



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Instituto de Seguridad Laboral





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	18
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	38
.5. Anexos	40
.Anexo 1: Recursos Humanos	41
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	50
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	51
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	52
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	53
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	55

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado de Chile responsable de dirigir y coordinar las políticas laborales del país. Su misión es abordar proactivamente las necesidades y problemáticas relativas al empleo, la capacitación, la certificación de competencias y la intermediación, con el propósito de fortalecer la participación de las personas en el mercado de trabajo y su acceso al empleo formal. Asimismo, la institución promueve y busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, se estimula el desarrollo un modelo de relaciones laborales justas y equitativas que privilegie la cooperación y el diálogo social.

En el otro ámbito de su quehacer, al Ministerio le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales vigentes. El marco de referencia para todo lo anterior son los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Trabajo Decente que fomentan el empleo de calidad, considerando los principios de inclusión social, previsión y seguridad social para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.152 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2023. De estos, 4.784 son mujeres (58,68%) y 3.368 son hombres (41,32%), quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. El presupuesto vigente correspondiente al año 2023 fue de MM\$ 15.146.948 y el presupuesto ejecutado alcanzó los MM\$ 15.019.761 (99,16% de ejecución).

En materia de logros institucionales del año 2023, y sin perjuicio de lo que será detallado más adelante, destacan los siguientes hitos:

- Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas: Esta norma se hace cargo de una demanda histórica y apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todas las personas trabajadoras cubiertas por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Además, contempla mecanismos de conciliación que fomentan la corresponsabilidad y facilitan el acceso al empleo de las mujeres. La ley constituye un aporte a la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias.
- Incremento del ingreso mínimo mensual: El acuerdo estableció que se llegará de manera escalonada a los \$ 500.000 el 1 de julio de 2024, permitiendo de este modo a las trabajadoras y trabajadores y sus familias tener un mejor sustento económico, apoyando durante todo el régimen de transición a las micro y pequeñas empresas. Con esto se materializa uno de los compromisos programáticos establecidos en el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric.
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: El 8 de marzo de 2023, Día Internacional de la Mujer, el Congreso despachó el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece un marco de normas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- “Ley Karin”: Esta norma, que está en línea con el Convenio 190 de la OIT, establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado contar con un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en nuestra legislación. Además, se avanza en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: en virtud de esta norma, los trabajadores -madres, padres y cuidadores- tendrán el derecho de efectuar toda o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo, cuando tengan el cuidado personal de niños menores de 14 años o tengan a su cargo a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, de cualquier edad. Esto procederá en el caso que la naturaleza de las labores que realiza la persona trabajadora en la empresa o institución empleadora lo permita. Además de fomentar

la corresponsabilidad, el derecho a teletrabajo para personas cuidadoras busca contribuir al aumento de la participación laboral y el empleo femenino.

- Fortalecimiento de la Ley Sanna: Entre los cambios más relevantes que introdujo la nueva ley podemos consignar: se garantiza el acceso al seguro de los progenitores de un niño o niña afectado por una grave condición de salud, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual; se aumenta el número de días de permiso cuando un niño o niña esté afectado por alguna de las siguientes contingencias: cáncer o transplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; se aumenta de número de días de permiso en cualquier contingencia en caso de fallecimiento o ausencia de uno de los progenitores. Además, se estableció un fuero laboral para las personas que hacen uso de la licencia médica por Seguro SANNA.
- “Ley corta” sobre Pensión Garantizada Universal (PGU): Esta norma permitió ampliar el universo de beneficiarios y beneficiarias de la PGU. Antes, el requisito era que la persona no integrara un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más; el nuevo criterio establece que la persona no debe pertenecer al 10% más rico de la población total del país. Con este cambio, despachado del Congreso en enero de 2023, son muchos más los chilenos y chilenas que pueden contar con un piso mínimo para vivir una vejez más digna.
- Avance del PDL de Reforma Previsional: Con el propósito de facilitar un acuerdo que viabilice la reforma, en diciembre de 2023 el Ejecutivo presentó indicaciones que, entre otros aspectos, establecen una nueva distribución del 6% de cotización de cargo del empleador, eliminan las cuentas nocionales y reducen el proyecto original de 350 artículos permanentes en 17 títulos a 93 artículos permanentes en 4 títulos. El 24 de enero de 2024 la Sala de la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó en general la idea de legislar y despachó el proyecto al Senado. Además, se aprobaron en particular aspectos relevantes como los siguientes: creación del Seguro Social, Fondos Generacionales, Administrador Previsional, comisiones por saldo, compensación por expectativa de vida, complemento por cuidados, modificaciones en materia de inversiones y licitación de cartera de afiliados, entre otros. En el segundo trámite constitucional, el Ejecutivo y el ministerio en particular continúan con los esfuerzos para lograr un acuerdo integral que permita materializar una reforma largamente anhelada por la ciudadanía.
- Fortalecimiento del Seguro de Cesantía: Esta norma fortaleció la protección social en la eventualidad de que el trabajador o la trabajadora pierda su empleo, mejorando las tasas de reemplazo, y

flexibilizó los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro. Por otro lado, se reforzaron las acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas. Así, el Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar un rango mucho más amplio de medidas de intermediación y habilitación laboral que impulsen la colocación en un empleo formal (antes estaban limitadas al “apresto” laboral). Los recursos involucrados son significativos y pueden alcanzar hasta el 2% del saldo total del FCS cada año calendario.

- **Medidas de Seguridad Económica:** Esta ley, aprobada en marzo de 2023, contempló la entrega extraordinaria de una segunda cuota del Aporte Familiar Permanente, también conocido como “Bono Marzo”, que ascendió a \$ 60.000, y cuyo objetivo fue apoyar a las familias en meses en que aumentó la carga económica. De este modo, el beneficio totalizó \$ 120.000. En segundo lugar, el proyecto aumentó en un 20% el monto de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar (SUF) de forma permanente, beneficiando a más de 3 millones de cargas, pertenecientes a 1,5 millones de hogares. También se avanzó en la automatización del SUF, para así poder llegar a más de 900 mil niños, niñas y adolescentes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Por último, la iniciativa creó el “Bolsillo Familiar Electrónico”, que consistió en un apoyo económico de \$ 13.500 mensuales por carga, operando desde la Cuenta RUT de las personas beneficiarias, para cubrir una parte (20%) o el total del valor de las compras realizadas en cualquier comercio del rubro alimenticio que contemple medios de pago electrónicos a lo largo de todo el país. Esta innovación reemplazó el “Aporte Canasta Básica de Alimentos”, cuya vigencia era hasta abril de 2023, convirtiéndose en un aporte fijo hasta diciembre del mismo año.

- **Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028:** Esta redefine y fortalece los principios centrales que rigen la protección de las personas trabajadoras en nuestro país, tomando en consideración los cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo desde el año 2016, que han sido muchos, varios de ellos acelerados por la experiencia de la pandemia de Covid-19. La nueva Política insta a generar acciones específicas que promuevan la salud mental y los entornos laborales libres de violencia y acoso, en línea con el Convenio 190 de la OIT. Además, en el documento adquiere un carácter transversal la perspectiva de género y se releva el principio de diversidad en todos los ámbitos de la política, garantizando así equidad e igualdad entre todas las personas trabajadoras.
- **Ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas:** Este instrumento internacional precisa los derechos

y obligaciones de los trabajadores y empleadores del sector y, además, incluye recomendaciones para adecuar la legislación nacional a los contenidos del Convenio. Junto con ello, plantea criterios para la designación de la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y salud en las minas, y facilitar servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de medidas y dotarlos de los recursos necesarios. La ratificación de este instrumento representa un avance importante en Trabajo Decente para un sector clave de la economía nacional.

Ahora bien, establecido lo anterior, se desarrollará a continuación **un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2023.**

La Subsecretaría del Trabajo, en el marco de los esfuerzos para avanzar en la protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente, impulsó desde el año 2022 la modificación de la jornada laboral a 40 horas semanales, logrando su aprobación y promulgación en abril de 2023. Esto se tradujo en la Ley N°21.561, que “Modifica el Código del Trabajo y reduce la jornada laboral a 40 horas”. En el marco de promoción de la reducción de jornada, la Subsecretaría promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas.

Asimismo, se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años quedó establecido en \$ 460.000 y alcanzará un monto de \$ 500.000 el 1 de julio de 2024.

La Subsecretaría durante el año 2023 impulsó también la Ley de “Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral” que promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 como Ley N°21.645.

Otro de los hitos de 2023 fue la aprobación de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral que establece lineamientos para enfrentar el futuro del trabajo. Ella dispone que, a través de los Observatorios Laborales, se entregará evidencia sobre las características de las principales ocupaciones del país, su oferta y demanda, y sobre los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 90.961 fiscalizaciones a empresas, un 10,2% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 61.716 conciliaciones parciales o totales, lo que se tradujo en 62.382 trabajadores y trabajadoras que se favorecieron con algún tipo de conciliación.

En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.041.381 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 432.361 a través de los canales virtual y telefónico y OIRS virtuales. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 95% de trámites digitalizados y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), todo ello vinculado al proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

En otro plano, durante 2023 se efectuaron capacitaciones a 314 dirigentes/as sindicales, donde el 44.2% corresponde a mujeres, en el marco de los Talleres María Ester Feres Nazarala realizados en 6 regiones. Por otro lado, se puso en marcha la Escuela de Formación Sindical que en sus distintas actividades abarcó un total de 421 asistentes (donde un 42.7% corresponde a mujeres). En 4 talleres ramales participaron 282 integrantes de organizaciones sindicales del comercio, la minería, la banca y la industria.

Durante el año 2023, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con el objetivo de cumplir su misión, logró beneficiar a más de 2.458.000 personas a través de su oferta programática. De ese total, más de 710.000 personas, (48% mujeres y 52% hombres), participaron en cursos de capacitación y en certificación de competencias laborales, a fin de potenciar su acceso al empleo. También, más de 1.256.000 personas (68% mujeres y 32% hombres) recibieron el pago de los subsidios al empleo, entre ellos los subsidios implementados a partir de los incendios forestales y lluvias, que permitieron apoyar a las empresas afectadas en los procesos de retención laboral y contratación. Conjuntamente, 491.655 personas fueron atendidas por el Sistema de Intermediación Laboral, lo que representa un aumento sustancial de 37% respecto al 2022. Así también, 120.051 personas fueron colocadas en un puesto de trabajo (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información de sexo) lo que representa un 30% más que el año anterior.

Con el propósito de avanzar en materia de descentralización y pertinencia territorial en la definición de las necesidades de capacitación, durante el 2023 se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, de conformación tripartita, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional.

