



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Instituto de Seguridad Laboral





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	14
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	28
.5. Anexos	30
.Anexo 1: Recursos Humanos	31
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	39
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	40
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	41
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CARTA DE PRESENTACIÓN MINISTRA JEANNETTE JARA ROMAN - BGI 2022

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

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

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.635 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2022. De estos, 4.845 son mujeres (56,1%) y 3.790 son hombres (43,9%), quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de

Carabineros de Chile. El presupuesto ministerial, establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, fue de MM\$9.835.120. El presupuesto vigente al cuarto trimestre alcanzó los MM\$14.019.841, con una ejecución anual que llegó a los MM\$13.967.777.

En materia de logros institucionales del primer año de gestión, se debe relevar que en agosto de 2022 el gobierno presentó indicaciones para reactivar el proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, que apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, la iniciativa incluye mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. El día 11 de abril de 2023 este proyecto fue aprobado en último trámite por la Cámara de Diputados y se despachó a ley, cumpliéndose así un compromiso programático muy importante en materia laboral.

En segundo lugar, cabe destacar la Ley 21.456, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Además, otorgó un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, y estableció un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley es fruto de un acuerdo histórico entre el gobierno y la CUT, tanto por la magnitud del incremento del ingreso mínimo –el más alto en los últimos 29 años– como por la multiplicidad de dimensiones abordadas. Se estima que este incremento benefició a cerca de 900 mil trabajadoras y trabajadores afectos al salario mínimo.

Otro logro significativo fue la ratificación por el Congreso nacional del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados que lo ratifican la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En el ámbito previsional, cabe destacar que durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU), que correspondió a un beneficio mensual del Estado con un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, con un gasto público por más 3 billones de pesos. Asimismo, se logró la aprobación de la ley N°21.538 que modifica la norma que creó la PGU, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación y así beneficiar a más adultos mayores. Su vigencia comenzó el 1 de abril de 2023 y se espera que ingresen alrededor de 70 mil personas como nuevas beneficiarias.

También es muy relevante que, con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias.

Esta iniciativa responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. El proyecto de ley fue precedido por los Diálogos Sociales Tripartitos por Pensiones Dignas en cada una de las regiones del país, con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en la reforma al sistema de pensiones.

El último ámbito que cabe destacar es la entrega de un conjunto de prestaciones sociales para proteger y fomentar el empleo formal, así como para fortalecer la protección social. Por un lado, la ampliación del Subsidio Protege que extendió el tramo etario de los niños causantes del beneficio hasta los cinco años, y la extensión del IFE Laboral -con foco en grupos prioritarios- han sido clave para evitar el deterioro del mercado laboral durante el periodo de ajuste que siguió a la fase de recalentamiento de la economía.

Por otro lado, se debe subrayar la contribución del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos, y el Aporte Canasta Básica que consiste en una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos.

Cabe mencionar que a fines de 2022 se elaboró un proyecto de ley con Medidas para la Seguridad Económica que duplica el Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo) e implementa un alza permanente en un 20% del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar y Maternal. También se estipula un aporte destinado a compras en el rubro alimenticio que se pagará a través de un “Bolsillo Familiar Electrónico”. Estas medidas son muy necesarias para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Este proyecto se convirtió en la Ley N°21.550 que fue promulgada el 23 de marzo de 2023.

Ahora bien, establecida la síntesis general anterior, se desarrollará a continuación un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2022.

La Subsecretaría del Trabajo avanzó en la elaboración del “Plan de Empleo 2023-2024”, tendiente a incentivar y promover la creación de empleos, protegiendo los derechos laborales y garantizando el trabajo decente. Es precisamente en esa línea que se reactivó el proyecto de ley -ya mencionado- que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas, el que impactará directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores y permitirá mejorar de

forma sustantiva la conciliación entre trabajo y familia. Para ello, luego del desarrollo de 26 audiencias públicas a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones y representantes académicos, se introdujeron nuevas indicaciones al proyecto que facilitaron su avance en el Congreso Nacional ya que contaban con el precedente del Diálogo Social.

