

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Subsecretaría del Trabajo





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Subsecretaría del Trabajo

I.- Presentación de la Subsecretaría del Trabajo

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Subsecretaría del Trabajo

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Subsecretaría del Trabajo

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo	Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social

MISIÓN
La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión generar políticas públicas, orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, a través de la promoción de igualdad de género, mejoramiento de los salarios e inclusión laboral, para los y las trabajadoras, favoreciendo la armonización del trabajo con el descanso y la vida personal y familiar, y promoviendo la justicia en las transiciones tecnológicas y socioecológicas que enfrenta nuestra sociedad

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)				
Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo correspondió a un 0,3% del total del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría del Trabajo

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la ocupación formal, mediante diseño y ejecución de políticas públicas y programas para la inserción laboral, que garanticen espacios de trabajo seguros, libres de acoso, discriminación y violencia de género	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El programa Inversión en la Comunidad benefició a 17.470 personas (86% mujeres) en las regiones de Valparaíso, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos; la región del Biobío concentra un 69% del total de beneficiarios/as. La ejecución del programa ascendió a M\$119.071.373, que considera el Plan de egreso de este Programa y Mejoramiento Urbano de SUBDERE de las regiones de Biobío y Ñuble.	
ACCIÓN 2	
El programa Apoyo al empleo se ejecutó con un presupuesto de M\$1.832.000 y 1.127 personas con un 91,2% de mujeres. El programa de Mejora al Empleo para Artesanos/as se ejecutó con 77 artesanos/as, de los cuales un 95% fueron mujeres y un presupuesto de M\$241.451. El programa Servicios Sociales se ejecutó con un presupuesto de M\$755.942, con 872 beneficiarios de los cuales 72,2% fueron mujeres.	
ACCIÓN 3	
ChileValora realizó 20.860 evaluaciones y 18.164 certificaciones a trabajadores/as, 50% a población prioritaria y 38% a mujeres. La Ley N° 21.666 modernizó la institución, habilitando financiamiento directo, homologación internacional y franquicias tributarias, oficinas en Antofagasta, Valparaíso y Araucanía, tiempos de certificación en un 31% menos y aumentó la cobertura en regiones extremas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La ejecución de estos programas permite la capacitación e inserción laboral de las personas beneficiarias, o la entrega de remuneración por el desarrollo de labores que van en beneficio de la propia comuna.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar el diálogo social, la sindicalización y la negociación colectiva multinivel, a través de la generación de espacios de diálogo tripartitos, fortaleciendo la institucionalidad, la creación de políticas públicas y la difusión de derechos para avanzar hacia relaciones laborales justas y con equidad de género

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Las Escuelas de Formación Sindical ejecutaron 15 proyectos en 8 regiones, con un total de 1.061 personas egresadas, de las cuales el 57% fueron mujeres. Respecto a las Escuelas de Formación para la Micro y Pequeña Empresa se ejecutaron 14 proyectos en 4 regiones, con un total 491 personas egresadas, de las cuales el 78% fueron mujeres. La ejecución del Fondo ascendió a M\$ 876.980, con un 98,92%.



ACCIÓN 2

Las Mesas de Diálogo Social ejecutaron 13 proyectos de Mesas de Diálogo Social en 8 regiones, con un total de 102 actores (45 sindicales, 36 empleadores y 21 gobierno). El Programa de Recuperación de la Historia Sindical trabajó en torno a la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada y a la Confederación de Trabajadores del Cobre. El presupuesto ejecutado ascendió a M\$331.115.

ACCIÓN 3

La Subsecretaría del Trabajo presentó en el Consejo Superior Laboral los resultados de la primera evaluación técnica de la Ley N°21.431, que regula los contratos de trabajadoras/es de empresas de plataformas digitales de servicios y lideró las sesiones de la Mesa Tripartita de Plataformas Digitales, con representantes de empleadoras/es y trabajadoras/es del rubro para avanzar en su implementación.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Con el objeto de facilitar el Diálogo tripartito entre trabajadores/as, empleadores/as y Gobierno e incentivando la integración inclusiva y democrática en las relaciones laborales, se implementaron programas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores/as. Además del programa de diálogo social para la promoción de la participación democrática y el consenso de los actores del mundo laboral.

Promover la eliminación de todo tipo de sesgo de género y discriminación en el mercado laboral, a través de la ejecución y evaluación de políticas públicas y programas de la Subsecretaría del Trabajo

NUBE DE PALABRAS

A word cloud visualization of the 2016 survey results. The words are arranged in a circular pattern, with the most frequent words being the largest. The words include: capacitación, seguimiento, marca, respeto, promoción, conciliación, actualización, impulsando, participación, ley, plan, trabajo, perfil, guía, certificación, mesa, articulación, puesto, desarrollo, género, estratégico, laboral, creación, nuevos, via, oscl, chilevalora, familiar, responsabilidades, competencias, fusion, and corresponsabilidad.

El Trabajo de Cuidados, destacan: la Red Formación y Certificación Trabajo de Cuidados, CINTERFOR/OIT; participación en articulación interregional en el área de la capacitación y certificación en el sector; el Plan de Apoyo y Cuidados 2024-2026 - Chile Cuida con la propuesta de medidas laborales 2024; la actualización y creación de nuevos perfiles laborales del sector (ChileValora).

