

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2011

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL  
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

## Índice

1. Resumen Ejecutivo .....	3
2. Resultados de la Gestión año 2011 .....	6
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios.....	6
3. Desafíos para el año 2012 .....	35
4. Anexos.....	37
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	38
Anexo 2: Recursos Humanos.....	43
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección .....	46
(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100 .....	46
1.2 Efectividad de la selección.....	46
(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100 .....	46
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia .....	47
(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100 .....	47
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.....	48
Anexo 3: Recursos Financieros.....	50
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011.....	58
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	66
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	72
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011 .....	73
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	74
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional .....	75

# 1. Resumen Ejecutivo

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) es una entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ese marco de acción, ISL se ha constituido desde la lógica de la Seguridad y Salud Laboral, con un foco estratégico en las Mipymes del país, y para ello ha diseñado e implementado una serie de productos dirigidos a sus clientes/as – ciudadanos/as.

La misión de ISL **es otorgar Seguridad y Salud Laboral a nuestros/as afiliados/as, a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos, y la entrega de servicios de recuperación de la salud y mitigación económica de los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo en el marco de la responsabilidad social.**

Considerando esta misión, es que se han definido los siguientes objetivos estratégicos de nuestro Instituto para el periodo 2012 – 2014 son los siguientes:

- Asegurar la pertinencia y oportunidad de las prestaciones otorgadas, mediante la implementación de procesos de evaluación técnica para la determinación del origen y niveles de daño, de los y las trabajadores/as afiliados/as a ISL, que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales.
- Fortalecer la gestión de riesgos de las empresas afiliadas a ISL, mediante la entrega de servicios de capacitación, asesoría y evaluación.
- Satisfacer las necesidades de nuestros/as clientes/as- ciudadanos/as, mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención, otorgados a los y las afiliados/as a ISL.

Así, los productos estratégicos a los que está asociada la gestión de ISL son los siguientes:

- **Prevención de Riesgos:** Se entiende como aquellas acciones planificadas lógicamente y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación, realizadas con el fin de evitar que los y las trabajadores/as se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.
- **Prestaciones Médicas:** Prestaciones de carácter curativo, que se entregan en forma gratuita a un o una trabajador/a accidentado/a o enfermo/a a causa o con ocasión del trabajo, hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidentes.
- **Prestaciones Económicas:** Velar porque se otorgue a los y las trabajadores/as o sus supervivientes, cuando corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley N°

16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, considerando en ellos los estipulados en la Ley N° 19.345 y D.S. N° 313; además, supervisar el mantenimiento de éstas y el correcto pago y cobro de las concurrencias a mutualidades y administraciones delegadas.

Dentro de los principales logros de ISL durante al año 2011 se destacan las siguientes gestiones realizadas:

En el ámbito de prevención de riesgos, la realización de 16.289 acciones preventivas consistentes en la entrega de asesorías, evaluaciones de riesgos laborales y capacitaciones en gestión de riesgos laborales dirigidas a empresas, instituciones o servicios afiliados al Instituto de Seguridad Laboral. Mediante su aplicación estas entidades cuentan con las herramientas para controlar los riesgos laborales, reducir accidentes y enfermedades profesionales, generando así ambientes de trabajo más saludables.

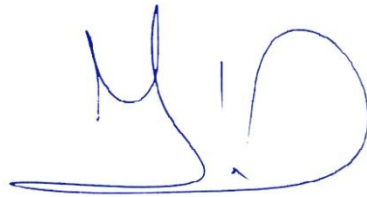
Se realizaron 21.939 capacitaciones en prevención de riesgos laborales a trabajadores y trabajadoras, en el ámbito público y privado a lo largo del país. Estas capacitaciones están enfocadas en el desarrollo de competencias preventivas de los y las trabajadores/as adheridos/as; de éstas, 1.240 corresponden a capacitaciones realizadas a trabajadoras/es de casa particular a nivel nacional, lo cual indica un incremento de un 67% en relación al año 2011.

Dentro de la política de cumplimiento de normas de seguridad laboral, se realizó seguimiento de empresas acreditadas en el programa Mipyme Activa en la mantención de sus estándares óptimos para la seguridad y salud de los y las trabajadores/as. Se verificaron las condiciones de acreditación en 274 empresas acreditadas.

En el ámbito de la mejora en la entrega de los servicios del ISL, se han desarrollado dos estudios de satisfacción, con el objetivo de conocer la percepción que tienen nuestros/as Clientes/as ciudadanos/as en relación a dos ámbitos: atención médica recibida en nuestros prestadores médicos privados en convenio y en los canales de atención. En el primer caso la satisfacción neta declarada fue de un 72.05%, y en el segundo caso de un 67.4% de satisfacción neta declarada, siendo la meta en ambos casos de 50% de satisfacción.

La incorporación de trabajadores/as independientes al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es uno de los ámbitos de la Reforma Previsional que apunta a igualar los derechos y deberes en materia de seguridad laboral entre los y las trabajadores/as dependientes e independientes. ISL ha contribuido en este compromiso y estipuló como uno de los desafíos durante el año 2009 la progresiva incorporación de trabajadores/as independientes. Durante el año 2011 se incorporaron 655-trabajadores/as independientes.

El año 2011, con el objeto de avanzar en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, el Presidente Sebastián Piñera convocó a la conformación de una Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo para que se abocara en realizar un Diagnóstico y presentara Propuestas de mejora, las que servirán de base para posteriores modificaciones al marco legal y reglamentario del sistema de seguridad, higiene y condiciones en el trabajo del país. Durante el año 2011 el ISL participó activamente en las mesas técnicas de revisión de la normativa de seguridad laboral, así como de las instancias de consulta, en el marco de las acciones recomendadas por la Comisión Asesora Presidencial de SST.



Héctor Jaramillo Gutiérrez  
**Director Nacional**  
**Instituto de Seguridad Laboral**

## **2. Resultados de la Gestión año 2011**

### **2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios.**

Los ingresos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para el año 2011 ascendieron a \$ 4.811.945.802 miles, siendo los ingresos de ISL M\$ 63.238.851, ejecutándose un 99% respecto del presupuesto vigente a diciembre de 2011.

De este presupuesto se destinaron M\$ 2.889.931.- a subsidios por incapacidad laboral y M\$ 15.583.270.- a las prestaciones médicas pagadas directamente por ISL, además de M\$ 7.023.458.- a través de la Subsecretaría de Salud Pública, totalizando la cantidad de M\$ 25.496.659.- por estos conceptos.

Además, durante el año 2011 se destinaron M\$ 3.915.035.- a actividades de prevención financiadas a través de las transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública y la adquisición de bienes y servicios directamente por ISL.

Respecto de las pensiones están alcanzaron un 37% de los gastos totales de ISL, las concurrencias bajaron un 9% con respecto al año anterior mostrando la tendencia a la normalización de estas con las demás mutualidades, los desahucios e indemnizaciones también mostraron una baja del 11% con respecto al año anterior considerando que; pese al leve incremento en el número de indemnizaciones, se ha venido dando una disminución de los montos de estas.

Si bien, el gasto alcanzo una ejecución del 98% respecto del presupuesto vigente a diciembre de 2011. El gasto total de ISL con respecto al año 2010 creció en un 5%, este aumento esta explicado por el crecimiento del subtítulo 23 prestaciones de Seguridad Social y el subtítulo 24 transferencias corrientes, por lo cual el incremento radica principalmente en los productos estratégicos de ISL.

## 2.1.1 Nuestros/as clientes/as – ciudadanos/as

### Participación de mercado

Respecto del número de empresas o entidades empleadoras cubiertas por el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales por los Organismos Administradores, del promedio anual de 449.219 entidades empleadoras, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) tiene una participación de un 79,92% del total, seguido por la Mutual de Seguridad CChC con el 8,48% y la Asociación Chilena de Seguridad (AChS), con el 8,46%, y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), con el 3,15%.

**Cuadro: Número de empresas adherentes de la Ley 16.744**

ENTIDADES	Promedio Anual
TOTAL EMPRESAS	449.219
Asociación Chilena de Seguridad	37.982
Mutual de Seguridad C.Ch.C.	38.088
Instituto de Seguridad del Trabajo	14.154
I.S.L.	358.995

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2012, Promedio Enero - Noviembre 2011.  
Estadística ISL incluye Administradores Delegados.

En cuanto a la distribución de trabajadores/as por Organismo Administrador, de un total de 5.039.924 como promedio anual de trabajadores/as cubiertos, la mayor participación le corresponde a la AChS, con el 40,95%, seguida por la Mutual CChC con el 28,78%, el ISL con el 19,95% y finalmente, el IST a quien corresponde el 10,32%.

**Cuadro: Distribución de trabajadores/as cubiertos por Organismo Administrador**

ENTIDADES	Promedio Anual
TOTAL TRABAJADORES/AS	5.039.924
Asociación Chilena de Seguridad	2.063.735
Mutual de Seguridad CChC.	1.450.689
Instituto de Seguridad del Trabajo	520.157
I.S.L.	1.005.343

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2012, Promedio a Noviembre 2011.  
Estadística ISL incluye Administradores delegados hasta octubre 2011.

## Estructura de la cartera de ISL

Del total de 358.995 empresas adheridas a ISL (Promedio Enero – Noviembre 2011; Estadísticas SUSESO), el 46,28% se encuentra en la Región Metropolitana de Santiago, mientras que el 10,23% corresponde a la Región de Valparaíso seguido por la Región de Biobío con un 9,66%.

**Cuadro: Número de Empresas por Región**

REGIÓN	N° de empresas	REGIÓN	N° de empresas
Tarapacá	6.219	Araucanía	16.045
Antofagasta	9.665	Los Lagos	16.000
Atacama	4.679	Aysén	1.865
Coquimbo	12.504	Magallanes	3.846
Valparaíso	36.731	Metropolitana	166.142
L. Bernardo O'Higgins	17.902	Los Ríos	6.930
Maule	21.133	Arica y Parinacota	4.663
Biobío	34.671		

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2011.  
Estadística ISL incluye Administradores delegados hasta octubre 2011.

La misma tendencia anterior se presenta al momento de considerar el número de trabajadores/as. De un total de 1.008.385 trabajadores/as, el 44,90% se concentra en la Región Metropolitana. La V Región de Valparaíso y la VIII Región del Biobío agrupan en conjunto, 19,16% de empresas y el 19,89% de trabajadores/as respectivamente.

**Cuadro: Número de Trabajadores/as Por Región**

REGIÓN	N° de Trabajadores/as	REGIÓN	N° de Trabajadores/as
Tarapacá	23.184	Araucanía	46.119
Antofagasta	38.122	Los Lagos	45.256
Atacama	17.755	Aysén	5.237
Coquimbo	36.380	Magallanes	10.816
Valparaíso	97.200	Metropolitana	452.738
L. Bernardo O'Higgins	55.457	Los Ríos	18.665
Maule	54.079	Arica y Parinacota	11.337
Biobío	96.040		

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2011.

En relación al promedio de trabajadores/as por empresa se produce un comportamiento distinto. Las empresas de mayor tamaño se encuentran en la Región de Tarapacá, Antofagasta y Aysén respectivamente, siendo las actividades económicas de enseñanza y construcción las de mayor el mayor tamaño promedio, sin considerar los servicios de salud. Las empresas de menor tamaño promedio se encuentran en la Región del Maule. Desde el punto de vista del sector de actividad, las más pequeñas corresponden a suministro de electricidad, gas y agua.



No se considera para el análisis las trabajadoras de casa particular y los y las trabajadores/as independientes.

El tamaño promedio a nivel nacional de empresas adheridas a ISL al mes de Octubre es de 2,66 trabajadores/as por empresa. Esto refleja el foco de ISL en cuanto a sus empresas adheridas, priorizando su actuar en las micro y pequeñas empresas. El mayor tamaño promedio corresponde a Administración Pública y Defensa, con 188 trabajadores/as.

Desde la perspectiva de empresas según actividad económica y número de trabajadores/as por actividad económica, hogares privados con servicio doméstico lidera en número en estos dos ámbitos, con una participación en la cartera de 42,71% del total de empresas y el 16,94% de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a número de empresas según actividad económica, le siguen en importancia las actividades de Comercio por mayor y menor y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. En cuanto a trabajadores/as, los mismos sectores los agrupan mayoritariamente.

En relación al tamaño de empresa, el 91,14% de estas se encuentra en el tramo de 1 a 4 trabajadores/as, correspondiendo además el 45,83% de trabajadores/as a este mismo tramo.

## 2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

El Instituto de Seguridad Laboral comienza sus funciones el año 2009, siendo sus beneficiarios/as directos empleadores/as adheridos/as al ISL, trabajadores/as de las empresas, trabajadores/as de casa particular e independientes adheridos/as a ISL, trabajadores/as accidentado/as y/o enfermos/as con causa u ocasión del trabajo.

