

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Instituto de Seguridad laboral





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 del Instituto de Seguridad laboral

I.- Presentación del Instituto de Seguridad laboral

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

III. Funcionamiento del Instituto de Seguridad laboral

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 del Instituto de Seguridad laboral

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

MISIÓN
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 difusión y promoción del conocimiento y uso de los derechos del seguro en sus prestaciones preventivas, médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo, con enfoque de género transversal e inclusión.

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	No

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 del Instituto de Seguridad laboral correspondió a un 1,8% 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 del Instituto de Seguridad laboral

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	
Posicionar al ISL como especialista en la cobertura del seguro de seguridad y salud en el trabajo respondiendo a las necesidades que demandan nuestros usuarios y usuarias, considerando enfoque de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Mejora en los tiempos de pago de los subsidios de incapacidad laboral por accidente del trabajo o enfermedad profesional: durante el 2024 aumentó la cantidad de subsidios pagados en 30 días o menos, de un 84,06% a 87,91% con un alza aproximada de 6.000 subsidios más que el año anterior.	
ACCIÓN 2	
Mi Licencia Médica: iniciativa puesta en marcha en agosto de 2024, que permite conocer a través de nuestro sitio web y los tótems de auto atención de ChileAtiende, el estado de tramitación en que se encuentra una licencia médica por accidente del trabajo o enfermedad profesional. A finales del 2024 se realizaron más de 36.000 consultas.	
ACCIÓN 3	
Conocimiento y acceso a la reeducación profesional: En el año 2024 se potenció el acceso a una de las prestaciones presentes en el seguro de la Ley N°16.744, logrando que el 100% de las y los beneficiarios que cuentan con una incapacidad mayor o igual a un 15% conozcan dicho beneficio, otorgándose finalmente 63 reeducaciones profesionales con un monto de inversión de \$120.120.739.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Los subsidios de incapacidad laboral constituyen uno de los productos más demandados por las y los usuarios del Instituto, tramitándose una cifra cercana a los 60.000 en el transcurso del 2024. En este sentido, el mejorar paulatinamente la oportunidad en su pago logrando que más del 87% se realice en 30 días o menos permite avanzar en el posicionamiento del Instituto en esta materia. Asimismo, el proyecto Mi Licencia Médica responde a una de las principales necesidades de las y los usuarios, la cual es tener certeza de cuándo será pagado su subsidio, por lo que su implementación aporta directamente al logro de este objetivo. Por otro lado, promover el conocimiento y uso del derecho a reeducación profesional, que permite a las y los trabajadores ejercer una nueva actividad laboral en caso de desarrollar una incapacidad luego de un accidente, y que es un derecho actualmente poco conocido, nos ayuda a ser especialistas en la cobertura de los diferentes beneficios existentes en el Seguro.	

Promover que los lugares de trabajo sean seguros y saludables, a través de la promoción del conocimiento y uso del derecho que establece la Ley de seguridad y salud laboral en la ciudadanía en general, con foco en los segmentos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables y aquellos no adscritos al seguro, considerando enfoque de género.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Implementación del programa de Intervención Temprana (PIT) en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo como vía de activación del seguro de la Ley N°16.744: entre agosto y diciembre de 2024 se recibieron 645 solicitudes de atención gestionando de manera efectiva 529 de ellas, siendo el 86% derivadas a estudio por presunta enfermedad profesional y 14% a accidentes del trabajo.

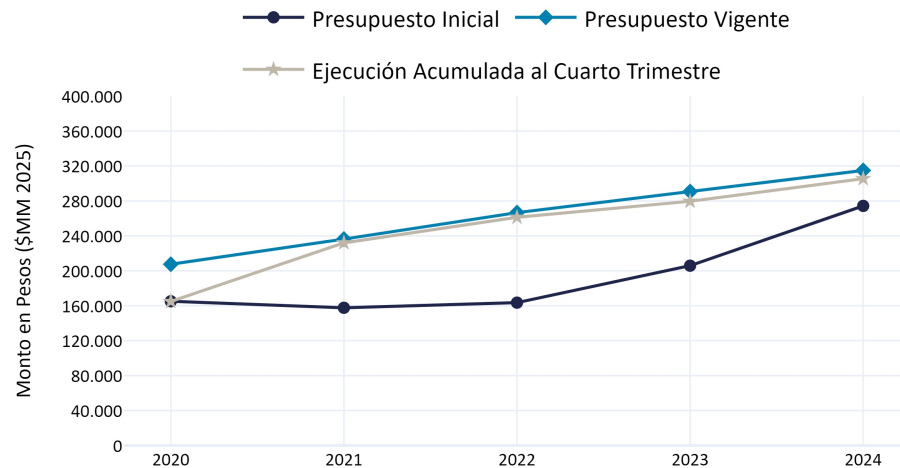
Actualización del programa de Apoyo Preventivo Psicológico: dirigido a enfrentar situaciones que generen un efecto emocional significativo en los/as trabajadores/as, con el fin de mitigar su ocurrencia y las consecuencias sobre su salud mental. En el segundo semestre del año se logró ejecutar 826 intervenciones tanto preventivas como reactivas con profesionales expertos en la materia.