Por último, cabe destacar que con el objeto de aumentar la productividad y la empleabilidad, a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en junio de 2023 firmó un acuerdo con asociaciones de Mipymes para avanzar en los siguientes ámbitos: Institucionalidad, a través de la creación de la Unidad de Mipymes; estudios que permitan caracterizar sus necesidades de capacitación; modificación normativa con el propósito que las Mipymes puedan acceder al financiamiento de capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria; y revisión de la oferta de cursos del Programa Despega MIPE. Junto con lo anterior se dio un paso importante al incorporar un representante de las Mipymes al Consejo Nacional de Capacitación, para enriquecer con la visión del sector la Política Nacional de Capacitación.

En 2023, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) alcanzó un total de 17.639 certificaciones, un incremento de 11% respecto a 2022. De este total, 7.584 corresponden a mujeres, logrando un 38% de aumento en el mismo periodo. Esto contribuye al esfuerzo para incrementar la empleabilidad de mujeres en nuestro país. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 21 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora llega a 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Asimismo, se materializó el ingreso del proyecto de ley que fortalece la institucionalidad de ChileValora, siendo aprobado en el mes de enero de 2024 y promulgado como ley de la República el 15 de abril de 2024. Se debe relevar que el proyecto fue aprobado por unanimidad en casi todas las instancias del trámite legislativo, tanto en la Cámara de Diputados y Diputadas como en el Senado. Este importante logro permitirá contar con más atribuciones para reforzar a los Organismos Sectoriales de Certificación, potenciar la presencia territorial del servicio y fortalecer la articulación con la formación Técnico Profesional.

La Dirección General de Crédito Prendario (DICREP) otorgó durante 2023 créditos a partir de una garantía de prenda civil por un total que superó los MM\$ 39.620, lo que significó un aumento de 21,2% con respecto a 2022. Los préstamos realizados por DICREP lograron beneficiar a más de 420.000 usuarios y usuarias, de los cuales el 73,8% corresponde a créditos obtenidos por mujeres. Además, la continuidad del Remate On-Line ha permitido acercar la institución a la ciudadanía, facilitando un mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados durante el año 2023, con una participación que ascendió a 2.653 personas a nivel nacional. De esta cifra, 14,06% pertenece a mujeres, 83,50% a hombres y 2,44% pertenece a otras personas jurídicas. Adicionalmente, se suscribieron 10 convenios de cooperación con Municipalidades y otros organismos del Estado, con la finalidad de ampliar la ejecución de remates de bienes fiscales a través de DICREP.

Finalmente, cabe destacar que se refrendó la percepción de calidad de los servicios entregados a la comunidad por la Dirección General de Crédito

Prendario. En efecto, según la encuesta Medición de Satisfacción Usuaría 2023, se alcanzó un 93% de satisfacción en la evaluación general de la institución, en línea con los resultados de los últimos años.

La Subsecretaría de Previsión Social durante el año 2023 participó en la modificación de la Ley N° 21.419, llamada también “Ley corta PGU”, a fin de aumentar el número de personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal, excluyendo sólo aquellas que pertenecen al 10% más rico de la población. Además, la Subsecretaría se sumó al esfuerzo ministerial, desplegando instancias de diálogo con representantes del mundo académico, político y de la sociedad civil, con el propósito de buscar un amplio acuerdo que permita aprobar el proyecto de Reforma de Pensiones del Ejecutivo.

En materia de Seguridad Social, la Subsecretaría de Previsión Social desarrolló el proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la ratificación del Convenio N° 187 de la OIT en 2011. Para dicha actualización se realizaron talleres presenciales tripartitos en los que participaron 518 personas a nivel nacional, con un 58,1% de hombres y un 41,9% de mujeres. Fruto de esos esfuerzos, a fines del año 2023 se presentó el borrador para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ante los distintos actores sociales y en enero de 2024 fue aprobado por unanimidad por el Comité de ministros y ministras para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL), durante el año de referencia entregó los beneficios de la Ley N° 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esta línea, se logró superar la barrera de las 80.000 capacitaciones en prevención de riesgos, aumentando un 16,5% respecto del año anterior, con más de 2.774 nuevas empresas capacitadas.

En cuanto a la oportunidad en la entrega de prestaciones a la ciudadanía, se logró tramitar más del 80% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 30 días o menos, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto al año anterior. Asimismo, en el caso de las denuncias, se logró disminuir considerablemente sus tiempos de calificación para determinar si corresponden a origen laboral o común. En específico, para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio, lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior. Por otro lado, en lo referido a los accidentes de trayecto, el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio, lo que representa una disminución de más de 15 días respecto a 2022. Por último, en el caso de las enfermedades profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, lo que representa una disminución de 5 días respecto al año anterior.

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca el trabajo realizado en la elaboración de informes técnicos, desarrollo de estudios, propuestas de indicaciones a proyectos de ley y la implementación de los cambios a la Ley N° 21.538 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU) en lo concerniente al nuevo criterio de focalización, que amplió el universo de personas beneficiarias.

También cabe mencionar el trabajo orientado a la implementación de la Ley N° 21.484 de responsabilidad parental y pago efectivo de pensión de alimentos, así como la nueva Ley N° 21.628 de Seguro de Cesantía, que flexibiliza los requisitos de acceso y mejora las prestaciones de este instrumento de protección social, especialmente en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria que implique la paralización de actividades.

En el plano de la supervisión, se efectuaron 2.620 acciones de fiscalización en materia de beneficios, comisiones y consejos médicos, ámbito operacional, asesoría previsional y temas financieros, a las que se suman los procesos sancionatorios que culminaron con un total de 12.210 UF en multas. Respecto del proceso de calificación de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales evaluaron más de 95.000 solicitudes, mientras que en materia de atención de usuarias y usuarios se gestionaron más de 100.000 requerimientos en el año, la mayoría por otorgamiento de beneficios. Asimismo, se lanzó un nuevo Portal de Atención Ciudadana que busca generar una experiencia usuaria más eficiente, cercana y acorde con las crecientes necesidades de las y los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

En 2023, el Instituto de Previsión Social (IPS) desarrolló importantes acciones para acercar beneficios sociales y previsionales a las personas. Así, implementó la llamada “Ley Corta” de la Pensión Garantizada Universal (Ley N°21.538), que entró en vigor el 1 de abril de 2023. Junto con ello, al IPS le correspondió participar en la implementación de tres medidas del Gobierno para la seguridad económica de las familias: el pago extraordinario del Aporte Familiar Permanente 2023 (ex Bono Marzo), el aumento y ampliación de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar, y la habilitación de un aporte mensual a través del Bolsillo Familiar Electrónico para gastos en alimentos. Asimismo, y con el objetivo de apoyar a las familias afectadas por los temporales de agosto en la zona centro-sur, se gestionó la transferencia de ayudas económicas mediante el Bolsillo Electrónico de Emergencia.

Otras acciones relevantes fueron: entrega de un aporte extraordinario al Bono de Invierno para personas pensionadas mayores de 65 años que cumplieran con los requisitos, beneficiando a 1.555.470 personas; habilitación del pago del Subsidio Familiar Automático a los menores del 40% más vulnerable de la población con derecho al beneficio; e implementación de los pagos establecidos por la Ley N°21.565, que promueve la protección y reparación integral de hijos e hijas menores de 18 años de mujeres víctimas de femicidio o suicidio femicida.

Cabe destacar que el IPS, a través de sus canales de atención ChileAtiende presenciales y no presenciales, concretó en el año un total de más de 222 millones de interacciones con las personas, tanto para atender trámites como para orientar a la ciudadanía. Además, el servicio gestionó más de 40 millones de pagos de beneficios. Se suma el hecho que el IPS amplió su cobertura presencial, con 9 Puntos de Atención Virtual en comunas alejadas de grandes centros urbanos, para permitir a las personas de esas localidades contactarse, de manera asistida, con ejecutivos de video atención del servicio.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) tiene como objetivo supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las entidades fiscalizadas. En cumplimiento de ese mandato, se llevaron a cabo 168 fiscalizaciones en los distintos ámbitos que competen a la Superintendencia, emitiéndose instrucciones y solicitudes destinadas a la implementación de mejoras para el beneficio de la seguridad social. También se destaca el apoyo en el diseño y tramitación legislativa del proyecto de ley que modificó el Seguro SANNA, permitiendo mejorar las coberturas, especialmente a través del aumento de días del permiso para el cuidado y la incorporación de una nueva contingencia a ser cubierta. Se estima una población beneficiaria de 6.337 personas.

En el ámbito de atención ciudadana, la SUSESO emitió un total de 179.356 dictámenes relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N° 16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Asimismo, se mejoró la infraestructura de las sucursales de atención en las comunas de Iquique, Copiapó, Viña del Mar, Chillán y Temuco, con altos estándares de calidad, cercanía, accesibilidad, y equidad de género.

Por otro lado, se logró la consolidación de “Mi Portal de la Seguridad Social”, disponiendo a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible los datos que la Superintendencia tiene de la persona que consulta en una sola interfaz. Están integrados más de 20 sistemas de información, lo que conlleva la interacción con más de 600 entidades, conformando así el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, que en 2023 alcanzó 1.964.433 visitas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2023 por este concepto un monto total de MM\$ 1.416.911, con un promedio mensual de 104.758 pensiones pagadas (del monto total pagado, un 28% corresponde a mujeres y un 72% corresponde a hombres). Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa, de asistencia social y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 67.072.

Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 138.917 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios y usuarias del Sistema de Salud Capredena como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria, lo que le permite estar 100% acreditada. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales para implementar la digitalización de trámites, avanzando desde un 88% en el año 2022 a un 95% en el año 2023.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar -de manera eficiente- servicios de previsión, salud y asistencias a los más de 237 mil beneficiarios y beneficiarias de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2023 hubo un incremento de 1,5% en el número de pensiones pagadas, alcanzando un monto promedio mensual de \$ 1.478.061 en hombres y \$ 822.307 en mujeres (considerando pensiones de montepío y retiro), así como un promedio de tramitación de primer pago de éstas de sólo 13,6 días, logrando una disminución de 18,5% respecto al periodo anterior.

En el ámbito de prestaciones de salud, la Institución liquidó 7.164.208 prestaciones de salud, logrando un aumento del 12,2% en comparación al año 2022, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$ 148.605. Finalmente, en el ámbito de asistencias, se entregaron 20.777 préstamos por un monto total de MM\$ 21.523, lo cual implica un aumento de 28% en préstamos entregados y un 6,15% de financiamiento más que el año anterior.

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Instituto de Seguridad Laboral es la entidad pública, dependiente administrativamente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N°16.744.

Nuestra Institución, desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a sus empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos/as, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la difusión y promoción en el conocimiento y uso del derecho 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.

A su vez, tiene como visión, ser el Servicio Público líder en Seguridad y Salud en el trabajo al 2030, siendo garantes, especialistas en la administración y en la entrega con calidad del Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, para las personas protegidas, a través de su capital humano de excelencia.

Adicionalmente, como propuesta de valor, el Instituto de Seguridad Laboral se compromete a entregar productos y/o servicios de calidad, que respondan a las necesidades de las personas protegidas, bajo los pilares de: Transparencia, Eficiencia, Accesibilidad, Integralidad, Trato digno, Oportunidad y Personalizado.