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se identifican tres tipos de Prestaciones que el Instituto de Seguridad Laboral debe otorgar a sus beneficiarios/as: Prestaciones Preventivas, Prestaciones Médicas y Prestaciones Económicas.

En el ámbito de las **prestaciones preventivas** el Instituto de Seguridad Laboral contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as de nuestras empresas cotizantes, informando a los empleadores/as, capacitando a los trabajadores/as y evaluando ambientes laborales con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Nuestro objetivo es informar y capacitar a empresas y trabajadores/as para que cumplan la normativa expresada en la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para ello mejoramos la gestión para la disminución de riesgos en las empresas haciendo evaluaciones periódicas y entregando recomendaciones que tiendan a disminuir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las unidades laborales.

ISL, a su vez, entrega las **prestaciones de carácter curativo**, a trabajadores/as accidentados/as o enfermos/as producto de un accidente o enfermedad laboral, hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente; y las respectivas **prestaciones de mitigación económica** por los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, compensando en forma oportuna y justa el desmedro económico de los trabajadores/as accidentados/as o enfermos/as profesionales.

## 2.2.1 Prevención de Riesgos Laborales.

A través del área de Prevención de Riesgos Laborales, el Instituto de Seguridad Laboral otorga asesorías, evaluaciones y capacitaciones en gestión de riesgos laborales dirigidas a Empresas, Instituciones o Servicios afiliados. **Mediante su aplicación contribuimos a que estas entidades pueden controlar sus riesgos laborales, lo cual repercute en una reducción de la incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en el mejoramiento de sus ambientes de trabajo, haciéndolos más seguros y saludables.**

Los Sub Productos Estratégicos de Prevención de Riesgos Laborales corresponden a:

- Capacitaciones para el desarrollo de competencias preventivas en los trabajadores/as.
- Asesorías en gestión de riesgos laborales para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Evaluaciones técnicas de riesgos o factores de riesgos laborales, presentes en los ambientes de trabajo.

### 2.2.1.1 Gestión de Clientes en materias de Prevención de Riesgos Laborales

En materia de gestión de clientes ISL entrega los siguientes servicios:

#### Área Gestión de Riesgos en los servicios públicos

El trabajo del área está orientado a la asesoría en materias de salud y seguridad del trabajo para las instituciones públicas afiliadas al ISL, apoyando en la identificación, evaluación y control de condiciones generadoras de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estas actividades son estandarizadas a nivel nacional, con cobertura de un 100% de los requerimientos efectuados por instituciones públicas a nivel Regional.

El año 2011 se realizaron 2.522 actividades preventivas orientadas al sector público, de acuerdo a la siguiente distribución:

**Cuadro: Tipo de Acción Preventiva realizada en Servicios Públicos.**

Tipo de Acción Preventiva	N° de Acciones Realizadas
Asesorías	964
Capacitaciones	618
Evaluaciones	940
<b>TOTAL</b>	<b>2.522</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos, ISL.

Las actividades específicas desarrolladas, se enfocan en las siguientes acciones:

- **Gestión Interna:**

- Controlar el avance en Programas de Instituciones Públicas.
- Diseñar, actualizar y controlar bases de datos de Instituciones Públicas.
- Elaborar y controlar programas específicos.
- Representar a la Institución en mesas de trabajo.
- Monitorear la ejecución del traspaso de dineros a regiones.
- Brindar Apoyo Técnico Profesional a otras Áreas, Departamentos. y unidades de la Institución.
- Diseñar instrumentos de evaluación, procedimiento e instructivos en temáticas específicas.
- Realizar capacitación sobre lineamientos de trabajo en gestión de riesgos en Instituciones Públicas y temáticas específicas (factores psicosociales y musculo esqueléticas) a otras áreas del Depto. de Prevención.
- Gestionar respuestas o soluciones a las demandas de las instituciones en coordinación con otros departamentos o áreas involucradas.
- Instruir a las Agencias Regionales que garanticen el consenso de los programas de trabajo de prevención de riesgos, dentro del marco legal vigente, con los directores de las instituciones o sus representantes.
- Mantenimiento de PMG Sistema de Higiene y Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (SHSYMAT).

- **Gestión con el Cliente**

- Reunión con los Referentes Nacionales de Instituciones Públicas para coordinar el apoyo del organismo administrador en la ejecución de los planes nacionales de prevención de riesgos, dentro del marco legal vigente.

- **Gestión de Factores de Riesgos Musculo esqueléticos.**

- Controlar la Gestión Regional relacionada con factores de riesgos musculo esqueléticos.
- Representar a ISL en actividades como mesas de trabajo, seminarios reuniones y otros, relacionados con los factores de riesgos musculo esqueléticos.
- Ejecución de actividades de capacitación relacionadas con factores de riesgos musculo esqueléticos.
- Adquisición de materiales relacionados con factores de riesgos musculo esqueléticos.
- Estandarización de documentos, programas, instructivos y otros, relacionados con factores de riesgos musculo esqueléticos
- Control de Programa de Pausa Laboral 2011.

- **Gestión de Factores de Riesgos Psicosociales**

- Apoyo Técnico a regiones.
- Participación en actividades externas como mesas de trabajo, seminarios, reuniones y otros, relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo. .
- Desarrollo e Implementación del Procedimiento de Evaluación preventiva de Riesgos psicosociales en el trabajo – Metodología SUSESO ISTAS 21.
- Diseño y ejecución de capacitaciones en riesgos psicosociales en el trabajo.
- Desarrollo de productos para la temática de género y trabajo.
- Validación de una herramienta para la medición de la Percepción de la Gestión de la Salud y Seguridad Laboral (Proyecto SUSESO).
- Seguimiento a asesorías técnicas realizadas durante el año 2010-2011.
- Adquisición de material relacionado con factores de riesgos psicosociales.

### **Área de Gestión de Riesgos Laborales en MIPYME**

El trabajo de esta área se enfoca a la asistencia técnica en materias de salud y seguridad del trabajo para las entidades empleadoras afiliadas a ISL, apoyando en la identificación, análisis, evaluación y control de riesgos de los procesos de la empresa, fomentando la mantención de condiciones y actitudes preventivas en toda la organización con la finalidad de eliminar las condiciones generadoras de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estas actividades son estandarizadas a nivel nacional.

El área de Gestión de Riesgos Laborales tiene como finalidad ser referente en los temas de prevención, seguridad y salud en el trabajo enfocado a las micro, pequeñas y medianas empresas, afiliadas al instituto de seguridad laboral.

Esta área propone metodologías, herramientas y programas de gestión de riesgos laborales, diseña, plantea y pone en marcha las estructuras de intervención, forma e instruye al equipo regional en los lineamientos técnicos, controla la metodología aplicada, audita y reporta la ejecución preventiva de ISL en la Mipyme y su desarrollo a nivel nacional, entre otras funciones. Los programas que lidera son los siguientes:

- **Programa de Acreditación de las Condiciones Laborales MIPYME ACTIVA**

Mipyme Activa es un programa de mejoramiento para las micro, pequeñas y medianas empresas, que acredita el cumplimiento logrado por la unidad laboral en materias de Seguridad e Higiene del trabajo, bajo las exigencias de un programa de trabajo anual, que se enmarca en el cumplimiento de los requerimientos de la legislación básica vigente en Chile en los temas de prevención de riesgos y salud laboral.

Uno de los objetivos que se desprenden del programa es lograr que las unidades laborales se encuentren preparadas para enfrentar procesos de acreditaciones o certificaciones voluntarias futuras (NCH 2909, ILO-OSH 2001, OHSAS 18.000 o ISO), al basarse en el cumplimiento documentado de las exigencias establecidas por la Normativa Nacional en estas materias que son la base para toda acreditación bajo normas internacionales. Al año 2011, 396 empresas se encuentran acreditadas en este programa.

**Cuadro: Número de Empresas Acreditadas en Programa Mipyme Activa**

<b>AÑO</b>	<b>Empresas Incorporadas</b>
2006	Piloto, con 240 empresas incorporadas al Programa.
2007	36 empresas acreditadas
2008	67 empresas acreditadas
2009	152 empresas acreditadas
2010	346 empresas acreditadas
2011	396 empresas acreditadas

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ISL.

- **Programa de Asistencia Técnica Preventiva para empresas contratistas y subcontratistas en Prevención de Riesgos Laborales.**

El objetivo del Programa es proporcionar las herramientas básicas para enfrentar las exigencias de la Ley 20.123, la Ley 16.744 y sus decretos afines, entregando herramientas a la empresa, mediante la asesoría profesional necesaria para implementar programas de prevención eficaces según la actividad desarrollada por la unidad laboral y su magnitud, resguardando la salud y la seguridad de sus trabajadores/as.

Este va dirigido a toda empresa que preste servicios bajo el régimen de subcontratación y se encuentre afiliada con el ISL, e interesadas en potenciar su imagen frente a las empresas principales y en organizar sus trabajos de manera segura.

El año 2011 se distribuyeron mas de 500 carpetas a empresas contratistas y subcontratistas, las cuales estaban diseñadas para facilitar el ordenamiento de los acedentes que cada empleador mantendrá en registro como respaldo del cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de salud y seguridad en el trabajo, y gestión en general del mejoramiento de las condiciones laborales de higiene y seguridad.

- **Vigilancia de Accidentes laborales Fatales trabajadores/as afiliados/as ISL**

Atendiendo las instrucciones de la Circular N° 2607, de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Área de Prevención de Riesgos Laborales a nivel nacional mantuvo la vigilancia de los accidentes laborales fatales ocurridos el año 2011. Lo anterior implica, dar cumplimiento al proceso de investigación de los eventos, la prescripción de medidas correctivas al Empleador/a, el seguimiento al cumplimiento de las medidas, y respectiva notificación a la Superintendencia de Seguridad Social. Esto incluye los siguientes registros: Informe de investigación del accidente, notificación de medidas correctivas, medidas preventivas, informe de cumplimiento de medidas prescritas, informe de acciones adoptadas en caso de incumplimiento por parte de la empresa.

El número total de accidentes fatales investigados denunciados a ISL el año 2011 fue de un total de 215. La mayor cantidad de accidentes se encuentra en las regiones con mayor cantidad de afiliados/as: Metropolitana con 38 accidentes fatales denunciados, Biobío con 27 denunciados y Valparaíso con 21 accidentes fatales.

El cuadro que se presenta a continuación muestra el detalle de los accidentes fatales denunciados a ISL por sexo.

**Cuadro: Número de Accidentes Fatales denunciados a ISL al 30 de Diciembre 2011**

Mes	Hombre	Mujer	Total de accidentes informados a ISL
Enero	9	1	10
Febrero	16	0	16
Mazo	9	1	10
Abril	10	1	11
Mayo	12	0	12
Junio	15	0	15
Julio	8	0	8
Agosto	15	2	17
Septiembre	10	0	10
Octubre	13	1	14
Noviembre	5	0	5
Diciembre	17	1	18
Total	139	7	146

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ISL.

- **Control y supervisión técnica acciones preventivas regionales**

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales por medio del Área de Gestión de Riesgos Laborales mantiene al día la información sobre las acciones preventivas desarrolladas en las Agencias Regionales por sus profesionales. Se entiende por acciones preventivas todas aquellas actividades validadas y verificables, que desarrollan los y las funcionarios/as del área de Prevención de Riesgos Laborales en el marco de los programas que desarrolla ISL en virtud de su rol como Organismo Administrador de la Ley 16.744.

El año 2011 se ejecutaron más de 30.000 acciones relacionadas directamente con la asistencia técnica preventiva a Unidades laborales, dato que incluye Informes de Opinión Técnica realizados.



## Cuadro: Número de Acciones Preventivas relevantes realizadas el año 2011

ACCIÓN PREVENTIVA	Nº
Diagnóstico de Condiciones Generales de Salud y Seguridad en el Trabajo	3.580
Reunión de Apoyo a la Gestión Preventiva	3.355
Prescripción de medidas inmediatas	2.320
Verificación del cumplimiento de medidas prescritas	1.090
Investigación de Accidentes	329
Evaluación Ergonómica de Riesgos Músculo – Esqueléticos	371
Evaluación Preventiva especial	117
Relatoría de Capacitación (hasta 2 horas)	1.727
Relatoría de Capacitación (de 2 a 8 horas)	1.059
Relatoría de Capacitación (mayor a 8 horas)	210
<b>Total</b>	<b>14.158</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ISL. No incluye Informes de Opinión Técnica.

- **Área Gestión de Competencias laborales**

Esta Área es la encargada de liderar un servicio de capacitación para nuestros y nuestras clientes/as, incorporando nuevas y mejores metodologías de capacitación apoyadas por un componente tecnológico adecuado a la planificación y control de actividades a Nivel Nacional. Sus principales funciones:

- Generar herramientas de detección de necesidades de formación a trabajadores/as de acuerdo con la realidad de los sectores a abordar.
- Desarrollar herramientas innovadoras en materias de formación a los trabajadores/as.
- Analizar y controlar las capacitaciones otorgadas con recursos internos y externos.
- Evaluar tendencias y medidas de impacto de las actividades de capacitación de forma de evaluar su impacto real en el cambio de conducta en los trabajadores/as y la disminución de accidentes.

