902	7.670	
total de solicitudes de pensiones tramitadas en el año t	446	295		253	295	

Prevención de Riesgos

Porcentaje de empresas intervenidas con asesoría en prevención de riesgos que mejoran su clasificación de cumplimiento legal después de la intervención, respecto de su diagnóstico inicial.

Fórmula de cálculo: (Total de empresas intervenidas que mejoran su clasificación de cumplimiento legal en la etapa de verificación, en el período t/Total de empresas diagnosticadas en los niveles deficiente y regular al inicio de la intervención en prevención de riesgos laborales DGC-SST al período t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	30,0%	100,0%
Total de empresas intervenidas que mejoran su clasificación de cumplimiento legal en la etapa de verificación, en el período t				241	1.317	
Total de empresas diagnosticadas en los niveles deficiente y regular al inicio de la intervención en prevención de riesgos laborales DGC- SST al período t				800	4.390	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

No aplica

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)

No aplica

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

Ministerio	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	Partida Presupuestaria	15
Servicio	INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL	Capitulo Presupuestario	10
Dotación	534		

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	30	30,0
2.- Eficiencia Institucional	4	40	40,0
3.- Calidad de Servicio	5	30	30,0
Total	11	100	100,0

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					30%	30,0%
1	Porcentaje de denuncias individuales de accidente del trabajo (DIAT) con resolución de calificación (RECA) emitida en 12 o menos días.	83,02 %	91.10 % (14732.00 / 16171.00)*100	109.73 %	10	10,0
2	Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t	100 %	100.00 % (3 / 3)*100	100.00 %	20	20,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					40%	40,0%

N°	Indicador	Compromiso Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
3	Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	Medir	83.71 % (7808340.00 / 9327902.00)*100	Cumple	5	5,0
4	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	Medir	15.35 % (18572640.00 / 120975681.00)*100	Cumple	5	5,0
5	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	Medir	3.80 % (6.0 / 157.0)*100	Cumple	5	5,0
6	Índice de eficiencia energética.	Medir	38.02 kWh/m2 295549.41 / 7774.00	Cumple	25	25,0
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					30%	30,0%
7	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	Medir	100.00 % (665.00 / 665.00)*100	Cumple	5	5,0
8	Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución	Medir	54.00 % 71 -17	Cumple	5	5,0
9	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	40,00 %	57.14 % (8.00 / 14.00)*100	142.85 %	5	5,0
10	Tiempo promedio de trámites finalizados	Medir	10.75 días 87433.00 / 8130.00	Cumple	5	5,0
11	Tiempo promedio de respuesta de la tramitación y pago de pensiones en el año t.	26,00 días	15.42 días (3902.00 / 253.00)	168.61 %	10	10,0
Porcentaje de Cumplimiento Global					100,0%	
Porcentaje de incremento por desempeño institucional					7,6% (100% del Bono)	

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
2020	1	9,0	3,0	97,51	8,0
2020	2	18,0	3,0	100,0	8,0
2020	3	14,0	3,0	99,07	8,0
2020	4	16,0	3,0	99,29	8,0
2020	5	38,0	3,0	100,0	8,0
2020	6	19,0	3,0	100,0	8,0
2020	7	21,0	3,0	100,0	8,0
2020	8	30,0	3,0	98,23	8,0
2020	9	26,0	3,0	99,44	8,0
2020	10	20,0	3,0	100,0	8,0
2020	11	12,0	3,0	99,46	8,0
2020	12	12,0	3,0	100,0	8,0
2020	13	73,0	3,0	99,07	8,0
2020	14	12,0	3,0	100,0	8,0
2020	15	8,0	3,0	99,46	8,0
2020	16	10,0	3,0	100,0	8,0
2020	17	16,0	3,0	100,0	8,0
2020	18	5,0	3,0	100,0	8,0
2020	19	10,0	3,0	100,0	8,0
2020	20	5,0	3,0	92,5	8,0
2020	21	38,0	4,0	100,0	8,0
2020	22	15,0	4,0	100,0	8,0
2020	23	16,0	3,0	100,0	8,0
2020	24	10,0	3,0	100,0	8,0
2020	25	19,0	3,0	99,0	8,0
2020	26	22,0	5,0	100,0	8,0
2020	27	50,0	4,0	100,0	8,0

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	No aplica.
iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género.	No aplica.
iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género.	Particularmente en esta medida se desarrollaron las siguientes actividades: 1. Difusión al interior del ISL del procedimiento en caso de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual del Instituto. 2. Implementación y seguimiento del procedimiento sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual, mediante planilla control. 3. Implementación de un plan de prevención acerca del procedimiento. 4. Evaluación de resultados. 13 funcionarios y 51 funcionarias del ISL se capacitaron en el curso de: "Inducción a las políticas pro equidad de género" brindado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, cuyo contenidos se sustentan en evidencia estadística de brechas (hombre/mujer), la Agenda Mujer del Gobierno, algo de historia del surgimiento del SERNAM y luego del Ministerio, para finalizar con algunos ejemplos sectoriales (Ministerios) y buenas prácticas de género desarrolladas por estos.
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	No aplica.
vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Las Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género, fue un proceso que llevo a cabo fundamentalmente el Dpto. de Comunicaciones institucionales y que significó una coordinación permanente con los departamentos operativos para llevar a cabo la estrategia de trabajo que permitio avanzar en tres ejes: 1. Acciones de comunicación interna para el Instituto de Seguridad Laboral. 2. Acciones de comunicación externa con foco en la cartera de adheridos/as y ciudadanía en general. 3. Acciones específicas en el equipo operativo (Área de Comunicaciones Corporativas)
viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos.	Esta medida implicó la actualización, implementación y seguimiento de la guía de inclusión del enfoque de género en el material formativo e informativo desarrollado por el Instituto de Seguridad Laboral.
ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.	No aplica

Medidas	Resultados 2020
x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo.	1. Se generaron y difundieron 2 informes estadísticos con datos desagregados por sexo. 2. Se realizó un estudio de satisfacción de usuarios/as con datos referidos a personas desagregados por sexo.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022

No aplica

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

No aplica

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

No aplica