En paralelo al trámite legislativo, se instauró el “Sello 40 Horas” para destacar a empresas que han adelantado la reducción de la jornada laboral, sirviendo como referente para sus pares. La experiencia ha sido muy exitosa y ya son más de 500 las empresas reconocidas con este sello.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 82.486 fiscalizaciones a empresas, un 5,6% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 142.981 conciliaciones, que se traducen en 144.354 trabajadores y trabajadoras atendidos. En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.018.885 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 19.256.526 a través de los canales virtual y telefónico, lo que representa un incremento de 8,6% y 75% en relación al año 2021, respectivamente. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 98% de trámites digitalizados, y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), vinculada a la modernización de la Dirección del Trabajo.

En noviembre de 2022, y posterior a la realización de Diálogos Sociales Tripartitos en cada una de las regiones del país con el objetivo de incorporar la visión ciudadana, la Subsecretaría de Previsión Social presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, cuyo objetivo es aumentar de forma sostenible las pensiones de actuales y futuros jubilados. Además, durante el año se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas que padezcan ciertas enfermedades (SANNA), con el objetivo de extender las licencias de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios. Además, durante el año 2022, se llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un total de MM\$1.286 y alcanzando una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos.

La Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), otorgó durante este período créditos pignoratícios o préstamos por un total que superó los MM\$ 32.436, duplicando lo alcanzado el año anterior, y logrando beneficiar a más de 330 mil familias a nivel nacional. Además, gracias a la implementación del Remate On-Line, se logró acercar la Institución a la población, obteniendo mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados. Adicionalmente, se suscribieron distintos convenios de cooperación con Municipalidades y otras instituciones del país, lo que permitió ampliar aún más la difusión del rol social de la DICREP hacia la ciudadanía, quienes han retribuido dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria, la que alcanzó un 91% de satisfacción neta en su evaluación general.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% fueron mujeres. Se observa un aumento del 24% en el número de beneficiarios a través de las distintas líneas programáticas, en comparación con 2021. Esto evidencia la capacidad y compromiso del Servicio con aquellos que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, se otorgaron 2.638.695 subsidios al empleo (59% a mujeres) y, a través de los servicios de intermediación laboral, 360.019 personas (51% mujeres) fueron atendidas por la red. De estas últimas, más de 92 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo, siendo el 46% de ellas mujeres. Adicionalmente, mediante los Programas de Formación y Certificación Laboral, se capacitó a más de 733 mil personas (52% mujeres), lo cual incrementará sus condiciones de empleabilidad.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) emitió durante el periodo un total de 187.251 dictámenes, los cuales estuvieron relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N°16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. En cuanto a procesos de fiscalización, se llevaron a cabo 4.039 actividades durante el año, lo que representa un incremento del 31% en comparación con 2021. Es relevante destacar la normativa elaborada por la Superintendencia en el contexto de las dos extensiones del Permiso Postnatal Parental (Ley N°21.474 y Ley N°21.510), así como su activa participación en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Este último incorporó modificaciones al Subsidio para Personas con Discapacidad Mental, en concordancia con la Ley N°21.419 que reguló la Pensión Garantizada Universal (PGU).

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), para lo cual se emitieron más de 49 oficios con instrucciones a las entidades reguladas. En el ámbito fiscalizador, se efectuaron 3.558 acciones, enfocadas especialmente en la fiscalización de nuevos beneficios como la PGU. Con respecto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales, éstas evaluaron más de 97.000 solicitudes de calificación de invalidez. Además, se llevaron a cabo 6 procesos sancionatorios que culminaron con multas por un total de 11.400 UF. Finalmente, en lo referente a la atención de público, la incorporación de nuevos canales de “Agendamiento Telefónico” y “Sucursal Virtual” contribuyó a atender más de 110.000 requerimientos durante el año, ampliando así la cobertura de atención digital a todo el territorio nacional.

