

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Dirección 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 Dirección del Trabajo

I.- Presentación de la Dirección del Trabajo

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

III. Funcionamiento de la Dirección 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 Dirección del Trabajo

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Sergio Santibáñez Catalán, director (s) del Trabajo Laura Vásquez Rodríguez, subdirectora (s) 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
Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

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)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

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 Dirección del Trabajo correspondió a un 0,7% 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 Dirección 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
Aumentar la cobertura de los procesos de fiscalización, a través de la realización de programas de fiscalización focalizados a nivel nacional, regional, fiscalización reactiva y fiscalización electrónica centralizada incorporando la perspectiva de género, mejorando el apoyo técnico a la línea de inspección e incorporando mejoras en las herramientas y sistemas tecnológicos de apoyo.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En abril de 2024, la Dirección del Trabajo puso en marcha una nueva Política Nacional Inspectiva concebida como un instrumento estratégico para transformar el modelo de fiscalización hacia un enfoque más moderno, tecnológico, predictivo, eficaz y transparente. Esta política fue desarrollada de manera participativa, con la asesoría técnica de la OIT.	

ACCIÓN 2
Como parte central del proceso de modernización institucional y en directa vinculación con la Política Nacional Inspectiva, la Dirección del Trabajo ha avanzado en la implementación de un nuevo Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), una herramienta tecnológica diseñada para transformar de forma profunda y estructural los procesos de fiscalización laboral.

ACCIÓN 3
En 2024, además de mantener los énfasis en construcción, trabajo agrícola de temporada, comercio en feriados y transporte interurbano, se incorporó la fiscalización al sector portuario mediante la implementación del Formulario Único de Fiscalización (FUF), herramienta destinada a estandarizar y fortalecer los controles en esta actividad económica de alta relevancia estratégica.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
La Política Nacional Inspectiva tiene como eje el fortalecimiento de la función fiscalizadora, bajo los principios de trabajo decente, diálogo social y cumplimiento normativo. Su propósito es garantizar una relación más justa y equilibrada entre trabajadores/as, empleadores/as y organizaciones sindicales, mediante acciones de fiscalización oportunas, articuladas territorialmente y sustentadas en datos. El SGI busca optimizar la labor inspectiva mediante la digitalización, automatización y estandarización de los procedimientos, reduciendo la dependencia del papel y simplificando las tareas administrativas. En lo que respecta a los programas de fiscalización, el Servicio ha demostrado su capacidad para adaptarse y dar una respuesta efectiva a realidades laborales diversas y dinámicas, priorizando la fiscalización en aquellos sectores económicos con mayor exposición a riesgos, con elevados índices de informalidad o que han sido objeto de transformaciones normativas recientes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover las instancias de dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Fortalecimiento y Difusión de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU): En 2024 se evidencia un crecimiento histórico en participación y relevancia temática. En términos de cobertura, funcionaron 26 CTRU en todas las regiones del país, con una participación promedio de 12 consejeros por reunión, representando a sectores clave, tales como minería, agricultura y construcción.	
ACCIÓN 2	
Durante 2024, la Dirección del Trabajo gestionó 163.882 procesos de conciliación, beneficiando a 166.203 trabajadores/as. A través de estas instancias, se recuperó un total de MM \$110.602 en indemnizaciones y remuneraciones, lo que representa un aumento del 18,09% respecto al año anterior. Del monto total recuperado, las indemnizaciones constituyeron el 93,72%.	
ACCIÓN 3	
En materia de mediaciones laborales, durante 2024 se efectuaron 3.086 mediaciones terminadas, lo que representa 456 más que en 2023, con una variación positiva del 17,34% respecto al año anterior (2.630 mediaciones). Estas instancias involucraron a 204.768 trabajadores y trabajadoras.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Fortalecimiento y Difusión de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU): Los CTRU son un pilar para el diálogo social y la implementación efectiva de políticas laborales, demostrando en 2024 un crecimiento histórico en participación y relevancia temática.	
Respecto de la Conciliación, el crecimiento refleja tanto una mayor eficiencia en la gestión de conflictos como una ampliación en la cobertura del servicio, consolidando a la conciliación como un mecanismo efectivo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales.	
En materia de mediación, el incremento en la cantidad de mediaciones y en el número de personas beneficiadas refleja un fortalecimiento en la calidad y cobertura de los servicios de atención directa, al facilitar espacios de diálogo oportuno y resolución de conflictos laborales.	

Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.

NUBE DE PALABRAS

Se amplió la cobertura de los procesos de fiscalización, conciliación y mediación, además de las actividades de capacitación, fortaleciendo además el uso del canal digital mediante el aumento sostenido de sus transacciones.



Al 2024, la Dirección del Trabajo alcanza el 95% de digitalización: 62 de sus 65 trámites ya están disponibles en línea. Este hito consolida un avance sustantivo en la modernización del servicio, priorizando la simplicidad, seguridad y usabilidad para las personas usuarias, en línea con los estándares de la gestión pública moderna.