Durante el año 2011 se capacitó un total de 21.939 trabajadores/as, distribuidos/as a nivel nacional como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro: Total de Trabajadores/as Capacitados/as el año 2011**

REGIÓN	Capacitados/as e-learning	Capacitados/as modo presencial	Total
Tarapacá	46	819	865
Antofagasta	271	1.078	1.349
Atacama	34	1.005	1.039
Coquimbo	84	1.377	1.461
Valparaíso	221	2.111	2.332
L. Bernardo O'Higgins	113	2.038	2.151
Maule	133	1.227	1.360
Biobío	224	1.323	1.547
Araucanía	80	2.308	2.388
Los Lagos	312	1.213	1.525
Aysén	2	413	415
Magallanes	150	347	497
Metropolitana	269	3.272	3.541
Los Ríos	34	430	464
Arica y Parinacota	27	978	1.005
<b>Total</b>	<b>2.000</b>	<b>19.939</b>	<b>21.939</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, ISL.

El ISL capacita a través de dos modalidades: modo presencial y modalidad e-learning.

- **Capacitaciones Modo Presencial**

ISL realiza capacitaciones de acuerdo a los requerimientos que en cada empresa se hayan determinado. La malla curricular de estos cursos, comprende los módulos de Ergonomía, Gestión Preventiva, Higiene Industrial y Seguridad Industrial y Emergencias. Dentro de ésta modalidad se destacan dos programas, que por su importancia e impacto se deben mencionar:

- **Programa Formación a Monitores/as:** Este programa consiste en formar monitores/as internos en prevención de riesgos laborales, permitiendo desarrollar capacidades instaladas en las empresas. Contempla desarrollar competencias en materia de prevención

de riesgos laborales y de seguridad social al interior de las empresas y organizaciones públicas y privadas, generando alianzas estratégicas con dirigentes/as o integrantes de Comités paritarios.

- **Programa dirigido a Trabajadoras de Casa Particular (TCP):** El objetivo de este programa es entregar a este importante sector, los conocimientos, herramientas y principios generales en materia de prevención y control de riesgos laborales asociados a sus labores específicas. Las capacitaciones están diseñadas para que los conocimientos puedan ser asimilado de la mejor forma posible por las TCP, lo que implica programar estas actividades principalmente los días domingo y poseer servicios de guardería infantil, de forma de obtener la mayor participación posible. Este grupo de trabajadoras posee un alto grado de dispersión, por tanto, la estrategia de convocatoria a incluido entre otras actividades difusión por medio escritos y radiales, así como trabajo conjunto con asociaciones de trabajadores tales como SINTRACAP, ANECAP y otros servicios públicos como la Dirección del Trabajo. En términos generales las capacitaciones incluyen los siguientes tópicos: Ley 16.744: Beneficios y procedimientos para obtener las prestaciones que garantiza la Ley 16.744; Primeros Auxilios: Curso teórico y práctico sobre Primeros Auxilios, el objetivo es que las ECP puedan resolver situaciones derivadas de accidentes en el hogar, que requieran un manejo básico; Higiene y manipulación de Alimentos: Curso que busca crear conciencia de la importancia de la higiene en la manipulación de alimentos y entregar herramientas efectivas para fomentar la alimentación saludable; Derechos y Deberes de la TCP: Se revisan con especialistas temas jurídicos, de forma que las TCP puedan consultar sobre sus derechos laborales y contractuales; Manejo de Extintores: Curso teórico y fundamentalmente práctico sobre cómo enfrentar emergencias de incendio de diversos tipos. El objetivo es practicar con extintores las técnicas adecuadas; Taller de Autocuidado: Actividad diseñada para desarrollar conciencia sobre la importancia que tiene el autocuidado como herramienta básica para conseguir un cuerpo y ambiente laboral sano.

A nivel nacional durante al año 2011 hemos capacitado un total de 1.240 trabajadoras de casa particular. Las capacitaciones son certificadas, mediante la entrega un certificado que acredita la formación contribuyendo así a la empleabilidad de estas trabajadoras.

- **Capacitaciones Modalidad E-learning**

El objetivo general de nuestra Plataforma Virtual, [www.campusprevencionisl.cl](http://www.campusprevencionisl.cl), es generar un Portal Global de Prevención de Riesgos, de amplia cobertura y flexibilidad para nuestros/as clientes/as, desarrollando y promoviendo la posibilidad de capacitarse en temas preventivos de forma entretenida, fácil y didáctica a la vez y, con tecnología web de última generación. Este proyecto nace en abril del año 2007 y ya cuenta con más de 17 mil quinientos cursos aprobados de forma virtual.

Nuestra plataforma web contiene seis grandes áreas o herramientas para la promoción de la prevención:

- **37 Cursos E-learning**

Las principales ventajas de este proyecto radican en: no se cuenta con horarios fijos ni predefinidos para su realización, por lo que este programa puede ser seguido al ritmo del propio alumno/a. Es posible acceder a él desde cualquier lugar del país, lo que otorga al sistema un gran potencial de uso. Por otra parte permite ajustarse a las necesidades de las empresas clientes para así descongestionar los servicios, aumentando el valor de los mismos para el o la cliente/a. De igual forma, casi no hay costos de operación, traslado, infraestructura, material impreso, entre otros, lo cual representa una ventaja tanto para las empresas como para ISL.

- **Productos Virtuales**

Esta herramienta cuenta con páginas interactivas orientado a entregar interesante información de temáticas relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, permite además hacer recomendaciones mediante a sus tres secciones: Introducción, ¿Sabías que? y, De la teoría a la práctica.

Los productos virtuales abarcan 20 temas Preventivos: alimentación saludable, la silicosis, efectos de agentes químicos, control de ruido, disminuyendo la tensión, riesgos asociados a las trabajadoras de casa particular, gestión preventiva de los comités paritarios, significado y uso de señalización de seguridad, cápsulas primeros auxilios (hemorragias, heridas, RCP, traslado de accidentados, entre otros), elementos de protección personal y su uso, técnicas de investigación de accidentes, accidentes causas y consecuencias, Instrumentos de prevención en la empresa (descripción de CPHS, DAS, Departamento. de prevención, RIOHS), riesgos en la pesca artesanal, riesgos en la pequeña minería, riesgos asociados al trabajo de temporada, prevención de incendios, protección UV, autocuidado de la columna y manejo de cargas, desarrollo del programa Mipyme activa en la empresa y aspectos relevantes del DS 594.

- **Infografías interactivas**

Este modelo contempla la elaboración de páginas interactivas orientado a entregar información de temáticas relacionadas con la prevención de accidentes en el trabajo, permite además hacer recomendaciones. Su construcción se basa en el contexto de 4 áreas generales de prevención de riesgos laborales, a saber: ergonomía, gestión preventiva, seguridad industrial e higiene industrial.

Las Infografías interactivas pueden contener glosarios como material de reforzamiento y facilitación del aprendizaje, infografías, animación u otros recursos que apoyen la metodología utilizada. Es altamente valorable que contenga un alto contenido multimedia en base a programas, con objetos de aprendizaje atractivos y de fácil lectura. Las infografías abarcan los 20 temas mencionados precedentemente.

### - **Fichas de Autoevaluación**

El objetivo de esta herramienta es determinar, en unos pocos pasos, el nivel de riesgos de una empresa o lugar de trabajo.

Se incluyen, además, comentarios y recomendaciones, los temas son: maquinaria fija, elementos de protección personal, espacios confinados, apilamiento de materiales, incendios, instalaciones eléctricas, revisión de vehículos, vías de evacuación, lugares generales de trabajo y ergonomía en oficinas.

### - **12 Simuladores 3D**

Los simuladores son una herramienta pedagógica que presenta un ambiente virtual que simula o reproduce el entorno, espacio o contexto real en donde las personas podrían desarrollar su trabajo. La metodología utilizada es de resolución de casos, problemas o situaciones en las que cada participante debe aplicar sus conocimientos en la ejecución de acciones o tareas relacionadas con un determinado protocolo o procedimiento a seguir. Cada simulador está acompañado de una actividad lúdica como reforzamiento del aprendizaje.

Actualmente ISL cuenta con cuatro simuladores: uso de extintores, elementos de protección personal, primeros auxilios y riesgos en oficina, manejo manual de carga, turnos nocturnos, procedimiento en caso de accidentes, prevención de silicosis, riesgos en la construcción, riesgos eléctricos, exposición a ruido, radiación ionizantes.

### - **Biblioteca Multimedia**

El objetivo de la Biblioteca digital es conformar un Centro de Documentación especializado en temas preventivos, los cuales están organizados en cuatro grandes áreas: gestión preventiva, ergonomía, seguridad y emergencia e higiene industrial. Además cuenta con una importante sección denominada Material Multimedia, donde se incorporan: cápsulas preventivas (videos), fotografías, archivos de audio, por citar algunos.

## 2.2.2 Prestaciones Médicas.

Los Beneficios Médicos que otorga el ISL son todas aquellas atenciones de salud que un o una trabajador/a accidentado/a o enfermo/a a causa o con ocasión del trabajo, recibe sin costo alguno hasta lograr su recuperación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas.

### Con ocasión del trabajo, implica:

- **Accidente del Trabajo:** Cualquier lesión que sufra una persona, a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca enfermedad o la muerte.
- **Accidente de Trayecto:** Se consideran accidentes de trayecto aquellos ocurridos en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos o distintas empleadores/as; aquellos ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo; y aquellos que sean sufridos por dirigentes/as o instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos legales.
- **Enfermedad Profesional:** Aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para que sea considerada como enfermedad profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte.

Todo trabajador/a que sufra un Accidente del Trabajo, Accidente de Trayecto, o Enfermedad Profesional tendrá derecho a recibir los siguientes beneficios médicos:

- Atención médica, quirúrgica y dental.
- Hospitalizaciones.
- Medicamentos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Gastos de traslado y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estos beneficios.

Los gastos de traslado y otros necesarios, serán procedentes sólo en caso que el o la beneficiario/a se encuentre impedido/a de valerse por sí mismo/a, o deba efectuarlos por prescripción del médico tratante.

El Instituto de Seguridad Laboral, cuenta con una red de Centros de Atención Médica a nivel nacional, en donde los y las trabajadores/as podrán recibir una adecuada atención médica en caso de sufrir un Accidente del Trabajo, Accidente de Trayecto, o Enfermedad Profesional.

Para tener acceso a cualquiera de los beneficios médicos se debe realizar a ISL una Denuncia por un evento acontecido a un trabajador/a, mediante un formulario DIAT (Denuncia de individual de accidentes del trabajo o de trayecto) o una DIET (Denuncia individual de enfermedad profesional). Esta denuncia debe ser efectuada por el o la empleador/a, en caso de que éste no pueda o no quiera realizarla podrá hacerlo el mismo trabajador/a o un tercero/a (familiar, médico tratante, comité paritario, entre otros) que tome conocimiento del accidente. Mediante una Orden de Atención emitida por el ISL dirigida a un Centro Médico u Hospital en Convenio, para que un o una trabajador/a accidentado/a o enfermo/a reciba las atenciones médicas necesarias para la curación denunciadas mediante una DIAT o DIEP.

En el año 2011 se recibieron 20.246 Denuncias de accidentes del trabajo (DIAT) y se emitieron 20.031 órdenes de atención. En los cuadros siguientes se muestra la evolución que se ha tenido en DIAT, y Órdenes de atención emitidas (ODA).

**Cuadro: Estadísticas Denuncias de Accidentes de Trabajo por Regiones**

REGIÓN	2007	2008	2009	2010	2011
Tarapacá	564	576	446	251	290
Antofagasta	876	1.121	825	530	319
Atacama	359	479	423	349	423
Coquimbo	754	941	470	513	583
Valparaíso	2.612	2.723	2.037	2249	2016
L. Bernardo O'Higgins	1.273	1.407	919	933	840
Maule	1.373	1.410	773	1194	1115
Biobío	2.591	2.627	1.595	1507	1767
Araucanía	1.032	1.095	813	926	1179
Los Lagos	3.223	3.422	1.528	997	1306
Aysén	162	175	87	193	110
Magallanes	179	234	144	159	234
Metropolitana	15.067	16.301	11.734	10622	9063
Los Ríos	-	-	-	598	779
Arica y Parinacota	-	-	-	196	222
<b>Total</b>	<b>30.065</b>	<b>32.511</b>	<b>21.744</b>	<b>21.217</b>	<b>20.246</b>

Fuente: Departamento Gestión de Prestaciones Médicas ISL.

