

# **BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012**

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL  
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL**

**Teatinos 726, Santiago Teléfono 02 -6180000  
[www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl)**

## Índice

1. Carta Presentación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social .....	3
2. Resumen Ejecutivo .....	4
3. Resultados de la Gestión año 2012 .....	7
3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios. ....	7
3.2 Caracterización de los afiliados al Instituto de Seguridad Laboral .....	8
3.3 Resultados de la Gestión Institucional por Producto Estratégico .....	11
4. Desafíos para el año 2013 .....	23
5. Anexos .....	25
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	26
a) Definiciones Estratégicas .....	26
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio .....	29
c) Principales Autoridades.....	30
Anexo 2: Recursos Humanos .....	31
Anexo 3: Recursos Financieros .....	36
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012 .....	44
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	51
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	57
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012 .....	58
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	59
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional .....	60
Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales .....	60

## 1. Carta Presentación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social

El Instituto de Seguridad Laboral tiene como objetivo principal contribuir decididamente a la reducción de la siniestralidad de los trabajadores pertenecientes a las empresas adheridas, así como al mejoramiento de los ambientes laborales. Del mismo modo, es también su objetivo entregar a sus afiliados oportuna y satisfactoriamente los beneficios médicos y económicos que la ley establece.

En el marco de los lineamientos ministeriales, el trabajo que realiza el Instituto de Seguridad Laboral se ha focalizado en:

- El fortalecimiento de la gestión de riesgos de sus empresas afiliadas, entregando asesoría especializada, capacitaciones y evaluaciones para gestión de riesgos y control de los mismos, contribuyendo a la generación de ambientes saludables y seguros.
- La mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención otorgados a sus afiliados, mejorando los convenios médicos existentes, los productos de capacitación desarrollados, los canales de atención, y manteniendo informados a sus clientes ciudadanos de los beneficios que otorga la Ley N° 16.744.
- La entrega oportuna de las prestaciones gestionando las atenciones médicas que permiten el tratamiento oportuno y de rápida recuperación de trabajadores afectados, entregando los beneficios económicos a quienes resulten con incapacidades laborales temporales o permanentes.

Dentro de este marco se puede destacar como logros de esta Institución el progresivo aumento en la cobertura de empresas con acciones preventivas, tanto en el ámbito de formación en prevención como en la contribución en el cumplimiento de normas de seguridad laboral, la disminución en los tiempos de tramitación de beneficios y el mejoramiento de los canales de atención y satisfacción.

Del mismo modo, destaca el compromiso institucional en la incorporación de trabajadores independientes al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que apunta a igualar los beneficios en materia de seguridad laboral entre trabajadores dependientes e independientes.

El Instituto de Seguridad Laboral ha definido dentro de su estrategia para los próximos años el transformarse en un referente en materia de seguridad laboral en el país y convertirse en un servicio público de excelencia para dar cabal cumplimiento al mandato legal de administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

  
*Evelyn Matthei Fornet*  
**EVELYN MATTHEI FORNET**  
**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

## 2. Resumen Ejecutivo

El Instituto de Seguridad Laboral es una entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo a la Ley N° 16.744. En este contexto su misión 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. El Instituto de Seguridad Laboral, por tanto, se focaliza en la entrega de productos y servicios que contribuyen a mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral de sus afiliados (as) beneficiarios (as), mediante la administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Considerando esta misión, se han definido los siguientes objetivos estratégicos del Instituto para el periodo 2012 – 2014:

- Asegurar la pertinencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas otorgadas a los (as) trabajadores (as) afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales.
- Fortalecer la gestión de riesgos laborales de las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, mediante la entrega de servicios de capacitación, asesoría y evaluación.
- Satisfacer las necesidades de nuestros (as) afiliados (as), mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención.

La población directa a la cual va dirigida la acción del Servicio son los empleadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, trabajadores de estas empresas y trabajadores independientes adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, así como sus beneficiarios cuando corresponda.

De acuerdo a los objetivos estratégicos institucionales, el Instituto de Seguridad Laboral tiene como foco de su quehacer tres productos estratégicos los que concentran los mayores esfuerzos del Instituto, cuales son:

- **Prevención de Riesgos:** se entiende como aquellas acciones planificadas lógicas 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:** son las 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:** son las prestaciones que se otorgan a los y las trabajadores/as o sus supervivientes, cuando corresponda, de acuerdo a lo estipulado en la Ley, considerando en ellos los estipulados en la Ley N° 19.345 y D.S. N° 313. Además de ser otorgadas, se realiza la supervisión y mantenimiento de éstas y el correcto pago y cobro de las concurrencias a mutualidades y administraciones delegadas, cuando corresponde.

Durante el año 2012, se realizaron 21.399 capacitaciones en prevención de riesgos laborales a trabajadores y trabajadoras, en el ámbito público y privado a lo largo del país, logrando un alza en el número de capacitados de un 4,82% respecto del año anterior. Estas capacitaciones están enfocadas en el desarrollo de competencias preventivas de los y las trabajadores/as adheridos/as, las cuales contribuyen a controlar los riesgos laborales, reducir accidentes y enfermedades profesionales, generando así ambientes de trabajo más saludables. De éstas, 916 corresponden a capacitaciones realizadas a trabajadoras/es de casa particular en 11 regiones del país.

También durante el año 2012, el Campus Prevención, sitio virtual de capacitación altamente especializado, registró un total de 183.449 visitas y de 5.511 capacitaciones vía e-learning en distintas materias de riesgos laborales.

Dentro de la política de cumplimiento de normas de seguridad laboral, se realizó el seguimiento de empresas acreditadas en el programa Mipyme Activa en la mantención de sus estándares óptimos para la seguridad y salud de los trabajadores. Se verificaron las condiciones de acreditación en 470 empresas.

Como parte integral del proceso de formación en prevención, se desarrolló un Plan de Teleprevención en forma piloto en la Región de Coquimbo, logrando un total de 650 autoevaluaciones en prevención de riesgos laborales de pequeñas empresas.

En cuanto a la cobertura de empresas con Diagnóstico General de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, las cuales permiten estimar el nivel de riesgo profesional de una determinada Unidad Laboral, estableciendo las principales exigencias en cuanto a normativas aplicables, se realizó un total de 4.506 mediciones y diagnósticos a empresas adheridas. Del mismo modo, se realizaron 6.863 prescripciones de medidas correctivas y preventivas y verificaciones de cumplimiento en empresas, con lo cual se ha brindado una asistencia técnica integral a las empresas afiliadas.

En relación a la atención de trabajadores accidentados durante el año 2012, se atendieron 19.902 denuncias de siniestros, de los cuales 14.707 son casos de Accidentes del Trabajo, 3.447 de Accidentes de Trayecto, y 1.748 de Enfermedades Profesionales.

En cuanto al otorgamiento de beneficios económicos, durante el 2012, se otorgaron 324 indemnizaciones y 474 nuevas pensiones de invalidez, viudez y orfandad. El Instituto de Seguridad Laboral se ha focalizado en disminuir los tiempos de entrega de sus beneficios, llegando a los 34

días de 37 días, como tiempo promedio que media desde la solicitud de un beneficio hasta su entrega.

Respecto del nivel de servicio al cliente, se han desarrollado dos estudios de satisfacción. En el ámbito de la atención médica recibida en nuestros prestadores médicos privados se alcanzó una satisfacción neta de un 67%. En el ámbito de los canales de atención ésta fue de un 66%. Estos estudios han permitido el levantamiento de propuestas para mejorar la entrega de los servicios del Instituto de Seguridad Laboral.

Quiero reconocer el esfuerzo de todos los que forman parte de esta Institución y aportan día a día en el mejoramiento de nuestra gestión para la entrega de beneficios médicos, económicos y preventivos para los trabajadores afiliados y empresas adheridas, contribuyendo en la construcción de un Servicio Público de Excelencia y referente en salud y seguridad laboral.



**ISL**  
DIRECTORA  
NACIONAL

**PATRICIA JAIME VÉLIZ**  
**DIRECTORA NACIONAL**  
**INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL**

### **3. Resultados de la Gestión año 2012**

#### **3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.**

Los ingresos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el año 2012 ascendieron a M\$ 4.811.945.802<sup>1</sup>, siendo los ingresos de Instituto de Seguridad Laboral M\$ 59.941.602, ejecutándose un 98% respecto del presupuesto vigente a diciembre de 2012.

De este presupuesto, se destinaron M\$ 24.888.137 a prestaciones médicas y subsidios de incapacidad laboral pagados directamente el por Instituto de Seguridad Laboral, además de M\$ 7.420.134 a través de la Subsecretaría de Salud Pública, totalizando la cantidad de M\$ 32.308.271 por estos conceptos.