Se actualizó la Norma de Participación Ciudadana del Servicio, incorporando principios orientadores como la equidad, la inclusión, la perspectiva de género y la promoción del trabajo decente y de relaciones laborales justas y equitativas.

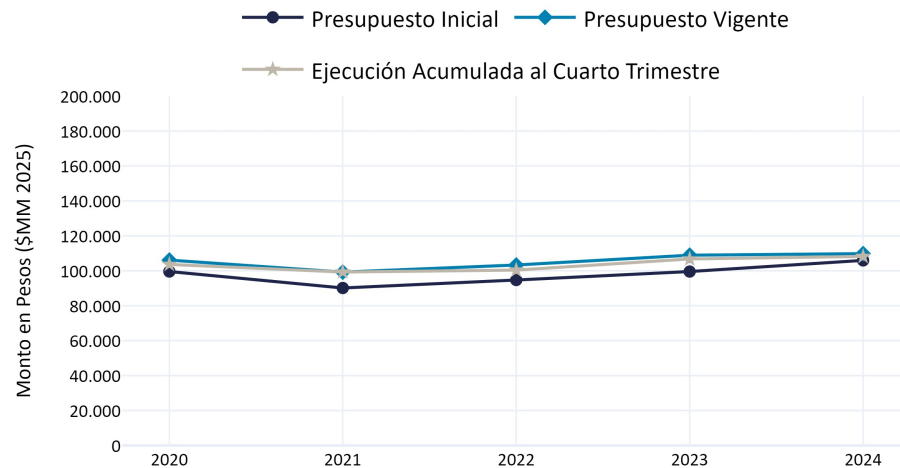
La Dirección del Trabajo ha fortalecido significativamente su rol fiscalizador y de atención ciudadana, respondiendo a una mayor demanda social y potenciando sus capacidades institucionales. Este esfuerzo se evidencia en tres ámbitos clave:

- Aumento de la cobertura y efectividad de los productos y servicios del Servicio, ampliando la protección de los derechos de los/as trabajadores/as.
- Modernización del Sistema de Atención Ciudadana mediante la implementación del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC) para centralizar y gestionar de manera eficiente todas las consultas y solicitudes, mejorando la cobertura y la calidad del servicio.
- Participación Ciudadana reforzada a través de la creación de una Unidad especializada y actualización normativa para promover una gestión más transparente, inclusiva y representativa, integrando activamente a la ciudadanía.

Funcionamiento de la Dirección del Trabajo

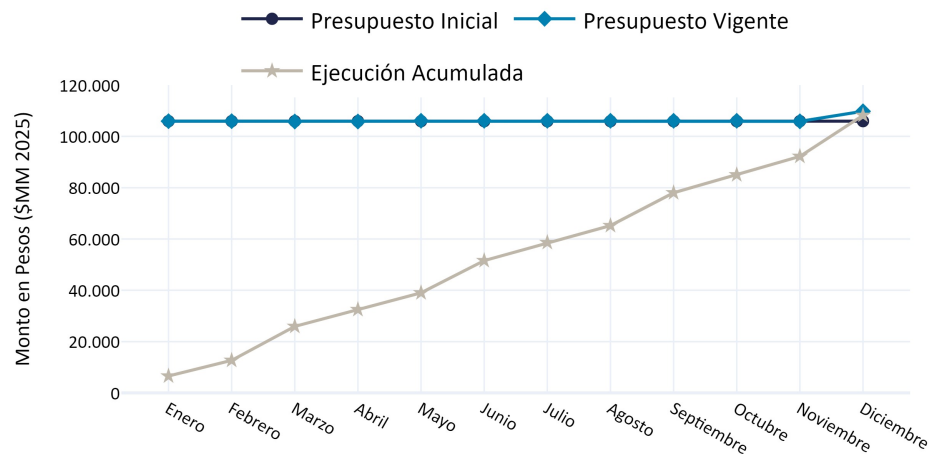
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



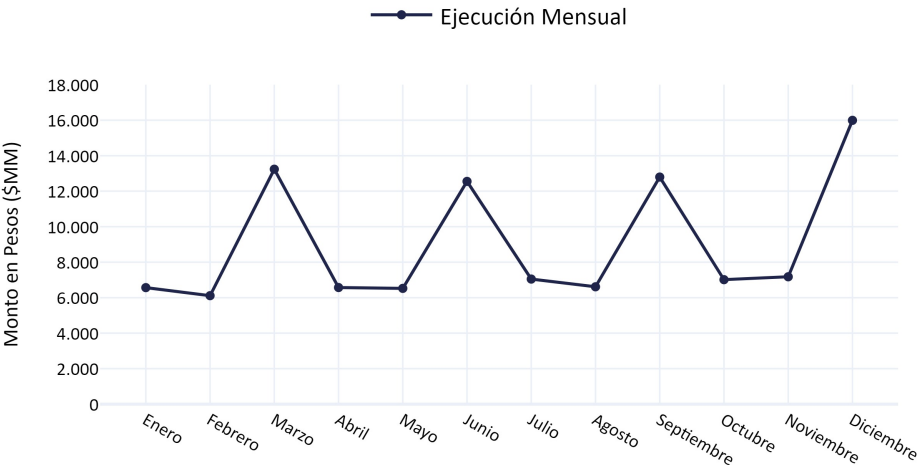
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