Parte importante para el logro de este objetivo es generar conocimiento en las y los trabajadores sobre los riesgos y agentes existentes en su entorno a los cuales se encuentran expuestos y que pueden perjudicar su salud. En este sentido, aumentar paulatinamente la cantidad de personas que participan de capacitaciones tanto en materia preventiva como en temas asociados a la cobertura del seguro aporta a un mejor resguardo de su salud. A su vez, dado el incremento de patologías asociadas a salud mental y la relevancia de su cuidado, es que el Instituto mediante la implementación de los programas de intervención temprana y apoyo psicológico busca entregar apoyo tanto preventivo para evitar la ocurrencia de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, como también entregar contención emocional y acompañamiento terapéutico a quienes las hayan sufrido. Por lo que en su conjunto las acciones señaladas se vinculan directamente a la promoción de lugares de trabajo más seguros y saludables.

Funcionamiento del Instituto de Seguridad laboral

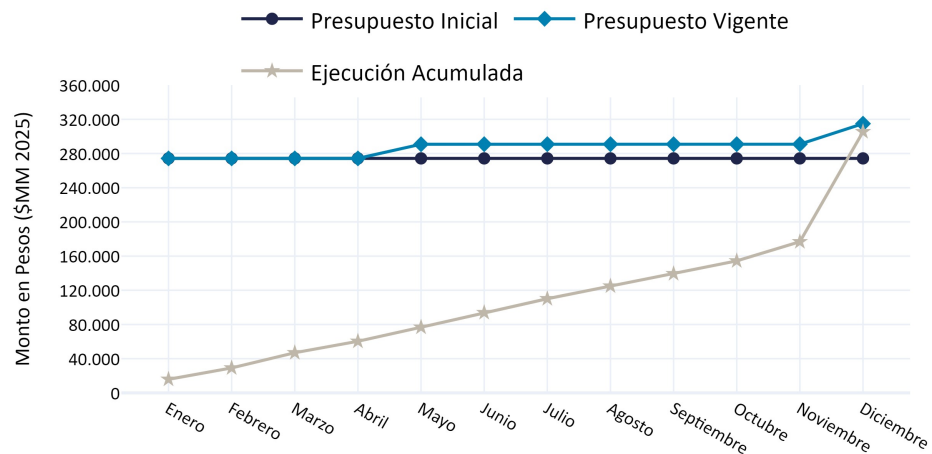
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



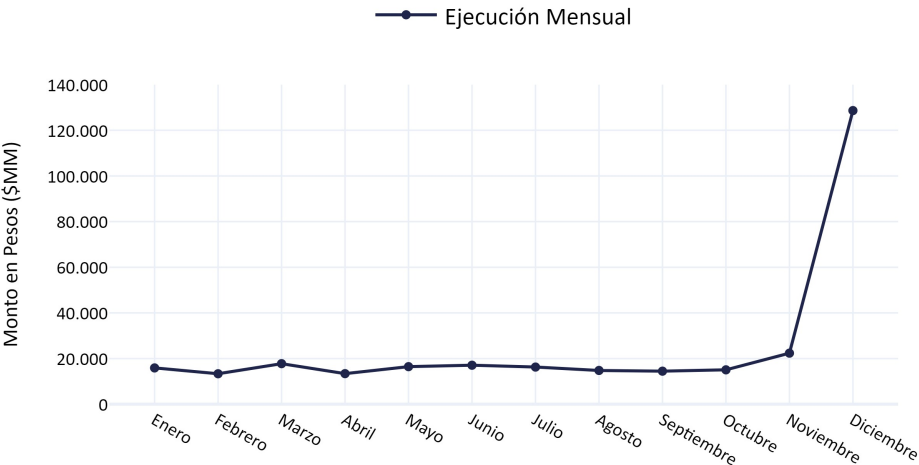
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

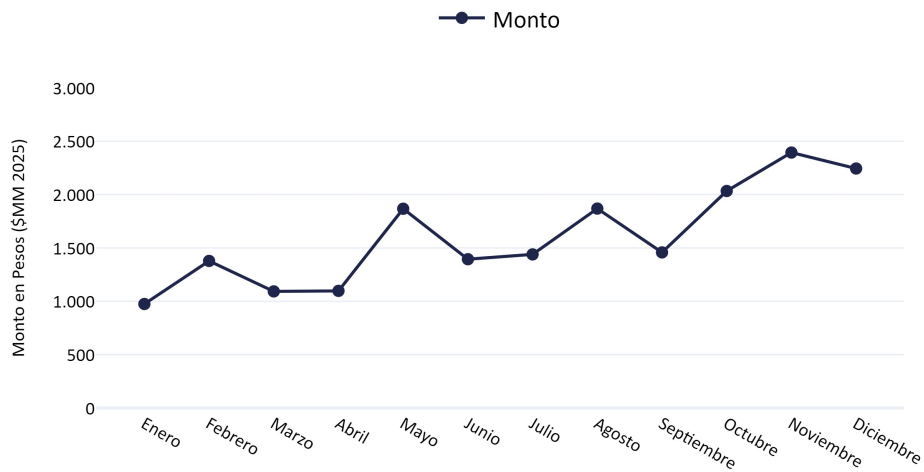
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