**Cuadro: Estadísticas Órdenes de Atención por Regiones**

REGIÓN	2007	2008	2009	2010	2011
Tarapacá	510	564	453	176	279
Antofagasta	824	1.128	909	114	307
Atacama	350	504	462	340	402
Coquimbo	703	908	520	398	570
Valparaíso	2.487	2.969	2.411	2.278	1994
L. Bernardo O'Higgins	1.271	1.410	1.023	879	816
Maule	1.195	1.264	794	1098	1102
Biobío	2.562	2.653	1.929	1.234	1754
Araucanía	977	1.110	972	932	1154
Los Lagos	3.258	3.269	1.869	917	1298
Aysén	176	176	101	162	110
Magallanes	175	243	169	159	222
Metropolitana	11.094	12.057	5.295	8.830	9043
Los Ríos	-	-	-	656	763
Arica y Parinacota	-	-	-	236	217
<b>Total</b>	<b>25.582</b>	<b>28.255</b>	<b>16.907</b>	<b>18.409</b>	<b>20.031</b>

Fuente: Departamento Gestión de Prestaciones Médicas ISL.

El Instituto de Seguridad Laboral mantiene convenios de salud con centros de atención para otorgar las prestaciones médicas a nuestros y nuestras afiliados/as que requieren de éstos servicios. Así, se han establecido convenios con Servicios de Salud, los que aseguran cobertura a nivel nacional y acceso ante urgencias. Se cuenta además con otros centros especializados en salud laboral, como son los centros médicos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Hospital Clínico de la Universidad de Chile y de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, los que cuentan con personal especializado en este tipo de atenciones. Otro tipo de convenios especializados están dirigidos a la rehabilitación de los y las trabajadores/as, tales como el que se mantiene con la Clínica Los Coihues y Capredena. Los centros de atención en convenio se encuentran disponibles en nuestra página web [www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl) en la sección Utilidades, opción Prestadores Médicos en Convenio.

ISL también cuenta con convenios a nivel nacional para la evaluación y atención en salud mental, dada la modificación legal efectuada al Decreto N° 109 que aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes y enfermedades profesionales, ampliando la cobertura de enfermedades mentales.



El año 2009 se materializó la Unidad de Salud Ocupacional (USO) en el Hospital Base de Valdivia, desarrollando un trabajo conjunto con el Servicio de Salud, con la finalidad de detectar y atender los accidentes y enfermedades profesionales. Esta experiencia se ha replicado en la ciudad de Copiapó.

A su vez, se implementaron módulos de atención para facilitar el acceso a las prestaciones, identificando a nuestros afiliados/as en algunos centros claves como el Instituto Traumatológico, la Unidad de Salud Ocupacional de Valdivia, el Hospital del Trabajador de Santiago y la Mutual de Seguridad.

En el plano tecnológico, se ha avanzado en la optimización de los tiempos de respuesta entre prestadores médicos en convenio e ISL, a través de la disponibilización de plataformas web que permiten obtener información de manera inmediata. Existe una aplicación que permite obtener las fichas clínicas de los y las trabajadores/as atendidos/as en la Asociación Chilena de Seguridad a nivel nacional. Así también, la Mutual de Seguridad nos permite obtener la información clínica de los trabajadores/as en línea a nivel país, disminuyendo los tiempos de respuesta considerablemente, cuando esta información es requerida.

En este mismo contexto tecnológico, pero relacionado con la gestión interna entre ambas instituciones (centro médicos en convenio e ISL), con la Asociación Chilena de Seguridad se avanzó en la construcción de una herramienta web que permitiera a ISL revisar las cuentas médicas de manera online, optimizando de esta manera, el control, revisión y tiempos de aprobación de las facturas emitidas por la atención de nuestros y nuestras trabajadores/as accidentados/as o enfermos/as profesionales.

Actualmente, ISL cuenta con el Sistema de Apoyo de las Prestaciones (SIAP) el cual tiene por objetivo garantizar la continuidad operativa respecto de la entrega de los beneficios médicos y económicos que contempla la Ley N° 16.744, considerando el proyecto de “Base de Datos Ley” que estipula la estandarización de procesos, así como también la remisión a la Superintendencia de Seguridad Social, de un conjunto de documentos electrónicos en XML a través de servicios WEB.

Durante el último trimestre del año 2011, se trabajó en la contratación de servicios de mejoras y mantención a SIAP, dirigidas a optimizar la utilización de recursos tecnológicos, mejorar la interfaz de usuario/a, profundizar los avances hacia una herramienta más estable y mejorar las capacidades de interoperabilidad con otros sistemas.

Paralelamente, se comenzó a desarrollar la herramienta web para la emisión de denuncias electrónicas, lo que permite ampliar las opciones para nuestros y nuestras beneficiarios/as en cuanto a la declaración de algún evento cubierto bajo la ley 16.744. Ambos sistemas, SIAP y Denuncia Electrónica, funcionarán de manera conjunta, permitiendo una mayor rapidez en la gestión de los casos que este Instituto debe tramitar diariamente.

### 2.2.3. Prestaciones Económicas

El ISL debe conceder los Beneficios económicos previstos en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, considerando en ellos los estipulados en la Ley N° 19.345 y DS 313 a los trabajadores/as o estudiantes que con ocasión de un accidente o enfermedad profesional adquieran un grado de incapacidad o la muerte. Esto es, conceder y pagar los beneficios económicos en forma oportuna para los trabajadores/as accidentados/as y enfermos/as profesionales. También considera el correcto cobro y el pago de las concurrencias.

Los tipos de Prestaciones Económicas a las que tiene derecho un o una trabajador/a son:

- Indemnización por daños permanentes con origen en Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales.
- Pensión como compensación de la pérdida permanente en la capacidad laboral por Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales, otorgadas al trabajador/a o familiares dependientes cuando fallece el trabajador.
- Subsidio por incapacidad temporal laboral de empleados/as.

Los Beneficios Económicos concedidos por ISL se presentan en la siguiente tabla:

**Cuadro: Beneficios Económicos Concedidos**

<b>Beneficio</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Indemnización	436	419	383	374	413
Pensión de Invalidez	360	300	299	324	281
Supervivencia	343	434	277	304	311
<b>Total</b>	<b>1.139</b>	<b>1.153</b>	<b>959</b>	<b>1.002</b>	<b>1.005</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas ISL.

Nota: El dato correspondiente a Subsidios por Incapacidad Laboral temporal no es posible incorporarlo en este balance debido a revisión de los datos del año 2010 y 2011. Los años anteriores dichos subsidios eran registrados por el ex INP.

**Cuadro: Beneficios Económicos concedidos por Región. Período 2007 – 2011**

Beneficio	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIV	XV	RM	TOTAL
Indemnización	7	14	8	12	25	26	19	78	21	11	3	3	11	5	170	413
Pensión de Invalidez	3	8	24	16	38	32	16	42	8	9	1	5	1	3	75	281
Supervivencia	1	30	11	20	20	11	11	40	13	34	1	0	5	4	85	311
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>160</b>	<b>67</b>	<b>54</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>330</b>	<b>1.005</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas ISL.

**Cuadro: Beneficios Económicos concedidos por Género año 2011**

Beneficio	Hombre	Mujer
Indemnización	355	58
Pensión de Invalidez	249	32
Supervivencia	6	305
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>395</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas ISL.

**Cuadro: Total de Asignaciones Familiares Pagadas según tipo de asignación 2011**

Tipo de Asignación	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Sub Total	Asignaciones Retroactivas	Total pagadas
Familiar	40.077	9.417	6.876	56.370	1.080	57.450
De Inválidos	379	42	78	499	0	499
<b>Total</b>	<b>40.456</b>	<b>9.459</b>	<b>6.954</b>	<b>56.869</b>	<b>1.080</b>	<b>57.949</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas ISL, montos a pagar por AF según tramos de sueldos.

- **CONCURRENCIAS**

Los Organismos Administradores de la Ley 16.744 concurren entre sí, cuando pagan los beneficios correspondientes a los años en que el trabajador/a estuvo afiliado/a a cada Organismo Administrador.

Las concurrencias están reguladas de manera general, en el artículo 57 de la ley 16.744, donde se establece que se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización establecida.

Los organismos que concurren en los beneficios son la Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad CCHC, Instituto de Seguridad del trabajo, las Administraciones Delegadas (en el caso de las indemnizaciones) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Se debe tener presente que las concurrencias sólo existen para las enfermedades profesionales, y no para los accidentes del trabajo.

Dentro de los procesos del área de concurrencias están: primer pago de concurrencias, mantención de pago, primer cobro de concurrencias, mantención de cobro.

**Cuadro: Monto Total pagado por ISL según Organismos Administradores.**

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Monto Nominal \$</b>	929.375.058	1.000.630.624	619.532.863	607.801.804	550.505.312

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas ISL.

**Cuadro: Monto Total pagado por ISL a otros Organismos Administradores año 2011**

	ACHS	Mutual CCHC	IST
<b>Monto Nominal \$</b>	342.920.704	166.898.651	40.685.957

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas ISL.

## Cantidad de casos por los que se han realizado pagos

A continuación se muestran los casos totales por los cuales se han realizado giros. Estos casos incluyen pensiones (primeros pagos y total de pagos trimestrales los que se realizan en 4 periodos en el año) e indemnizaciones.

**Cuadro: Número total de casos pagados**

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Total de Casos</b>	2.132	2.787	2.938	2.997	2.856

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas ISL.

## Cobros de Concurrencias

En cuanto a los cobros de concurrencias, se reintegraron \$442.048.429 por 814 casos, que abarcan pensiones, indemnizaciones y trimestrales considerando que un expediente puede ser cobrado a más de una mutualidad, siendo considerados como casos cobrados separados. El monto recuperado ascendió a \$159.942.540, y corresponde a 414 casos que es inferior a los que se recuperaron el año 2011.

**Cuadro 4: Evolución de Pagos y Recuperación de Concurrencias.**

AÑO	2007	2008	2009	2010	2011
Recuperación	\$75.761.811	\$145.632.968	\$134.587.770	\$159.942.540	442.048.429
Pagos	\$929.375.068	\$1.000.630.624	\$619.532.863	\$607.801.804	550.505.312
Gasto Efectivo	\$853.613.247	\$854.997.656	\$484.945.093	\$447.859.264	108.456.883

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas ISL

## 2.2.4 Control Técnico

El Departamento de Control Técnico del Instituto de Seguridad Laboral, es el encargado de velar por la pertinencia técnica de las prestaciones médicas y económicas y preventivas de vigilancia ambiental.

Las tareas del Departamento de Control Técnico son las siguientes:

- Calificación de Enfermedades Profesionales mediante opinión técnica.
- Evaluación de pérdida de capacidad de ganancia.
- Asistencia a sesión COMPIN.
- Asistencia a sesión COMERE.
- Apelación SUSESO.
- Revisión de facturas.
- Atención de casos especiales.
- Seguimiento de pacientes.
- Desarrollo e implementación de los programas de vigilancia de salud de los y las trabajadores/as.
- Definir y aplicar los estándares, protocolos y guías clínicas.
- Supervisión e inducción a los y las encargados/as técnicos de las Agencias Regionales.

Para mejorar la pertinencia de la entrega de las prestaciones medicas otorgadas, el Departamento de Control Técnico debe emitir un informe de opinión técnica (IOT) dentro de los 7 días corridos posteriores al ingreso de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), lo cual asegura la oportunidad de inicio de las prestaciones médicas cubiertas por la Ley N°16.744. Con esta acción se supervisa las prestaciones médicas otorgadas a un o una trabajador/a. Durante el año 2011 se emitieron 1.618 informes de opinión técnica, según la distribución mensual del siguiente cuadro:

**Cuadro: Informes de Opinión Técnica Calificación de Origen.**

MES	2011	MES	2011
Enero	113	Julio	130
Febrero	83	Agosto	167
Marzo	140	Septiembre	115
Abril	131	Octubre	128
Mayo	161	Noviembre	179
Junio	142	Diciembre	129
<b>Total</b>			1.618

Fuente: Departamento de Control Técnico ISL.

A su vez, para supervisar la pertinencia de la entrega de las Prestaciones Económicas otorgadas, el Departamento de Control Técnico definió como tiempo máximo 5 días hábiles para revisar las resoluciones emitidas por la COMPIN, cotejando la evaluación del nivel de daño para el pago de beneficios económicos por pérdida de capacidad de ganancia de esa Institución. Durante el año 2011 se emitieron 1.301 informes de opinión técnica, según la distribución mensual del siguiente cuadro:

**Cuadro: Informes de Opinión Técnica Resoluciones COMPIN**

MES	2011	MES	2011
Enero	131	Julio	83
Febrero	80	Agosto	176
Marzo	94	Septiembre	137
Abril	81	Octubre	102
Mayo	52	Noviembre	89
Junio	127	Diciembre	149
<b>Total</b>			<b>1.301</b>

Fuente: Departamento de Control Técnico ISL.

## 2.2.5 Responsabilidad Social

El Instituto de Seguridad Laboral ha declarado, dentro de su misión y valores institucionales, su compromiso con la Responsabilidad Social (RS).

Debido a ello, se ha querido materializar dicho compromiso y se ha desarrollado una Política de RS, a través de un trabajo conjunto entre las Agencias Regionales y el Nivel Central.