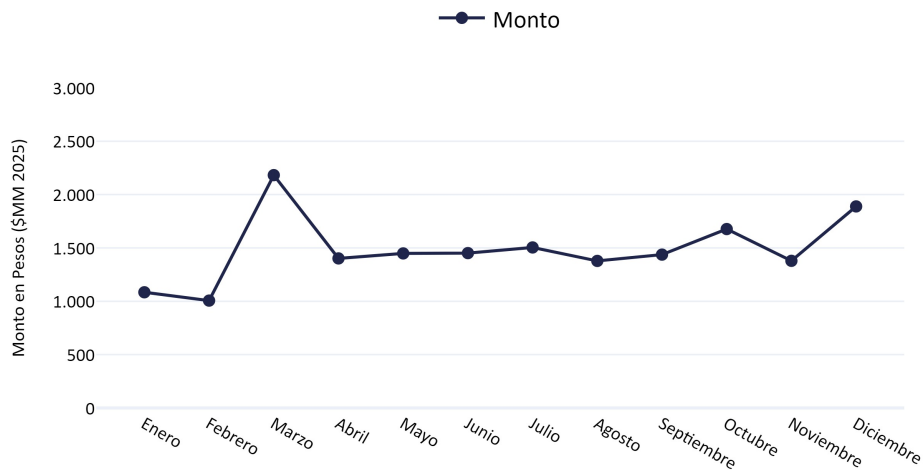
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



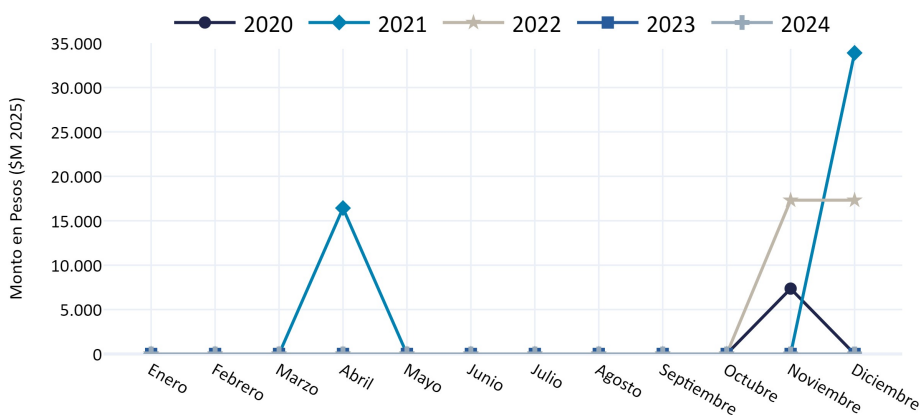
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Dirección del Trabajo, ejecutó el 10,6% 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

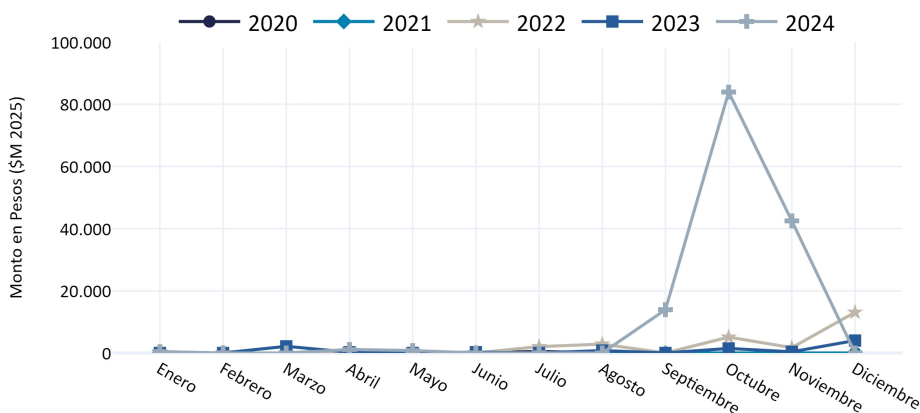
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



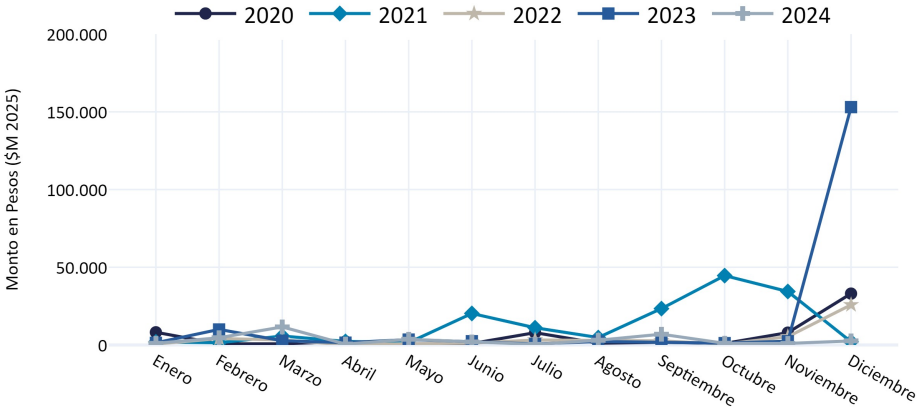
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