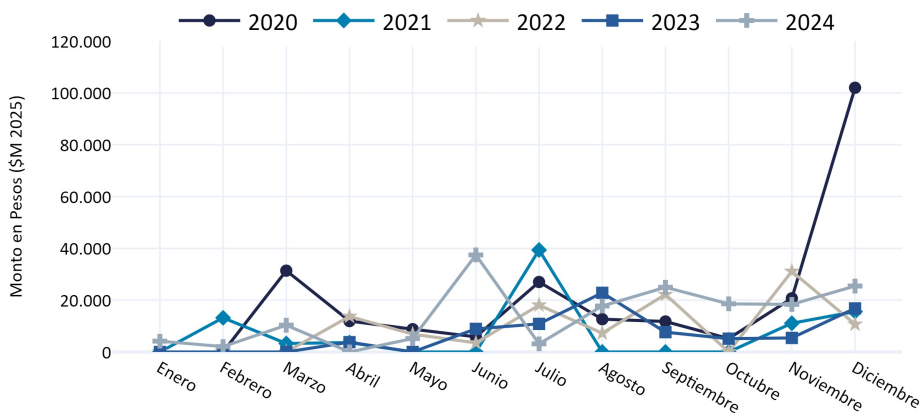
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Instituto de Seguridad laboral, ejecutó el 11,7% 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

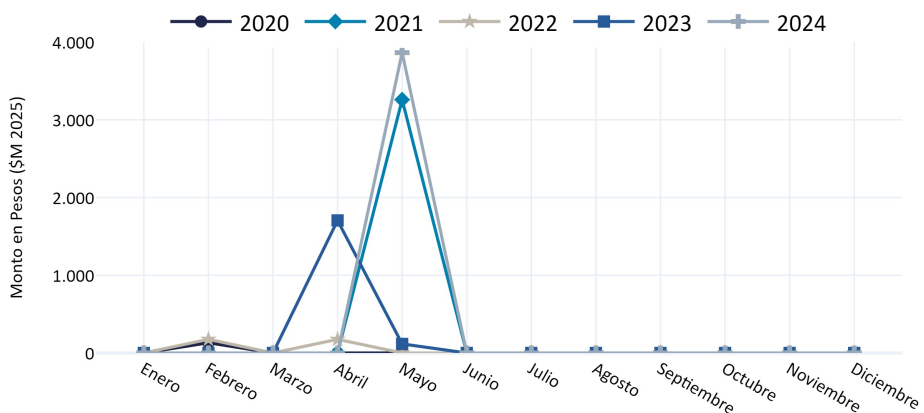
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



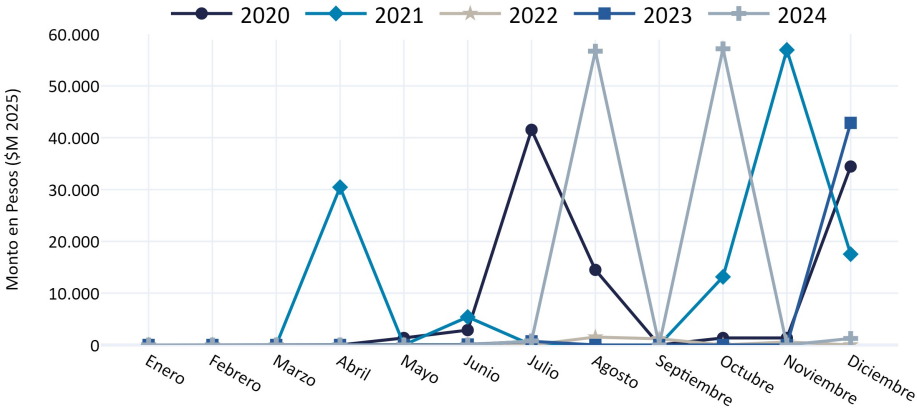
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