La Política de RS elaborada por el ISL contempla que: “El Instituto de Seguridad Laboral, se compromete a asumir un rol activo en los principios y prácticas de la Responsabilidad Social, en coherencia con lo promovido por el Gobierno de Chile.

Este rol beneficia la calidad de vida laboral de nuestros y nuestras funcionarios/as, hace partícipes a los y las clientes/as ciudadanos/as en la mejora de los productos y servicios, y aporta a lograr un desarrollo sostenible sobre la base del trabajo decente”.

El año 2011 ISL ganó el concurso “Experiencia Sustentable Chilecompras” (Diciembre 2011).

En materias de Responsabilidad Social el ISL desarrolló el año 2011 las siguientes acciones:

**Ámbito Gobernanza:** Coordinación de la implementación de la política general de Responsabilidad Social, a cargo del equipo de trabajo, el cual depende en forma directa del Director Nacional. Dicho equipo está conformado por representantes de distintos departamentos y oficinas del Instituto, de acuerdo a su injerencia en el desarrollo de los ámbitos de la responsabilidad social.

Entre sus funciones destacan:

- Asegurar el cumplimiento y control de los compromisos a nivel institucional y establecer mecanismos de control y verificación de las actividades.
- Establecer instancias de coordinación entre los diferentes actores.
- Promover y compartir las buenas prácticas a nivel institucional.
- Difundir los resultados de la gestión interna.
- Asegurar la correcta aplicación y actualización de los procedimientos internos.

**Ámbito Prácticas Laborales Justas:** Establecimiento de mecanismos de consulta a funcionarios/as, Informar a los funcionarios/as oportunamente sobre noticias relacionadas al diseño institucional que les afecten.

**Ámbito Prácticas Operativas Justas:** Promoción de compras públicas sustentables al interior de la institución mediante la aplicación de directivas de la Dirección Chilecompras y la aplicación de criterios de responsabilidad social (Oficio Ord n°1235/2010) para evaluación de proveedores, desarrollados internamente.

En base a las licitaciones realizadas en 2011, los criterios de sustentabilidad más incorporados en los procesos de compras son:

- Incorporación de personas con discapacidad (100%) a todas las licitaciones realizadas.
- Dispone de un sistema de reciclaje de sus residuos de producción (90%) Condiciones de empleo (remuneración y cotizaciones) (28%), este criterio se comenzó a utilizar con fecha posterior a al oficio N° 1235.
- Prevención de riesgo (10%), contiene uno o más de los siguientes subcriterios: a) Contar con personal capacitado en Orientación de Prevención de Riesgos Laborales; b) Obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos de su actividad; c) Contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; d) Conformación de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El Instituto de Seguridad Laboral fue uno de los organismos ganadores del concurso “Experiencia Sustentable”, organizado por la Dirección ChileCompra a objeto de documentar buenas prácticas en sustentabilidad y responsabilidad social implementadas por organismos del Estado. Estos casos serán utilizados para difundir los beneficios de la política de compras públicas sustentables impulsada por la Dirección ChileCompra y promover proyectos exitosos en la materia.



En el comité público-privado a cargo de la selección de las experiencias más destacables participaron representantes del Ministerio de Medio Ambiente, ProChile, PROhumana, Universidad Andrés Bello, Universidad de Chile y la Dirección ChileCompra.

**Ámbito Temas con los y las Clientes/as-Ciudadanos/as:** Diseño de política de satisfacción de Clientes (as) que incluya Gestión y registro de reclamos (se levantó el modelo de servicios del ISL). Ahora se encuentra en la etapa de despliegue del modelo el cual considera la etapa de modelación la plataforma presencial y la plataforma a distancia, roles, responsabilidades, políticas, estándares de gestión.

**Ámbito Medio Ambiente:** Se dio continuidad al programa de reciclaje de papel, pilas, celulares latas, vidrio, botellas de plástico y ahorro de energía eléctrica dentro del Instituto.

#### **Ámbito Participación Activa y Desarrollo con la Comunidad:**

Realización de la Primera Campaña de Invierno de reciclaje de vestuario, la que fue en directo beneficio, el 23 de junio de 2011, al Hogar de Residencia “Nuestra Señora de la Paz” y Centro Abierto del Adulto Mayor “Padre Damian”.

En noviembre del 2011, en el marco de la Semana de Aniversario del Aniversario de ISL, se realizaron las siguientes actividades:

#### **Agencia Tarapacá**

La Actividad Social, en la Agencia Regional de Tarapacá, consistió en realizar una visita a las playas de Iquique para acompañar a personas que se encuentran en “**situación de calle**”, la que muchas veces se genera por rupturas de lazos familiares y personales, laborales y sociales. En el encuentro se entregaron colaciones, permitiendo unos minutos de compañía.

#### **Agencia Metropolitana y Nivel Central**

La actividad social consistió en una colecta de pañales para los abuelitos y abuelitas de la “**Fundación Las Rosas**”, para los hogares **N°3**, **N° 7** y **N°35** de la Fundación. Esta actividad, que contó con una motivada participación de los y las funcionarios/as se logró juntar un total de **1.022** pañales.

#### **Agencia Regional del Maule**

La acción de la Agencia del Maule, benefició a más de 30 niños/as y jóvenes de la región, de 4 a 8 años, con discapacidad física, mental y sensorial, con patologías como: Parálisis Cerebral, Epilepsia, Hidrocefalia, Síndrome de Down, Déficit del Desarrollo Psicomotor, Daño Orgánico Cerebral Perinatal por Hipoxia y Mielomeningocele.

**Agencia Regional del Biobío**

La Actividad Social de ISL, en la Agencia Regional del Bío Bío, consistió en la visita al hogar de ancianos “Agua Sol”, ubicado en la población Santa Leonor de Talcahuano. Esta ayuda social consistió en alimentos no perecibles, y algunos medicamentos revisados por el Médico Contralor de la Región, como también útiles de aseos para los abuelitos y abuelitas.

### 3. Desafíos para el año 2012

Para el año 2012 el Instituto de Seguridad Laboral se ha planteado potenciar y complementar los desafíos definidos el año 2011, en el contexto de un trabajo de largo plazo que ayude a dar cumplimiento a nuestras definiciones estratégicas.

#### **Nuestros desafíos:**

- Aumentar la cobertura de acciones de prevención de riesgos sobre trabajadores/as afiliados/as.
- Desarrollar herramientas e instrumentos de apoyo a la gestión de riesgos dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas.
- Mejorar la calidad de las capacitaciones, orientándola en función de las demandas de sectores productivos de más alto riesgo.
- Facilitar la progresiva incorporación de trabajadores/as independientes.
- Mejorar la atención oportuna y de calidad mediante la implementación de un modelo de gestión integral para clientes/as-ciudadanos/as afiliado/as al Instituto de Seguridad Laboral.

Para el año 2012 se ha presupuestado destinar al desarrollo de las actividades propias de ISL 56.105.936 (miles de \$), de los cuales 4.021.471 (miles de \$) están destinados a Prevención de Riesgos Laborales (de acuerdo a presupuesto solicitado en formulación presupuestaria 2012). En este sentido, se han diseñado indicadores orientados a medir la entrega de este producto estratégico. Se han definidos como relevantes, las siguientes acciones:

- Realizar a 4.032 unidades laborales afiliadas a ISL a Nivel Nacional Diagnósticos Generales de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo. Lo que implica un aumento del 11%, respecto del año 2011.
- Realizar 842 evaluaciones técnicas preventivas a Unidades Laborales afiliadas a Nivel Nacional. Lo que significa un aumento de un 42% respecto del año 2011.
- Efectuar 3.110 Prescripciones de medidas correctivas inmediatas y verificación de cumplimiento a Unidades Laborales afiliadas a ISL.

- Acreditar 421 Unidades Laborales en Programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales. En relación al año 2011, implica un aumento del 6% a nivel nacional.
- Capacitar a Nivel Nacional 14.000 trabajadores/as afiliados/as a ISL en Prevención de Riesgos Laborales.
- Incorporar mejoras en los procesos de ISL para atender los desafíos que presenta la Reforma a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Un foco importante de la gestión de ISL es conocer la satisfacción de nuestros y nuestras clientes/as ciudadanos/as, ya que esto nos permite incorporar medidas de mejora a nuestra gestión. Es así, como se han comprometido a realizar dos estudios de satisfacción: uno dirigido a conocer la satisfacción de pacientes accidentados/as respecto a la atención recibida en nuestros prestadores médicos en convenio, y otro que busca conocer la satisfacción de los y la clientes/as del ISL respecto a la atención recibida en plataforma.

ISL viene trabajando en la mejora de sus tiempos internos que repercuten en la entrega final de los beneficios de ISL. En este contexto se han fijado metas en procesos claves de ISL: Evaluaciones de accidentes del trabajo, evaluaciones de origen de enfermedades profesionales y tiempo promedio de tramitación de beneficios económicos

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

#### - Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

El Instituto de Seguridad Laboral se rige por el D.F.L 1/19.653, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, por el Decreto Ley 3502 de 1980, el D.F.L. 17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija su estatuto orgánico y determina sus funciones y atribuciones, en el cumplimiento de lo establecido por la Ley 16.744, sus reglamentos y del mandato contemplado en la Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional.

La estructura del ISL se encuentra establecida en la Resolución Exenta N°11, de 30 de marzo de 2009, modificada por las resoluciones Nos. 28, de 28 de abril e 2009, 1 de 5 de enero de 2010, N°107 del 14 de octubre del 2009, N° 106 de 14 de Octubre del 2009 y 211, de 1 de Octubre de 2010, todas ellas del Director Nacional. Cabe señalar que el ISL tiene representación regional a través de 15 Agencias Regionales.

#### - Misión Institucional

Otorgar Seguridad y Salud Laboral a nuestros clientes, a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos y la entrega de servicios de recuperación de la salud y mitigación económica de los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo, de manera socialmente responsable.

#### - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2011

Número	Descripción
1	Se destinaron M\$ 2.889.931 a Subsidios por incapacidad laboral.
2	Del presupuesto 2011 M\$ 15.583.270 se destinaron a Prestaciones Médicas pagadas directamente por ISL.
3	M\$ 3.915.035 del presupuesto 2011 se destinaron a actividades de prevención financiadas a través de transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública.

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Asegurar la pertinencia y oportunidad de las prestaciones otorgadas, mediante la implementación de procesos de evaluación técnica para la determinación del origen y niveles de daño, de los trabajadores/as afiliados/as a ISL, que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales.
2	Fortalecer la gestión de riesgos de las empresas afiliadas a ISL, mediante la entrega de servicios de capacitación, asesoría y evaluación.
3	Satisfacer las necesidades de nuestros/as clientes/as- ciudadanos/as, mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención, otorgados a los afiliados/as a ISL.

## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Prevención de Riesgos:</b> Acciones planificadas lógicamente y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación, realizadas con el fin de evitar que los trabajadores/as se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.	2 y 3
2	<b>Prestaciones Médicas:</b> Prestaciones de carácter curativo, que se entregan en forma gratuita a un trabajador/a accidentado/a o enfermo/a a causa o con ocasión del trabajo, hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente.	1 y 3
3	<b>Prestaciones Económicas:</b> Velar porque se otorgue a los/as trabajadores/as o sus supervivientes, cuando corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, considerando en ellos los estipulados en la Ley N°19.345 y D.S. N°313; además, supervisar el mantenimiento de éstas y el correcto pago y cobro de las concurrencias a las Mutualidades y Administraciones Delegadas.	1,2 y 3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