Respecto de las pensiones, éstas alcanzaron a M\$ 24.639.967 representando un 33% de los gastos totales de Instituto de Seguridad Laboral. Por su parte, las concurrencias ascendieron a M\$ 567.842 aumentando en términos reales en 0,14% con respecto al año anterior, mostrando una tendencia a la normalización de éstas con las demás mutualidades. Los desahucios e indemnizaciones alcanzaron a M\$ 552.283 y mostraron un descenso de 11,7% con respecto al año anterior, con un aumento de los montos de las mismas.

En el ámbito de prevención de riesgos laborales se destinaron M\$ 6.100.683 a actividades de prevención, de las cuales M\$ 2.539.700 corresponde a acciones de prevención financiadas a través de las transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública.

Si bien, el gasto alcanzó una ejecución del 98% respecto del presupuesto vigente a diciembre de 2012, el gasto total de Instituto de Seguridad Laboral con respecto al año 2011 creció en un 8,4%, aumento explicado por el crecimiento del subtítulo 23 Prestaciones de Seguridad Social y el subtítulo 24 de Transferencias Corrientes, es decir, el incremento se explica por un aumento en los beneficios otorgados a los trabajadores afiliados.

---

<sup>1</sup> Cifras corresponden al Presupuesto ejecutado.

## 3.2 Caracterización de los afiliados al Instituto de Seguridad Laboral

### 3.2.1 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<sup>2</sup> de 458.254 entidades empleadoras, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) tiene una participación de un 78,66% del total, seguido por la Mutual de Seguridad CChC con el 9,81% y la Asociación Chilena de Seguridad, con el 8,39%, y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), con el 3,15%.

**Cuadro: Promedio anual empleadores adherentes por Organismo Administrador**

ENTIDADES	Número	%
Instituto de Seguridad Laboral	360.457	78,66
Mutual de Seguridad C.Ch.C.	44.953	9,81
Asociación Chilena de Seguridad	38.429	8,39
Instituto de Seguridad del Trabajo	14.415	3,15
<b>TOTAL EMPRESAS</b>	<b>458.254</b>	

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

En cuanto a la distribución de trabajadores por Organismo Administrador, de un total de 5.277.337 como promedio anual de trabajadores cubiertos, la mayor participación le corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad, con el 41,20%, seguida por la Mutual CChC con el 30,67%, el Instituto de Seguridad Laboral con el 18,29% y finalmente, el IST a quien corresponde el 9,77%.

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

ENTIDADES	Número	%
Asociación Chilena de Seguridad	2.175.846	41,20
Mutual de Seguridad C.Ch.C.	1.620.001	30,67
Instituto de Seguridad Laboral	965.745	18,29
Instituto de Seguridad del Trabajo	515.745	9,77
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>5.277.337</b>	

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

<sup>2</sup> Promedio anual en base a información estadística mensual.

## Estructura de la cartera de ISL

Del total de 360.458 empleadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, el 76,9% se concentra en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso, Biobío, Maule y Libertador Bernardo O'Higgins.

Las regiones que presentan un mayor tamaño promedio de trabajadores por empresa son las de Antofagasta, Tarapacá, Atacama y Libertador Bernardo O'Higgins. Las regiones con un tamaño menor, al promedio nacional de 2.68 trabajadores por empresa son las de Aysén, Arica Parinacota y del Maule. Esto refleja el foco de ISL en cuanto a sus empresas adheridas, priorizando su actuar en las micro y pequeñas empresas.

**Cuadro: Empleadores y Trabajadores por Región**

Región	Empleadores	Trabajadores(as)	Tamaño Promedio
Arica Parinacota	4.668	10.429	2,23
Tarapacá	6.406	23.648	3,69
Antofagasta	9.901	36.689	3,71
Atacama	4.630	14.708	3,18
Coquimbo	12.539	34.759	2,77
Valparaíso	36.001	91.594	2,54
Libertador Gral. Bdo. O'Higgins	17.805	53.554	3,01
Maule	21.250	53.704	2,53
Biobío	34.458	91.057	2,64
La Araucanía	16.127	46.616	2,89
Los Ríos	6.887	17.502	2,54
Los Lagos	16.369	44.998	2,75
Aysén del Gral. C. Ibáñez del Campo	1.915	3.889	2,03
Magallanes y la Antártica Chilena	3.950	10.907	2,76
Metropolitana de Santiago	167.552	431.691	2,58
<b>Total</b>	<b>360.458</b>	<b>965.745</b>	<b>2,68</b>

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2012.  
Incluye Administradoras Delegadas.

Respecto de los trabajadores, las regiones con mayor participación son las que concentran a los empleadores, las que en este caso agrupan el 74,7% del total nacional. Las regiones con menor participación son las de Aysén, Arica Parinacota, Magallanes y Atacama, que en conjunto representan el 4,1% del total nacional de trabajadores.

Desde el punto de vista del sector de actividad económica, la mayor participación corresponde a Servicios comunales, sociales y personales –sector que incluye hogares privados con servicio doméstico y Servicios sociales y de salud- con el 60,84% del total nacional de empresas y el 50,26% de trabajadores. Le sigue Comercio, que agrupa el 16,5% de empleadores y el 18,29% de trabajadores. Ambos sectores en consecuencia, representan el 77% de la cartera de empleadores y el 68% de trabajadores. Los sectores con menor participación son Minería, Electricidad, Gas y Agua y Servicios Financieros, que en conjunto agrupan al 1,9% de empresas y al 3,7% de trabajadores.

**Cuadro: Empleadores y Trabajadores por Sector**

<b>Sector</b>	<b>Empleadores</b>	<b>Trabajadores(as)</b>	<b>Tamaño Promedio<sup>3</sup></b>
Agricultura	24.256	79.124	3,26
Minería	1.036	22.404	21,64
Industria Manufacturera	13.215	50.042	3,79
Electricidad, Gas Y Agua	1.290	2.975	2,31
Construcción	13.389	77.333	5,78
Comercio	59.489	176.652	2,97
Transporte Y Comunicación	23.822	61.129	2,57
Servicios Financieros	4.629	10.700	2,31
Ss. Comunes, Sociales Y Personales	219.309	485.358	2,21
Actividad No Especificadas	23	26	1,15
<b>Total</b>	<b>360.458</b>	<b>965.745</b>	<b>2,68</b>

Fuente: Estadísticas mensuales SUSESO 2012.  
Incluye Administradoras Delegadas.

Con relación al tamaño promedio de empleadores, el mayor tamaño corresponde a Minería, con 21,64 trabajadores por empresa. Si bien este sector se encuentra entre los con menor participación tanto en empleadores como trabajadores, debe tenerse en cuenta que incluye a 4 de las 5 empresas con administración delegada, que corresponde a la Dirección de CODELCO. Los empleadores de menor tamaño se encuentran en el sector de Servicios comunales, sociales y personales, con 2,21 trabajadores/empresa, sector en el que debe considerarse la presencia de empleadores de trabajadoras de casa particular, rubro en general de naturaleza unipersonal y de alta presencia en la cartera.

---

<sup>3</sup> Corresponde al cociente entre el número de trabajadores y número de empresas.

### 3.3 Resultados de la Gestión Institucional por Producto Estratégico

#### 3.3.1 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 en que estas entidades pueden controlar sus riesgos laborales, permitiendo una reducción de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el mejoramiento de sus ambientes de trabajo, haciéndolos más seguros y saludables.

Las principales actividades de Prevención de Riesgos Laborales que se realizan son:

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

##### 3.3.1.1 Gestión de Riesgos en los Servicios Públicos

El trabajo en esta área está orientado, fundamentalmente, a la asesoría en materias de salud y seguridad del trabajo para las instituciones públicas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, apoyando 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 las instituciones públicas a nivel regional.

El año 2012 se realizaron 2.443 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	Nº de Acciones Realizadas
Asesorías	1.101
Programas de capacitación	437
Evaluaciones	905
<b>TOTAL</b>	<b>2.443</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos, Instituto de Seguridad Laboral.