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

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

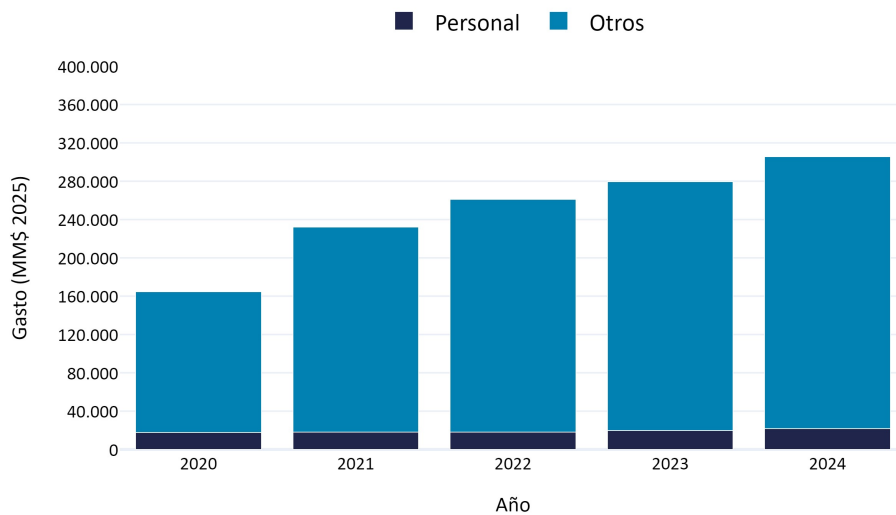


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto de Seguridad laboral

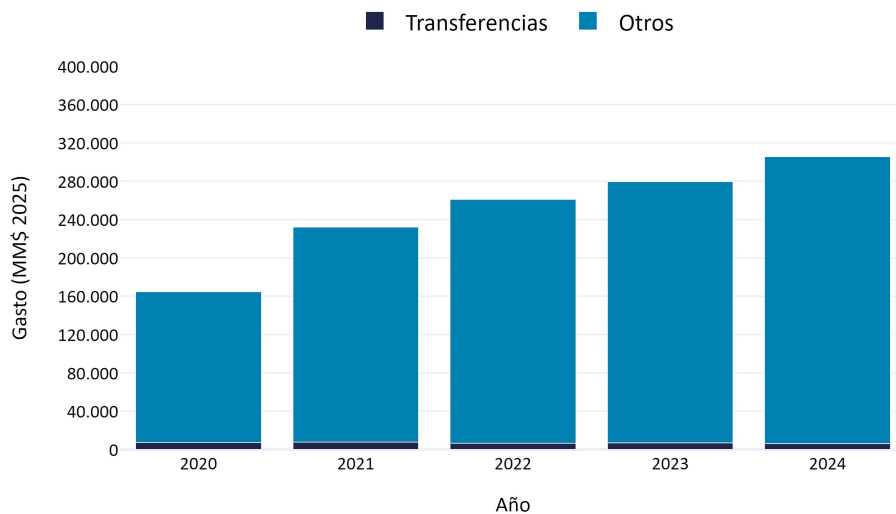


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



¿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.

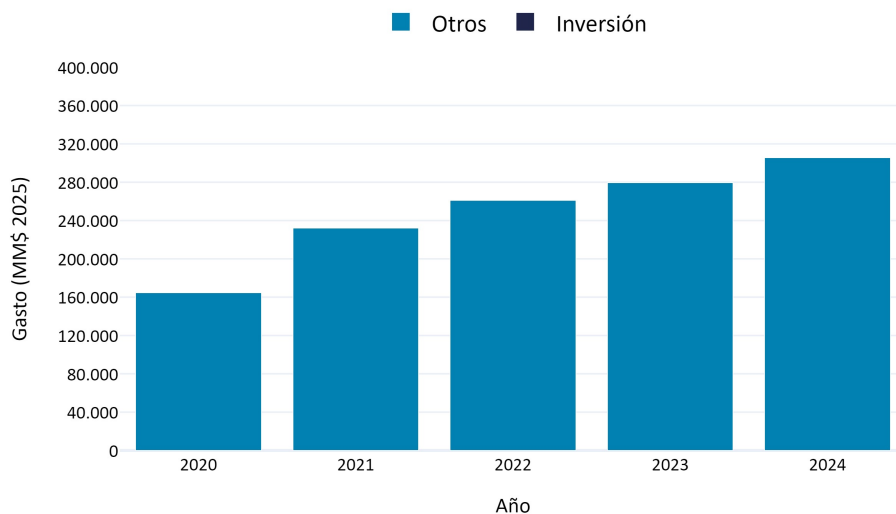
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Instituto de Seguridad laboral



¿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.