Teniendo en cuenta estas definiciones, la población a la cual va dirigida la acción del Servicio son: los empleadores/as adheridos/as al Instituto y sus trabajadores/as, trabajadores/as independientes, pensionados/as e indemnizados/as dependientes e independientes adheridos a este Servicio, y sus beneficiarios/as cuando corresponda.

Respecto a sus adheridos/as, el Instituto presentó una cartera promedio de 1.504.766 trabajadores/as durante el año 2023, de los cuales un 48,0% corresponden a mujeres y un 50,6% a hombres, (1,4% sin información). En cuanto a las características de nuestros adheridos/as el 82,9% de estos trabajadores/as pertenecen a los segmentos de empresas unipersonales y de menos de 9 trabajadores/as, trabajadoras de casa particular y trabajadores/as independientes.

Dicho detalle se muestra a continuación:

Tabla 1: Distribución adheridos Instituto de Seguridad Laboral

Segmento	Promedio Anual	Porcentaje respecto de total	Desagregación por sexo		
			Hombre	Mujer	S/Inf
Independiente	608.702	40,5%	52,8%	43,8%	3,4%
TCP	146.589	9,7%	9,8%	90,2%	0,0%
Público	88.138	5,9%	32,9%	67,1%	0,0%
Micro (1 - 9)	492.351	32,7%	59,3%	40,7%	0,1%
Pequeña (10 - 49)	129.623	8,6%	61,5%	38,3%	0,2%
Mediana-gran (50+)	39.363	2,6%	63,3%	36,5%	0,2%
TOTAL	1.504.766		50,6%	48,0%	1,4%

Fuente: Reporte Sistema de Gestión de Reportes e Información para Supervisión (GRIS) año 2023.

Para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de sus objetivos, el Instituto está conformado por una dotación total de 607 funcionarios/as representados en un 55,4% por mujeres y un 44,6% por hombres. Esta dotación se encuentra organizada en una Dirección Nacional, 2 Divisiones, 14 Departamentos, una oficina de gabinete y 16 Direcciones Regionales.

Financieramente, el ISL es una institución cuyo funcionamiento está cubierto en un 100% por los ingresos de las cotizaciones asociadas al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo que no requiere de aporte fiscal, estos ingresos previsionales corresponden en su mayoría a cotizaciones de trabajadores/as dependientes del sector privado con un 62,5%, seguido de los ingresos de trabajadores a honorarios por Operación Renta con un 24,8%, en tercer lugar las cotizaciones de trabajadores dependientes del sector público con un 12,2% y finalmente las cotizaciones de trabajadores a honorarios registrados voluntariamente en nuestro Servicio con un 0,5%. Respecto del presupuesto, en el año 2023 tuvo un incremento del 17,3% con relación al año anterior, logrando un nivel de ejecución del 96,2% por un monto total de MM\$257.578 correspondiente al 1.7% presupuesto del Ministerio.

En materia de atención, el Instituto cuenta con 49 centros de atención presencial a lo largo del país, contando con 1 centro más respecto del año anterior. Asimismo, como canales de atención no presenciales contamos con Call Center, Sucursal en Línea (atención por videollamada de un/a funcionario/a), Trámites digitales y Correo Único Regional (canal generado el 2020 en contexto de pandemia), a efecto de asegurar la atención multicanal en virtud de las características de nuestros usuarios/as. En este sentido, en 2023 se registraron un total de 316.485 atenciones, lo que representa un aumento de un 11,6% respecto del año anterior.

Respecto a los resultados alcanzados en el año 2023, en materia preventiva destaca la realización de más de 80.000 capacitaciones a trabajadores/as, lo que representa un aumento de un 16,5% respecto del año anterior. En ellas, el 48.7% fueron realizadas por mujeres y el 51.3% por hombres. En esta misma línea, se capacitaron a 2.774 nuevas empresas a nivel nacional en diferentes temáticas asociadas a la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, durante 2023 se dio inicio al Proyecto de Escuela de Formación Permanente en Seguridad y Salud en el Trabajo para expertos/as en Prevención de Riesgos del Instituto de Seguridad Laboral “Silvia Jara Arias”, escuela de formación y capacitación interna, que surge por la necesidad de implementar una línea de formación y capacitación permanente que facilite la actualización de conocimientos y contenidos que aseguren la calidad y pertinencia de las acciones preventivas que realizan los/as expertos/as en prevención de riesgos que trabajan en terreno. Como resultado de este proyecto en 2023 se elaboró una malla de formación con 11 cursos junto con disponer de un espacio físico de formación permanente, con lo que se espera poder especializar a nuestros expertos/as en prevención de riesgos con el fin de impactar en la labor preventiva hacia nuestros empleadores/as y trabajadores/as.

En la línea de la promoción del conocimiento y uso de los derechos asociados a la ley 16.744, por primera vez se desarrollaron 19 Diálogos Participativos sobre el Seguro Escolar a nivel nacional, en el que participaron 791 personas, correspondientes en un 60,1% a mujeres y un 36,0% a hombres (3,9% sin información), y el cual tuvo como característica la representación de los distintos actores involucrados en el uso de este seguro, como lo son la comunidad escolar (alumnos/as, docentes, asistentes sociales) y autoridades junto a personas funcionarias del área de Salud, Educación, Trabajo, entre otras. Por medio del desarrollo de estos diálogos se logró diagnosticar el conocimiento teórico-práctico acerca de este seguro, junto con informar sus principales características y recabar medidas para el fortalecimiento de este y su aplicación.

En el ámbito de asegurar la calidad y oportunidad en la entrega de nuestras prestaciones en el año 2023 se logró que más del 80% del total Subsidios de Incapacidad Laboral pagados fuera en 30 días o menos, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto del año anterior. Sumado a esto, por el lado de las denuncias, se logró disminuir considerablemente sus tiempos de calificación para determinar si corresponden a origen laboral o común. En específico, para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior. Por el lado de los accidentes de trayecto el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio lo que corresponde una disminución de más de 15 días. Por último, en el caso de las Enfermedades Profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, representado una disminución de 5 días respecto del año anterior.

En el marco del Proyecto de Autonomía en la recaudación, deuda y cobranza del Seguro de la Ley 16.744, durante el año 2023 los esfuerzos se focalizaron en avanzar en el segundo y tercer eje de deuda y cobranza, logrando construir y formalizar una estructura de trabajo con un enfoque metodológico definido, funciones, roles y cronograma de trabajo que ha permitido levantar los requerimientos necesarios para la implementación tecnológica del proyecto que implica la instalación, configuración y puesta en marcha de sistemas, hardware u otra tecnología requerida, lo cual a su vez, ha ido de la mano con la revisión y definición de los procesos de deuda y cobranza. Lo anterior permitirá la contar con mayor integridad en la información referida al pago de cotizaciones de nuestros empleadores/as y trabajadores/as, generar oportunamente información asociada a las deudas previsionales, poder realizar gestión directa sobre las acciones vinculadas a la cobranza y de esta manera obtener un mejor registro contable y de Estados de Resultados que reflejan la gestión del Servicio. En particular, en el ámbito de recaudación en 2023 este proceso se realizó en un 99% de manera electrónica obteniendo ingresos por un monto de MM\$125.433 por concepto de cotizaciones previsionales.

Finalmente, como parte del proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y de la generación de una PNSST en el sector de Minería, el ISL participó activamente en su rol como secretarios/as técnicos y parte interesada de las discusiones realizadas a nivel nacional que culminaron en el documento final de la PNSST y que conllevará la generación de su Programa en el cual nuestra institución deberá tener un rol activo.

Los esfuerzos de gestión que se ha planteado la presente administración para el año 2024, tienen como principales desafíos ampliar la cobertura y uso de los derechos asociados al Seguro contra Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, potenciar la gestión de riesgos psicosociales, ampliar la adaptación de nuestros productos y servicios preventivos, en virtud de la ratificación del Convenio 190 con la OIT, fortalecer los Estudios y Estadísticas en materia de Salud y Seguridad en el trabajo, potenciar la estrategia tecnológica de nuestra institución con miras a la transformación digital, avanzar en la implementación del Proyecto de Recaudación Autónoma, deuda y cobranza del Instituto de Seguridad Laboral y finalmente ser referentes e interlocutores en el levantamiento

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

Proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y realización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo en Minería

Como parte del proceso de actualización de la PNSST y de la generación de una PNSST en minería, y considerando la metodología tripartita de acuerdo a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2023 el Instituto de Seguridad Laboral participó activamente en su rol como secretarios/as técnicos y miembro de las discusiones como representante de Estado en los talleres regionales de carácter presencial realizados a nivel nacional con el fin de discutir y evaluar los componentes que se debían mantener, eliminar, modificar o incorporar en la PNSST. A su vez, fue participe de cada una de las instancias virtuales en las cuales se validó el informe regional del taller presencial junto con recoger las observaciones y precisiones de las distintas partes. Lo anterior, fue la base para que luego de las revisiones del equipo técnico, se entregara el documento final de la PNSST para su posterior aprobación por el Comité Interministerial de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Producto Estratégico: Prestaciones Preventivas

El Instituto contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as y empleadores/as de nuestras empresas adheridas, mediante la entrega de prestaciones preventivas orientadas a la evaluación de ambientes laborales junto con la asesoría, asistencia y capacitación en materia de prevención de riesgos. Lo anterior, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

A continuación, se presentan los resultados obtenidos el año 2023 en los ámbitos preventivos de:

1. Capacitaciones

Durante el año 2023, se capacitaron a 2.774 entidades empleadoras nuevas a nivel nacional. En esta misma línea se realizaron 83.466 capacitaciones a trabajadores y trabajadoras de empresas adheridas, cifra que representa un aumento de un 16,5% respecto al año anterior. En ellas, el 48,7% fueron realizadas por mujeres y el 51,3% por hombres. Estas actividades preventivas se orientan a ámbitos transversales o específicos, destinados a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores/as en estas materias. Entre las principales temáticas asociadas a las capacitaciones realizadas en 2023 se encuentran los Beneficios de la Ley 16.744, Prevención de incendios, uso de extintores y líneas de agua, Exposición a radiación UV de origen solar, Protocolo de Riesgos Psicosociales en el trabajo, Cortes por objetos/herramientas corto punzantes y Protocolo para trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos de extremidades superiores.

Continuando con esta línea, se destaca el interés del Instituto en sectores laborales de vulnerabilidad y ausencia de protección social, como lo son los segmentos de trabajadores independientes y trabajadoras de casa particular. En ambos casos se evidencia un aumento en la cantidad de trabajadores/as capacitados/as, alcanzando los 8.939 trabajadores/as independientes y 1.556 trabajadoras de casa particular, lo que significa un aumento significativo respecto a 2022, de un 100,8%, en el caso del primer segmento y de un 38,2% en el caso del segundo segmento.