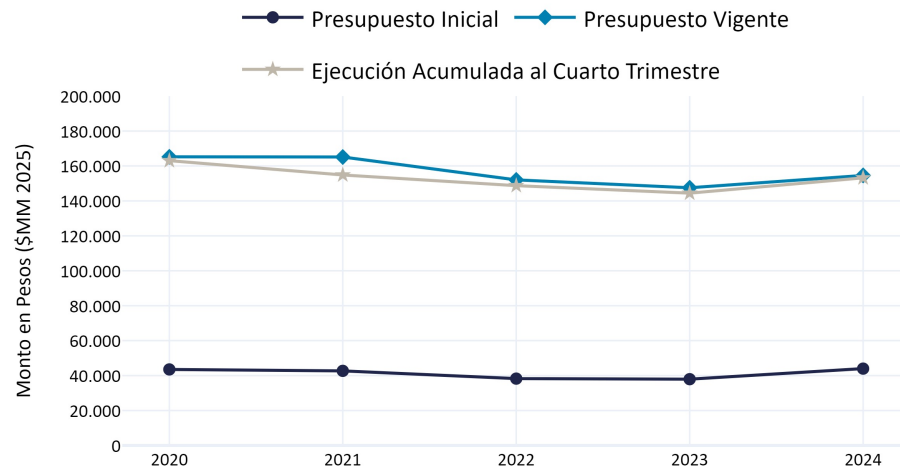
ChileValora tuvo un rol en el fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), impulsando la revisión, actualización y creación de 115 perfiles (con enfoque de género) en colaboración con representantes tripartitos. Este esfuerzo permitió la activación de 20 OSCL en sectores estratégicos consolidando el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Con respecto al objetivo estratégico de disminuir las brechas de género impulsando la reincorporación laboral femenina, la igualdad salarial, la participación paritaria y espacios libres de violencia se trabajó en la promoción de la Conciliación con corresponsabilidad, realizando una serie de hitos como mesas, capacitaciones, implementación de una guía entre otros y en trabajo de cuidados mediante la articulación con instituciones para capacitación y certificación, el desarrollo de un plan y actualización - creación de nuevos perfiles, que permitirán amentar el traspaso de conocimientos al sector.

Funcionamiento de la Subsecretaría del Trabajo

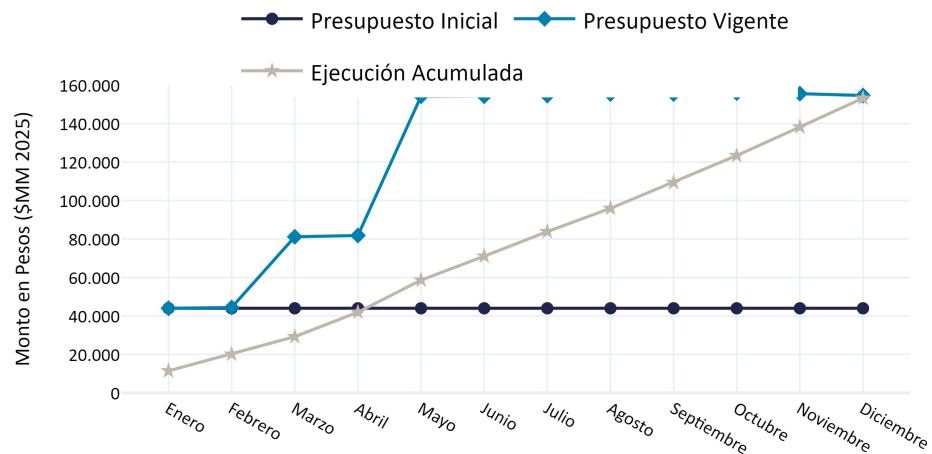
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



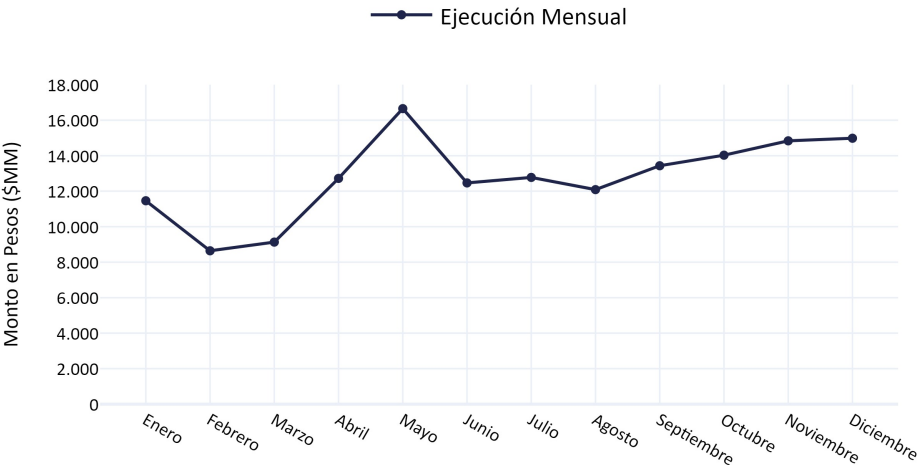
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