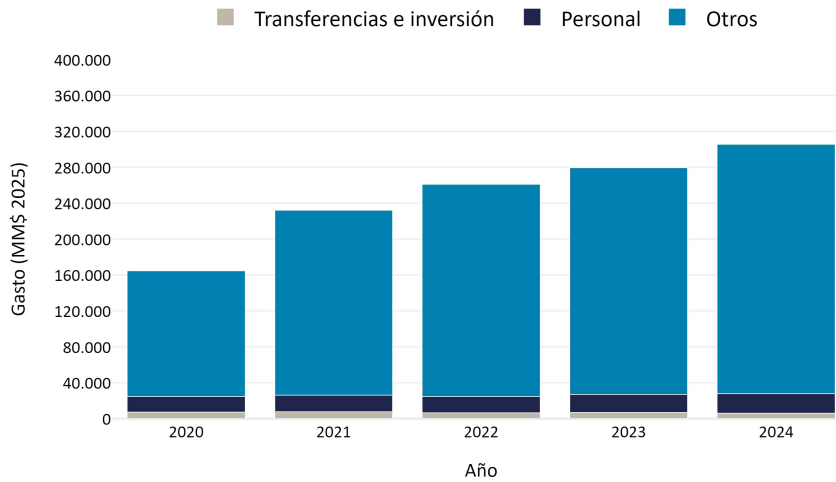
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

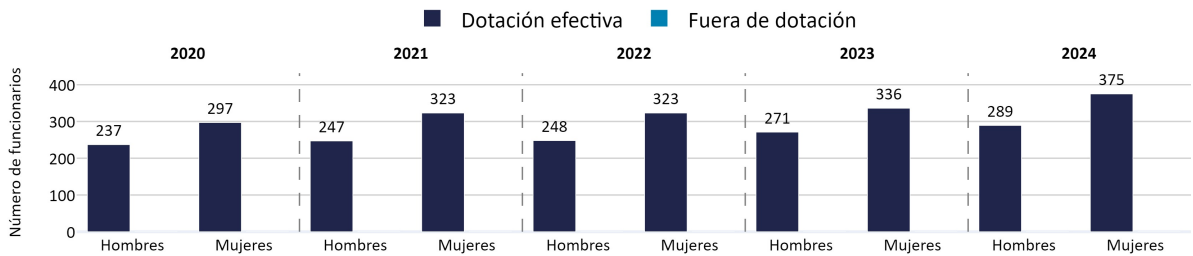
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto de Seguridad laboral



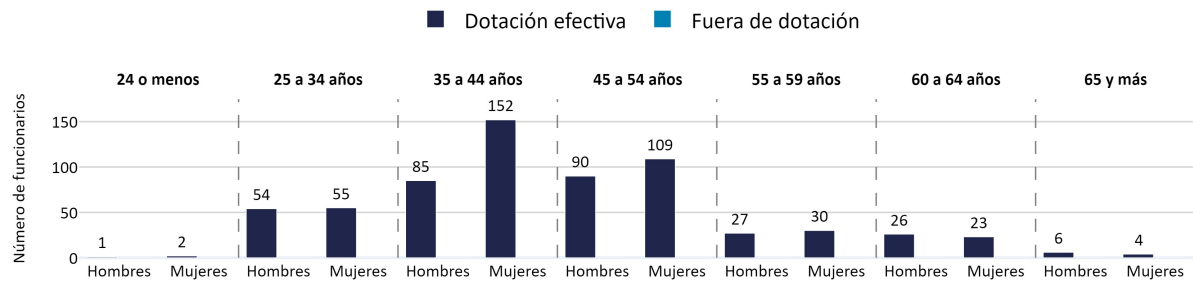
III 4.- Dotación

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



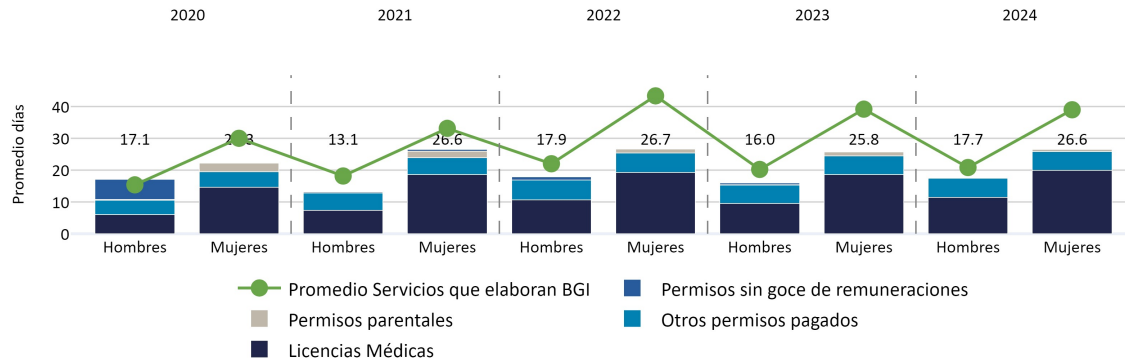
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