Respecto a las capacitaciones a distancia que ofrece el Instituto a través de la plataforma on-line de Campus Prevención, plataforma en el que se ofrecen cursos gratuitos tanto a trabajadores

adheridos como no adheridos, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, durante 2023 se diseñaron y desarrollaron 12 nuevos cursos, alcanzando un total de 53 cursos de formación virtual disponibles. En esta línea se efectuaron y aprobaron 9.050 cursos de capacitación a distancia, siendo las principales temáticas de interés primeros auxilios, orientaciones en prevención de riesgos, trastornos musculoesqueléticos y elementos de protección personal (EPP), entre otros.

Durante el año también, y con el propósito de generar un polo de atracción en materia de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, se elaboran las bases para el desarrollo del **Centro de Perfeccionamiento para trabajadores/as adheridos**, con el fin de generar actividades de capacitación masivas, contribuyendo a desarrollar una identidad propia del ISL y de ese modo generar una mayor cultura preventiva en nuestros trabajadores. En ese camino durante el año 2023 se habilitó y se implementó un laboratorio audiovisual que tiene por objeto generar material audiovisual de aprendizaje, transmitir actividades de capacitación, vía streaming y en diversos formatos, grabar, encapsular y respaldar las distintas actividades que se desarrollan en esta línea.

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

Correspondiente a un Programa especializado para las empresas adheridas que es realizado por un/a experto /a del ISL en seguridad y salud en el trabajo. Esta intervención incluye asistencia técnica a través de un Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual y en virtud de sus resultados, se derivan a los/as trabajadores/as a cursos de capacitación, programas de vigilancia, planes de asesorías preventivas, evaluación de riesgos ambientales y/o programas especiales como la prescripción de medidas correctivas.

Durante 2023 se realizaron 3.511 asesorías en gestión de riesgos dirigidas a empresas adheridas, las cuales a partir de este año se registran considerando el proceso completo de Asesoría, que contempla un diagnóstico con identificación de peligros y evaluación de riesgos, la verificación de medidas prescriptivas y capacitación a los centros de trabajo. El número de asesorías realizadas da cuenta del cumplimiento por sobre el 100% de lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Las entidades empleadoras fueron intervenidas según la priorización por criticidad, la cual se estableció para asignar los recursos y personal del instituto de manera eficiente, centrándose en aquellas que presentan mayores riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras

Evaluación y rediseño del proceso de Asesoría básica en prevención de riesgos conforme al Convenio 190 de la OIT.

En respuesta a la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y en el marco del Programa de Género Institucional, durante el año 2023 se desarrolló el rediseño del proceso de Asesoría Básica en Prevención de Riesgos, cuya característica fundamental es la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en los Centros de Trabajo adheridos.

Centrándose en las etapas claves de este proceso, se realizaron modificaciones que apuntan a:

- Reconocer otras identidades de género distintas a las de Mujer/Hombre que permitan desarrollar un análisis más cercano y con perspectiva de género en los Centros de Trabajo;
- Generar prescripciones que contribuyan a prevenir conductas de violencia y acoso.
- Entregar más información a los/as empleadores/as, tales como material técnico, programas de trabajo, acceso a capacitaciones en relación con las necesidades de la empresa en temas de violencia, acoso y discriminación, entre otros.

El rediseño de estas etapas claves del proceso pretende garantizar que cada trabajador/a, independientemente de su identidad de género, cuente con las mismas oportunidades y condiciones seguras en su lugar de trabajo.

3. Programas de Vigilancia ambiental y de salud

Corresponden a evaluaciones del ambiente de trabajo y exámenes médicos periódicos, orientados a la detección precoz de efectos o daño en la salud, por exposición a factores de riesgo de enfermedad profesional en los trabajadores/as que se encuentran expuestos/as o que estuvieron expuestos/as a un agente, con el objetivo de tomar las medidas correctivas y/o preventivas que eviten su progresión.

Respecto a los programas de vigilancia ambiental, durante el año 2023 uno de los focos que se trabajaron con especial interés son las vigilancias de Sílice, las cuales evidencian un aumento significativo respecto a 2022, pasando de 458 evaluaciones cualitativas a 871 el año 2023. Sumado a lo anterior, en cuanto a los Trastornos Musculoesqueléticos relacionados al Trabajo (TMERT) se logró aumentar la cantidad de autoevaluaciones realizadas por nuestras entidades empleadoras en un 48,6%.

Por el lado de las evaluaciones de salud de los trabajadores/as derivada del proceso de vigilancia ambiental, en 2023 se logró aumentar el porcentaje de trabajadores/as con evaluación e informe médico respecto de los trabajadores/as que fueron derivados/as a programas de vigilancia en Salud en un 2,6%, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2: Porcentaje de trabajadores/as con vigilados/as en salud

	Número de trabajadores/as vigentes derivados a vigilancia de salud (ruido, sílice, plaguicidas, TMERT)	Número de trabajadores/as vigilados (con evaluación de salud e informe médico)	Porcentaje de trabajadores/as vigilados
2022	785	706	89,9%
2023	797	735	92,2%
Variación	1,5%	4,1%	2,6%

Fuente: Consolidado Vigilancia en Salud Departamento de Prevención de Riesgos ISL

4. Accidentes laborales fatales, graves con amputación traumática y accidentes graves circular 2345

Durante el año 2023 se notificaron a ISL un total de 415 accidentes tanto graves como fatales, cifra que representa una disminución de un 28,0% respecto a lo reportado el año anterior. Al desagregar esta cifra por tipo de accidente, se tiene que en el caso de los accidentes graves se notificaron 356 casos, disminuyendo en un 30,7% los casos recibidos en comparación al año 2022, en donde en el 87,4% de estos accidentes los principales afectados son hombres y en el 12,6% mujeres. En el caso de los accidentes fatales, se notificaron durante el año 59 accidentes, 4,8% menos a lo notificado el año anterior, con el 93,2% de los afectados hombres y un 6,8% mujeres.

5. Escuela de Formación Permanente en Seguridad y Salud en el Trabajo para expertos/as en Prevención de Riesgos del Instituto de Seguridad Laboral “Silvia Jara Arias”

Durante 2023 se da inicio al Proyecto de la Escuela de Formación Permanente en Seguridad y Salud en el Trabajo para expertos/as en Prevención de Riesgos del Instituto de Seguridad Laboral “Silvia Jara Arias”, escuela de formación y capacitación interna, que surge por la necesidad de implementar una línea de formación y capacitación permanente que facilite la actualización de conocimientos y contenidos que aseguren la calidad y pertinencia de las acciones preventivas que realizan los/as expertos/as en prevención de riesgos que trabajan en terreno.

Como resultado de este proyecto en 2023 se elaboró una malla de formación estructurada en un curso de nivelación “Margarita Jarpa” para quienes vayan ingresando al Instituto o para quienes deban reforzar dichos contenidos. Por otro lado, se agregan a esta

estructura 11 cursos “Habilitadores” y “Específicos” y Seminarios Virtuales con organizaciones internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo; los cuales permiten generar un proceso de formación permanente, que no se limite por niveles, sino que permita que la dotación de profesionales se capacite año a año.

En cuanto a los cursos elaborados en el 2023, a continuación, se da cuenta del detalle:

- Guía Técnica de manejo manual de Cargas o Pacientes
- Investigación de Accidentes del Trabajo a través del método del árbol de causas
- Protocolo Trastornos Musculoesqueléticos de extremidades superiores (TMERT EESS)
- Formaldehído, Gases anestésicos, Óxido de Etileno, Xileno, Ciclosfosfamida
- Protocolo de Vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice
- Criterios y estrategias de muestro para agentes químicos +Laboratorio de calibración de trenes de muestreo
- Programa preventivo de Seguridad de Máquinas
- Aplicación protocolo de Vigilancia de personas expuestas a agentes citostáticos
- Introducción al ruido, medición, control y vigilancia
- Iluminación
- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)

Es importante precisar que, el curso de nivelación, el cual tiene varios módulos, será desarrollado por formadores internos del Instituto y los cursos “Habilitadoras” y Específicos, por profesionales del Instituto de Salud Pública, a través de un convenio suscrito entre ambas instituciones públicas. En este sentido, la puesta en marcha de este proyecto permitirá mejorar la calidad de las prestaciones preventivas hacia nuestros usuarios/as, nivelando los conocimientos de los y las prevencionistas en distintas materias técnicas que forman parte de las labores que ejercen directamente con nuestros empleadores y trabajadores/as, y que se traduce a su vez en la generación de ambientes de trabajo más seguros y saludables.

Producto Estratégico: Prestaciones Médicas

Las prestaciones médicas, o también llamadas de carácter curativo, son aquellas que se entregan a un/a trabajador/a afiliado/a al Instituto y que haya sufrido un accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional, a causa o con ocasión del trabajo. Las prestaciones se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o enfermedad. Para ello, el Instituto provee esta prestación a través de tratamiento médico para accidentados/as y enfermos/as profesionales, y reeducación laboral.

1. Recepción y tramitación de denuncias de accidente del trabajo y enfermedad profesional:

El proceso asociado a la entrega de prestaciones médicas comienza con la respectiva denuncia por accidente del trabajo o enfermedad profesional al Instituto de Seguridad Laboral. En este contexto, durante el año 2023 se recibieron un total de 35.155 denuncias dentro de las cuales un 56,1% de las personas siniestradas corresponden a mujeres y un 43,9% a hombres. En esta misma línea, la distribución por tipo de siniestro muestra que la mayor cantidad de denuncias corresponden a Accidentes del Trabajo, con más de la mitad del total, lo que da cuenta de un cambio en comparación al año anterior en donde la mayor cantidad de denuncias recibidas correspondió a Enfermedades Profesionales. Dicha situación se explica esencialmente debido a la disminución en un 85,8% en el número de denuncias asociadas COVID-19, lo cual también se refleja en la cantidad total de denuncias recibidas.

Seguido a los Accidentes del Trabajo, se encuentran las Enfermedades Profesionales con un 25,5% del total y finalmente los Accidentes de Trayecto con un 18,7%. Dichos datos se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 3: Cantidad de denuncias recibidas según tipo de siniestro 2022 y 2023

Tipo de Siniestro	2023			2022			Variación % 2023-2022		
	Total general	M	H	Total general	M	H	Total general	M	H
ACCIDENTE TRABAJO	19.630	9.029	10.601	20.023	8.691	11.332	-1,9%	3,9%	-6,5%
ACCIDENTE TRAYECTO	6.559	4.218	2.341	6.351	4.035	2.316	3,3%	4,5%	1,1%
ENFERMEDAD PROFESIONAL (incluye COVID-19)	8.966	6.444	2.522	27.197	19.275	7.922	-67,0%	-66,6%	-68,2%
Totales	35.155	19.691	15.464	53.571	32.001	21.570			

Fuente: Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral

Sumado a lo ya expuesto, al considerar los accidentes del trabajo y de trayecto la totalidad de denuncias recibidas se mantiene en cantidades similares. En cuanto a los primeros, existió una disminución de un 1,9%, no obstante, dicha baja se refleja exclusivamente en hombres, de quienes se recibió un 6,5% menos de denuncias por accidente del trabajo, mientras que, en el caso de las mujeres a pesar de la disminución a nivel general, existió un aumento de un 3,9% en la cantidad de denuncias recibidas. Dicha situación también tiene efectos en la diferencia en el número de casos entre hombres y mujeres, ya que, si bien existe una mayor cantidad de denuncias en hombres, dicha diferencia disminuyó de un 23,3% a un 14,8%.