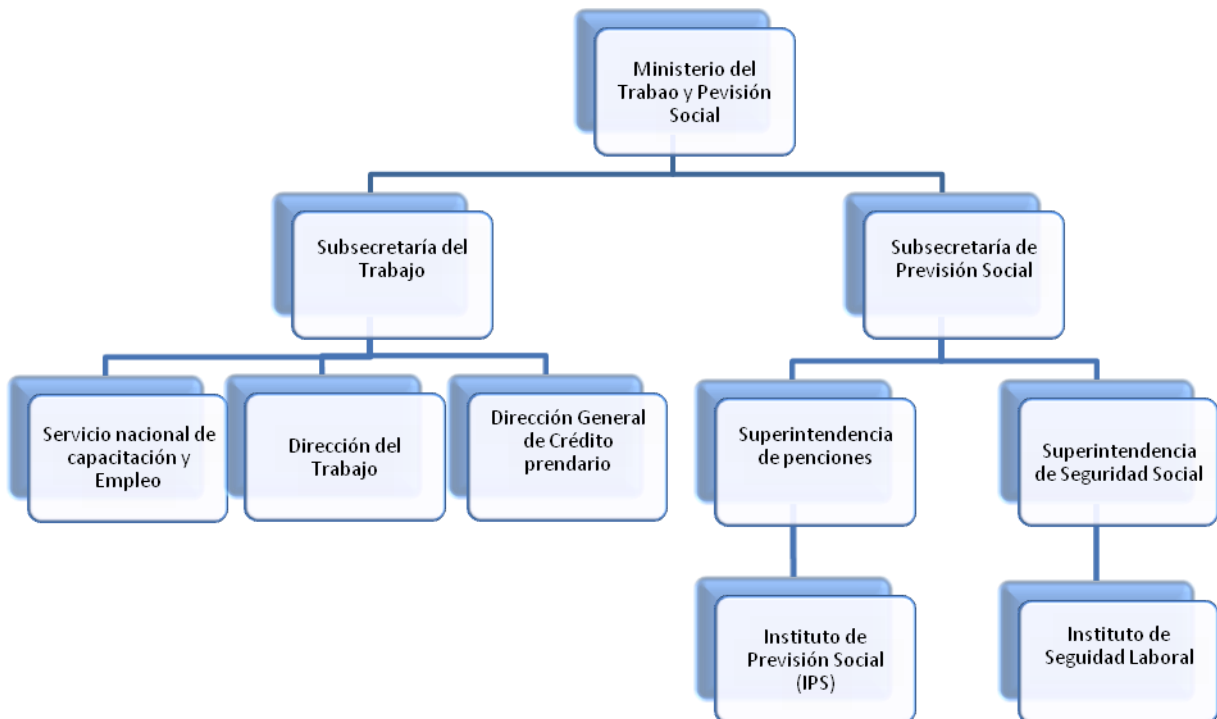
Número	Nombre
1	Empleadores/as Adheridos al ISL.
2	Trabajadores/as de las empresas e independientes adheridos/as al ISL.
3	Trabajadores/as accidentados/as y /o enfermos/as de empresas e independiente adheridos/as al ISL
4	Pensionados e indemnizados de las empresas e independientes adheridos/as al ISL.
5	Organismos externos (Por ejemplo: Ministerio del Trabajo, Subsecretaria Previsión Social, SUSESO, COMERE, COMPIN, Seremis de Salud, Servicios de Salud, Mutuales, Prestadores en Convenio, Dirección del Trabajo, entre otros)
6	Empresas con Administración Delegada.
7	Huérfanos y viudas de trabajadores que fallecieron por accidente o enfermedades del trabajo.
8	Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.



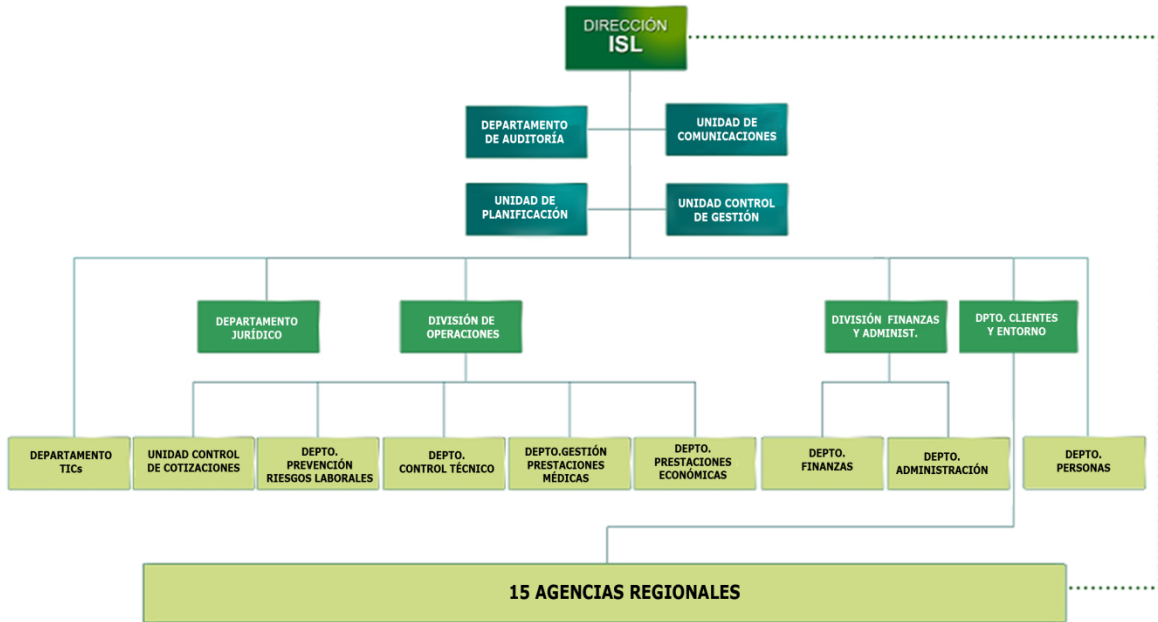
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

El Instituto de Seguridad Laboral depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de su respectiva Subsecretaría de Previsión Social.

Organigrama Ministerio del Trabajo y Previsión Social



## Organigrama Instituto de Seguridad Laboral



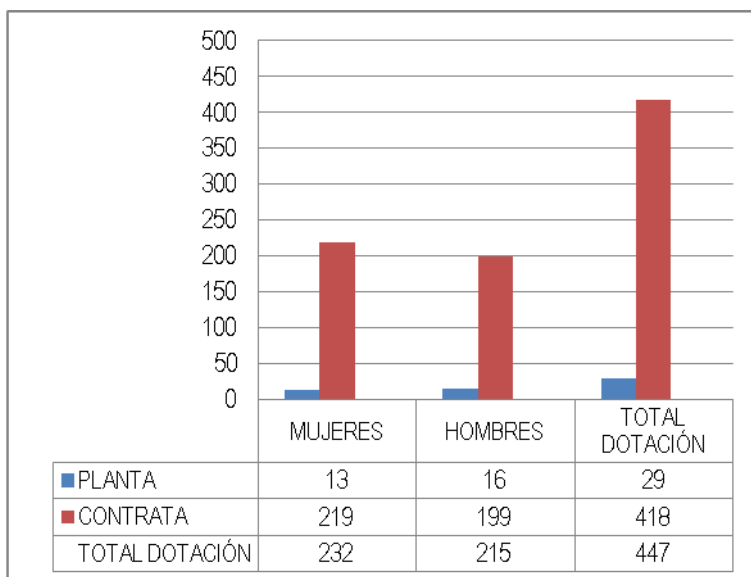
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra del Trabajo y Previsión Social	Sra. Evelyn Matthei Fornet
Subsecretario de Previsión Social	Sr. Augusto Iglesias Palau
Director Nacional Instituto de Seguridad Laboral	Sr. Héctor Jaramillo Gutiérrez

## Anexo 2: Recursos Humanos

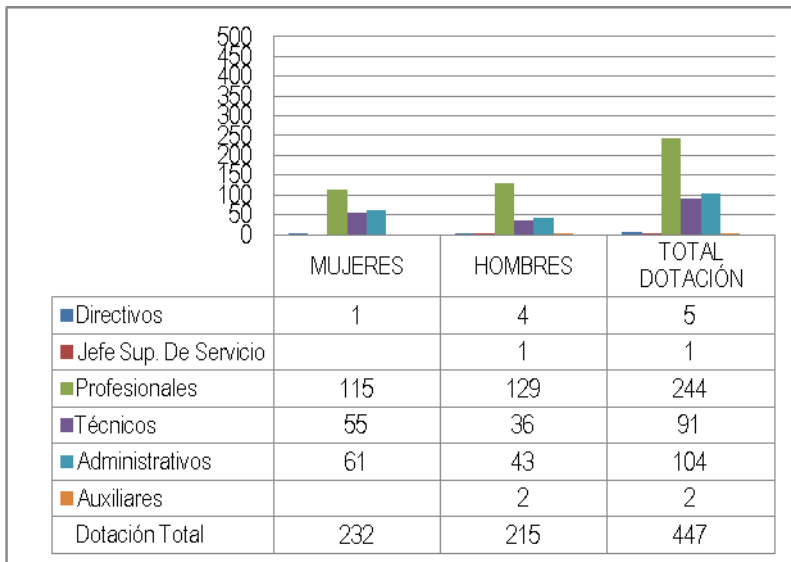
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2011<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

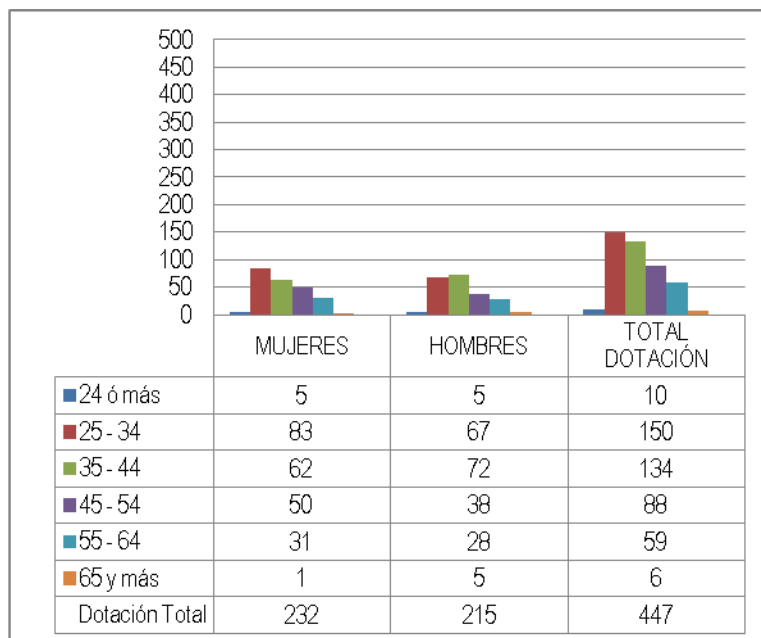


<sup>1</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

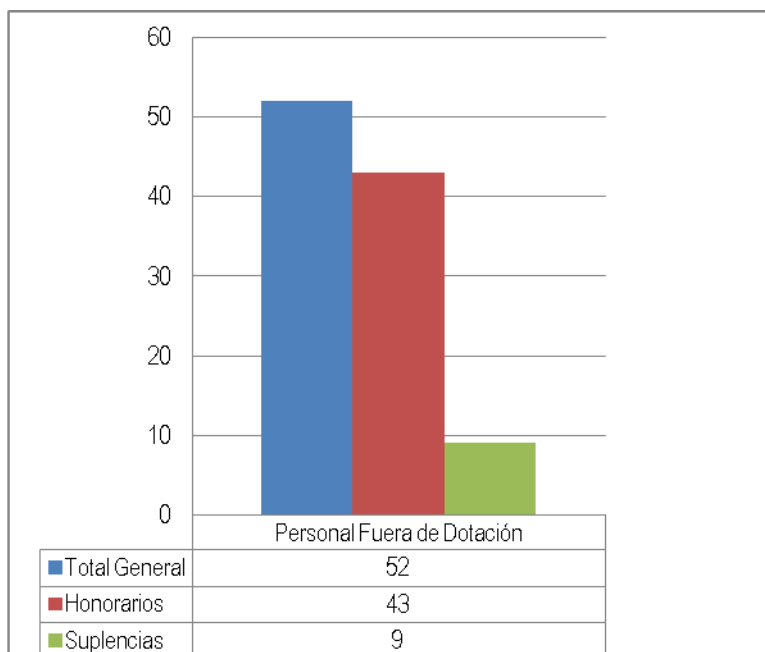
- Dotación Efectiva año 2011<sup>1</sup> por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2011<sup>1</sup> por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2011<sup>2</sup>, por tipo de contrato



---

<sup>2</sup> Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos</b>					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2010	2011		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>5</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>6</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100		41%		
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100		41%		
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	6.2%	4.9%	127%	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0.9%		
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0		
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0.2%		

3 La información corresponde al período Enero 2010 - Diciembre 2010 y Enero 2011 - Diciembre 2011, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2011.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

7 Se entiende como renovación de contrato a la recontractación de la persona en igual o distinto grado, estamento, función y/o calidad jurídica.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2010	2011		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	1.4%	0		
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	4.8%	1.1%	436%	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	1.6%	1.7%	94.1%	
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	196,6%	0		
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	0	0		
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	86.4%	72%	83.33%	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	4.6%	8%	173,9%	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>8</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	0	22,83%		
4.4 Porcentaje de becas <sup>9</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0		

8 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

9 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2010	2011		
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).</li> </ul>	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0	1,0%		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas de otro tipo<sup>10</sup></li> </ul>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0	0,8%		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.					
	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0	0,04%		
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	28,7%	0,3%	95,67%	
<b>. Evaluación del Desempeño<sup>11</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	99,5%	99,21%		

<sup>10</sup> No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

<sup>11</sup> Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.



**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2010	2011		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	0,25%	0,79%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0,25%	0		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4				
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>12</sup> implementado	SI				1
<b>. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>13</sup> formalizada vía Resolución Exenta	NO				2

1 La Institución cuenta con un procedimiento que instruye respecto al proceso de retroalimentación entre Evaluador/a y Evaluado/a previa notificación en cada informe de desempeño y precalificación.