### 3.3.1.2 Gestión de Riesgos a través de Programas de Logro Acreditable

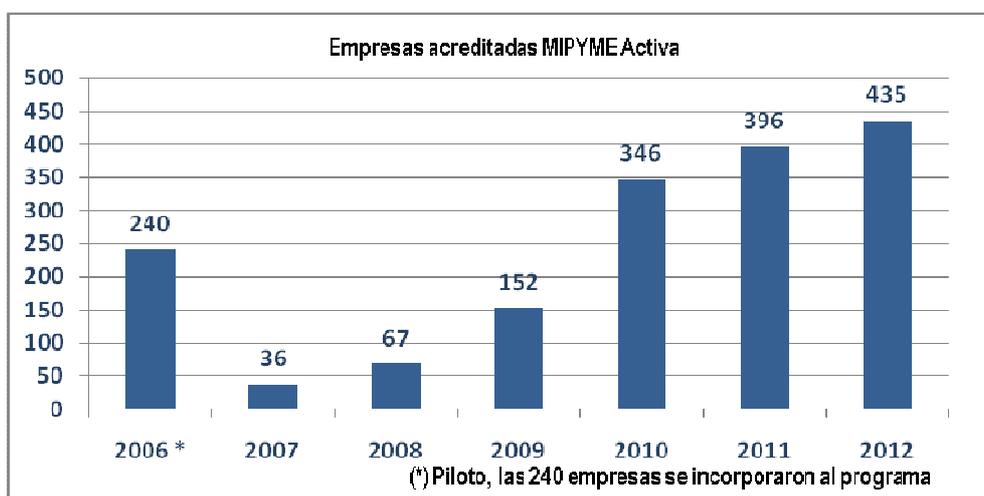
El trabajo en esta área se enfoca a la asistencia técnica en materias de salud y seguridad del trabajo para las entidades empleadoras afiliadas a Instituto de Seguridad Laboral, apoyando la identificación, análisis, evaluación y control de riesgos de los procesos de la empresa, fomentando la mantención 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, y entre los programas que se llevan a cabo se pueden destacar los programas de logro acreditable:

- **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 2012, 435 empresas se encuentran acreditadas en este programa.

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



Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Instituto de Seguridad Laboral<sup>4</sup>.

4 El año 2006 el programa de acreditación funcionó como programa piloto en 240 empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral.

- **Programa de Asistencia Técnica Preventiva para Empresas Contratistas y Subcontratistas**

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.

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

El año 2012 se diseñó el programa con el fin de que las empresas que participaran en él, pudiesen acreditar su cumplimiento, siguiendo la línea de trabajo del programa MIPYME Activa. Un total de 35 empresas que trabajan bajo el régimen de subcontratación cumplieron con las exigencias del programa, obteniendo la acreditación durante el 2012.

- **Programa de Asistencia Técnica Preventiva para Empresas del Rubro Agrícola.**

El año 2012 se inició el piloto de otro Programa de Logro Acreditado, el programa de asistencia técnica enfocado a Empresas del Rubro Agrícola adheridas al Instituto de Seguridad Laboral, orientado a empresas interesadas en potenciar su imagen frente al mercado nacional e internacional, así como organizar su trabajo en forma segura.

El año 2012 se distribuyeron 500 carpetas del programa a las regiones, las cuales están diseñadas para facilitar el ordenamiento de los antecedentes que cada empleador debe mantener 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.

**Cuadro: Total de Acciones Preventivas relevantes realizadas durante el año 2012**

<b>ACCIÓN PREVENTIVA</b>	<b>N°</b>
Diagnóstico de Condiciones Generales de Salud y Seguridad en el Trabajo	4.152
Reunión de Apoyo a la Gestión Preventiva	11.103
Prescripción de medidas inmediatas y Verificaciones de Cumplimiento	6.312
Investigación de Accidentes	404
Evaluación Ergonómica de Riesgos Músculo – Esqueléticos	519
Relatoría de Capacitación	3.808
<b>Total</b>	<b>26.298</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Instituto de Seguridad Laboral. No incluye Informes de Opinión Técnica.

### 3.3.1.3 Vigilancia de Accidentes Laborales Fatales de trabajadores/as afiliados/as al Instituto de Seguridad Laboral

Atendiendo las instrucciones de la Circular N° 2607, de la Superintendencia de Seguridad Social, el Área de Prevención de Riesgos Laborales a nivel nacional mantuvo la vigilancia de los accidentes laborales fatales ocurridos el año 2012. Lo anterior implica, dar cumplimiento al proceso de investigación de los eventos, la prescripción de medidas correctivas al Empleador, el seguimiento al cumplimiento de las medidas, y la 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 laborales fatales investigados por el Instituto de Seguridad Laboral el año 2012 fue 115. La mayor cantidad de accidentes laborales fatales se concentró en la Región Metropolitana con 22 accidentes, Biobío con 19 accidentes, Araucanía y Los Lagos con 12 accidentes cada una, y Atacama con 10 accidentes.

Estos 115 accidentes fatales correspondieron a 111 trabajadores hombres y 4 trabajadoras mujeres.

### 3.3.1.4 Gestión de Competencias Laborales

En el ámbito de las competencias laborales, el Instituto de Seguridad Laboral busca incorporar permanentemente nuevas y mejores metodologías de capacitación, apoyadas por un componente tecnológico adecuado a la planificación y control de actividades a nivel nacional.

Del mismo modo, se busca evaluar permanentemente las tendencias y el impacto de las actividades de capacitación en el cambio de conducta en los trabajadores y en la disminución de accidentes.

Durante el año 2012 se capacitó en forma presencial un total de 21.399 trabajadores/as, distribuidos/as a nivel nacional como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro: Total de Trabajadores/as Capacitados/as el año 2012**

Región	Meta 2012	N° de Capacitados	% de Meta (Acumulado)
Arica y Parinacota	311	975	313,5%
Tarapacá	311	985	316,7%
Antofagasta	622	890	143,1%
Atacama	467	633	135,5%
Coquimbo	778	965	124,0%
Valparaíso	1.711	2.278	133,1%
Metropolitana	3.111	3.978	127,9%
Libertador Bernardo O'Higgins	778	1.499	192,7%
Maule	778	1.369	176,0%
Biobío	2.489	2.876	115,5%
Araucanía	933	1.921	205,9%
Los Ríos	622	760	122,2%
Los Lagos	467	1.468	314,3%
Aysén	311	390	125,4%
Magallanes	311	412	132,5%
Total general	14.000	21.399	152,9%

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto de Seguridad Laboral.

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

La malla curricular de estos cursos, comprende los módulos de Ergonomía, Gestión Preventiva, Higiene Industrial y Seguridad Industrial y Emergencias. Dentro de esta modalidad se destacan dos programas, que por su importancia e impacto se deben mencionar:

- **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 asimilados de la mejor forma posible por las trabajadoras, 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 ha incluido entre otras actividades difusión por medios escritos y radiales, así como trabajo conjunto con asociaciones de trabajadores tales como SINTRACAP5, ANECAP6 y otros servicios públicos como la Dirección del Trabajo. En términos generales, las capacitaciones incluyen los: beneficios y procedimientos para obtener las prestaciones que garantiza la Ley 16.744, Primeros Auxilios y Principales Riesgos en el Hogar, entre otros. El objetivo es que las trabajadoras puedan prevenir y resolver situaciones derivadas de accidentes en el hogar, que requieran un manejo básico.

A nivel nacional, durante al año 2012 se capacitó un total de 916 trabajadoras de casa particular. Las capacitaciones son certificadas mediante la entrega un certificado que acredita la formación.

- **Campus Prevención**

El objetivo general de la 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 afiliados, 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 el año 2007 y ya cuenta con más de 20 mil cursos aprobados de forma virtual.

El Campus Prevención contiene seis grandes áreas o herramientas para la promoción de la prevención:

- **Cursos E-learning**

Las principales ventajas de estos cursos radican en que no se desarrollan en horarios fijos ni predefinidos, por lo que pueden ser seguidos al ritmo del propio alumno. Es posible acceder 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, no hay costos de

---

5 Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular

6 Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular

operación, traslado, infraestructura o material impreso, lo cual representa una ventaja tanto para las empresas como para el Instituto de Seguridad Laboral.

El año 2012 se hicieron 5511 cursos e-learning.

#### - **Productos Virtuales**

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

Los productos virtuales abarcan 20 temas preventivos.

El año 2012 se consultaron 6.046 productos virtuales.

#### - **Infografías interactivas**

Este modelo considera páginas interactivas orientadas 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, 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.

El año 2012 se visualizaron 3.752 infografías.

#### - **Fichas de Autoevaluación**

El objetivo de esta herramienta es determinar, en pocos pasos, el nivel de riesgos de una empresa o lugar de trabajo. Se incluyen, además, comentarios y recomendaciones. Los temas cubiertos 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.

El año 2012 se auto aplicaron 4.067 fichas de autoevaluación.

#### - **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.

El año 2012 se utilizaron 4.641 simuladores.

- **Biblioteca Multimedia**

El objetivo de la Biblioteca es conformar un Centro de Documentación especializado en temas preventivos, los cuales se organizan 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.