Por el lado de las denuncias por Accidente de Trayecto existió un aumento de un 3,3% reflejado tanto en hombres como mujeres. A

su vez, para este tipo de denuncias la mayor cantidad de casos corresponden a mujeres con un 64,3% del total, tendencia que se mantiene en comparación al año anterior.

Finalmente, respecto a las Enfermedades Profesionales, tal como se mencionó, se presenta una diferencia significativa en el número de denuncias a raíz de la disminución de los casos COVID-19, en este sentido durante el 2023 se recibieron un total de 3.169 denuncias por esta patología, mientras que el año anterior un total de 22.323. Al dejar afuera estos casos, se obtiene un total de 5.797 denuncias recibidas, lo representa un aumento de un 18,9% en comparación al 2022. Por otro lado, al desagregar los datos por sexo se tiene que para el 2023 el 71,4% de los casos corresponden a mujeres y un 28,6% a hombres.

Calificación de denuncias

Con relación a la calificación de las denuncias, que implica la determinación si el accidente o Enfermedad denunciada es o no a causa o con ocasión del trabajo, y que finalmente activa el procesamiento de los beneficios que ha de recibir el trabajador/a accidentado/a o enfermo/a, durante el 2023 del total de denuncias recibidas el 71,4% corresponde a origen laboral, mientras que el 26,9% a origen común. En esta línea, al revisar la información según el tipo de siniestro se obtiene lo siguiente:

Gráfico 1: Porcentaje de denuncias calificadas como de origen laboral según tipo de siniestro



Fuente: Elaboración Propia, a partir de información de Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral.

Al profundizar en estos datos, respecto a los accidentes del trabajo, de las 19.630 denuncias recibidas en 2023 un 81,4% es de origen laboral, entre las principales causas asociadas a las

denuncias de origen laboral se encuentra para el caso de las mujeres las caídas en un mismo nivel, específicamente en superficies de tránsito y trabajo como también escaleras; el contacto con elementos cortantes o punzantes de material biológico como jeringas o bisturís; el sobreesfuerzo de las extremidades inferiores por movimientos bruscos; el contacto con agentes de material cortante como cuchillos; y los golpes con objetos en tareas de mantención manual. En cuanto a los hombres, las principales causas corresponden a golpes con objetos en tareas de mantención manual; el contacto con agentes de material cortante como cuchillos; caídas en un mismo nivel; la Proyección de partículas por fragmentos volantes o el uso de máquinas eléctricas manuales; y el sobreesfuerzo de las extremidades inferiores por movimientos bruscos.

El detalle de esta información se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 4: Principales causas asociadas a denuncias por Accidente del Trabajo

Mujeres			Hombres		
Causa	Nº	% del total	Causa	Nº	% del total
Caídas a un mismo nivel	1797	24,6%	Golpeado por objetos en tareas de mantención manual	1218	14,1%
Contacto con agente cortante/punzante con material biológico	1041	14,3%	Contacto con un agente material cortante	874	10,1%
Sobreesfuerzo de extremidad Inferior	614	8,4%	Caídas a un mismo nivel	863	9,9%
Contacto con un agente material cortante	491	6,7%	Proyección de partículas	657	7,6%
Golpeado por objetos en tareas de mantención manual	431	5,9%	Sobreesfuerzo de extremidad Inferior	524	6,0%

Fuente: Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral

En cuanto a los accidentes de trayecto, de las 6.559 denuncias recibidas un 88,8% corresponde a origen laboral, siendo las principales causas asociadas a estas denuncias en mujeres las caídas a un mismo nivel en superficies de tránsito como veredas, escalones u hoyos; los choques, colisiones o roces lateral en automóviles; y el sobreesfuerzo de las extremidades inferiores por movimientos bruscos. En el caso de los hombres mayoritariamente las denuncias de origen laboral pertenecen a los choques, colisiones o roces lateral en automóviles; caídas a un mismo nivel en superficies de tránsito como veredas, escalones u hoyos; y el volcamiento en moto.

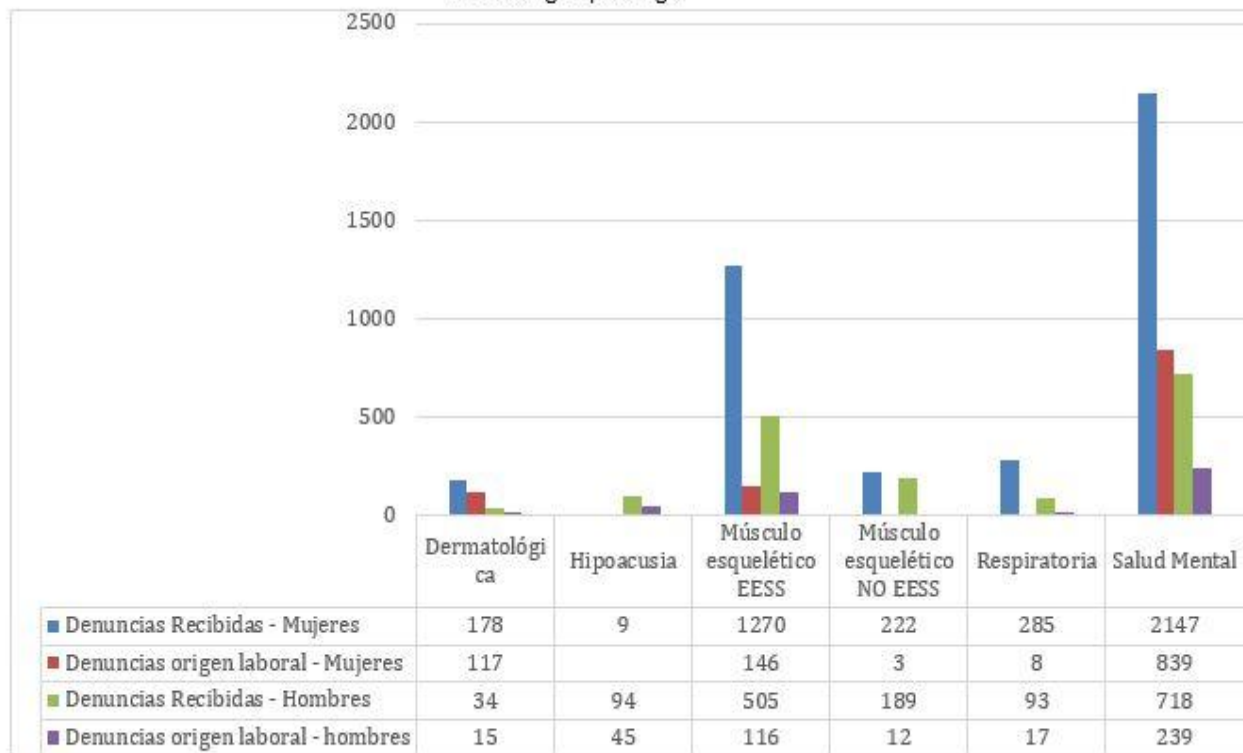
Tabla 5: Principales causas asociadas a denuncias por Accidente de Trayecto

Mujeres			Hombres		
Causa	Nº	% del total	Causa	Nº	% del total
Caídas a un mismo nivel	1339	35,6%	Choque / colisión o roce lateral en la vía publica	772	37,5%
Choque / colisión o roce lateral en la vía publica	963	25,6%	Caídas a un mismo nivel	467	22,7%
Sobreesfuerzo de ext. Inferior por movimientos bruscos	487	12,9%	Volcarse en la vía publica	180	8,7%

Fuente: Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral

Asimismo, por el lado de las Enfermedades Profesionales, al considerar los casos vinculados a COVID-19 de las 8966 denuncias recibidas un 36,7% son de origen laboral, no obstante, al dejar afuera estos casos, de las 5.977 denuncias recibidas el porcentaje de origen laboral cae a un 26,9%. Siguiendo en esta línea, las causas principales causas asociadas a enfermedades profesionales, sin considerar Covid-19, son las patologías de salud mental y trastornos musculo esqueléticos de extremidad superior con más del 80% de las denuncias., y las cuales se manifiestan mayoritariamente en mujeres.

Grafico 2: Cantidad de denuncias de Enfermedades Profesionales recibidas y calificadas como de origen laboral según patología



Fuente: Elaboración Propia, a partir de información de Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral.

Como se puede ver, las patologías asociadas a salud mental dominan la cantidad de denuncias de origen laboral de la institución, de estas el 77,8% pertenecen a mujeres y corresponden principalmente a trastornos de adaptación. En segundo lugar, se presentan las patologías asociadas a trastornos musculo esqueléticos de extremidad superior (EESS) con un total de 262 denuncias de origen laboral repartidas en un 55,7% en mujeres y 44,3% en hombres en las que se presentan principalmente afecciones como epicondilitis, tendinosis, y síndrome manguito rotador.

Días de tramitación

Finalmente, respecto al tiempo promedio de calificación de denuncias, es importante destacar una disminución en los tiempos de tramitación para cada tipo de siniestro. En particular para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior y que representa una disminución de un 78,1% en el tiempo promedio de tramitación. Por el lado de los accidentes de trayecto el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio lo que corresponde una disminución de más de 15 días, reflejando una disminución de un 69,7% en sus días promedio de tramitación. Por último, en el caso de las Enfermedades Profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, representado una disminución de 5 días respecto del año anterior y que da cuenta de una disminución en el tiempo promedio de tramitación de un 15,6%.

Gráfico 3: Evolución días de tramitación según tipo de siniestro



Fuente: Elaboración Propia, a partir de información de Sistema de Prestaciones (SPM) Instituto de Seguridad Laboral.

Reeducaciones Profesionales

Dentro de los beneficios médicos asociados a Ley N°16.744, se encuentra la Reeducción Profesional, la cual en términos generales es la prestación a la que tiene derecho un trabajador/a inválido que se encuentra imposibilitado de desarrollar la función o labor habitual que tenía al momento del accidente o antes de diagnosticársele la enfermedad, y que le posibilita ser instruido en algún oficio o profesión que le permita utilizar su capacidad funcional residual, mediante un proceso de aprendizaje, en alguna de las áreas que solicite. Bajo este contexto, durante el año 2023, se otorgaron un total de 66 reeducaciones laborales, lo que corresponde a un 11,7% más de lo otorgado en 2022, y siendo el número más alto de este tipo de beneficio otorgado por nuestra institución y a nivel nacional. De estas, el 78,8% correspondieron a hombres y el 21,2% a mujeres.