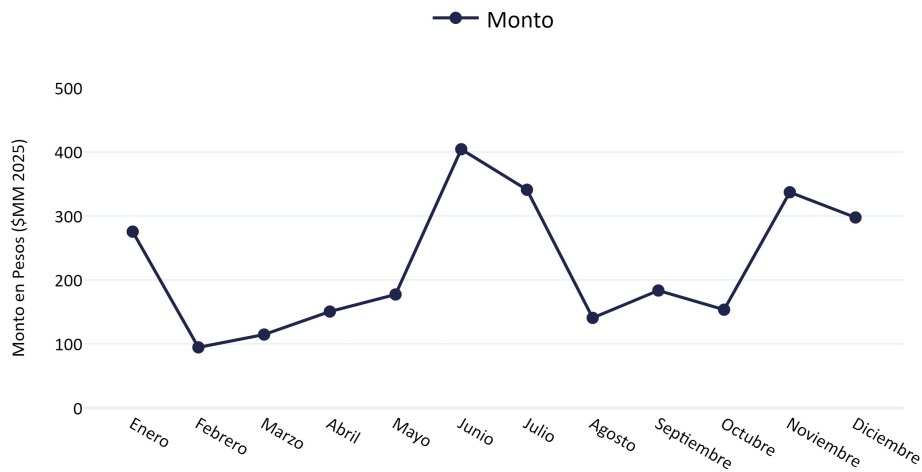
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



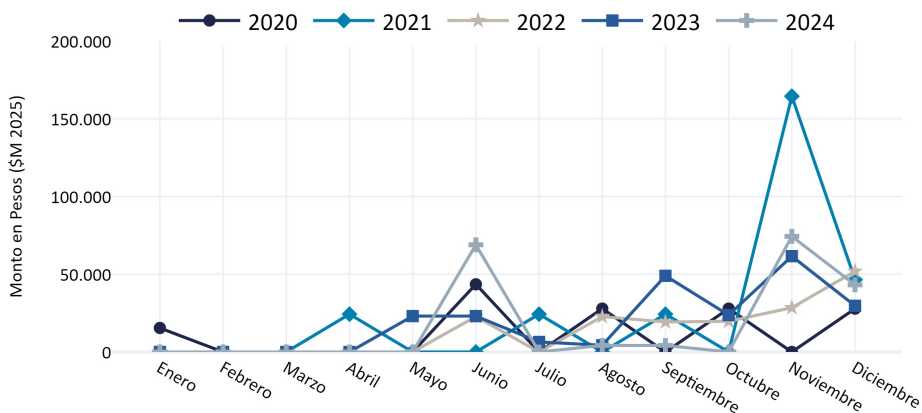
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Subsecretaría del Trabajo, ejecutó el 11,1% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

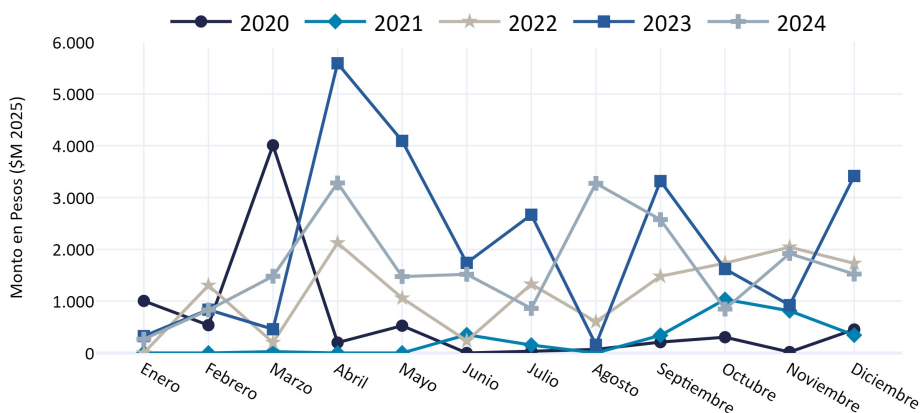
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



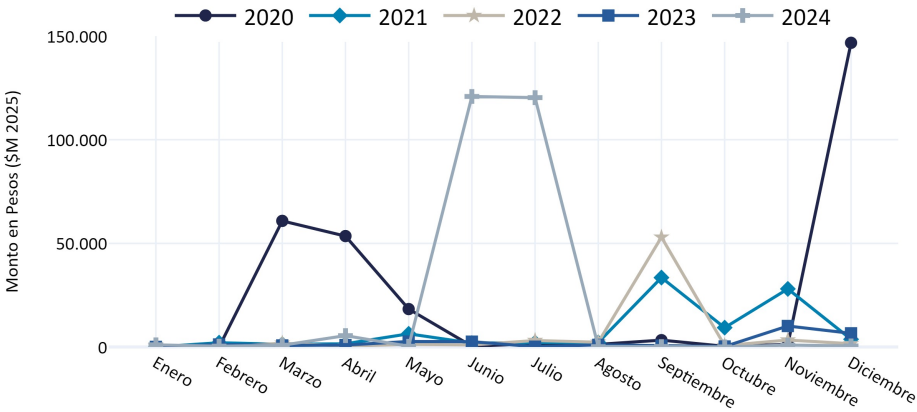
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