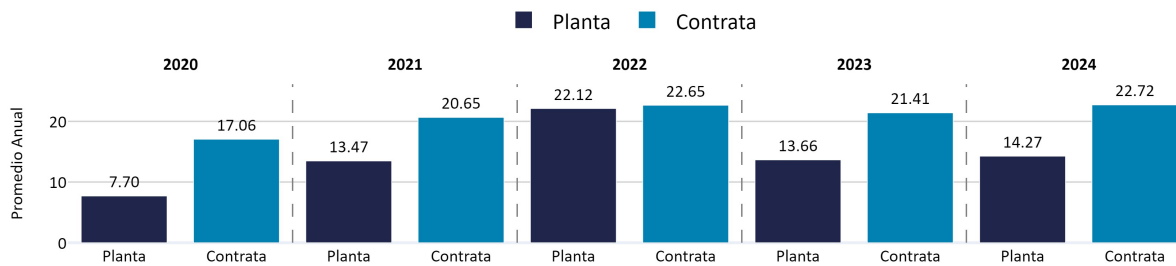
Evolución del ausentismo laboral

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.

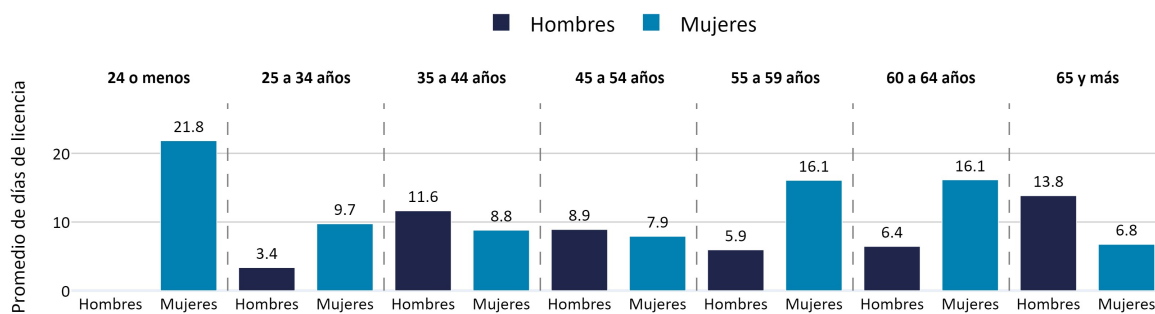
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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\$ 6.567 y M\$ 7.418 respectivamente.

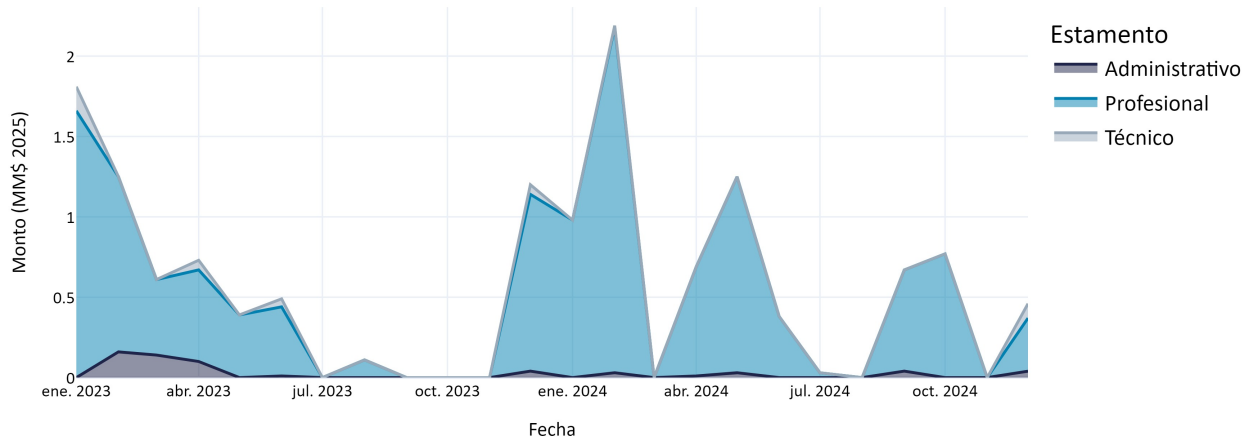
Distribución en el personal de planta y contrata