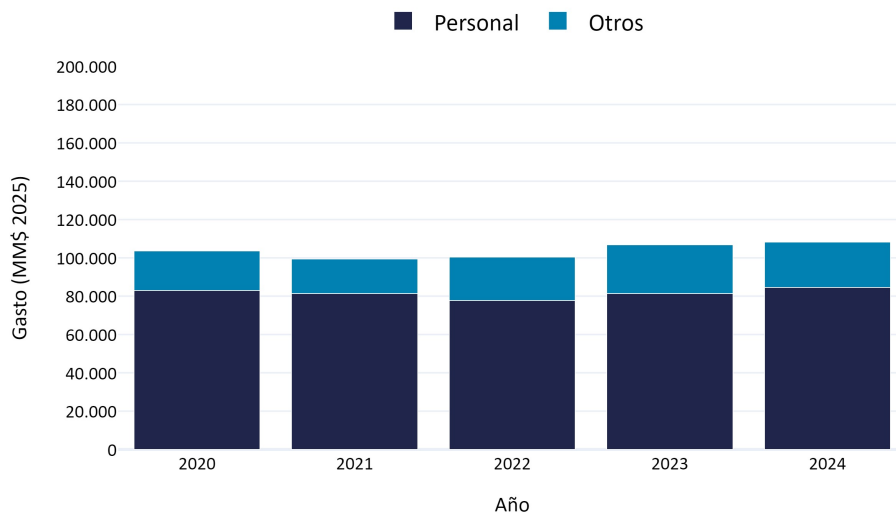


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

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

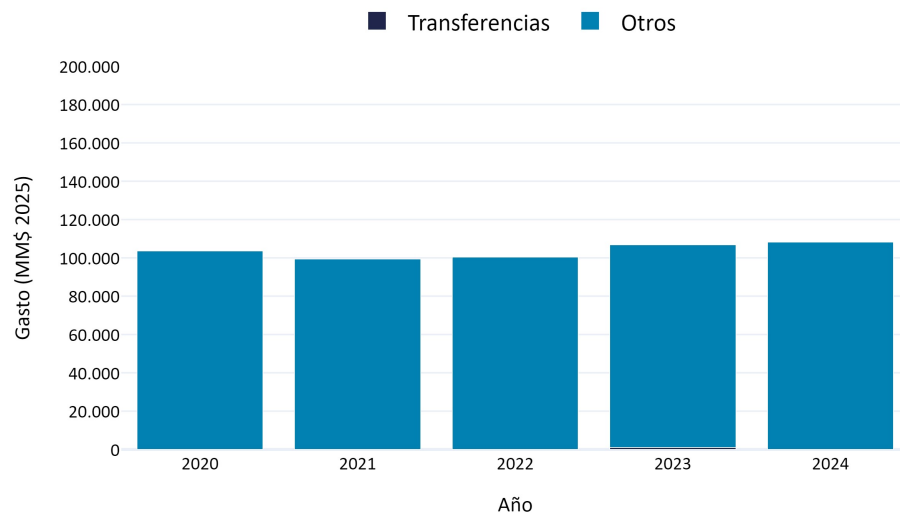


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 Dirección del Trabajo



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos 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.

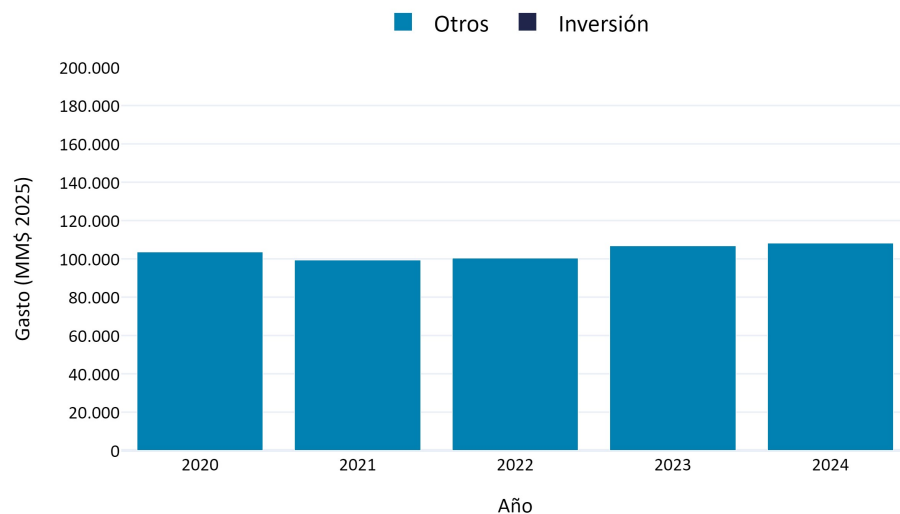
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Dirección 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.