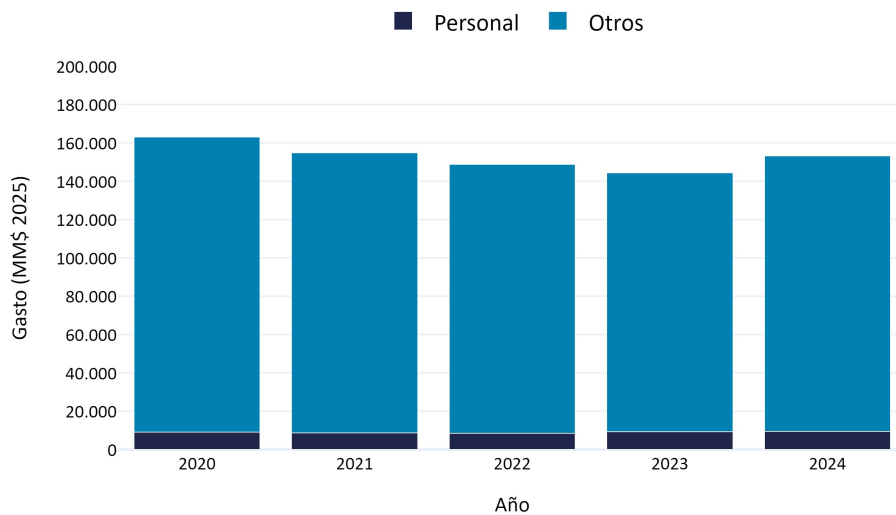


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría del Trabajo

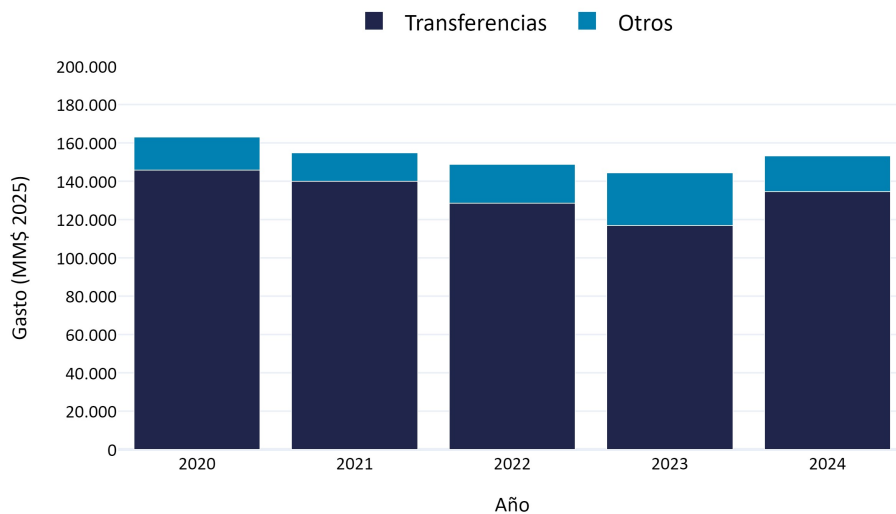


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Subsecretaría del Trabajo



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

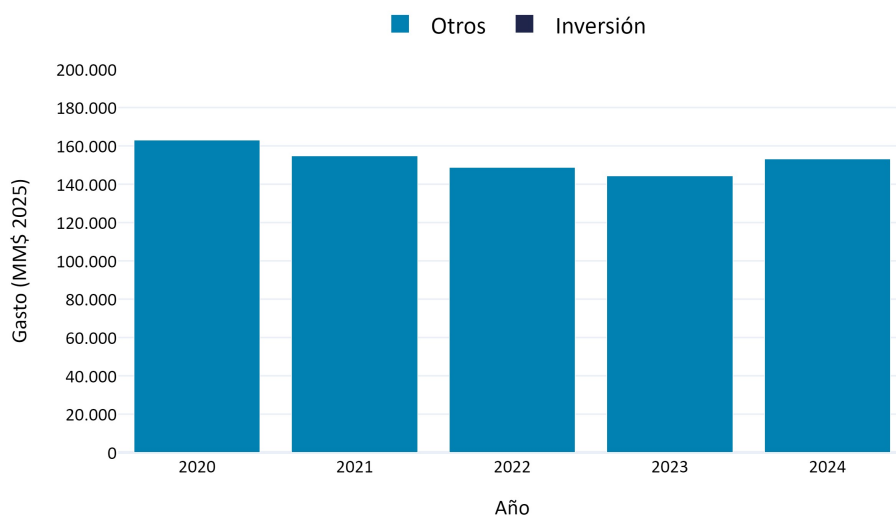
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría del Trabajo



¿Qué son las iniciativas de inversión?

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

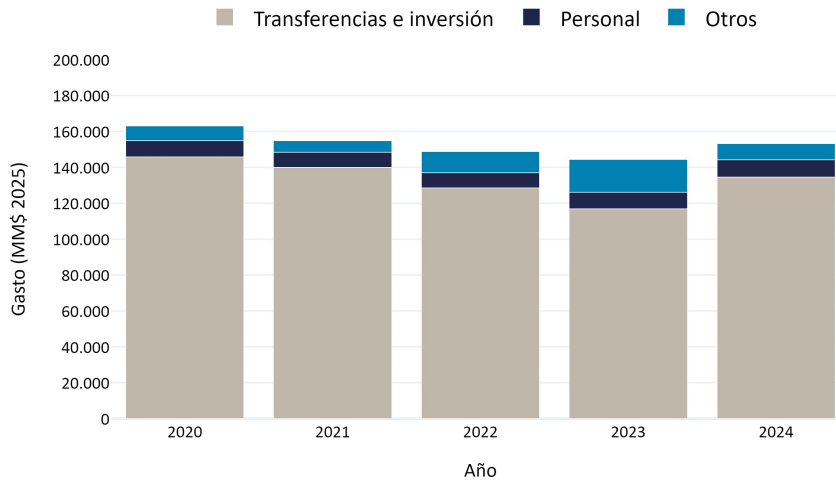
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