Creación Unidad Seguimiento al tratamiento médico

Como parte de la puesta en marcha de la nueva estructura del área de Salud en el Trabajo del ISL, en 2023 se crea la Unidad de Seguimiento al Tratamiento de Enfermedades Profesionales, que busca estandarizar la entrega de prestaciones médicas a los pacientes con enfermedad profesional con el fin de garantizar su oportunidad y calidad, y a su vez cumplir con las directrices dictaminadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para estos efectos.

La creación de esta unidad ha permitido realizar un seguimiento y control desde el primer momento en que un trabajador/a es calificado con una enfermedad profesional, a través de un trabajo a nivel nacional que ha consistido principalmente en descentralizar la información vinculada a estos trabajadores/as en regiones, notificando semanalmente los nuevos casos de origen laboral que han ingresado con el fin de que cada región gestione la atención médica con el prestador correspondiente y se gatille un plan de tratamiento para el trabajador/a. De esta manera, posteriormente se continua con un seguimiento orientado a que se cumplan las distintas acciones asociadas al tratamiento para así lograr la rehabilitación de nuestros trabajadores/as.

Paralelamente a lo ya mencionado, existe a su vez una coordinación con el área preventiva la cual tiene como propósito prescribir y verificar el cumplimiento de medidas que mitiguen los factores de riesgo que generaron la Enfermedad Profesional y en consecuencia el trabajador/a pueda volver a sus labores.

Este trabajo significó supervisar por el ámbito de la Salud Mental el tratamiento de 1.240 trabajadores/as adheridos/as con diagnósticos mentales de origen laboral, siendo el 77,42% mujeres y un 22,58% hombre. En materia de Trastornos Musculoesquelético supervisar el tratamiento de 283 trabajadores/

as con diagnósticos de patologías musculares, correspondiendo en un 52,30% a mujeres y en un 47,70% a hombres. Finalmente, por el lado de las patologías dermatológicas, se supervisó el tratamiento de 249 trabajadores/as siendo un 89,56% mujeres y un 10,44% hombres.

Programa de Pacientes Crónicos

Programa de seguimiento a pacientes crónicos, dirigido a trabajadores/as quienes a causa de una enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo han sufrido consecuencias para su salud a largo plazo, las cuales podrían agravarse y requieren de tratamiento y/o cuidados permanentes.

Por medio de desarrollo de este programa, el cual entra en vigencia en agosto de 2023, se ha supervisado el tratamiento de 107 trabajadores afectados de neumoconiosis por inhalación de sílice y 27 trabajadores afectados de hipoacusia (pérdida de audición), patologías que presentan un mayor volumen de pacientes crónicos en nuestra institución. Para ambos casos la totalidad de trabajadores corresponden a hombres, lo que se explica esencialmente debido al tipo de trabajo que ha generado estas patologías en el cual se encuentran mayoritariamente hombres.

A través de esta supervisión se ha logrado establecer una periodicidad de controles de salud con el fin de identificar complicaciones o cambios en la evolución de la enfermedad que ameriten una modificación de las prestaciones médicas. Junto con además, entregar una asistencia de salud de carácter multidisciplinario que contempla la educación del trabajador/a enfermo/a respecto de los factores de riesgo y protectores, Asistencia nutricional, Apoyo psicológico, Reintegro laboral y reeducación profesional, según corresponda, entre otros.

Producto Estratégico: Prestaciones Económicas

El Instituto compensa por medio del pago de beneficios económicos a los trabajadores/ as de empresas adheridas, a sus beneficiarios/as, y a los trabajadores/as independientes adheridos/as, que sufran algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional. Estos beneficios buscan compensar la falta de generación de ingreso autónomo mientras el trabajador/a accidentado o enfermo/a no percibe remuneraciones producto de su proceso de recuperación médica o en caso de sus beneficiarios cuando se produce el fallecimiento del trabajador/a.

1. Pensiones e Indemnizaciones

Durante el 2023, se pagaron un promedio mensual de 8.711 pensiones en régimen, por un monto total de MM\$21.493. De este

promedio de pensiones en régimen, el 60,4% corresponde a beneficiarias mujeres y un 39,6% a beneficiarios hombres. Lo anterior se da en respuesta a alto volumen de Pensiones de Viudez actualmente en régimen en comparación a los demás tipos de pensiones, correspondiendo a un 47% del total.

En esta misma línea, este último año se concedieron 669 nuevos beneficios económicos, en particular 342 indemnizaciones, de las cuales el 74,9% de los beneficiarios fueron hombres y el 25,1% mujeres, y a su vez 327 pensiones, en donde el 65,4% de los beneficiarios fueron hombres y el 34,6% mujeres.

De las pensiones concedidas el 2023, la mayor cantidad correspondió a Invalidez Parcial siendo un 36,1% del total, seguido de Invalidez total con un 26,9% y en tercer lugar Orfandad con un 18,4%.

Si se analiza según sexo, para el caso de las mujeres se concedieron mayoritariamente pensiones de viudez y orfandad, con 31 pensiones para cada caso, las cuales juntas corresponden al 54,9% del total de pensiones otorgadas mujeres. Mientras que, para los hombres, se concedieron mayoritariamente pensiones de Invalidez Parcial y Total con 99 y 70 respectivamente, siendo juntas el 78,9% del total de pensiones otorgadas a hombres.

Sistema de Beneficios Económicos

Durante el año 2023 se desarrolló el Sistema de Beneficios Económicos del Instituto de Seguridad Laboral, consistente en una herramienta orientada a la gestión y tramitación de diversos beneficios, y que busca contribuir significativamente a la eficiencia administrativa y al soporte de los beneficiarios. En su primera etapa, este Sistema, focalizado en la concesión de beneficios económicos, ha integrado la tramitación de indemnizaciones y Pensiones de Invalidez, logrando soportar principalmente:

- El Ingreso de antecedentes laborales, personales y de evaluación del usuario/a.
- Calcular de manera digital los beneficios.
- Liquidar los beneficios mensuales (pensiones).
- Generar Resoluciones dentro del sistema.
- Utilizar firma electrónica para firma de resoluciones.

Adicionalmente, la creación de este Sistema ha permitido tener una mejor trazabilidad de los casos en tramitación y obtener una mayor la certeza de datos, logrando de esta manera cumplir con su principal propósito el cual es reducir los tiempos de tramitación de los beneficios ingresados a este Sistema.

Tal como se muestra a continuación, a partir de su implementación en agosto del año 2023, ha existido para el caso de las indemnizaciones y pensiones de invalidez una reducción

significativa en sus tiempos de concesión, correspondiente a más de 10 días desde su implementación al mes diciembre de 2023, y de alrededor de 8 días en comparación al 2022.

Gráfico 4: Evolución días de tramitación Indemnizaciones y Pensiones de Invalidez



Fuente: Elaboración Propia a partir de información Sistema Avbmenu ISL.

2. Subsidios de incapacidad laboral

Durante el año 2023 se pagaron un total de 54.362 subsidios de incapacidad laboral por un monto total de MM\$23.714. Del total de subsidios pagados el 51.5% corresponden a hombres y un 48.5% a mujeres. Al desagregar esta información por la calidad de trabajador tal y como se muestra en la tabla siguiente, se aprecia que la mayor cantidad de subsidios pagados corresponden a trabajadores/as privados/as, con un total de 33.947, de los que el 61,8% corresponde a hombres y un 38,2%% a mujeres, seguido de los subsidios de trabajadores/as públicos/as, con un total de 14.167 subsidios, donde el 73,9% se pagaron a mujeres y un 26,1% a hombres. Finalmente se encuentran los subsidios pagados a trabajadores/as independientes, con 5.630 registros, de los cuales el 45,7% corresponden a mujeres y un 54,3% a hombres.

Tabla 6: Distribución Subsidios de Incapacidad Laboral pagados, según sexo, cantidad y monto

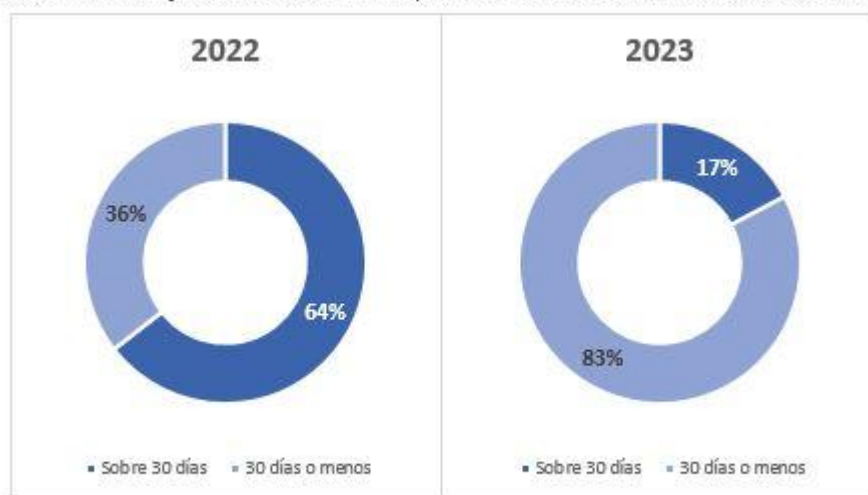
Calidad del/la trabajador/a	Sexo	Cantidad	Monto en MM\$	Cantidad promedio mensual	Monto promedio mensual
Privados	Mujer	12.973	MM\$ 4.252	1.081	\$ 354.361
	Hombre	20.974	MM\$ 8.368	1.748	\$ 697.347
Total		33.947	MM\$ 12.620	2.829	\$ 1.051.708
Independiente	Mujer	2.575	MM\$ 1.006	215	\$ 83.821
	Hombre	3.055	MM\$ 1.678	255	\$ 139.840
Total		5.630	MM\$ 2.684	469	\$ 223.660
Público	Mujer	10.465	MM\$ 6.095	872	\$ 507.927
	Hombre	3.702	MM\$ 2.054	309	\$ 171.183
Total		14.167	MM\$ 8.149	1.181	\$ 679.110
Sin asignación	Mujer	354	MM \$ 158	30	\$ 13.198
	Hombre	264	MM\$ 102	22	\$ 8.535
Total		618	MM\$ 261	52	\$ 21.733

Fuente: Consolidado de licencias médicas

Al comparar la cantidad total de subsidios de incapacidad laboral tramitados respecto a la cifra del año 2022 existe una reducción de un 23,6% en la cantidad de subsidios de incapacidad Laboral pagados, lo cual tiene dentro de sus principales factores la discusión de las Licencias Médicas por Covid-19.