El Instituto de Previsión Social (IPS) implementó los beneficios establecidos en la Ley N°21.419, en particular, mediante el cálculo, la concesión y el pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Asimismo, la institución gestionó otros beneficios abordados por dicha ley, incluyendo las mejoras al “Subsidio de Discapacidad” (antes Subsidio de Discapacidad Mental) y al Pilar Solidario de Invalidez. Durante este periodo, el IPS registró un total de 290 millones de interacciones ciudadanas a través de sus diversos canales de atención “ChileAtiende”, lo que supone un crecimiento de un 57% respecto a 2021. Además, el instituto contribuyó al “Plan de Recuperación Inclusiva”, implementando el pago

de ayudas como el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno, para más 5 millones de beneficiarios, y el Aporte Canasta Básica de Alimentos, que se entregó mensualmente a más de 1 millón y medio de personas.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) entregó los beneficios de la Ley 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esa línea, se logró superar la barrera de las 70.000 capacitaciones en prevención de riesgos, con más de 3.500 nuevas empresas capacitadas. En materia de prestaciones médicas y económicas, el ISL disminuyó los tiempos de calificación de las enfermedades profesionales y pagó más de 70.000 Subsidios de Incapacidad Laboral, aun cuando en 2022 existió un aumento de 10.000 nuevas licencias médicas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2022 por este concepto un total de MM\$1.266.798, con un promedio mensual de 104.921 pensiones pagadas. Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 46.114. Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 129.992 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios/as como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, pasando de 80% en 2021 a 87% en 2022.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar, de manera eficiente, servicios de previsión, salud y asistencia financiera a los más de 240 mil beneficiarios de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2022 hubo un incremento del 1,8% en el número de pensiones pagadas respecto al año anterior, alcanzando un promedio mensual de 41.679 pensiones de retiro, 26.383 pensiones de montepío y 2.264 pensiones de invalidez. En el ámbito de la salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$119.139 (8,7% más que en 2021). Finalmente, lo que respecta a la asistencia financiera, se entregaron 16.459 préstamos, por un monto total de MM\$20.276, lo que representa un aumento de un 63,2% en el número de préstamos y de un 80,2% en el monto total, respecto a 2021.

En 2022, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) incrementó en un 33% sus procesos de certificación en comparación con 2021, aumentando la participación de mujeres en un 81%. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 44 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora supera los 1.000 perfiles. Asimismo, se trabajó en la modernización del sistema, medida incluida en la Agenda de Productividad. Esta iniciativa se materializa en el diseño y desarrollo de un Proyecto de Ley, pronto a ser presentado, que fortalece la institucionalidad para incrementar el alcance y la cobertura de la certificación, otorga atribuciones para reforzar a los organismos sectoriales de certificación, mejora la calidad con enfoque territorial y fortalece la articulación entre la Certificación de Competencias Laborales y el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Para concluir, cabe destacar que esta breve síntesis muestra importantes avances en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante el año 2022, en cumplimiento de su misión institucional y en línea con los objetivos programáticos del gobierno del Presidente Gabriel Boric, que apuntan a promover y consolidar el Trabajo Decente y fortalecer la Protección Social para los chilenos y las chilenas. El examen detallado de los avances y logros del periodo se presenta a continuación, en el cuerpo de este Balance de Gestión Integral (BGI).

Jeannette Jara Román

2. Resumen Ejecutivo Servicio

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

El Instituto, desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos/as, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la difusión y promoción en el conocimiento y uso del derecho del seguro en sus prestaciones preventivas, médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo, con enfoque de género transversal e inclusión.