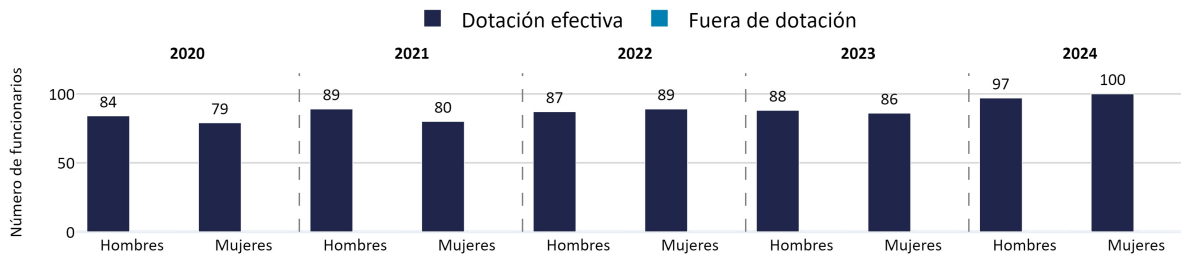
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría del Trabajo



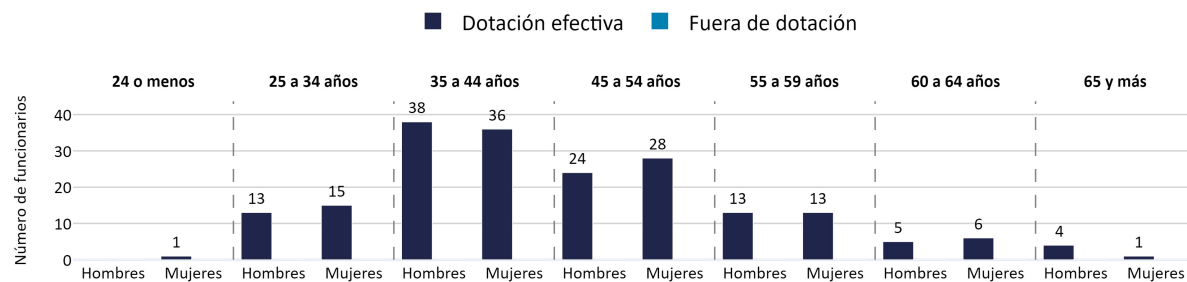
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



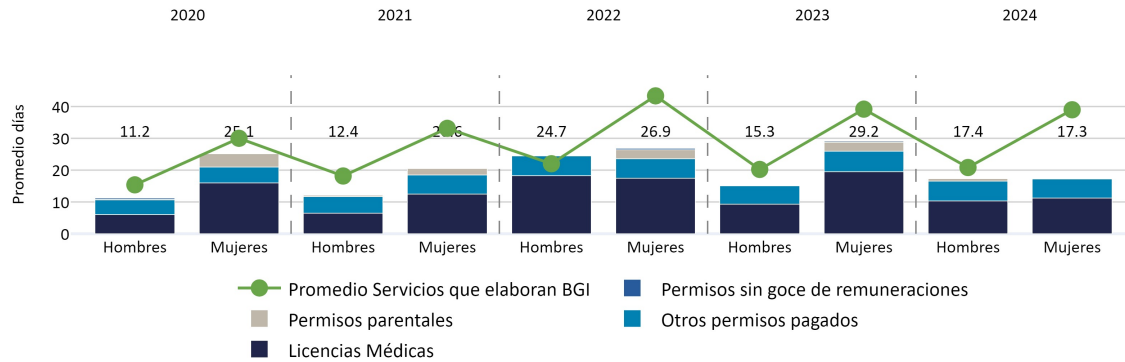
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



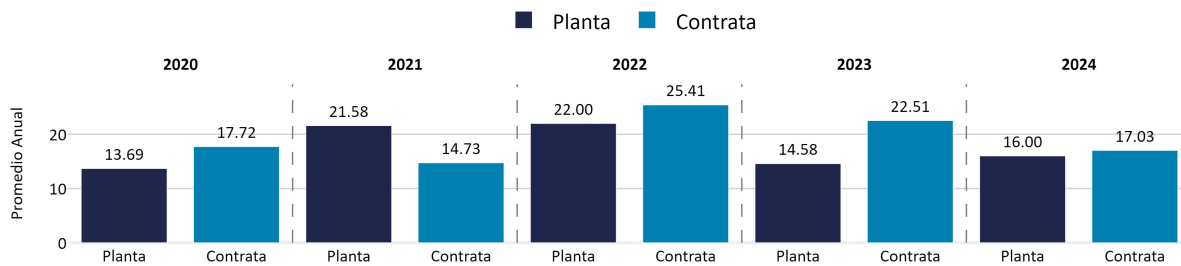
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