El año 2012 se descargaron 6.129 documentos desde la biblioteca.

### 3.3.2 Prestaciones Médicas.

Los Beneficios Médicos que otorga el Instituto de Seguridad Laboral 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 hasta lograr su recuperación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas.

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.

El Instituto de Seguridad Laboral, cuenta con una amplia red de Prestadores Médicos en convenio a nivel nacional, donde los y las trabajadores/as pueden 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 al Instituto de Seguridad Laboral, una denuncia por el evento acontecido a un trabajador/a, mediante un formulario DIAT (Denuncia de individual de accidentes del trabajo o de trayecto) o una DIEP (Denuncia individual de enfermedad profesional). Esta denuncia debe ser efectuada por el o la empleador/a, y 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 Instituto de Seguridad Laboral el trabajador recibirá todas las atenciones necesarias en el prestador médico.

En el año 2012 se atendieron 19.902 denuncias de siniestros, de los cuales 14.707 son casos de Accidentes del Trabajo, 3.447 de Accidentes de Trayecto, y 1.748 de Enfermedades Profesionales.

El Instituto de Seguridad Laboral mantiene convenios de salud con centros de atención para otorgar las prestaciones médicas a los afiliados que requieren de estos 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, 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<sup>7</sup>.

El Instituto de Seguridad Laboral 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.

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 la Unidad de Salud Ocupacional de Valdivia, el Hospital del Trabajador de Santiago y el Hospital de la Mutual de Seguridad en Santiago.

En el plano tecnológico, se ha avanzado en la reducción de los tiempos de respuesta entre prestadores médicos en convenio con el Instituto de Seguridad Laboral, a través de la disponibilización de plataformas web para obtener las fichas clínicas de los y las trabajadores/as atendidos/as disminuyendo los tiempos de respuesta considerablemente, cuando esta información es requerida.

En este mismo contexto, también se ha avanzado en la construcción de una herramienta web que permita al Instituto de Seguridad Laboral revisar las cuentas médicas de los pacientes de manera online, optimizando de esta manera, el control, revisión y tiempos de aprobación por la atención de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Caja de Previsión de la Defensa Nacional.

### 3.3.3. Prestaciones Económicas

El Instituto de Seguridad Laboral 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 N°313. Lo anterior significa conceder y pagar los beneficios económicos en forma correcta y en el menor tiempo a los trabajadores/as accidentados/as o enfermos/as profesionales. También considera el correcto cobro y el pago de las concurrencias con las mutualidades.

Los beneficios económicos a los 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 laboral temporal.

Los beneficios económicos concedidos por el Instituto de Seguridad Laboral se presentan en la siguiente tabla:

**Cuadro: Indemnizaciones y Pensiones Concedidas 2007 -2012**

Beneficio	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indemnización	436	419	383	374	413	324
Pensión de Invalidez	360	300	299	324	281	204
Supervivencia	343	434	277	304	311	270
<b>Total</b>	<b>1.139</b>	<b>1.153</b>	<b>959</b>	<b>1.002</b>	<b>1.005</b>	<b>798</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, Instituto de Seguridad Laboral.

**Cuadro: Indemnizaciones y Pensiones Concedidas por Región. Período 2007 – 2012**

Beneficio	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIV	XV	RM	TOTAL
Indemnización	3	14	5	6	33	22	11	81	6	7	2	2	5	3	124	324
Pensión de Invalidez	3	8	15	6	26	27	3	36	6	5	2	1	2	1	63	204
Supervivencia	5	11	10	20	24	17	11	53	28	20	2	1	1	4	63	270
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>66</b>	<b>25</b>	<b>170</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>250</b>	<b>798</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, Instituto de Seguridad Laboral.

**Cuadro: Indemnizaciones y Pensiones Concedidas por Género año 2007- 2012**

<b>Beneficio</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Indemnización	278	46	324
Pensión de Invalidez	185	19	204
Supervivencia	22	248	270
<b>Total</b>	<b>485</b>	<b>313</b>	<b>798</b>

Fuente: Departamento Prestaciones Económicas, Instituto de Seguridad Laboral.

En cuanto al tiempo promedio de tramitación de solicitudes de beneficios de pensión, éste ha disminuido de 37 a 34 días.

Adicionalmente, durante el año se pagaron 2.927 subsidios de incapacidad laboral.

**Cuadro: Total de Asignaciones Familiares Pagadas según tipo de asignación por tramo 2012**

<b>Tipo de Asignación<sup>8</sup></b>	<b>Tramo 1</b>	<b>Tramo 2</b>	<b>Tramo 3</b>	<b>Sub Total</b>	<b>Asignaciones Retroactivas</b>	<b>Total pagadas</b>
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 Instituto de Seguridad Laboral, montos a pagar por AF según tramos de sueldos.

• **CONCURRENCIAS**

Los Organismos Administradores de la Ley N°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. Se debe tener presente que las concurrencias sólo existen para el caso de las enfermedades profesionales, y no para los accidentes del trabajo.

<sup>8</sup> Tramo 1: \$7.744 Tramo 2: \$5.221 Tramo 3: \$1.650.

**Cuadro: Monto Total pagado por el Instituto de Seguridad Laboral a Organismos Administradores 2007- 2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Monto Nominal \$	929.375.058	1.000.630.624	619.532.863	607.801.804	550.505.312	567.841.910

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas Instituto de Seguridad Laboral.

### **Cobros de Concurrencias**

En cuanto a los cobros de concurrencias, se reintegraron \$195.070.460 por 479 casos, que abarcan pensiones, indemnizaciones y pago de pensiones trimestrales considerando que un expediente puede ser cobrado a más de una mutualidad, siendo considerados como casos cobrados separados. El monto recuperado en el año 2011 ascendió a \$442.869.054, y correspondió a 814 casos.

**Cuadro: Evolución de Pagos y Recuperación de Concurrencias 2008-2012**

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012
Recuperación	\$145.632.968	\$134.587.770	\$159.942.540	442.048.429	195.070.460
Pagos	\$1.000.630.624	\$619.532.863	\$607.801.804	550.505.312	567.841.910
Gasto Efectivo	\$854.997.656	\$484.945.093	\$447.859.264	108.456.883	372.771.450

Fuente: Departamento de Prestaciones Económicas Instituto de Seguridad Laboral

## 4. Desafíos para el año 2013

Para el año 2013, el Instituto de Seguridad Laboral ha redefinido su estrategia de desarrollo institucional con el propósito de lograr dos grandes desafíos en el mediano plazo, cuales son:

- **Transformarse en un referente en materia de seguridad laboral en el país**

Esto significa posicionarse como un organismo experto en el tema, con los conocimientos y las capacidades técnicas y operativas necesarias para contribuir a la estrategia del Estado de reducir la accidentabilidad y la mortalidad al 4% y al 5/100.000 en el año 2015, respectivamente, a nivel nacional.

También significa contribuir, decididamente, a la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales, destinando a acciones preventivas, una mayor proporción de los ingresos por cotizaciones, en línea con el objetivo de contribuir a la reducción de la siniestralidad.

El Instituto buscará ser un referente en seguridad laboral para participar y colaborar con la definición de nuevos estándares en la industria; para ser contraparte válida en los foros de discusión sobre la materia, no sólo con fines puramente académicos, sino para utilizar este aprendizaje en beneficio de la población cubierta por el seguro, actuando, en un rol subsidiario, como un referente de costos y beneficios en la industria.

- **Convertirse en un servicio público de excelencia**

Esto significa cumplir a cabalidad el mandato legal de administración del seguro para las empresas y organismos adheridos y sus trabajadores, generando una relación costo/beneficio competitiva frente a las mutuales, con una calidad de servicio al cliente que otorgue alta satisfacción.

En términos de gestión interna, significa administrar el seguro con una estructura de costos similar a la industria de las mutuales, destinando un porcentaje equivalente de los ingresos por cotizaciones al pago de beneficios y a acciones de prevención. Significa, además, controlar el gasto de administración y de salud, conteniendo las necesidades de aporte fiscal requerido por la institución.

También significa introducir un estilo de gestión caracterizado por la calidad del trabajo, por la orientación al cliente, por el cumplimiento de los plazos y compromisos, y por un actuar regido por la probidad administrativa.