2 El Servicio cuenta con una política general de Recursos Humanos, aprobada por el Director Nacional, sin embargo, no se encuentra aprobada mediante resolución exenta.

12 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

13 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2010 – 2011</b>			
Denominación	Monto Año 2010	Monto Año 2011	Notas
	M\$ <sup>14</sup>	M\$	
<b>INGRESOS</b>	<b>68.371.144</b>	<b>63.238.851</b>	
IMPOSICIONES PREVISIONALES	62.853.138	57.989.572	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	297.105	306.587	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	0	34.936	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.959.048	2.732.666	
APORTE FISCAL	515.370	1.452.763	
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	746.483	722.327	
<b>GASTOS</b>	<b>65.484.814</b>	<b>66.619.225</b>	
GASTOS EN PERSONAL	6.778.909	7.152.278	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.988.176	3.357.675	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	43.956.072	44.401.298	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	9.786.167	10.031.323	
OTROS GASTOS CORRIENTES	0	102.863	
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	215.446	245.590	
ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	760.044	729.478	
SERVICIO DE LA DEUDA	0	598.720	
<b>RESULTADO</b>	<b>2.886.330</b>	<b>-3.380.374</b>	

<sup>14</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2011. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,03340318.

b) Comportamiento Presupuestario año 2011

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuest o Inicial <sup>15</sup>	Presupuest o Final <sup>16</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>17</sup>	Notas <sup>18</sup>
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	<b>65.276.385</b>	<b>68.158.511</b>	<b>63.244.835</b>	<b>4.913676</b>	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	58.474.922	58.052.088	57.989.572	62.516	
	01		Aportes del Empleador	58.474.922	58.052.088	57.989.572	62.516	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	395.668	401.817	312.573	89.244	
	01		Del Sector Privado	0	6.149	5.987	162	
	02		Del Gobierno Central	395.668	395.668	306.587	89.081	
		04	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	395.668	395.668	306.587	89.081	
06			Rentas de Propiedad	0	34.936	34.936	0	
	03		Intereses	0	34.936	34.936	0	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.048.167	2.888.167	2.732.666	155.501	
	01		Recuperaciones y reembolsos por Licencias Médicas		90.000	138.046	-48.046	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	2.851.012	2.601.012	2.194.724	406.288	
	99		Otros	197.155	197.155	399.896	-202.741	
09			APORTE FISCAL	2.515.712	1.452.763	1.452.763	0	
	01		Libre	2.515.712	1.452.763	1.452.763	0	
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	756.141	729.478	722.327	7.151	
	01		Venta o Rescate de Títulos y Valores	756.141	729.478	722.327	7.151	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	85.775	4.599.262	0	4.599.262	
			<b>GASTOS</b>	<b>65.276.385</b>	<b>68.072.736</b>	<b>66.619.225</b>	<b>1.453.511</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.750.543	7.234.404	7.152.278	82.126	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.865.211	3.485.017	3.357.675	127.342	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	43.055.368	45.193.128	44.401.298	791.830	
	01		Prestaciones Previsionales	42.325.912	44.461.633	43.710.002	751.631	
		01	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	24.367.833	24.881.330	24.613.226	268.104	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2011.

17 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

18 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

	04	Desahucios e Indemnizaciones	724.484	665.876	606.981	58.895
	06	Asignación por Muerte	4.339	13.037	16.594	-3.557
	009	Bonificaciones de Salud	14.367.433	15.850.557	15.583.270	267.287
	012	Subsidios por Accidentes del Trabajo	2.861.823	3.050.833	2.889.931	160.902
02		Prestaciones de Asistencia Social	729.456	660.906	642.500	18.406
	001	Asignación Familiar	395.668	395.668	380.762	14.906
	002	Pensiones Asistenciales	333.788	265.238	261.738	3.500
03		Prestaciones Sociales del Empleador		70.589	48.796	21.733
	01	Indemnización de Cargo Fiscal		30.690	15.208	15.482
	03	Fondo Retiro de funcionarios Públicos Ley 19.882		12.298	5.987	6.311
	04	Otras Indemnizaciones		27.601	27.601	0
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.479.481	10.400.556	10.031.323	369.233
	01	Al Sector Privado	631.350	550.538	550.505	33
	01	Concurrencias	631.350	550.538	550.505	33
	02	Al Gobierno Central	9.848.131	9.848.131	9.480.818	367.313
	01	Subsecretaría de Salud Pública	9.848.131	9.848.131	9.480.818	367.313
	07	Organismos Internacionales	0	1.887	0	1.887
26		OTROS GASTOS CORRIENTES		133.000	102.863	30.137
	01	Devoluciones	0	133.000	102.863	30.137
29		ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	270.630	270.630	245.590	24.040
	04	Mobiliario y Otros	36.155	36.155	35.752	403
	05	Máquinas y Equipos	13.061	66.351	59.684	6.667
	06	Equipos Informáticos	3.624	28.124	25.729	2.395
	07	Programas Informáticos	217.790	140.000	124.425	15.575
30		ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	769.377	756.971	729.478	27.493
	01	Compra de Títulos y Valores	769.377	756.971	729.478	27.493
34		SERVICIO DE LA DEUDA	0	599.030	598.720	310
		Deuda Flotante	0	599.030	598.720	310
35		SALDO FINAL DE CAJA	85.775	0	0	0

## c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>19</sup>			Avance <sup>20</sup> 2011/ 2009	Notas
			2009	2010	2011		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>21</sup> )						
	[IP Ley inicial / IP devengados]		0,9827	0,9860	1,039	1,0490	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	
	[IP percibidos / Ley inicial]		0,9710	1,0142	0,9688	0,9977	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0,0000	0,0004	6,9801	0,0000	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		-0,0619	0,2051	2,3975	-38,7009	

19 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2011. Los factores de actualización de las cifras de los años 2009 y 2010 son 1,04798253 y 1,03340318 respectivamente.

20 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

21 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

<b>Cuadro 5</b>				
<b>Análisis del Resultado Presupuestario 2011<sup>22</sup></b>				
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Saldo Inicial</b>	<b>Flujo Neto</b>	<b>Saldo Final</b>
<b>FUENTES Y USOS</b>		5.383.106	428.278	5.811.384
<b>Carteras Netas</b>			2.003.314	2.003.314
115	Deudores Presupuestarios		2.467.656	2.467.656
215	Acreedores Presupuestarios		-464.342	-464.342
<b>Disponibilidad Neta</b>		6.473.369	24.520.661	30.994.030
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	6.473.639	24.520.661	30.994.030
<b>Extrapresupuestario neto</b>		-1.090.263	-26.095.697	-27.185.960
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	1.880.936	391.654	2.272.590
116	Ajustes a Disponibilidades	15.969		15.969
119	Trasposos Interdependencias		69.452.929	69.452.929
214	Depósitos a Terceros	-2.923.550	-24.940.052	-27.863.602
216	Ajustes a Disponibilidades	-63.618	-65.317	-128.935
219	Trasposos Interdependencias		-70.934.911	-70.934.911

<sup>22</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

No aplica para el Servicio.

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2011				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

f) Transferencias<sup>23</sup>

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2011 <sup>24</sup> (M\$)	Presupuesto Final2011 <sup>25</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>26</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>27</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	9.848.131	9.848.131	9.480.818	367.313	

23 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

24 Corresponde al aprobado en el Congreso.

25 Corresponde al vigente al 31.12.2011.

26 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

27 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.





## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2011

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Prestaciones Médicas.	Oportunidad de inicio de las evaluaciones de denuncias de accidentes del trabajo realizadas a ISL en el año t.	(Número de evaluaciones iniciadas dentro de los 7 días corridos de ingresada la Denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) el año t./Total de Denuncias individuales de accidentes del trabajo (DIAT) realizadas a ISL el año t)*100	%	N.M.	N.M.	67%	60%	SI	111%	1
Prestaciones Económicas.	Enfoque de Género: No					(12389/18623)*100	(10736/17893)*100			

<sup>33</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2011 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>34</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2011 en relación a la meta 2011.

**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
						157%	100%			
		(Total de trabajadores (as) capacitados (as) el año t/Total de trabajadores (as) planificados a capacitar el año t)*100			0%	(20358/13000)*100	(13000/13000)*100			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Trabajadores (as) capacitados (as) en el año t.		%	N.M.	H: 0 (0/0)*100	H: 100 (10986/10986)*100	H: 54 (7068/13000)*100	SI	157%	2
	Enfoque de Género: Si				M: 0 (0/0)*100	M: 100 (9372/9372)*100	M: 46 (5932/13000)*100			
		Hombres:								
		Mujeres:								
		(Total de empresas acreditadas en Programas de gestión de riesgos de condiciones laborales de ISL el año t/Total de empresas planificadas a incorporar en el Programa de acreditación el año t)*100				0%	103%	100%		
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de empresas adheridas a ISL acreditadas en Programas de Gestión de Riesgos de condiciones Laborales en el año t.		%	N.M.	(0/0)*100	(120/116)*100	(116/116)*100	SI	103%	
	Enfoque de Género: No									

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de mejora en la evaluación del resultado de las Capacitaciones en Prevención de Riesgos Laborales en el año t.	(Medición del conocimiento con posterioridad de realizada la Capacitación el año t- Medición de conocimiento al inicio de la Capacitación el año t)/(Medición de conocimiento al inicio de la Capacitación)*100	%	N.C.	37%	49%	25%	SI	195%	3
					(1/4)*100	(2/4)*100	(10/40)*100			
					H: 37	H: 50	H: 25			
Prevención de Riesgos.	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:	%	N.C.	M: 41	M: 49	M: 25	SI	120%	4
					(1/4)*100	(2/4)*100	(10/40)*100			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Seguimiento de empresas acreditadas en Mipyme Activa en el año t - 1	(Nº Total de Empresas que mantienen la acreditación el año t /Nº Total de Empresas acreditadas el año t-1)*100	%	N.C.	87%	108%	90%	SI	120%	4
					(364/420)*100	(274/254)*100	(366/407)*100			
	Enfoque de Género: No									

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
Prestaciones Médicas.	Oportunidad de inicio de las Evaluaciones de origen de Enfermedades Profesionales en el año t.	(Nº de Evaluaciones iniciadas dentro de 7 días corridos de recepción de la Denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP) el año t/Nº Total de Denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP) realizadas a ISL el año t)*100	%	N.C.	83% (915/1103)*100	82% (1330/1618)*100	80% (800/1000)*100	SI	103%	
Prestaciones Económicas.	Enfoque de Género: No									
Prestaciones Económicas.	Tiempo Promedio de respuesta de la Tramitación de solicitudes de Beneficios Económicos de la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 16.744 en el año t.	(Sumatoria Nº de días de respuesta para cada solicitud de tramitación de Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo 16.744 otorgados el año t/Total de solicitudes de Beneficios Económicos de la Ley de Accidentes del Trabajo 16.744 tramitados el año t)	días	N.C.	37días 68643/1852	35días 60784/1721	36días 61776/1716	SI	98%	
	Enfoque de Género: No									

**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
				Prevencción de Riesgos.	Porcentaje de Cobertura de Empresas con Acciones Preventivas en el año t.	(Nº Total de Empresas con Acciones Preventivas el año t/Total de Empresas afiliadas a ISL el año t-1)*100				
	Enfoque de Género: No									
Prestaciones Médicas.	Porcentaje de satisfacción de pacientes accidentados (as) respecto de la atención recibida en los Prestadores Médicos en el año t-1.	(Número de pacientes que se declara satisfechos (as) el año t-1/Total de pacientes encuestados (as) el año t)*100	%	N.C.	0% (0/0)*100	72% (660/916)*100	50% (165/330)*100	SI	144%	6
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:			H: 0 (0/0)*100 M: 0 (0/0)*100	H: 73 (322/444)*100 M: 72 (338/472)*100	H: 59 (89/152)*100 M: 43 (76/178)*100			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2009	2010	2011				
							68%	50%		
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de satisfacción de atención en plataforma de los clientes (as) - ciudadanos (as) del ISL en el año t.	(Número de clientes (as) que se declaran satisfechos el año t/Total de clientes (as) encuestados (as) el año t)*100				(678/1000)*100	(200/400)*100			
Prestaciones Médicas.			%	N.C.	N.C.	H: 71 (318/450)*100	H: 56 (120/216)*100	SI	136%	7
Prestaciones Económicas.	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:				M: 65 (359/550)*100	M: 43 (80/184)*100			

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

#### Notas

1 Este indicador busca disminuir los tiempos de inicio de la evaluación de accidentes del trabajo, con lo que se agiliza el proceso de calificación técnica del origen de estos eventos, para efectos de resolver sobre si procede o no la cobertura del seguro de la ley 16.744 en cada caso. Por lo tanto, el sobre cumplimiento obedece a una mejor gestión por parte de los Previsionistas de Riesgos a Nivel Nacional de ISL, que busca entregar un mejor servicio a nuestros (as) clientes (as) ciudadanos (as), de manera oportuna y pertinente.