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

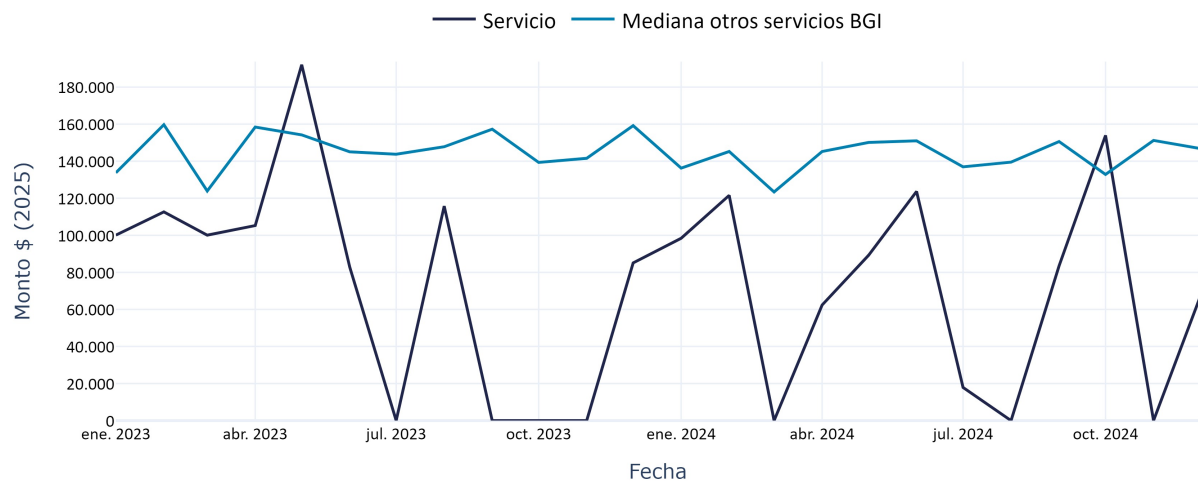
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	9 horas	9 horas
Promedio pagado por trabajador	\$101.028	\$95.103
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	30%	22%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	13%	12%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	4,1%	4,0%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



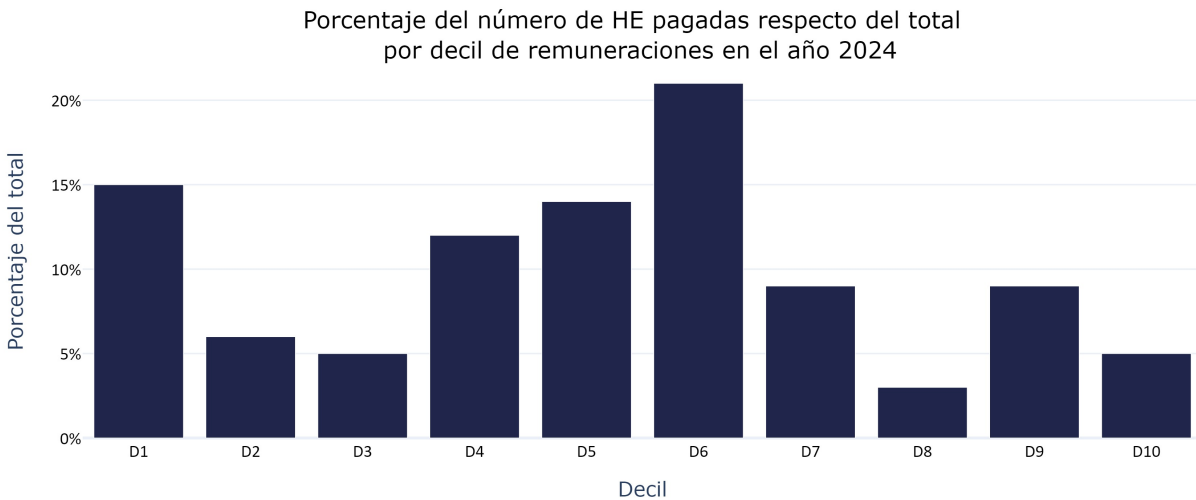
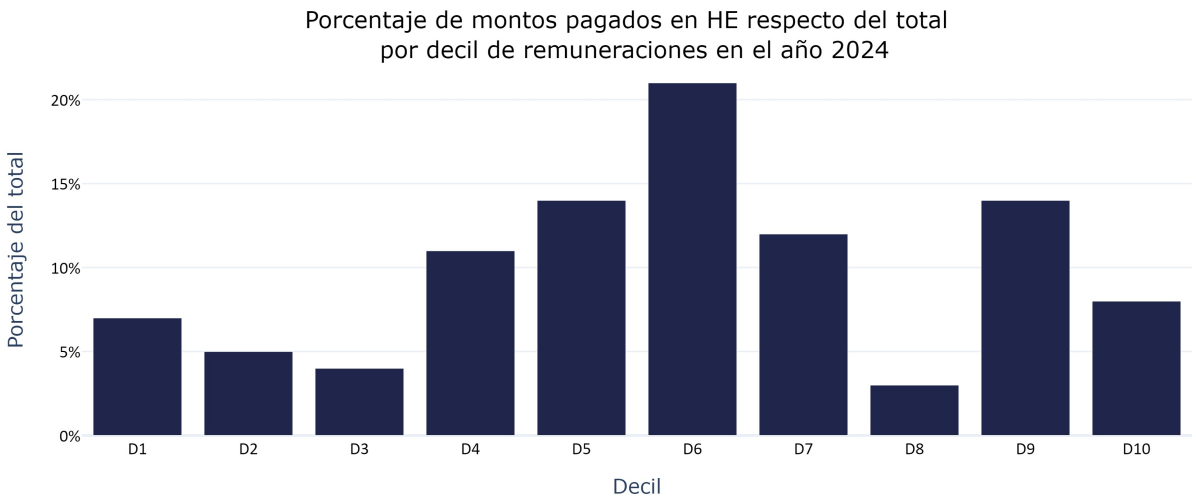
Comparación con otros servicios públicos