Estos dos grandes desafíos se lograrán trabajando con las personas, es decir con todos los funcionarios de este instituto, y para las personas, es decir para responder a las necesidades de los trabajadores pertenecientes a las empresas adheridas, implementando una estrategia basada en seis factores claves de éxito, cuales son:

1. Prevención de Riesgos
2. Servicio al Cliente
3. Gestión de Personas
4. Prestaciones Médicas
5. Eficiencia Operativa
6. Tecnologías de Información

## 5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012
- 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 2012
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

## 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 la Ley 16.744, sus reglamentos, y el mandato contemplado en la Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional del 17 de Marzo del 2008, que crea el Instituto el cual tiene como función administrar el Seguro Social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, se rige por el D.F.L 1/19.653, del 2001 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, por el Decreto Ley 3.502 de 1980, el D.F.L. 17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija estatuto orgánico y determina funciones y atribuciones, y el DFL N° 4 de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija la Planta del Servicio.

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

#### - Misión Institucional

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.

#### - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2012

Número	Descripción
1	Del presupuesto 2012 se destinaron M\$ 24.888.137 a prestaciones médicas y subsidios de incapacidad laboral pagados directamente por Instituto de Seguridad Laboral, además de M\$ 7.420.134 a través de la Subsecretaría de Salud Pública, totalizando la cantidad de M\$ 32.308.271 por estos conceptos.
2	Las concurrencias ascendieron a M\$ 567.842 aumentando en términos reales en 0,14% con respecto al año anterior, mostrando una tendencia a la normalización de éstas con las demás mutualidades.
3	En el ámbito de prevención de riesgos laborales se destinaron M\$ 6.100.683 a actividades de prevención, de las cuales M\$ 2.539.700 corresponde a acciones de prevención financiadas a través de las transferencias realizadas a la Subsecretaría de Salud Pública.

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Asegurar la pertinencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas otorgadas a los (as) trabajadores (as) afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales.
2	Fortalecer la gestión de riesgos laborales de las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, mediante la entrega de servicios de capacitación, asesoría y evaluación.
3	Satisfacer las necesidades de nuestros (as) afiliados (as), mediante la mejora continua de los niveles de calidad de los productos, servicios y atención, otorgados a los afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral.

## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Prevención de Riesgos:</b> Acciones planificadas lógicas y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación, realizadas con el fin de evitar que los (as) 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 a un trabajador (a) afiliado (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) afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral 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, asegurar el pago y cobro de las concurrencias con las Mutualidades y Administraciones Delegadas.	1 y 3

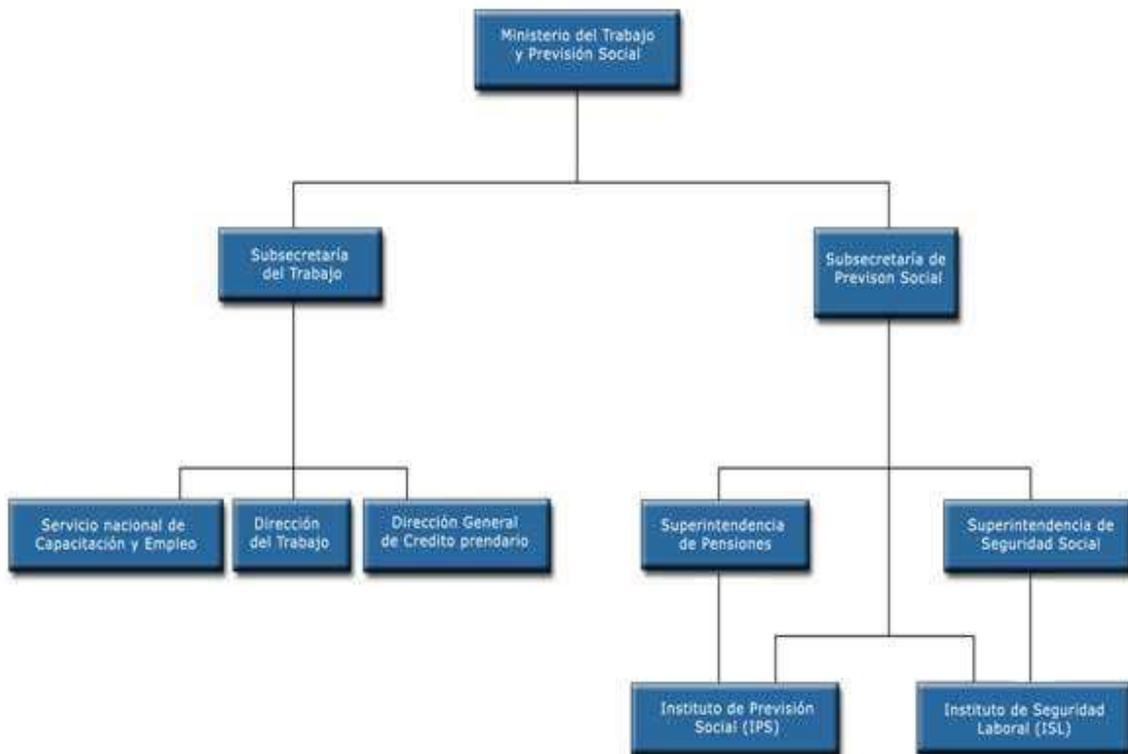
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Empleadores Adheridos al Instituto de Seguridad Laboral.
2	Trabajadores (as) dependientes e independientes adheridos (as) al Instituto de Seguridad Laboral.
3	Trabajadores (as) accidentados (as) y /o enfermos (as) adheridos (as) al Instituto de Seguridad Laboral.
4	Pensionados e indemnizados de las empresas e independientes adheridos (as) al Instituto de Seguridad Laboral.
5	Empresas con Administración Delegada.
6	Huérfanos y viudas de trabajadores afiliados (as) al Instituto de Seguridad Laboral que fallecieron por accidente o enfermedades del trabajo.
7	Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
8	Beneficiarios de asignación familiar

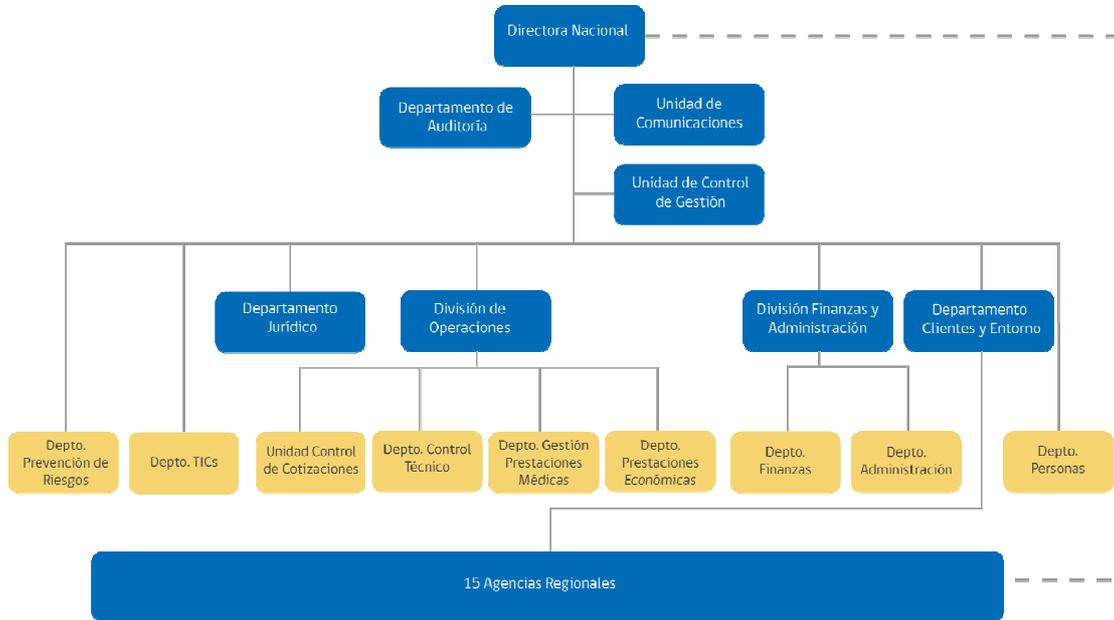
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

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



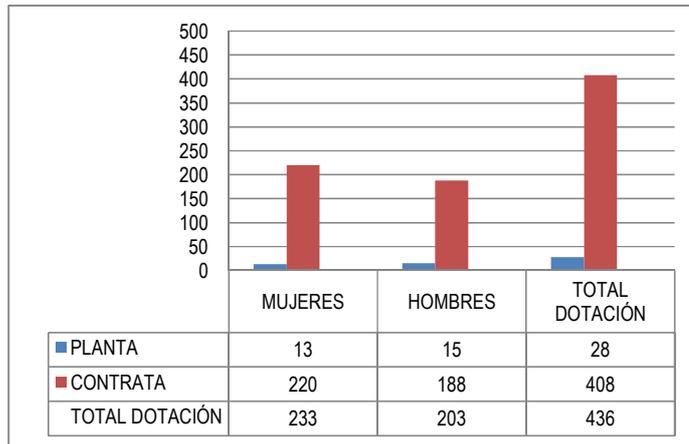
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra del Trabajo y Previsión Social	Sra. Evelyn Matthei Fomet
Subsecretario de Previsión Social	Sr. Augusto Iglesias Palau
Directora Nacional, Instituto de Seguridad Laboral	Sra. Patricia Jaime Véliz