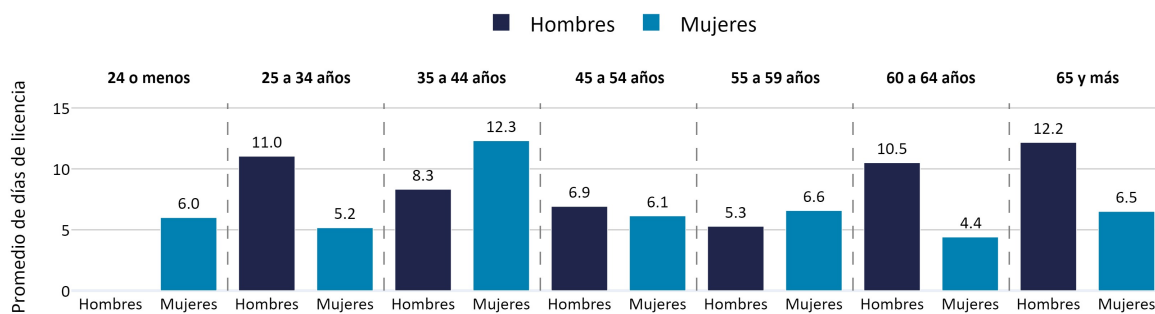
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 48.110 y M\$ 45.946 respectivamente.

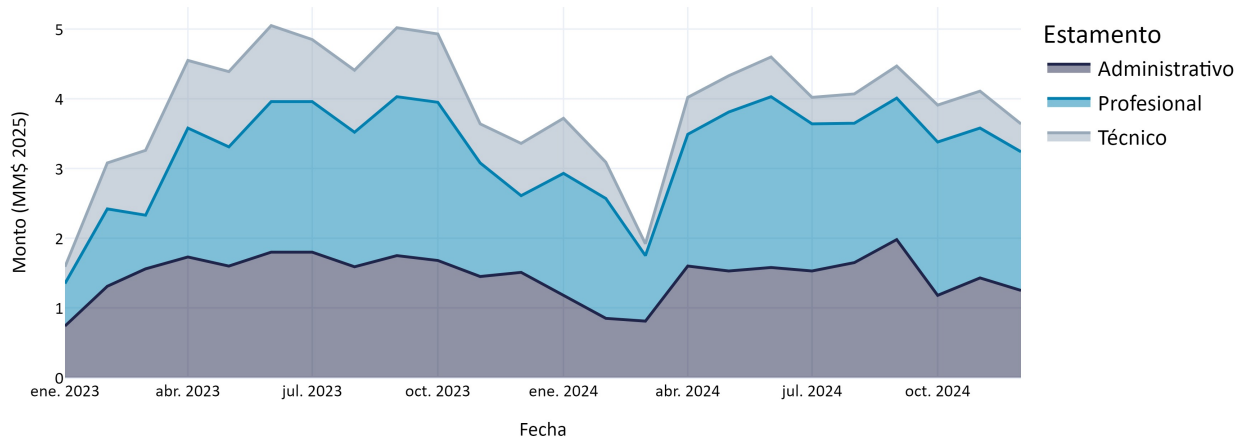
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	12,9%	9,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	6,1%	6,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	2,2%	2,6%

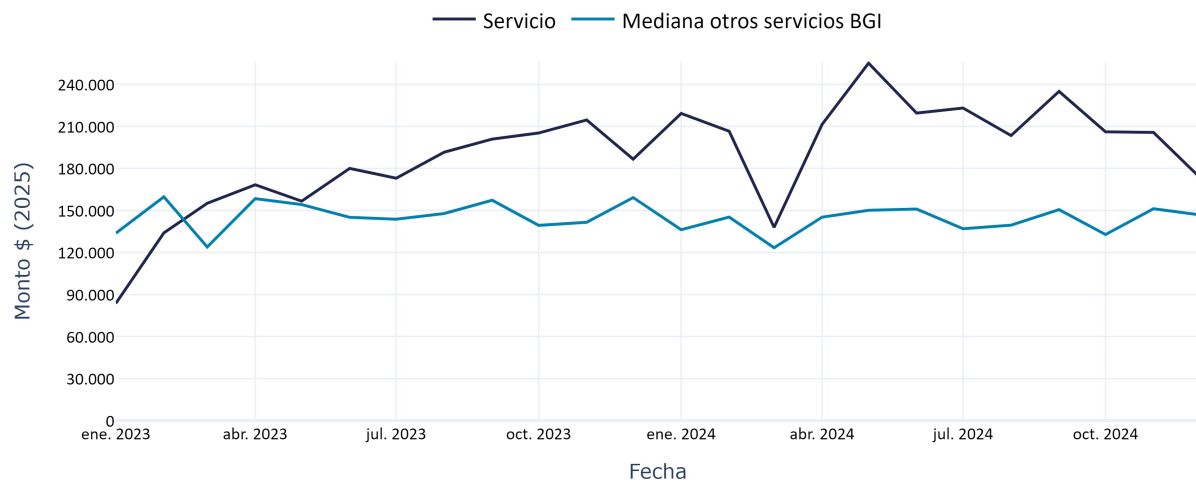
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	23 horas	28 horas
Promedio pagado por trabajador	\$171.209	\$208.846
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	38%	49%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,8%	12,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