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

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

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

Respecto a los adheridos/as, el Instituto presentó una cartera promedio de 1.544.731 trabajadores/as durante el año 2022, de los cuales un 46,56% corresponden a mujeres y un 50,62% a hombres, (2,83% sin información). Lo anterior, representa un aumento de un 3,67% respecto al total de afiliados/as en comparación a la misma cifra obtenida el año 2021, lo que se refleja de manera más significativa en las mujeres donde el aumento fue de un 6,81%. En cuanto a las características de nuestros adheridos/as el 81% de estos trabajadores/as pertenecen a los segmentos de empresas unipersonales y de menos de 9 trabajadores/as, trabajadoras de casa particular y trabajadores/as independientes, lo que se traduce en un aumento en la cantidad de cotizantes de estos segmentos en casi un 4% respecto del año 2021.

Cuadro N°1: Distribución de adheridos/as ISL según segmento y sexo

Segmento	2022					2021				
	Total	% del total de afiliados	Desagregación por sexo			Total	% del total de afiliados	Desagregación por sexo		
			Hombres	Mujeres	S/Inf			Hombres	Mujeres	S/inf
Independiente	559.642	36,23%	52,07%	40,38%	7,54%	522.718	35,09%	56,29%	38,42%	5,29%
TCP	152.931	9,90%	9,81%	90,12%	0,06%	155.397	10,43%	10,04%	89,92%	0,04%
Público	92.422	5,98%	33,19%	66,74%	0,07%	90.015	6,04%	33,83%	66,08%	0,09%
Micro (1-9)	545.828	35,33%	59,60%	40,24%	0,16%	526.060	35,31%	61,57%	38,28%	0,15%
Pequeña (10-49)	146.817	9,50%	62,19%	37,59%	0,22%	149.518	10,04%	64,04%	35,72%	0,23%
Mediana-Grande (50+)	47.091	3,05%	59,84%	39,98%	0,18%	46.108	3,09%	59,75%	40,10%	0,15%
Total	1.544.731		50,62%	46,56%	2,83%	1.489.816		52,86%	45,19%	1,95%

Fuente: Reporte GRIS año 2022

Para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de sus objetivos, el Instituto está conformado por una dotación total de 571 funcionarios/as representados en un 57% por mujeres y un 43% por hombres. Esta dotación se encuentra organizada en una Dirección Nacional, 2 Divisiones, 16 Departamentos, una oficina de gabinete y 16 Direcciones Regionales.

Financieramente, el ISL es una institución cuyo funcionamiento está cubierto en un 100% por los ingresos de las cotizaciones asociadas al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo que no requiere de aporte fiscal. Respecto del presupuesto, en el año 2022 tuvo un incremento del 26% con relación

al año anterior, logrando un nivel de ejecución del 100% por un monto total de M\$228.296.587, presentando excedentes por un monto de M\$21.418.112 que permiten respaldar gastos a largo plazo de las prestaciones del Seguro, en particular las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

Respecto del gasto, se mantiene sin grandes cambios la distribución porcentual de los productos estratégicos que entrega la Institución, por un monto total de M\$123.509.342, el cual mayoritariamente se concentra en las prestaciones médicas y económicas entregadas a nuestros beneficiarios/as atendiendo principalmente al aumento en las denuncias de accidentes y enfermedades, además de licencias médicas. En cuanto al gasto en Prevención de Riesgos, si bien se presenta una disminución en comparación al año anterior de un 13,45%, este se explica principalmente en virtud de los gastos asociados a COVID-19, en particular a lo referido a Contactos Estrechos, lo cual bajo disposición de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) debe imputarse a Prevención de Riesgos. En este sentido, si se considera el gasto corriente en gestión preventiva (2022: M\$11.734.472 2022 y 2021: M\$11.609.300), este presentó un alza de un 1,08%. A continuación, se muestra el detalle de la distribución:

Cuadro N°2: Distribución del gasto por producto estratégico

Producto Estratégico	Gasto 2022 M\$	%	Gasto 2021 M\$	%	Variación
Prestaciones Económicas	\$50.955.186	41,26%	\$46.259.951	41,19%	10,15%
Prestaciones Médicas	\$57.947.808	46,92%	\$49.252.991	43,85%	17,65%
Prevención de Riesgos	\$14.498.595	11,74%	\$16.751.518	14,91%	-13,15%
Estudios e Investigación	\$107.753	0,09%	\$49.215	0,04%	118,94%
Total	\$123.509.342		\$112.313.675		9,97%