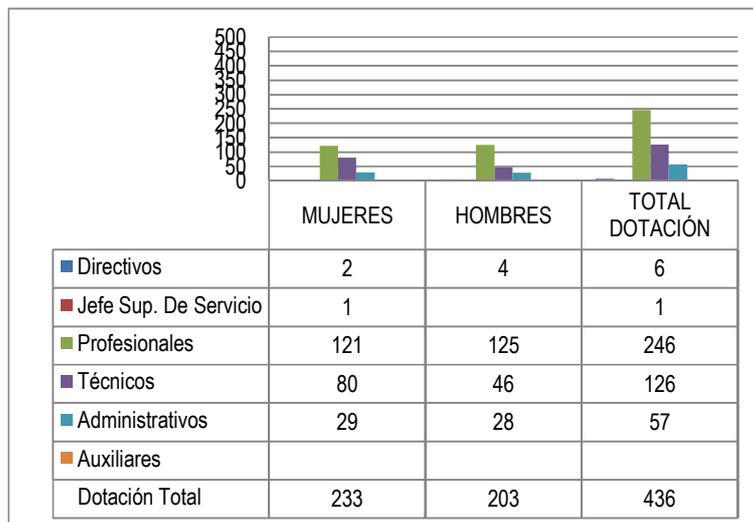
## Anexo 2: Recursos Humanos

### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2012<sup>9</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

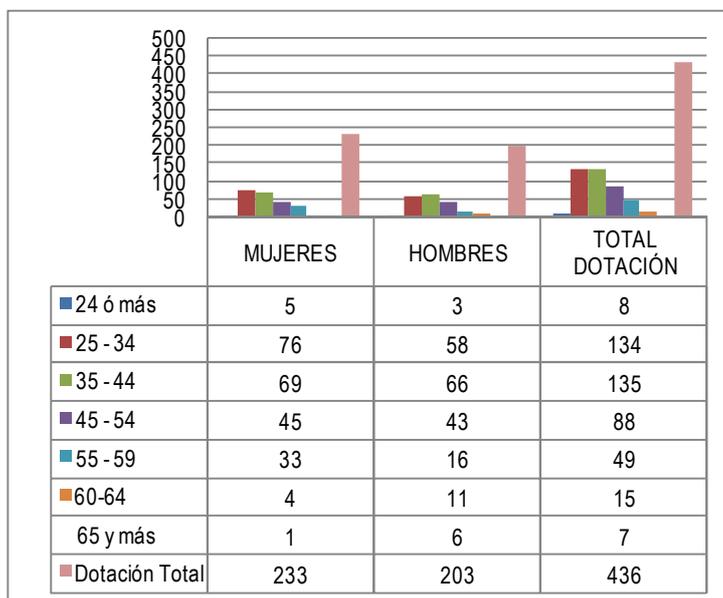


- Dotación Efectiva año 2012<sup>9</sup> por Estamento (mujeres y hombres)

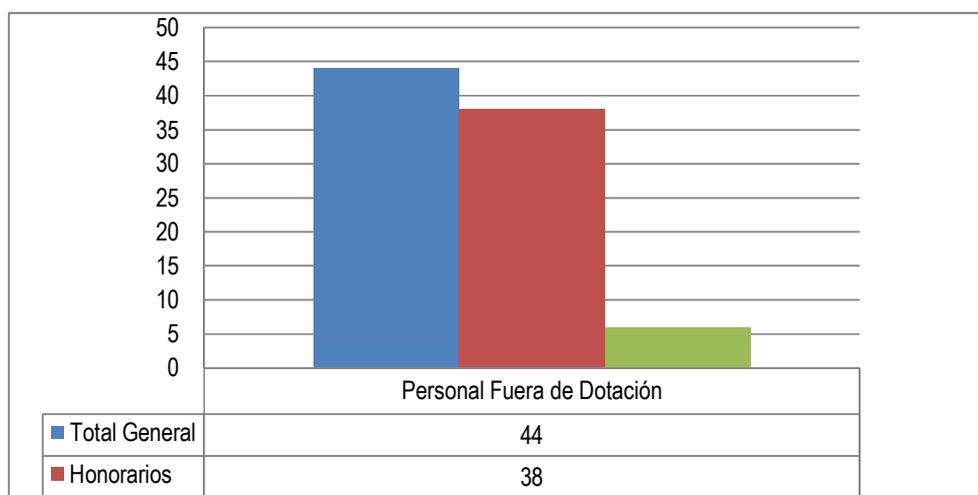


9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2012<sup>9</sup> por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2012<sup>10</sup>, por tipo de contrato



10 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 2012.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>11</sup>		Avance <sup>12</sup>	Notas
		2011	2012		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>13</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>14</sup>	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	41%	31,84%		
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	41%	90,1%		
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	4,9%	12,39%		
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,9%	0,69%		
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0%	0,23%		
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	0,2%	0,0%		
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	0%	7,56%		
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	1,1%	0,23%		

11 La información corresponde al período Enero 2011 - Diciembre 2011 y Enero 2012 - Diciembre 2012, según corresponda.

12 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.

13 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2012.

14 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.

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>11</sup>		Avance <sup>12</sup>	Notas
		2011	2012		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	1,7	70,3		
<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.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0%	0,0%		
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%	2,69%		
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	72%	96%		
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	8 hrs	8 hrs		
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>15</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	2,83%	8%		
4.4 Porcentaje de becas <sup>16</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0%	0%		
<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>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	1,01	1,03		

<sup>15</sup>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.

<sup>16</sup>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>11</sup>		Avance <sup>12</sup>	Notas
		2011	2012		
• Licencias médicas de otro tipo <sup>17</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,8	0,5		
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	0,02	0,03		
<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	0,3	0,28		
<b>. Evaluación del Desempeño<sup>18</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	99,21 %	0,2%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	0,79%	80,3%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0%	0%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0%	0%		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>19</sup> implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
<b>. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>20</sup> formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	NO	SI		

17 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

18 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

19 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.

20 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

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2011– 2012			
Denominación	Monto Año 2011	Monto Año 2012	Notas
	M\$ <sup>21</sup>	M\$	
<b>INGRESOS</b>	<b>65.145.800</b>	<b>73.821.735</b>	<b>INGRESOS</b>
IMPOSICIONES PREVISIONALES	59.732.578	59.941.604	IMPOSICIONES PREVISIONALES
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	321.968	392.149	TRANSFERENCIAS CORRIENTES
RENTAS DE LA PROPIEDAD	35.986	46.361	RENTAS DE LA PROPIEDAD
OTROS INGRESOS CORRIENTES	2.814.801	4.078.358	OTROS INGRESOS CORRIENTES
APORTE FISCAL	1.496.429	7.103.398	APORTE FISCAL
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	744.038	2.232.372	VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS
RECUPERACION DE PRESTAMOS		27.493	RECUPERACION DE PRESTAMOS
<b>GASTOS</b>	<b>68.621.629</b>	<b>74.392.342</b>	<b>GASTOS</b>
GASTOS EN PERSONAL	7.367.247	7.459.910	GASTOS EN PERSONAL
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.458.610	3.725.758	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	45.735.885	50.728.693	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.332.839	10.529.651	TRANSFERENCIAS CORRIENTES
OTROS GASTOS CORRIENTES	105.955	679.155	OTROS GASTOS CORRIENTES
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	252.973	59.556	ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS
ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	751.404	767.417	ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS
SERVICIO DE LA DEUDA	616.716	442.202	SERVICIO DE LA DEUDA
<b>RESULTADO</b>	<b>-3.475.829</b>	<b>-570.607</b>	

21 La cifras están expresadas en M\$ del año 2012. El factor de actualización de las cifras del año 2011 es 1,030057252.

b) Comportamiento Presupuestario año 2012

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuest o Inicial <sup>22</sup>	Presupuest o Final <sup>23</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>24</sup>	Notas <sup>25</sup>
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	<b>68.039.717</b>	<b>73.849.677</b>	<b>73.821.735</b>	<b>27.942</b>	
04			IMPOSICIONES PREVISIONALES	60.112.220	61.006.802	59.941.604	1.065.198	
	01		Aportes del Empleador	60.112.220	61.006.802	59.941.604	1.065.198	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	394.213	394.213	392.149	2.064	
	02		Del Gobierno Central	394.213	394.213	392.149	2.064	
		004	Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía	394.213	394.213	392.149	2.064	
06			RENTAS DE LA PROPIEDAD		73.854	46.361	27.493	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.288.583	3.758.620	4.078.358	-319.738	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	154.200	154.200	292.597	-138.397	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	2.930.840	3.400.877	3.517.579	-116.702	
	99		Otros	203.543	203.543	268.182	-64.639	
09			APORTE FISCAL	3.467.388	7.103.398	7.103.398		
	01		Libre	3.467.388	7.103.398	7.103.398		
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	777.313	1.512.790	2.232.372	-719.582	
	01		Venta o Rescate de Títulos y Valores	777.313	1.512.790	2.232.372	-719.582	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS			27.493	-27.493	
	10		Ingresos por Percibir			27.493	-27.493	
			<b>GASTOS</b>	<b>68.039.717</b>	<b>75.681.087</b>	<b>74.392.342</b>	<b>1.288.745</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	7.086.955	7.571.554	7.459.910	111.644	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.810.096	3.890.096	3.725.758	164.338	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	45.476.853	51.438.813	50.728.693	710.120	
	01		Prestaciones Previsionales	44.738.037	50.699.997	50.086.958	613.039	

22 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

23 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2012.