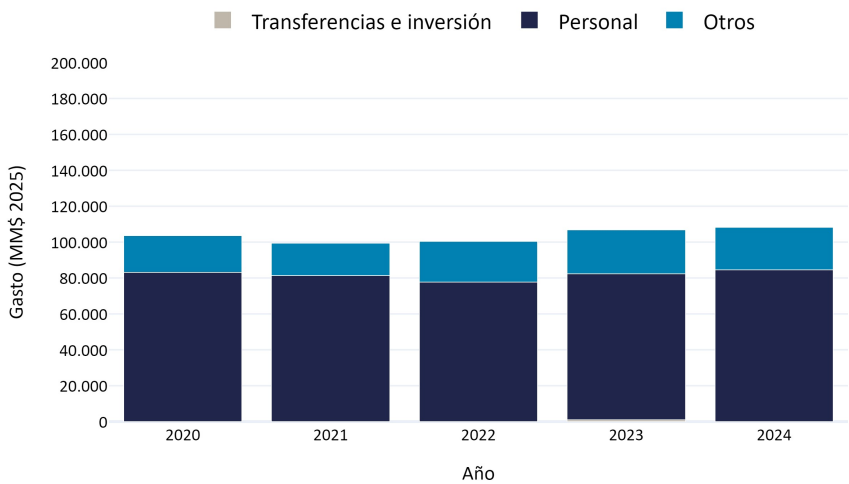
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

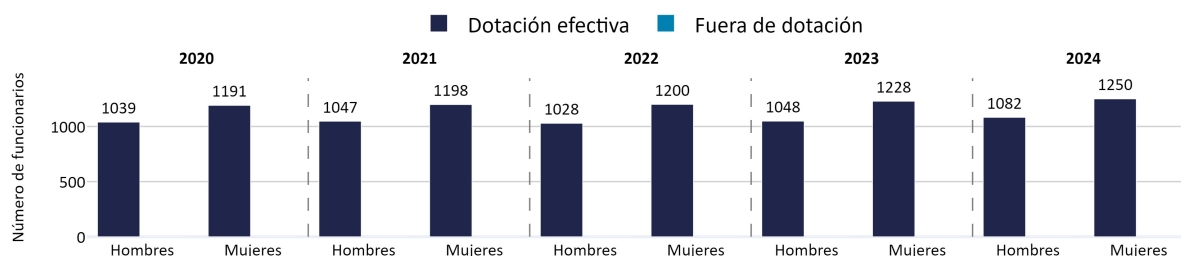
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección del Trabajo



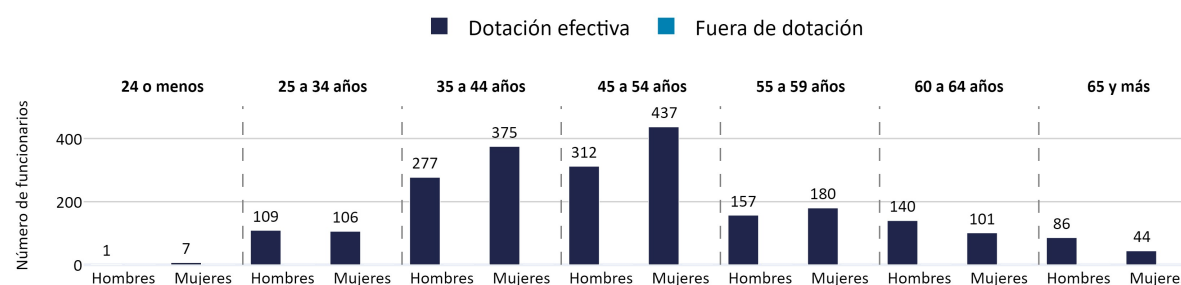
III 4.- Dotación

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



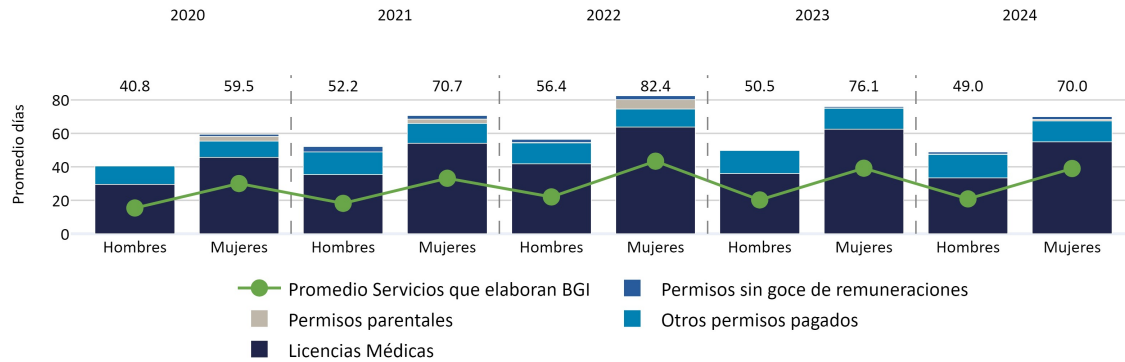
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