2 El aumento del número de capacitados (as) de acuerdo a la meta planificada para el año 2011, se debió principalmente a dos variables que incidieron directamente en este aumento tan significativo de trabajadores (as) capacitados (as). Por una parte, a la difusión del tema de Riesgos Laborales a nivel nacional generado por el accidente minero de "los 33", lo que incentivó una mayor preocupación por parte de las empresas así como de trabajadores (as) en materias de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales; y por otro lado, por el desarrollo de una campaña de difusión a nivel nacional realizada por el ISL de la oferta de capacitaciones presenciales y no presenciales disponibles. Ambas variables repercutieron en un aumento de la demanda de capacitaciones hacia ISL adicionales a las planificadas a ejecutar en el periodo.

3 El incremento real es de un 49%, lo que implica un sobre cumplimiento del 24% en relación a la meta definida para el año 2011. Las notas obtenidas de la muestra total al inicio del curso de capacitación fue de 3,9 y al final del curso un 5,8. Para el caso de los hombres la nota obtenida al inicio del curso fue de 3,8 y al final del curso de un 5,7. Las mujeres obtuvieron antes del curso de capacitación una nota de 3,9 y posterior al curso de capacitación de 5,8.

4 Dado el supuesto definido para este compromiso, se debió ajustar el denominador a las empresas que efectivamente siguen en ISL y que manifestaron su voluntad de participar en el programa de Seguimiento, por lo que se debió rebajar 75 empresas que cumplen con el supuesto definido en el formulario H 2011 para el indicador. Se realizó el seguimiento a todas las empresas acreditadas a Diciembre de 2010, entregando certificado de reacreditación a 274 empresas. El detalle se encuentra en archivo cargado como medio de verificación.

5 Los ingresos de unidades laborales de entidades empleadoras adheridas a los programas de asistencia técnica preventiva se han visto incrementados durante el año 2011, principalmente, debido al énfasis que en materias de prevención de riesgos laborales han presentado tanto los organismos fiscalizadores, como las empresas principales que exigen, de parte de sus contratistas, el cumplimiento de las normas mínimas legales

afines, en el marco del funcionamiento de sus propios sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Lo anteriormente expuesto incide directamente tanto en el incremento de las acciones preventivas que desarrolla ISL, como en la cobertura de entidades empleadoras adheridas que fueron objeto de las intervenciones durante el año 2011.

6 El resultado del indicador tiene que ver con una percepción positiva de terceros respecto a la atención recibida en prestadores médicos en los cuales ISL tiene convenio, considerando esto, esta evaluación positiva es favorable en cuanto nos indica que estamos dando cumplimiento al tercer objetivo estratégico de ISL, declarado en nuestro formulario A1 2012-2014. Para el año 2012 se ha determinado una meta del 55%. Hay que considerar que el año 2011 se realizó por primera vez una medición de satisfacción como ISL, y a la fecha de formulación de los indicadores de desempeño 2012 no estaban aun los resultados de esto, por lo que la meta para el año 2012 se estimó en base a resultados anteriores obtenidos por estudios aplicados por el ex INP.

7 Este estudio se realizó por primera vez como Institución independiente, por lo que cuando se definió la meta 2011 se realizó en base a resultados obtenidos por ex INP en estudios de satisfacción. El resultado de satisfacción refleja la fuerte orientación hacia el (la) cliente (a) de este Instituto, que desde su creación ha establecidos lineamientos de trabajo que apuntan hacia en este sentido. Sin perjuicio del resultado, hay una serie de aspectos que se deben trabajar y mejorar para homologar los atributos hacia una declaración de satisfacción más uniforme.



- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2011

No Aplica para el Servicio.

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2011							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2009	2010	2011	

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2011			
Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
Definir metodología y procedimiento para la revisión de las condiciones que deben cumplir los beneficiarios del sistema de pensiones solidarias.	Definir metodología y procedimiento		A tiempo en su cumplimiento
Implementar completamente la Bolsa Nacional de Empleo	Implementar completamente la Bolsa, lograr interoperabilidad con todos los sistemas		A tiempo en su cumplimiento
Enviar un proyecto de ley que modifique la Ley de Accidentes en el Trabajo y el Estatuto Orgánico de Mutualidades	Enviar Proyecto de ley al Congreso		A tiempo en su cumplimiento
Enviar un proyecto de ley que reforme el modelo de fiscalización de seguridad y salud laboral	Enviar Proyecto de ley al Congreso		A tiempo en su cumplimiento
Otorgar 15 mil Bonos de Intermediación Laboral	Otorgar 15 mil Bonos de Intermediación Laboral		A tiempo en su cumplimiento
Conceder 12 mil 300 cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Conceder 12 mil 300 cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo		A tiempo en su cumplimiento
Implementar una nueva forma de análisis y gestión de denuncias en el Departamento de Atención a Usuarios de la Dirección del Trabajo	Implementar una nueva forma de análisis y gestión de denuncias		A tiempo en su cumplimiento

35 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

36 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

37 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

38 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

<b>Objetivo<sup>35</sup></b>	<b>Producto<sup>36</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula<sup>37</sup></b>	<b>Evaluación<sup>38</sup></b>
Implementar libro digital de la Dirección del Trabajo	Implementar libro digital		A tiempo en su cumplimiento
Constituir 53 mesas de diálogo social	Constituir mesas de diálogo		A tiempo en su cumplimiento
Capacitar a 55 mil trabajadores a través del Bono Trabajador Activo	Capacitar a 55 mil trabajadores		A tiempo en su cumplimiento
Capacitar a 25 mil dueños o gestores de micro y pequeñas empresas a través del Bono Empresa y Negocio	Capacitar a 25 mil dueños o gestores de micro y pequeñas empresas		A tiempo en su cumplimiento
Capacitar en oficios a 15 mil personas a través de los OTEC	Capacitar en oficios a 15 mil personas a través de los OTEC		A tiempo en su cumplimiento
Licitar el Administrador del Fondo de Cesantía	Licitar el Administrador del Fondo de Cesantía		A tiempo en su cumplimiento
Integrar la capacitación entregada por SENCE al sistema de educación técnico profesional	Implementar la integración		A tiempo en su cumplimiento
Introducir mejoras al sistema previsional	Introducir mejoras al sistema previsional		A tiempo en su cumplimiento
Agilizar la justicia laboral	Agilizar la justicia laboral		A tiempo en su cumplimiento
Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año	Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año		A tiempo en su cumplimiento
Pagar Bono Bodas de Oro beneficiando a 420 mil adultos mayores durante nuestro gobierno	Beneficiar a 420 mil adultos mayores con la medida		A tiempo en su cumplimiento
Elección de los directivos de la Dirección del Trabajo por ADP	Elegir a los directivos de la Dirección del Trabajo por ADP		A tiempo en su cumplimiento

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

<b>Objetivo<sup>35</sup></b>	<b>Producto<sup>36</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula<sup>37</sup></b>	<b>Evaluación<sup>38</sup></b>
Perfeccionamiento de los Tribunales del Trabajo	Perfeccionar los Tribunales del Trabajo		A tiempo en su cumplimiento
Modernizar a la Dirección del Trabajo mejorando la satisfacción de los usuarios de los servicios	Realizar anualmente una encuesta de satisfacción de los servicios		Cumplido
Modernizar a la Dirección del Trabajo, implementando nuevos servicios vía web o call center	Implementar nuevos servicios vía web o call center		Cumplido
Modernizar a la Dirección del Trabajo	Mejorar la calidad de la fiscalización, implementando un nuevo procedimiento de fiscalización.		Cumplido
Mejorar el servicio a usuarios del sistema previsional	Mejorar servicio a usuarios del sistema previsional		Cumplido
Continuar con la implementación de trámites de la Dirección del Trabajo vía web	Implementar los trámites vía web		Cumplido
Integración de servicios presenciales en red del Instituto de Previsión Social	Integración de servicios presenciales en red del Instituto de Previsión Social		Cumplido
Mejorar servicio a usuarios del sistema previsional: Gestión IPS	Mejorar servicio a usuarios del sistema previsional con mejoras en gestión del IPS		Cumplido
Poner en marcha una Bolsa Nacional de Empleo	Implementar la Bolsa Nacional de Empleo		Cumplido
Corregir las malas prácticas que distorsionan el concepto de empresa al usar múltiples RUTs	Enviar al Congreso indicación al proyecto de ley que establece un nuevo concepto de empresa		Cumplido

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

<b>Objetivo<sup>35</sup></b>	<b>Producto<sup>36</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula<sup>37</sup></b>	<b>Evaluación<sup>38</sup></b>
Propiciar una relación constructiva y participativa con sindicatos y trabajadores	Generar una instancia de diálogo participativo.		Cumplido
Enviar proyecto de reforma a la Superintendencia de Seguridad Social	Enviar Proyecto de Ley al Congreso		Cumplido
Firmar próximamente tres decretos que dan vida al Nuevo Sistema de Seguridad Laboral	Firmar 3 decretos		Cumplido
Apoyo a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables	Apoyar a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables		Cumplido
Crear el Comité Ministerial de Seguridad Laboral mediante Decreto Supremo	Promulgar Decreto Supremo		Cumplido
Ejecutar a partir del 1 de julio, la segunda etapa del Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes	Ejecutar la segunda etapa del Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes		Cumplido
Entregar Subsidio al Empleo Joven	Entregar subsidio		Cumplido
Fortalecer el rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo, realizando 19 mil fiscalizaciones asistidas	Realizar 19 mil fiscalizaciones asistidas		Cumplido
Capacitación para mujeres que están fuera del mercado laboral	Capacitar a mujeres que están fuera del mercado laboral		Cumplido
Desarrollar programas de fiscalización masiva utilizando tecnologías de la información	Desarrollar programas de fiscalización masiva		Cumplido
Poner en marcha un Sistema de autoevaluación en línea	Poner en marcha un Sistema de autoevaluación en línea		Cumplido

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

<b>Objetivo<sup>35</sup></b>	<b>Producto<sup>36</sup></b>	<b>Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula<sup>37</sup></b>	<b>Evaluación<sup>38</sup></b>
Potenciar la Escuela de Formación Sindical	Potenciar la Escuela de Formación Sindical		Cumplido
Premiar con un bono de Bodas de Oro a las parejas que cumplan 50 años de matrimonio	Implementar la entrega del bono		Cumplido
Aumentar la cobertura del Pilar Solidario del 55% a 60% de la población	Amplia cobertura del sistema de pensiones solidarias.		Cumplido
Incrementar la pensión máxima con Aporte Solidario desde 200.000 a 255.000	Incrementar la pensión máxima solidaria de \$ 200 mil a \$ 255 mil mensuales.		Cumplido
Enviar próximamente al Congreso un proyecto de nuevo estatuto laboral, para adecuar las normas a la realidad del sector y proteger mejor los derechos de los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada, recogiendo muchas de las propuestas de la Mesa Agrícola	Enviar Proyecto de Ley al Congreso		Cumplido
Traspasar el costo del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia al empleador, en empresas con menos de 100 trabajadores.	Traspasar el costo al empleador		Cumplido
Firmar convenios con todas las OMIL, para su fortalecimiento	Firmar convenios con todas las OMIL		Cumplido
Crear el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo	Promulgar Decreto Supremo		Cumplido

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2011**

Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
Preparar las regulaciones para la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional.	Preparar un reglamento que regule el mecanismo de incorporación de independientes		Cumplido





## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011

El ISL dio cumplimiento al 90% de los Sistemas comprometidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Recursos Humanos	Capacitación				O	Alta	10.00%		✓
		Evaluación del Desempeño				O	Alta	10.00%		✓
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				O	Alta	10.00%		✗
	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información			O		Mediana	8.00%		✓
		Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O	Menor	5.00%		✓
		Sistema Seguridad de la Información			O		Alta	10.00%		✓
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna				O	Alta	10.00%		✓
		Gestión Territorial				O	Mediana	8.00%		✓
		Planificación / Control de Gestión				O	Alta	10.00%		✓
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O	Mediana	8.00%		✓
		Compras y Contrataciones del Sector Público				O	Mediana	6.00%		✓
	Enfoque de Género	Enfoque de Género				O	Menor	5.00%		✓
	Porcentaje Total de Cumplimiento :							90.00%		

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>41</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>42</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>43</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	13	4	8%	
Equipo de Trabajo N° 2	32	3	8%	
Equipo de Trabajo N° 3	25	3	8%	
Equipo de Trabajo N° 4	62	5	8%	
Equipo de Trabajo N° 5	310	3	8%	

41 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2011.

42 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

43 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

## **Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

Sin tramitación de Proyectos.

BOLETÍN:

Descripción:

Objetivo:

Fecha de ingreso:

Estado de tramitación:

Beneficiarios directos:

BOLETÍN:

Descripción:

Objetivo:

Fecha de ingreso:

Estado de tramitación:

Beneficiarios directos:

\_\_Versión Final\_\_