Fuente: Informe Financiero Anual 2022

En materia de atención, el Instituto cuenta con 48 centros de atención presencial a lo largo del país, de los cuales: 1 forma parte del patrimonio de ISL, 16 son propiedades arrendadas y 31 de estos bajo comodatos principalmente con el Instituto de Previsión Social (IPS). Asimismo, como canales de atención no

presenciales contamos con Call Center, Sucursal en Línea (atención por videollamada de un/a funcionario/a), Trámites digitales y Correo Único Regional (canal generado el 2020 en contexto de pandemia), a efecto de asegurar la atención multicanal en virtud de las características de nuestros usuarios/as.

Los esfuerzos de gestión que se ha planteado la presente administración para el período 2022 - 2025 tienen como desafío

1. Aumentar y ampliar la cobertura de las prestaciones preventivas en nuestros trabajadores/as adheridos/as con especial foco en trabajadores/as independientes.
2. Optimizar el tiempo en la entrega de las prestaciones económicas hacia nuestros usuarios/as y sus beneficiarios/as.
3. En el marco del proceso de revisión y actualización de la Política Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y la creación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minería, el Instituto de Seguridad Laboral tiene como desafío el apoyar técnicamente este proceso tripartito desde su rol de servicio público, con participación activa en las discusiones y como secretarios técnicos del proceso. Para el año 2024 el mayor desafío estará en la construcción tripartita del Programa Nacional de SST en el marco de la implementación operativa de estas políticas, donde la programación y ejecución de los compromisos serán claves para potenciar la política pública en SST y avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Evaluar y rediseñar el proceso de Asesoría básica en prevención de riesgos conforme al Convenio 190 de la OIT.
5. Implementar el Proyecto de Recaudación Autónoma del Instituto de Seguridad Laboral.
6. Continuar fortaleciendo y promoviendo nuevas instancias de Participación Ciudadana, a nivel nacional y de forma descentralizada, mediante la conformación de nuevos Consejos de la Sociedad Civil de carácter regional y, la generación de diálogos sociales participativos en torno a los elementos asociados al Seguro Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
7. Concretar convenios con distintos organismos públicos que fortalezcan la implementación del Programa de Gestión Social del Instituto, y que favorezcan a nuestros usuarios/as en la entrega íntegra de los beneficios a los cuales tienen derecho.

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como parte del proceso de ratificación de los Convenios N°190 y N°176 entre el Estado de Chile y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por un trabajo libre de violencia y acoso; y sobre Seguridad y Salud en las Minas respectivamente, en el mes de junio del año 2022, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, teniendo en consideración el impacto de la pandemia por COVID-19 en la Seguridad y Salud en el Trabajo, solicitó a la OIT la actualización del Perfil Nacional de SST, iniciándose así la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y la creación de una Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería.

En este contexto, el año 2022 el Instituto de Seguridad Laboral participó, entre otros actores, en la revisión del Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, colaborando activamente en su revisión y actualización, contando así con un informe diagnóstico que permite analizar el estado actual en que se encuentra el sistema nacional de SST y las eventuales brechas existentes en relación a los estándares internacionales y la experiencia comparada.

Como parte de las siguientes etapas de este proceso, durante el año 2023 nuestra institución formará parte del despliegue territorial en el proceso de Diálogo Social tripartito con representantes de las personas trabajadoras, empleadores y empleadoras y el Estado Chileno, como participantes de la discusión como representante de Estado y como secretarios técnicos del proceso.

Sistematizada la información se espera que al mes de noviembre del año 2023 el Comité Técnico elabore el borrador de PNSST para revisión del Consejo Consultivo para la SST y elaboración de la propuesta final de la PNSST por parte de la Comisión Técnica para la aprobación del Comité de Ministros y la aprobación del Presidente de la República.