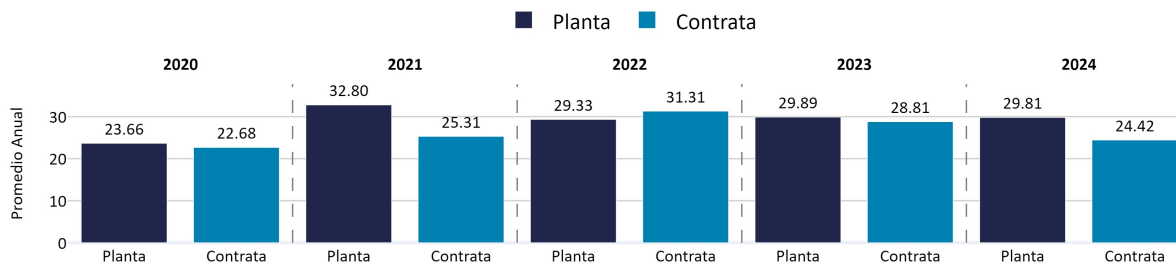
Evolución del ausentismo laboral

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.

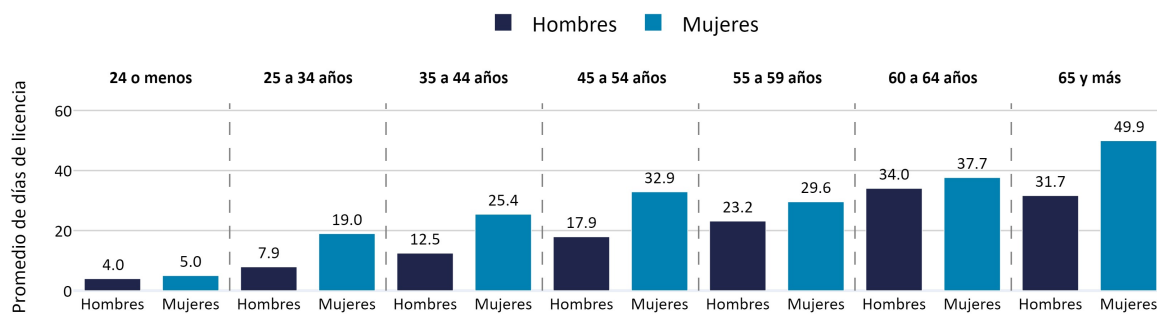
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 614.924 y M\$ 582.353 respectivamente.

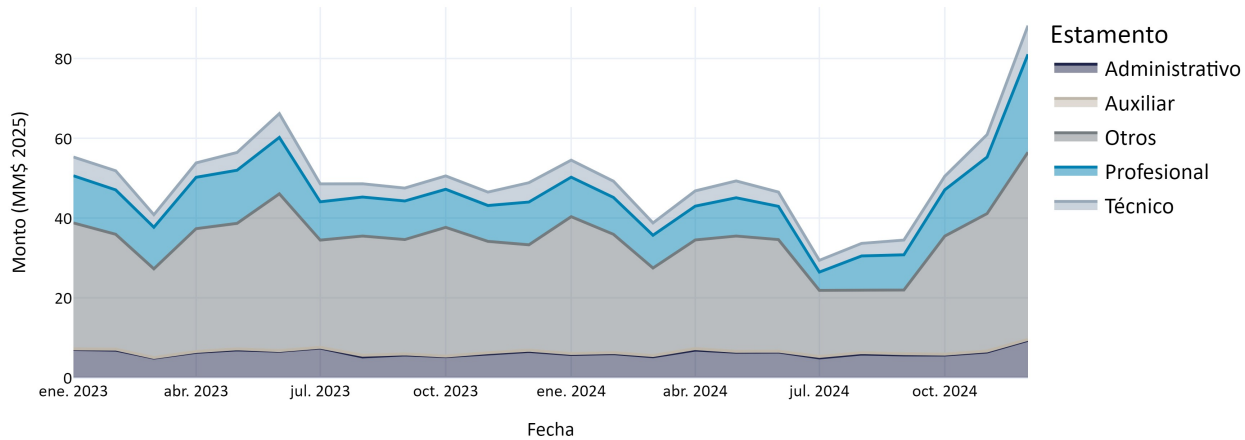
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	23,5%	24,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,5%	2,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,3%	0,2%