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

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

	001	Jubilaciones, Pensiones y Montepíos	25.157.351	24.919.315	24.639.970	279.345
	004	Desahucios e Indemnizaciones	744.770	744.770	552.284	192.486
	006	Asignación por Muerte	4.460	6.460	6.021	439
	009	Bonificaciones de Salud	15.850.256	21.698.252	21.232.254	465.998
	012	Subsidios por Accidentes del Trabajo	2.981.200	3.331.200	3.656.429	-325.229
02		Prestaciones de Asistencia Social	738.816	738.816	641.735	97.081
	001	Asignación Familiar	394.213	394.213	362.619	31.594
	002	Pensiones Asistenciales	344.603	344.603	279.116	65.487
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10.694.271	10.694.271	10.529.651	164.620
	01	Al Sector Privado	568.336	568.336	567.841	495
	001	Concurrencias	568.336	568.336	567.841	495
	02	Al Gobierno Central	10.123.879	10.123.879	9.959.834	164.045
	001	Subsecretaría de Salud Pública	10.123.879	10.123.879	9.959.834	164.045
	07	A Organismos Internacionales	2.056	2.056	1.976	80
	001	Organismos Internacionales	2.056	2.056		2.056
	999	Otros			1.976	-1.976
26		OTROS GASTOS CORRIENTES	104.996	680.996	679.155	1.841
29		ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	75.626	158.497	59.556	98.941
	04	Mobiliario y Otros	33.450	33.450	32.780	670
	05	Máquinas y Equipos	12.084	94.955	1.064	93.891
	06	Equipos Informáticos	6.437	6.437	3.251	3.186
	07	Programas Informáticos	23.655	23.655	22.461	1.194
30		ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	790.920	790.920	767.417	23.503
	01	Compra de Títulos y Valores	790.920	790.920	767.417	23.503
34		SERVICIO DE LA DEUDA		455.940	442.202	13.738
	07	Deuda Flotante		455.940	442.202	13.738
		<b>RESULTADO</b>		<b>-1.831.410</b>	<b>-570.607</b>	<b>-1.260.803</b>

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>26</sup>			Avance <sup>27</sup> 2012 / 2011	Notas
			2010	2011	2012		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>28</sup> )		0,0000	1,8373	0,4881	26,57	
	[IP Ley inicial / IP devengados]		1,1420	1,0699	1,0028	93,73	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		1,0000	0,9962	1,0000	100,38	
	[IP percibidos / Ley inicial]		0,9924	0,9879	0,9972	100,94	
	[DF/ Saldo final de caja]		0,1104	0,2007	0,3107	154,82	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,1104	0,1808	0,3612	199,76	

26 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2012. Los factores de actualización de las cifras de los años 2010 y 2011 son 1,064490681 y 1,030057252 respectivamente.

27 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.

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

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2012 <sup>29</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	2.271.867	-570.593	1.701.274
	Carteras Netas		-748.209	-748.209
115	Deudores Presupuestarios		28.716	28.716
215	Acreedores Presupuestarios		-776.925	-776.925
	Disponibilidad Neta	5.858.265	232.514	6.090.779
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	5.858.265	232.514	6.090.779
	Extrapresupuestario neto	-3.586.398	-54.898	-3.641.296
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	2.263.118	1.229.097	3.492.215
116	Ajustes a Disponibilidades	15.969	12.568	28.537
119	Traspos Interdependencias		74.322.791	74.322.791
		-4.333.212	-2.735.523	-7.068.735
214	Depósitos a Terceros			
216	Ajustes a Disponibilidades	-91.798	-2.045	-93.843
219	Traspos Interdependencias	-1.440.475	-72.881.786	-74.322.261

<sup>29</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 2012				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

f) Transferencias<sup>30</sup>

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2012 <sup>31</sup> (M\$)	Presupuesto Final2012 <sup>32</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>33</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>34</sup>					
	10.123.879	10.123.879	9.959.834	164.045	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	10.123.879	10.123.879	9.959.834	164.145	

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

31 Corresponde al aprobado en el Congreso.

32 Corresponde al vigente al 31.12.2012.

33 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

34 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.



## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2012.

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>40</sup>	% Cumplimiento <sup>41</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Prestaciones Médicas.	Porcentaje de Evaluaciones de origen de Enfermedades Profesionales	(Nº de Evaluaciones iniciadas dentro de 7 días corridos de recepcionada 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	%	83%	82%	93%	80%	SI	117,00%	1
Prestaciones Económicas.	Enfermedades Profesionales iniciadas dentro de 7 días corridos de recibida la denuncia el año t.	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		(915/1103)*100	(1330/1618)*100	(1620/1737)*100	(800/1000)*100			
	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	37días 68643/1852	35días 60784/1721	34días 48640/1421	34días 61776/1816	SI	99,00%	
	Enfoque de Género:	No								

40 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2012 es igual o superior a un 95% de la meta.

41 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2012 en relación a la meta 2012.

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>40</sup>	% Cumplimiento <sup>41</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
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.M.	72%	67%	55%	SI	121,00%	2
					(660/916) *100	(385/578) *100	(182/330) *100			
					H: 73	H: 0	H: 53			
					(322/444) *100		(94/178)* 100			
						M: 0				
	Enfoque de Género: Si	Hombres:								
		Mujeres:			M: 72		M: 46			
					(338/472) *100		(70/152)* 100			
Prestaciones Médicas.	Porcentaje de satisfacción de los clientes (as) - ciudadanos (as) del ISL respecto a la atención entregada en plataforma 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	%	N.C.	68%	66%	55%	SI	120,00%	3
					(678/1000) *100	(519/787) *100	(330/600) *100			
					H: 71	H: 0	H: 54			
					(318/450) *100		(96/178)* 100			
		Hombres:				M: 0				
	Enfoque de Género: Si	Mujeres:			M: 65		M: 46			
					(359/550) *100		(70/152)* 100			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>40</sup>	% Cumplimiento <sup>41</sup>	Notas
				2010	2011	2012	2012			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Trabajadores (as) afiliados(as) a ISL capacitados (as) en Prevención de Riesgos Laborales el año t.	(Total de trabajadores (as) capacitados (as) el año t/Total de trabajadores (as) planificados a capacitar el año t)*100	%	N.M.	157%	153%	100%	SI	153,00%	4
					(20358/13000)*100	(21399/14000)*100	(14000/14000)*100			
					H: 100	H: 0	H: 54			
					(10986/10986)*100		(7560/14000)*100			
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			0	M: 0				
		Mujeres:					M: 46			
					M: 100		(6440/14000)*100			
					(9372/9372)*100					
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de evaluaciones de accidentes del trabajo iniciadas dentro de 7 días corridos de recibida la denuncia de accidente en ISL 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.	67%	72%	65%	SI	110,00%	5
					(12389/18623)*100	(13896/19435)*100	(11630/17893)*100			
					0	0	0			
	Enfoque de Género: No									