Un elemento a destacar en el ámbito de la tramitación de los subsidios de incapacidad laboral es el aumento significativo registrado durante el año 2023 en la cantidad de subsidios tramitados y pagados en 30 días o menos. Porcentaje que pasa del 35,5% de los casos en 2022 al 82,7% en 2023, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto del año anterior.

Gráfico 5: Porcentaje de Subsidios de Incapacidad Laboral tramitados en 30 días o menos



Fuente: Consolidado de licencias médicas

3. Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de las empresas adheridas al ISL (DS. 67)

La aplicación del Decreto Supremo N° 67 es un proceso que se realiza cada dos años (impar), y en el que se determina la Tasa de Cotización Adicional Diferenciada del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N° 16.744.

El proceso del año 2023 tuvo por finalidad realizar la respectiva evaluación de la siniestralidad de su empresa, y así determinar la tasa que regirá entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, lo que a su vez, permite el financiamiento de nuestra gestión como organismo administrador público de la Ley 16.744.

Entre los resultados de este proceso, se considera la incorporación de 415.000 empresas, lo que significa aproximadamente 200.000 empresas más que el proceso anterior, ello por cuanto se consideró a todas las empresas que registraron a lo menos una cotización en los 36 meses que considera el proceso desde julio 2020 a junio 2023, esto permitió fijar por resolución la tasa para los años 2024 y 2025, tarifando al total de nuestras empresas.

Por otro lado, se ratificó por parte de la autoridad el que nuestro Instituto pudiera enviar las cartas de notificación y resoluciones, por medio de correo electrónico, lo cual, junto con significar un ahorro importante de recursos, permitió una inmediatez en la comunicación.

Finalmente, la tasa adicional promedio de este proceso fue de 0,88%, lo que está en el mismo orden de magnitud de procesos anteriores. En este sentido, todo el proceso de rectificaciones y acreditación de rebajas se llevó a cabo

descentralizadamente en todas nuestras direcciones regionales y sucursales, además de contar con el apoyo de IPS ChileAtiende para recepcionar la documentación en aquellas ciudades donde no tenemos presencia física.

4. Proyecto de Autonomía en la recaudación, deuda y cobranza

En el marco del Proyecto de Autonomía en la recaudación, deuda y cobranza del Seguro de la Ley 16.744, durante el año 2023 los esfuerzos se focalizaron en avanzar en el segundo y tercer eje de deuda y cobranza, logrando construir y formalizar una estructura de trabajo con un enfoque metodológico definido, funciones, roles y cronograma de trabajo que ha permitido levantar los requerimientos necesarios para la implementación tecnológica del proyecto que implica la instalación, configuración y puesta en marcha de sistemas, hardware u otra tecnología requerida, lo cual a su vez, ha ido de la mano con la revisión y definición de los procesos de deuda y cobranza.

Lo anterior permitirá la contar con mayor integridad en la información referida al pago de cotizaciones de nuestros empleadores/as y trabajadores/as, generar oportunamente información asociada a las deudas previsionales, poder realizar gestión directa sobre las acciones vinculadas a la cobranza y de esta manera obtener un mejor registro contable y de Estados de Resultados que reflejan la gestión del Servicio. En particular, en el ámbito de recaudación en 2023 este proceso se realizó en un 99% de manera electrónica obteniendo ingresos por un monto de MM\$125.433 por concepto de cotizaciones previsionales.

Atención de usuarios y usuarias y Participación Ciudadana

Atenciones por canales de atención:

El Instituto de Seguridad laboral actualmente cuenta con diferentes canales de atención tanto presenciales como no presenciales orientado a atender, acoger, escuchar y responder de forma activa las distintas necesidades de nuestros/as usuarios/as. En este contexto y en comparación al año 2022, se observó un aumento de un 11,6% a nivel general en la cantidad de las atenciones recibidas a través de nuestros diversos canales de comunicación, siendo los canales de “Oficina Virtual” y “Presenciales”, los que aumentaron considerablemente respecto al periodo anterior, con un 55,5% y un 36,9% más de atenciones a usuarios.

Los principales motivos de atención corresponden a pagos de subsidios, con un 26,5% de las atenciones, le sigue certificados con un 18,5% y denuncias con un 13,4% de los casos.

Tabla 7: Cantidad de atenciones según canal y porcentaje de variación

Canal	Año		Variación 2023-2022
	2022	2023	
Presencial	41.046	56.186	36,9%
Call Center	94.491	66.832	-29,3%
Correo Único Regional	41.740	31.970	-23,4%
Sucursal en Línea	7.673	7.568	-1,4%
Oficina Virtual	94.491	146.939	55,5%
Otros	4.263	6.990	64,0%
Total	283.704	316.485	11,6%

Fuente: Plataforma Customer Relationship Management (CRM) Atenciones ISL.

Gestión social

Durante el año 2023, se realizaron 8.020 atenciones/visitas en el marco de este trabajo, el cual busca acompañar, orientar y hacer seguimiento integral de trabajadores/as que hayan sufrido un accidente de trabajo. En este sentido el objetivo del año 2023, fue visitar presencialmente a los pacientes que presentaran lesiones con gravedad baja, mayor y muy graves, dado que requieren de una mayor necesidad de acompañamiento en virtud de las características del accidente sufrido. En esta línea, por medio de las visitas tanto domiciliarias como hospitalarias realizadas durante el 2023 se logró una cobertura de un 39,9% respecto del total de trabajadores/as que sufrieron un accidente del trabajo con el nivel de gravedad señalado anteriormente, lo cual fue una labor comenzada en 2023 como parte del objetivo de acompañamiento mencionado al principio.

Diálogos participativos y COSOC

En 2023 se desarrollaron por primera vez en nuestra institución 19 Diálogos Participativos sobre el Seguro Escolar a nivel nacional, en el que participaron 791 personas, correspondientes en un 60,1% a mujeres y en un 36,0% a hombres (3,9% sin información), y el cual tuvo como característica la representación de los distintos actores involucrados en el uso de este seguro, como lo son la comunidad escolar (alumnos/as, docentes, asistentes sociales) y autoridades junto a funcionarios del área de Salud, Educación, Trabajo, entre otras. Por medio del desarrollo de estos diálogos se logró diagnosticar el conocimiento teórico-práctico acerca de este seguro, junto con informar sus principales características y recabar medidas para el fortalecimiento de este y

su aplicación. Dentro de estas medidas destaca el caso de la región de Ñuble en donde la Directora del Servicio de Salud ofició a los establecimientos de salud de la red y del Departamento de Salud Municipal (DESAMU) designar encargada/o y subrogantes de Accidentes y Seguros Escolares, junto con además crear el Comité de Seguro de Salud Escolar.

En esta misma línea, en el último año se constituyeron 2 nuevos Consejos de la Sociedad Civil (COSOC), específicamente en la región de Valparaíso y Biobío que cuentan con diversa representación regional, a través de sindicatos, colegios profesionales, juntas de vecinos, asociaciones gremiales, carreras universitarias, organizaciones estudiantiles, entre otros.

Para el caso de Valparaíso, en 2023 sesionó en 8 ocasiones destacando su participación en 2 Encuentros COSOC del Ministerio del Trabajo de forma presencial, el Ciclo de Simposios "Trabajo decente para un buen vivir" y el conversatorio "A 50 años del quiebre de la Seguridad Social en Chile.

Por su parte, la región del Biobío sesionó en 6 Sesiones, donde a su vez resalta como acciones realizadas la entrega de una carta a la Ministra del Trabajo, donde se canalizaron modificaciones y actualización sugeridas de la norma que regula el Seguro escolar (D.S. N°313) y su participación activa y destacada en Encuentros ciudadanos para la mejora de Pensiones.

Piloto SII

Se destaca también la implementación de un Piloto de Orientación entre el Instituto de Seguridad Laboral y Servicio de Impuestos (SII) Internos durante el primer semestre del 2023, con el objetivo de difundir en trabajadores y trabajadoras independientes a honorarios, la cobertura de la ley 16.744, sus alcances, cómo gestionar la debida incorporación del Registro de Independientes del Instituto de Seguridad Laboral y los productos y herramientas web institucional disponibles para este segmento. Dicho Piloto fue realizado en las regiones Metropolitana, Biobío, Valparaíso, Tarapacá, Aysén y Maule; teniendo una muy buena recepción por parte de este tipo de los trabajadores/as independientes y del propio SII, por lo que se espera aumentar el número de regiones para el próximo año.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Los esfuerzos de gestión para avanzar en el cumplimiento de la propuesta de valor que hace la institución a las personas usuarias que se ha planteado la presente administración para el año 2024, presenta los siguientes desafíos:

1. Seguir ampliando el conocimiento y uso del Derecho al Seguro contra Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales entre trabajadores y trabajadoras vulnerables y no adscritos, con orientación hacia el empleo informal, con mayor difusión entre las y los trabajadores independientes, y su extensión hacia nuevas formas de trabajo, tales como el empleo en plataformas digitales y el trabajo de cuidados, que se intersectan con problemáticas más amplias como la migración, la feminización del trabajo precario, entre otros.
2. Potenciar la gestión de los Riesgos Psicosociales asociados al trabajo, reforzando el proceso de vigilancia preventiva en los centros de trabajo ^[1], para que los riesgos que pudiesen estar presentes sean identificados y mitigados oportunamente.
3. Fortalecer Estudios y Estadísticas en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita fundamentar evidencias políticas, programas e iniciativas para la mejora de los ambientes de trabajo, la inclusión y el otorgamiento o gestión de las prestaciones del Seguro.
4. Ser referente e interlocutor en el levantamiento de los compromisos que formarán parte del Programa de la Política Nacional en Salud y Seguridad en el Trabajo, con foco en los segmentos de personas trabajadoras protegidas y adheridas al ISL para su protección en materia de SST.
5. Avanzar en la promoción del conocimiento y uso de los derechos asociados a la Ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, fortaleciendo las instancias de participación de la ciudadanía promoviendo la transparencia, la confianza y la inclusión en la toma de decisiones y la gestión pública de la institución, a través del desarrollo de diálogos participativos, así como la conformación de 2 nuevos COSOC a nivel nacional.
6. Continuar con las modificaciones y mejoras nuestros productos y servicios preventivos, en virtud de la ratificación del Convenio 190 con la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de generar medidas que contribuyan a prevenir la violencia y acoso en los ambientes de trabajo.
7. Avanzar en la implementación del Proyecto de Recaudación Autónoma, deuda y cobranza del Instituto de Seguridad Laboral, poniendo en marcha los desarrollos tecnológicos que permitan operativizar los procesos de deuda y cobranza, mejorando la oportunidad y calidad de las gestiones para determinar las deudas previsionales y su posterior

cobranza, a través de procesos transparentes e informados a la ciudadanía.