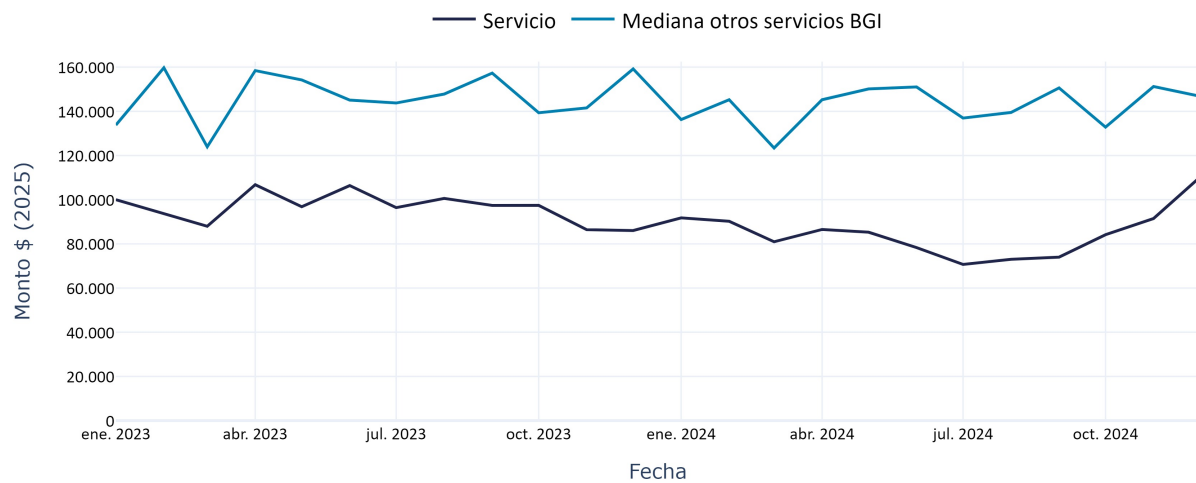
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	10 horas	9 horas
Promedio pagado por trabajador	\$96.428	\$86.390
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	15%	15%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	16%	18%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	3,9%	3,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



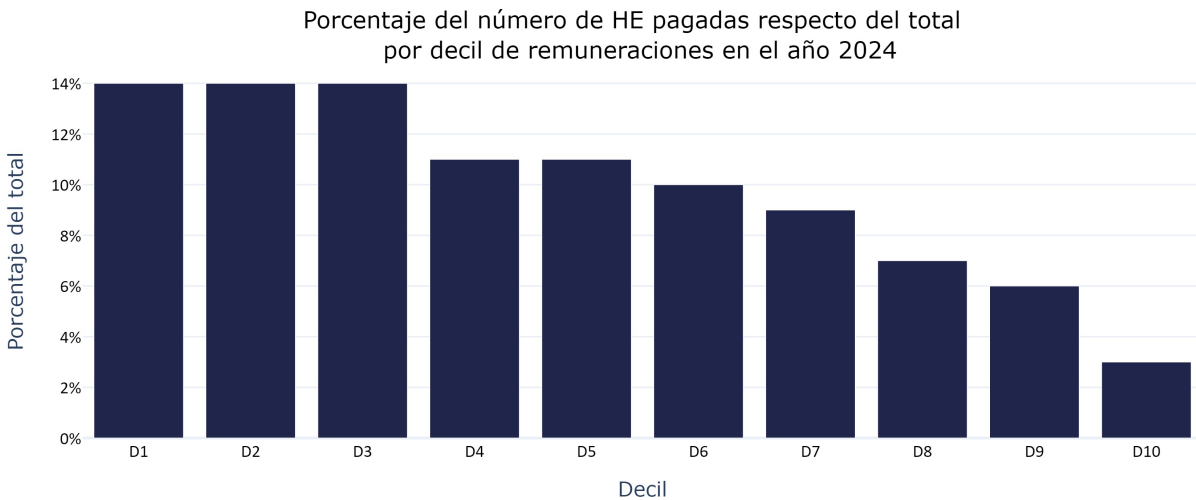
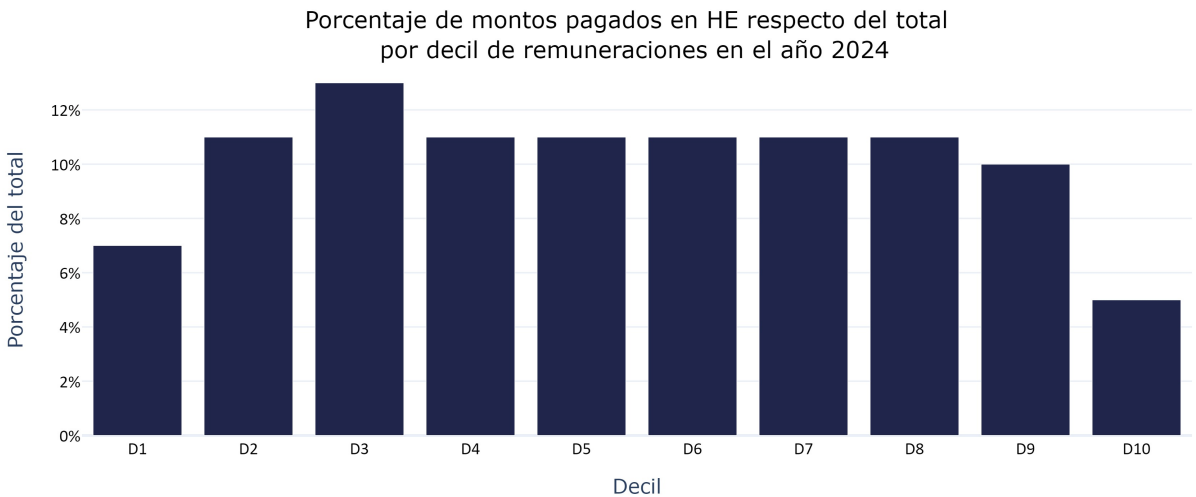
Comparación con otros servicios públicos