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

Producto Estratégico: Prestaciones Preventivas

El Instituto contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as, y de los/as empleadores/as de las empresas adheridas, informando y asesorando a los empleadores/as, capacitando a los trabajadores/as y evaluando ambientes laborales, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mediante la entrega de las prestaciones preventivas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos el año 2022 en los ámbitos preventivos de:

1. Capacitación:

71.639 Trabajadores/as capacitados/as por prevencionistas del ISL, de los cuales un 54,73% corresponde a hombres y un 45,57% a mujeres. Al respecto, esto implica la capacitación de 6.368 nuevos trabajadores/as y de 3.526 nuevas entidades empleadoras en comparación al año anterior. Las actividades formativas estuvieron dirigidas a trabajadores/as independientes, integrantes de Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), trabajadores/as de actividades económicas priorizadas, trabajadoras de casa particular, y formación de monitores en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta misma línea se efectuaron 9.157 cursos de capacitación aprobados a distancia a través de la plataforma on-line campus prevención del ISL, la cual ofrece cursos gratuitos en Prevención de Riesgos Laborales asociados a diversas temáticas de salud y seguridad laboral, entre los que se pueden destacar: Exposición a Radiaciones Ionizantes, Subcontratación (Ley N°20.123), Prevención de Riesgos en la Construcción y Formación por Competencias Aplicada a la Prevención, conocimientos técnicos en cuestiones químicas, salud mental, entre otros.

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

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

Durante 2022 se realizaron 4.127 programas de asesorías preventivas, lo que representa un incremento en un 20,81% respecto al año 2021.

3. Programas de vigilancia ambiental y de salud:

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

En términos generales para el año 2022, destaca el aumento en cada uno de los programas de vigilancia epidemiológica, tanto en la cantidad de empresas visitadas como la detección de agentes de riesgos en cada una de estas, lo que permite ampliar la cobertura en cuanto a la prevención en el desarrollo de enfermedad profesionales tales como: pérdida de capacidad auditiva (ruido), daño pulmonar por exposición a polvo en suspensión (silicosis), intoxicación por exposición a plaguicidas, daño somático o psíquico (psicosocial) y lesiones musculares y esqueléticas (TMERT). Lo anterior permite avanzar y contribuir a espacios y puestos de trabajos más saludables.

A continuación, se muestran los resultados respecto a los programas implementados por el Instituto de Seguridad Laboral:

Cuadro N°3: Programas de vigilancia ambiental y de salud

Programa	2022		2021		Variación 2022-2021	
	Empresas Visitadas	Empresas con Riesgo Efectivo	Empresas Visitadas	Empresas con Riesgo Efectivo	Empresas Visitadas	Empresas con Riesgo Efectivo
Vigilancia de Ruido	692	528	496	451	39,52%	17,07%
Vigilancia de Sílice	685	571	445	394	53,93%	44,92%
Vigilancia de Plaguicidas	89	79	84	60	5,95%	31,67%
Vigilancia de Riesgos Psicosociales	473	464	45	-	-	-

Trastor no Múscul o Esquel ético de Riesgo en Extrem idades Superi ores	1628	1271	1493	1116	9,04%	13,89%
--	------	------	------	------	-------	--------

Fuente: Departamento de Gestión de Riegos ISL 2023

4. Control de Infracciones y deficiencias (CID):

El Instituto de Seguridad Laboral frente a la notificación de infracciones en materia de higiene y seguridad, constatadas por la Dirección del Trabajo en sus empresas adheridas, debe prescribir medidas correctivas e informar de estas tanto a la Dirección del Trabajo como a la Superintendencia de Seguridad Social. Durante el año 2022 se realizaron 744 prescripciones a empresas, que implica un 14,94% más que el año 2021, este trabajo conjunto permite dar cuenta de la exposición y recomendaciones en materia de higiene y seguridad a las empresas y sus trabajadores/as en pos de avanzar en la generación de espacios de trabajo más saludables y sanos.