8. Colaborar en el proceso de aplicación de una nueva Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud ENETS (única aplicada el año 2010 en coordinación con MINSAL e ISL), lo que es crucial para mantener actualizada la información sobre el mercado laboral, monitorear su evolución, informar la toma de decisiones políticas y promover la equidad y la inclusión en el ámbito laboral.
9. Potenciar la estrategia tecnológica en concordancia con los desafíos de la Ley de Transformación Digital N°21.180 y la estrategia ministerial sobre integración de datos en el sector. Esto implica utilizar la tecnología de manera efectiva para cumplir con los requisitos legales y fomentar la integración de datos, lo que mejora la gestión, seguridad, intercambio y utilización de datos para la toma de decisiones y la prestación de servicios.

[1] Centros de trabajo es el término que establece SUSESO para referirse al recinto edificado o no (casa matriz de la entidad empleadora, faena, sucursal, agencia o un área de trabajo) donde presta servicios, en forma permanente o transitoria, un trabajador o un grupo de trabajadores de cualquier entidad empleadora o institución, pública o privada.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	41
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	50
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	51
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	52
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	53
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	55

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	329	97.92%	262	96.68%	591
Planta	7	2.08%	9	3.32%	16
Total	336	100.00%	271	100.00%	607

Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	23	6.85%	10	3.69%	33
Directivos	2	0.60%	1	0.37%	3
Auxiliares	0	0%	1	0.37%	1
Profesionales	293	87.20%	249	91.88%	542
Administrativos	18	5.36%	10	3.69%	28
Total	336	100.00%	271	100.00%	607

Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	4	1.19%	0	0%	4
ENTRE 25 y 34 AÑOS	52	15.48%	55	20.30%	107
ENTRE 35 y 44 AÑOS	140	41.67%	86	31.73%	226
ENTRE 45 y 54 AÑOS	94	27.98%	77	28.41%	171
ENTRE 55 y 59 AÑOS	27	8.04%	25	9.23%	52
ENTRE 60 y 64 AÑOS	15	4.46%	21	7.75%	36
65 Y MÁS AÑOS	4	1.19%	7	2.58%	11
Total	336	100.00%	271	100.00%	607

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	3	75.00%	2	100.00%	5
Reemplazo	1	25.00%	0	0%	1
Total	4	100.00%	2	100.00%	6

Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	3	75.00%	2	100.00%	5
Administrativos	1	25.00%	0	0%	1
Total	4	100.00%	2	100.00%	6

Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	0	0%	1	100.00%	1
Total	0	100.00%	1	100.00%	1

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	43	33	41
(b) Total de ingresos a la contrata año t	70	57	72
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	61,43%	57,89%	56,94%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	38	30	39
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	43	33	41
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88,37%	90,91%	95,12%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	34	57	38
(b) Total dotación efectiva año t	570	571	607
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5,96%	9,98%	6,26%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	7	9
Otros retiros voluntarios año t	24	40	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	9	11
Total de ceses o retiros	34%	57%	38%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	70	58	74
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	34	57	38
Porcentaje de recuperación (a/b)	205,88%	101,75%	194,74%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	19	17	16
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	50	37	67
(b) Total Contratos efectivos año t	551	554	591
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	9,07%	6,68%	11,34%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	404	338	381
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	70,88%	59,19%	62,77%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	569096	10434	9932
(b) Total de participantes capacitados año t	892	729	697
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	638,00	14,31	14,25

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(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	46	39	30
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,35%	5,13%	6,67%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	984	690	717
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,73	1,21	1,18

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	442	223	159
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,78	0,39	0,26

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	26	68	63
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,05	0,12	0,10

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	53	161	310
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,09	0,28	0,51

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	480	500	514
Lista 2	2	5	1
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	482%	505%	516%
(b) Total Dotación Efectiva año t	570	571	607
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.56%	88.44%	85.01%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			Si

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			Si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	7	4	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	70	57	72
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	10,00%	7,02%	6,94%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	7	4	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	87,50%	66,67%	250,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	6	2
Porcentaje (a/b)	75,00%	33,33%	50,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o párrafo línea 4)	En diseño

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
27	20,5	3,6	99,91%	\$727.451

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se actualizan 2 procedimientos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas; procedimiento de "Otorgamiento de Beneficio Económico para Jardín Infantil del ISL" y procedimiento de "Contratación e Ingreso al ISL". Para la ejecución de esta medida se consideró el desarrollo de un diagnóstico respecto de la aplicabilidad del enfoque de género en los procedimientos a actualizar. El diseño de un Programa de trabajo a largo plazo para la implementación de las mejoras. Y la actualización de los dos procedimientos mencionados.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se ejecuta campaña comunicacional sobre accidentes de trayecto, que promueve el autocuidado y brinda recomendaciones para prevenir riesgos con enfoque de género. La campaña constó de 10 publicaciones subidas al perfil de Instagram Institucional, además de LinkedIn y Twitter. La campaña entregó tips de prevención para el trayecto en contexto de Conducción Segura, uso de calzado cómodo, doble presencia, acoso en el transporte público, violencia y acoso laboral, y Convenio 190. Las acciones de difusión contemplaron las siguientes características: 1. Sin sesgos ni estereotipos de género 2. Pluralidad de mujeres y de hombres: edades, rasgos físicos, profesiones y oficios, nivel socioeconómico, origen étnico, expresión de género, entre otros. 3. Uso de lenguaje no sexista y eliminando el uso del masculino universal. 4. Procurar una representación equilibrada entre los sexos.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realiza un rediseño del servicio de Asesoría Básica que reciben las entidades empleadoras afiliadas al ISL, esto conforme al Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, convenio que ha sido ratificado por Chile. Este rediseño considera un diagnóstico de la Asesoría Básica, una actividad de participación ciudadana, la identificación de las Inequidades, Brechas y Barreras de género (IBB) presentes en el proceso, y un diseño piloto de la implementación de la nueva Asesoría Básica. El diseño piloto se pondrá a prueba durante el año 2024. La importancia de esta medida radica en que la Asesoría básica es el medio mediante el cual los expertos en Prevención prescriben medidas que los empleadores deben implementar mediante un plan de trabajo. Esto permite mitigar los riesgos presentes en el lugar de trabajo, incluyendo ahora los asociados al acoso y la violencia de género.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/ género y análisis de género.	Se incorpora análisis de género y datos desagregados según sexo en el informe de avance intermedio del estudio "Evaluación de la implementación de la investigación de accidentes graves y fatales por medio del árbol de causas, y el aporte de este proceso a la gestión de la SST en MIPES". Los hallazgos e información recabada fueron difundidos a las áreas del Instituto vinculadas al estudio.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Creación Comité de transversalización de Género y Diversidad	Se conformó e instaló formalmente el Comité de transversalización de Género y Diversidad del Instituto de Seguridad Laboral. Este comité sesiona formalmente una vez al mes, abocándose a la elaboración, implementación y seguimiento de las acciones definidas en las políticas y programas institucionales en materia de Equidad, Igualdad de Género y Diversidad.

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

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, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.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 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.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		

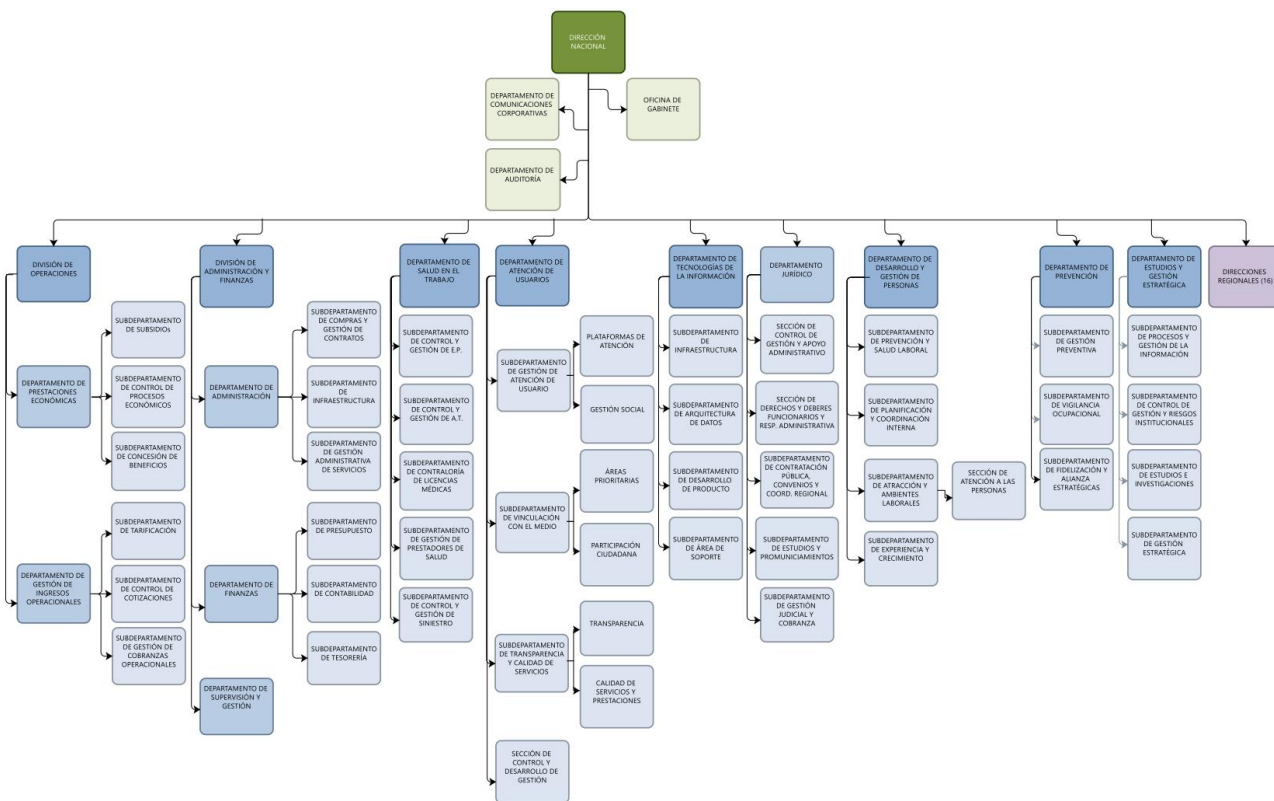
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Aida Chacón Barraza
Jefe de Gabinete	Bastián Escorza Ordoñez
Jefa División Administración y Finanzas	Patricia Contreras Alvarado
Jefa(s) División de Operaciones	Nicole Olivos López
Jefa Departamento Prevención de Riesgos	Camila Vergara Vílchez
Jefa Departamento Salud en el Trabajo	Daniela Gutierrez Álvarez
Jefa(s) Departamento de Estudios y Gestión Estratégica	Josefina Leiva Lacunza
Jefa Departamento Tecnologías de la Información	Andrea Reyes Morales
Jefa Departamento de Comunicaciones	Jenniffer Maldonado Mandujano
Jefa Departamento de Personas	Natalia Navarro Menjiba
Jefe(s) Departamento de Atención de Usuarios	Edson Fairlie Araya
Jefe Departamento de Auditoría	Miguel Toro Rivera
Jefe Departamento Jurídico	Rodrigo Valencia Castañeda