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 3% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 14% de las HE pagadas y recibe el 7% del pago.

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

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	175	14%	112	10.35%	287
Auxiliares	4	0.32%	11	1.02%	15
Directivos	6	0.48%	12	1.11%	18
Profesionales	284	22.72%	256	23.66%	540
Técnicos	124	9.92%	73	6.75%	197
Fiscalizadores	657	52.56%	618	57.12%	1275
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	1250	100%	1082	100%	2332

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	4	33.33%	2	8.7%	6
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	3	25%	11	47.83%	14
Técnicos	2	16.67%	6	26.09%	8
Fiscalizadores	3	25%	4	17.39%	7
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	12	100%	23	100%	35

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	46	104	101
(b) Total de ingresos a la contrata año t	102	140	133
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	45.1%	74.29%	75.94%

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	45	103	98
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	46	104	101
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	97.83%	99.04%	97.03%

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	120	100	95
(b) Total dotación efectiva año t	2228	2276	2332
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5.39%	4.39%	4.07%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	6	4	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	51	52	47
Otros retiros voluntarios año t	44	26	35
Funcionarios retirados por otras causales año t	19	18	11
Total de ceses o retiros	120	100	95

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	104	148	151
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	120	100	95
Porcentaje de recuperación (a/b)	86.67%	148%	158.95%

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	8	351	200
(b) Total Planta efectiva año t	412	472	1115
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	1.94%	74.36%	17.94%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2107	1274	1789
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2276	2332
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	94.57%	55.98%	76.72%

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)	23417	11300	82022
(b) Total de participantes capacitados año t	8253	2649	4197
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	2.84%	4.27%	19.54%

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	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	309	106	147
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.65%	0.94%	0.68%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	41	40	36
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2276	2332
Porcentaje de becados (a/b)	1.84%	1.76%	1.54%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	2195	2166	2215
Lista 2	2	2	4
Lista 3	0	1	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	2197	2169	2220
(b) Total Dotación Efectiva año t	2228	2276	2332
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	98.61%	95.3%	95.2%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

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	5	6	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	102	140	133
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	4.9%	4.29%	5.26%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	6	7
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	Infinity%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección del Trabajo

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	Terminado
Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	Terminado
Revisar interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo para cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical	No iniciado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección 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)
32.00	70.00	4.00	99.00	3147223.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección 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.	Capacitar en derechos de las mujeres trabajadoras al menos el 30% de los/as Asistentes laborales del Servicio, que son aquellas/os funcionarias/os que atienden personas usuarias en forma directa en las oficinas presenciales, el canal telefónico y canal virtual. Se abordó la relación entre género y trabajo, y sus implicancias en las diversas dimensiones del mundo actual.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Plan de Comunicación Institucional con perspectiva de género, dirigido a personas usuarias. Se difundió el proyecto Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular: hacia el Trabajo Decente y el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, el cual contempló la elaboración de material educativo sobre derechos y tramitación de denuncias y un estudio sobre trabajo doméstico remunerado.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Plan de Difusión 2024 del Convenio 190, dirigido a personas usuarias del Servicio que se vinculan mediante el Departamento de Relaciones Laborales. Se realizaron 3 webinar sobre Convenio 190, Ley Karin y Ley de Conciliación de vida familiar y laboral dirigidos a dirigencias sindicales. Contó con la participación de más de 3200 participantes conectados.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Estudio laboral con centralidad en enfoque de género. El estudio Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile: La igualdad que promueven y los derechos que reivindican, describe el tratamiento de medidas que contribuyen a la igualdad de género en los instrumentos colectivos vigentes en Chile.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
El Proyecto "Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular: hacia el Trabajo Decente y el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT" se ejecutó entre abril y diciembre de 2024 por la Dirección del Trabajo. El objetivo fue promover la formalidad y los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de casa particular.	Las acciones realizadas incluyeron: capacitación para trabajadores y empleadores sobre derechos fundamentales y riesgos psicosociales; capacitación para funcionarios de la Dirección del Trabajo en enfoque de género y normativa laboral; elaboración de material educativo sobre derechos y tramitación de denuncias e instancias de participación ciudadana y diálogo social en distintas regiones del país

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección 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