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>40</sup>	% Cumplimiento <sup>41</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de incremento del nivel de conocimiento de los trabajadores (as) capacitados(as)afiliados (as) a ISL.	(Sumatoria (puntaje evaluación final - puntaje evaluación inicial) / máximo posible)/Número de casos evaluados)*100	%	N.M.	0%	31%	25%	SI	124,00%	6
						(1059/3415)*100	(10/40)*100			
						H: 0	H: 25			
						M: 0	(10/40)*100			
	Enfoque de Género: Si	Hombres:				M: 0				
		Mujeres:					M: 25			
							(10/40)*100			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Unidades Laborales afiliadas a ISL con Diagnóstico General de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (DGC-SST) el año t.	(Total de unidades laborales con DGC-SST realizados el año t/Total de unidades laborales priorizadas para realizar DGC-SST el año t)*100	%	N.M.	0%	112%	100%	SI	112,00%	7
						(4506/4032)*100	(4032/4032)*100			
	Enfoque de Género: No									
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Evaluaciones Técnicas preventivas realizadas en Unidades Laborales Afiliadas a ISL el año t.	(Total de evaluaciones técnicas preventivas realizadas el año t/Total de evaluaciones técnicas preventivas priorizadas a realizar el año t)*100	%	N.M.	0%	201%	100%	SI	201,00%	8
						(1691/842)*100	(842/842)*100			
	Enfoque de Género: No									

**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>40</sup>	% Cumplimiento <sup>41</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de prescripciones de medidas correctivas inmediatas y verificaciones de cumplimiento realizadas en Unidades Laborales afiliadas a ISL el año t.	(Total de prescripciones de medidas correctivas inmediatas y verificaciones de cumplimiento realizadas el año t/Total de prescripciones de medidas correctivas inmediatas y verificaciones de cumplimiento priorizadas a realizar el año t)*100	%	N.M.	0%	221%	100%	SI	221,00%	9
	Enfoque de Género: No					(6863/3110)*100	(3110/3110)*100			
Prevención de Riesgos.	Porcentaje de Unidades Laborales adheridas a ISL acreditadas en Programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales.	(Total de unidades laborales acreditadas en programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales el año t/Total de unidades laborales planificadas a acreditar en programas Preventivos de Riesgos de Condiciones Laborales el año t)*100	%	0%	0%	112%	100%	SI	112,00%	10
	Enfoque de Género: No			(0/0)*100		(470/421)*100	(421/421)*100			

**Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:**

100%

**Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:**

0%

**Porcentaje de cumplimiento global del servicio:**

100%

## Notas:

- 1.- Porcentaje de sobre cumplimiento se debe a la centralización parcial del proceso de calificación y a la puesta en marcha del la denuncia electrónica.
- 2.- Este sobre cumplimiento se puede deber a la implementación de los protocolos de atención que deben haber incidido en éste índice, mejorando la atención entregada a los afiliados/as.
- 3.- Este sobre cumplimiento se puede deber a la implementación de los protocolos de atención que deben haber incidido en éste índice, mejorando la atención entregada a los afiliados/as.
- 4.- El aumento del número de capacitados de acuerdo a la meta propuesta del 2.012 se debió fundamentalmente a dos variables que incidieron directamente, por una parte al desarrollo y amplia difusión del tema de Riesgos Laborales a nivel nacional lo que permitió acercarse a empresas clientes que ya estaban motivadas a capacitarse en los temas, así como también la toma de conciencia de la importancia del conocimiento por parte de los trabajadores en materias de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, y por otra parte por el desarrollo de una campaña de difusión a nivel nacional realizada por el ISL de las capacitaciones presenciales y no presenciales ofrecidas por este, lo que permitió un crecimiento de la cifra de capacitados. Estos dos aspectos en conjunto incidieron directamente a la observación realizada.
- 5.- La puesta en marcha del Sistema de Apoyo a las Prestaciones (SIAP) en su versión 2.0, permitió gestionar los casos y la emisión de informes de opinión técnica en un plazo menor al previsto y de forma continua, puesto que la primera versión presentaba ciertas inestabilidades que incidían directamente sobre los plazos comprometidos.
- 6.- Los años anteriores 2010 y 2011, para medir el porcentaje de variación de los conocimientos de los trabajadores/as se aplicaba una fórmula que medía la variación relativa de los conocimientos, lo cual conllevaba a una sobrevaloración de los resultados. La meta establecida para el 2010 y 2011 en cuanto al incremento de los conocimientos fue de un 20% y 25% respectivamente y la meta efectivamente lograda fue de un 37% el 2010 y un 49% el 2011. Para estimar los resultados el 2012, por una parte, se corrigió la fórmula de cálculo y por otra, se generó una meta que fuera alcanzable dada esta corrección (de un 25%). Pese a ello, se generó un sobre cumplimiento, dado que la meta efectivamente lograda fue de un 31,02%. En este sentido, es importante destacar que este sobre cumplimiento, fue considerablemente inferior al de los años anteriores y con los resultados de la evaluación del 2012, las metas desde el 2014 en adelante se podrán estimar con mayor claridad teniendo como base de datos disponibles a la fecha.
- 7.- Los diagnósticos generales de salud y seguridad en el trabajo son realizados en las unidades laborales de entidades empleadoras afiliadas tanto por procesos de selección interna de base de datos de ISL, como por solicitudes que toman la forma de demandas espontáneas emanadas de las entidades empleadoras afiliadas. Esto supone un margen importante de incerteza respecto a la estimación de la meta proyectada para el periodo.
- 8.- Las evaluaciones técnicas están asociadas con otros procesos de respuesta sujetos a demandas espontáneas emanadas de las entidades empleadoras afiliadas. Esto supone un margen importante de incerteza respecto a la estimación de la meta proyectada para el periodo.
- 9.- Las prescripciones de medidas correctivas inmediatas y las verificaciones de cumplimiento son realizados en las unidades laborales de entidades empleadoras afiliadas tanto por procesos de selección interna de base de datos de ISL, como por solicitudes vinculadas (por ej. diagnósticos, evaluaciones técnicas, charlas, entre otros) que toman la forma de demandas espontáneas emanadas de las entidades empleadoras afiliadas. Esto supone un margen importante de incerteza respecto a la estimación de la meta proyectada para el periodo.
- 10.- La acreditación de unidades laborales obtuvo un sobre cumplimiento dado que la primera estimación de la meta tuvo como supuesto un porcentaje mayor de egresos de entidades empleadoras afiliadas al ISL.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2012.

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 2012			
Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</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		Cumplido
Implementar completamente la Bolsa Nacional de Empleo	Implementar completamente la Bolsa, lograr interoperabilidad con todos los sistemas		Cumplido
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
Conceder 30 mil cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Conceder 30 mil 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		Cumplido

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

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

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

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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</sup>
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		Cumplido
Integrar la capacitación entregada por SENCE al sistema de educación técnico profesional	Implementar la integración		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
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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</sup>
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
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
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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</sup>
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
Potenciar la Escuela de Formación Sindical	Potenciar la Escuela de Formación Sindical		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

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</sup>
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 Supervivencia 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
Preparar las regulaciones para la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional	Preparar un reglamento que regule el mecanismo de incorporación de independientes		Cumplido
Enviar un proyecto de ley al Congreso, que corrija incertidumbres para el trabajador frente a quiebra de la empresa	Enviar proyecto de ley al Congreso		Cumplido
Realizar la Encuesta Longitudinal de Primera Infancia 2012	Aplicar encuesta		Cumplido

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>42</sup>	Producto <sup>43</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>44</sup>	Evaluación <sup>45</sup>
Enviar proyecto de ley que reforme el sistema de capacitaciones	Enviar proyecto de ley al Congreso		A tiempo en su cumplimiento
Proponer una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proponer política al Presidente		A tiempo en su cumplimiento
Enviar proyecto de ley de modificación al Estatuto Orgánico de las Mutuales	Enviar proyecto de ley al Congreso		Cumplido
Realizar la 5ª Encuesta de Protección Social	Aplicar la encuesta		Cumplido
Modificar regulaciones de los créditos otorgados por las cajas de compensación	Dictar circulares de la Superintendencia de Seguridad Social		Cumplido



## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012

El Instituto de Seguridad Laboral dio cumplimiento al 100% 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	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	○				Alta	10.00%		✓
		Equidad de Género	○				Menor	10.00%		✓
	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	○				Alta	60.00%		✓
		Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información				○	Mediana	10.00%		✓
			Sistema Seguridad de la Información				○	Mediana		10.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :							100.00%			

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2012				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>48</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>49</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>50</sup>
Equipo de Trabajo N° 1	6	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 2	12	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 3	11	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 4	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 5	40	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 6	14	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 7	19	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 8	34	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 9	15	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 10	16	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 11	13	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 12	9	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 13	71	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 14	7	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 15	7	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 16	8	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 17	35	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 18	32	4	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 19	13	3	100%	8%
Equipo de Trabajo N° 20	61	5	100%	8%
<b>Porcentaje total de cumplimiento</b>			<b>100%</b>	

48 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2012.

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

50 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.

## **Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales**

No se han recibido durante el periodo.