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 5% de las HE pagadas y recibe el 8% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 15% de las HE pagadas y recibe el 7% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Instituto de Seguridad laboral

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	15	4%	6	2.08%	21
Auxiliares	0	0%	1	0.35%	1
Directivos	2	0.53%	1	0.35%	3
Profesionales	340	90.67%	272	94.12%	612
Técnicos	18	4.8%	9	3.11%	27
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	375	100%	289	100%	664

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	26	100%	14	93.33%	40
Técnicos	0	0%	1	6.67%	1
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	26	100%	15	100%	41

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	33	41	76
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	72	94
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	57.89%	56.94%	80.85%

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	30	39	76
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	33	41	76
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	90.91%	95.12%	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	57	38	37
(b) Total dotación efectiva año t	571	607	664
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9.98%	6.26%	5.57%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	4
Funcionarios fallecidos año t	1	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	9	0
Otros retiros voluntarios año t	40	18	20
Funcionarios retirados por otras causales año t	9	11	12
Total de ceses o retiros	57	38	37

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	58	74	94
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	57	38	37
Porcentaje de recuperación (a/b)	101.75%	194.74%	254.05%

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	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	17	16	11
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	338	381	495
(b) Total Dotación Efectiva año t	571	607	664
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	59.19%	62.77%	74.55%

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)	10434	9932	18069
(b) Total de participantes capacitados año t	729	697	1054
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	14.31%	14.25%	17.14%

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	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	39	30	39
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5.13%	6.67%	5.13%

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	571	607	664
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	500	514	551
Lista 2	5	1	3
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	505	516	555
(b) Total Dotación Efectiva año t	571	607	664
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.44%	85.01%	83.58%

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	4	5	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	72	94
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	7.02%	6.94%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	2	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	66.67%	250%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	1	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	2	1
Porcentaje (a/b)	33.33%	50%	200%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Instituto de Seguridad laboral

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo linea 4)	Terminado
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto de Seguridad laboral

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)
27.00	24.00	3.00	99.00	880404.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto de Seguridad laboral

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Implementación de mejoras, por medio de un análisis con perspectiva de género, en 5 procedimientos institucionales, las cuales contemplaron actualizaciones en la definición de roles, responsabilidades, tareas específicas, e implementación de controles en consideración a lo previsto en la Ley N°19.913 LA/DF/FT y la entrada en vigencia de la Ley N°21.643 (Ley Karin); entre otras.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Desarrollo de una campaña comunicacional y educativa interna, para la incorporación en la gestión institucional del Convenio 190 de la OIT. Dicha Campaña contempló el uso de infografía, laminas y trivias para fomentar la participación y conocimiento en temáticas para la prevención de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Implementación del Proyecto Piloto asociado al rediseño del Proceso de Asesoría Básica para entidades empleadoras, en virtud de la identificación de IBB (inequidades, brechas y/o barreras) realizada el 2023, conforme al Convenio 190 de la OIT.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración de Diagnóstico con las características de la desagregación de los datos del Servicio, conjuntamente con la revisión bibliográfica y teórica para una definición de perspectiva de género institucional con la cual se procederá a la elaboración de una propuesta de Guía Metodológica para la implementación de la perspectiva de género en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Iniciativas

INICIATIVA	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 solo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as	Implementación del ciclo Prevenir del Servicio Civil, logrando que durante el último año 421 personas funcionarias del Instituto de Seguridad Laboral, correspondiente aproximadamente a un 63% de su dotación, hayan realizado un curso perteneciente a esta malla.
Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Desarrollo programa piloto Entornos Seguros y Saludables en el Sector Construcción con enfoque de género, dirigido a dirigentes sindicales de este sector en regiones de la zona central, y cuyo propósito fue la generación de competencias para el desarrollo de ambientes que prevengan las discriminaciones e inequidades de género, y que fomenten la participación y desarrollo de mujeres en el rubro.
Actualizar, relevar y difundir material técnico con enfoque de género que permita la incorporación de género de manera transversal en la acción del Servicio, por ejemplo, en las orientaciones técnicas de las líneas de trabajo, capacitación y licitaciones.	Elaboración de 3 cápsulas audiovisuales disponibles en la web institucional con enfoque de género que abordan problemáticas de especial relevancia en la actualidad, y que hacen eco de una serie de leyes promulgadas en los últimos años, relativas a la inclusión laboral Ley N°21.015, a la ley contra la violencia y acoso laboral Ley N°21.64), y a los riesgos psicosociales en los espacios de trabajo.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Instituto de Seguridad laboral

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