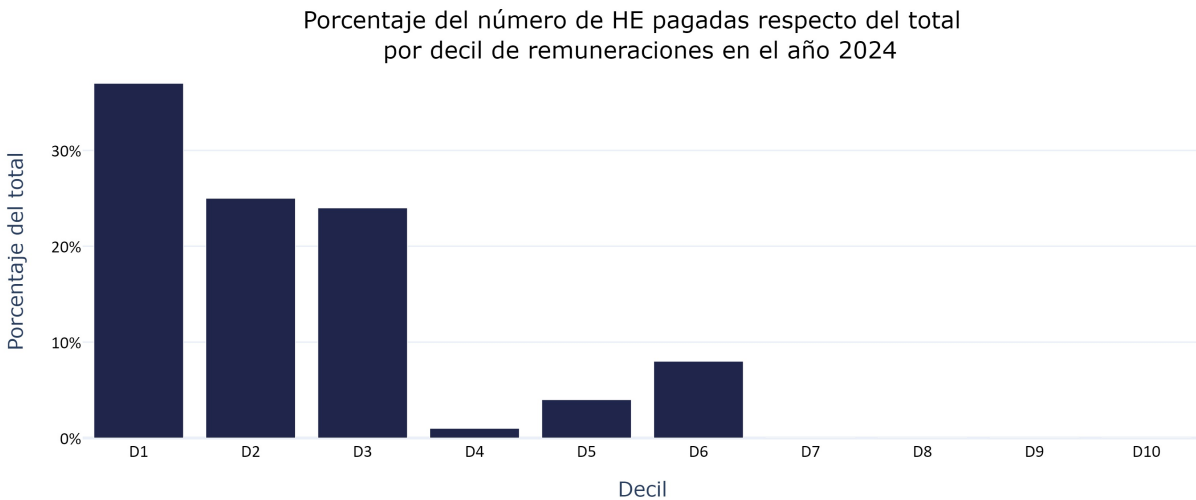
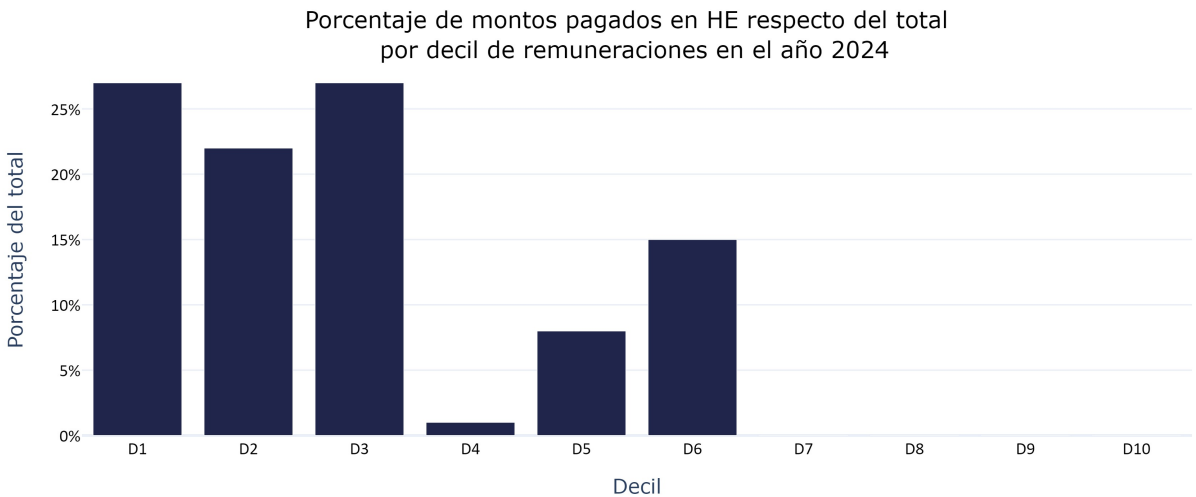
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 37% de las HE pagadas y recibe el 27% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría del Trabajo

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	9	9%	20	20.62%	29
Auxiliares	0	0%	1	1.03%	1
Directivos	11	11%	8	8.25%	19
Profesionales	67	67%	63	64.95%	130
Técnicos	13	13%	5	5.15%	18
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	100	100%	97	100%	197

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	11	26.19%	10	30.3%	21
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	30	71.43%	21	63.64%	51
Técnicos	1	2.38%	2	6.06%	3
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	42	100%	33	100%	75

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	40	15	30
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	5%	0%	3.33%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	1	0	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	0	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	50%	NaN%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	53	23	15
(b) Total dotación efectiva año t	176	174	197
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	30.11%	13.22%	7.61%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	3	2
Otros retiros voluntarios año t	38	17	13
Funcionarios retirados por otras causales año t	11	3	0
Total de ceses o retiros	53	23	15

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	60	21	38
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	53	23	15
Porcentaje de recuperación (a/b)	113.21%	91.3%	253.33%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	3	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	28	24	27
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	10.71%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	146	148	183
(b) Total Dotación Efectiva año t	176	174	197
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	82.95%	85.06%	92.89%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	5715	7262	5785
(b) Total de participantes capacitados año t	536	752	586
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	10.66%	9.66%	9.87%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	88	98	49
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.14%	1.02%	2.04%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	176	174	197
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	120	160	162
Lista 2	2	4	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	122	164	165
(b) Total Dotación Efectiva año t	176	174	197
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	69.32%	94.25%	83.76%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		No	No

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	40	15	30
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	0%	30%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	9
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	25	39
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	23.08%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	25	39	23
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	25	39
Porcentaje (a/b)	277.78%	156%	58.97%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría del Trabajo

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
PDL de negociación colectiva multinivel(CP24: A fines del año 2024)	No reportado satisfactoriamente
Actualizar Ley de inclusión laboral para aumentar cuota de personas con discapacidad	Terminado
Alza escalonada del Salario Mínimo. Para esto iniciaremos con un primer escalon de 400 Mil el primer año.	Terminado
Asegurar una política de cuidados asociada al acceso a jardines infantiles.	Terminado
Avanzar en licencias de cuidados para todas las personas trabajadoras	Terminado
Avanzar hacia el reconocimiento y la regulación del trabajo sexual, priorizando la protección y bienestar del trabajo en el sector, con protección de derechos y rechazo al proxenetismo.	No iniciado
Crear normativa para el trabajo en plataformas virtuales o digitales de servicios que reconozca subordinación y dependencia	Terminado
Crear un Sistema Integrado de Formación y Capacitación Laboral que aborde las necesidades de la población con discapacidad.	En implementación
Desarrollar protocolos y circulares que garanticen las políticas de no discriminación, que garanticen el derecho al empleo, trayectorias laborales de calidad y frenar el acoso laboral de personas LGBTIAQ+	Terminado
Disminuir las brechas digitales en mujeres	Terminado
Estudiar modificaciones a programas de capacitación o formación para la vida y el trabajo, con foco en CFT estatales	En implementación
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado
Impulsar el Cupo Laboral Trans, garantizando su empleabilidad en al menos un 1% en sector público.	No reportado satisfactoriamente
Impulsaremos una Ley de Deporte Laboral, que concilie el trabajo con la actividad física, la recreación, el deporte y el movimiento.	No reportado satisfactoriamente
Mejorar las competencias de la Dirección del Trabajo en el monitoreo del cumplimiento de la ley de inclusión de personas con discapacidad	Terminado
Modificar la ley de igualdad de remuneraciones y promover la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.	En tramitación
Normar las gratificaciones legales, de manera que se repartan efectivamente utilidades entre trabajadores y trabajadoras de la empresa.	No reportado satisfactoriamente
Promover la creación permisos libre disposición para trámites de cuidados	Terminado
Promover la participación de la población LGBTIAQ+ en las instancias de representación sindical, incluyendo negociaciones colectivas, independientemente del régimen laboral.	No iniciado
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	Terminado
Ratificar Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio	No reportado satisfactoriamente
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Recuperación de niveles de empleo y avanzar en la disminución de brechas	En diseño
Rediseño de los subsidios laborales con un fuerte enfoque en el trabajo femenino y de los programas de cuidados	No reportado satisfactoriamente
Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	Terminado
Revisar el Código del Trabajo por tutela de derechos fundamentales y catálogo de categorías sospechosas que no considera la discriminación de género por maternidad o embarazo.	Terminado
Revisar la regulación de la subcontratación	No reportado satisfactoriamente
Revisar normas de término de relación laboral en sector privado indemnizaciones por años de servicio o muerte de trabajador o trabajadora.	No reportado satisfactoriamente
Rol vinculante y preponderante del Consejo Superior Laboral para fortalecer el diálogo social. E Impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadores, empleadores, gobierno y sociedad civil.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría del Trabajo

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
9.00	23.00	5.00	97.00	317820.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría del Trabajo

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Realizar un curso de capacitación de nivel avanzado en Transversalización de Género, con una duración de 16 horas, al menos para 15 personas (calidad jurídica de Planta, Contrata, Honorarios y Comisiones de Servicio de la Subsecretaría). Esta actividad estará incorporada en el Plan Anual de Capacitación 2024 de la Subsecretaría. Los contenidos del curso serán aprobados por la red de Expertas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género previo a realización de la capacitación.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Realizar difusión (tanto interna como externa) de estudios y producción de información, como también de las políticas en materia de género y trabajo que está implementando la Subsecretaría del Trabajo.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Establecer un incentivo de género en las bases de licitación del Programa Diálogo Social, mediante puntaje adicional a aquellos oferentes que incorporen temas vinculados a género y trabajo a las mesas de diálogo.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	a) Elaboración de 2 informes de estadísticas de género y trabajo, que reporten información actualizada sobre la situación de las mujeres en el mercado del trabajo en Chile. b) Dar continuidad a la incorporación en los 4 sistemas de información de la Subsecretaría del Trabajo, datos de personas desagregadas por sexo, y estadísticas que dispongan dicha información y desarrollen análisis y difusión de género, cuando corresponda. Dichos sistemas son: Sistema ProEmpleo, Sistema Diálogo Social, Sistema de Información de Mercado Laboral (SIMEL) y Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	La Subsecretaría del Trabajo realizó durante el año 2024, dos sesiones de la Mesa de Género SUBTRAB y Servicio dependientes, con el objeto de revisar el cumplimiento de las planificaciones 2024 de las áreas de género de los Servicios asociados de SUBTRAB, así como presentar las directrices y priorización para la agenda género y trabajo 2025.
Acciones de Comunicaciones, capacitación y difusión interna y externa con perspectiva de género.	50 capacitaciones, con la participación de 2.481 personas, incluyendo trabajadores, empleadores y representantes sindicales, sobre la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Ley 40 horas y Ley Karin. Lanzamiento de la Guía visual de la Ley de Conciliación y difusión dicha ley en la web de la Subsecretaría. Difusión de 4 boletines sobre género y trabajo a funcionarios/as.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría del Trabajo

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