5. Accidentes laborales fatales, graves con amputación traumática y accidentes graves Circular 2.345: Durante el año 2022 se notificaron al ISL un total de 302 accidentes graves, dentro de los cuales un 62,58% afectó a hombres y un 37,42% a mujeres. En cuanto a los accidentes de carácter fatal en el último año se notificaron un total de 20 casos, siendo un 95% de los afectados hombres y un 5% mujeres. En ambos casos, tanto para los accidentes graves como fatales, se investigó la totalidad de estos (100%), lo cual permite determinar las causas que provocaron estos accidentes, la prescripción de medidas a las empresas para evitar nuevamente su ocurrencia y, la verificación de la implementación de estas medidas en las empresas afectadas.

Por otro lado, en cuanto a la cantidad de accidentes tanto graves como fatales notificados, en comparación al año anterior, existió una disminución de un 30,45%, baja que da cuenta del fortalecimiento de la cultura preventiva en los puestos de trabajo, y que representa un logro importante de cara a la seguridad y salud de nuestros trabajadores/as.

6. Prevención de riesgos para la mejora en la seguridad vial

Durante los últimos 4 años, la evolución en las estadísticas en materia de accidentes de trayecto ha reflejado una importante tendencia al alza en la cantidad de denuncias recibidas por este tipo de accidentes. Bajo este contexto, con el objetivo de expandir la cultura de la prevención vial y aumentar la percepción de riesgo existente al movilizarse, a fines del 2022 el ISL lleva a cabo el Seminario sobre Siniestros de Trayecto para mejorar la prevención y seguridad vial en la

Región Metropolitana, cuyo principal foco fue dar a conocer los distintos tipos de riesgos a los que nos exponemos al transitar por las calles, ya sea a pie, en bicicleta, auto u otro medio de transporte. Este hito forma parte del inicio de un trabajo intersectorial entre el ISL y diferentes organizaciones sociales relacionadas al rubo del transporte que ha tenido como uno de sus primeros resultados la Firma del Convenio de Colaboración junto a organizaciones por la convivencia vial realizado en la elipse del Parque O’Higgins entre nuestra institución, el Movimiento de Ciclistas Furiosos, la Confederación del Transporte Menor (Conttramen) y la Asociación Gremial de Taxis Colectivos La Florida (FESIF), el cual establece que las partes participantes se comprometen a difundir la prevención vial mediante actividades, participación conjunta en ferias, eventos, charlas y/o seminarios, entre otros. Lo que resulta fundamental para explicar la convivencia vial, que pone a todos los y las conductores/as en una posición de igualdad a todos los modos de transportes en las vías.

La firma de este convenio, fija una serie de actividades a desarrollar durante el 2023, como parte del trabajo preventivo del ISL y que formará parte de los desafíos en el corto y mediano plazo.

Producto Estratégico: Prestaciones Médicas

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

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

El proceso asociado a la entrega de prestaciones médicas comienza con la respectiva denuncia por accidente del trabajo o enfermedad profesional al Instituto de Seguridad Laboral. En este contexto, durante el año 2022 se recibieron un total de 53.449 denuncias dentro de las cuales un 60,05% de las personas siniestradas corresponden a mujeres y un 39,95% a hombres. En esta misma línea, la distribución por tipo de evento, muestra que la mayor cantidad de denuncias corresponden a Enfermedades Profesionales, seguidos por Accidentes del Trabajo y finalmente Accidentes de Trayecto, tal como se muestra en detalle en el siguiente cuadro:

Cuadro N°4: Denuncias recibidas 2022

Tipo de Evento	2022				2021	Variación 2021-2022
	Total	%	Hombres	Mujeres		
Accidente de Trabajo	19.968	37,36%	56%	44%	19.329	3,31%

Accidente de Trayecto	6.338	11,86%	36,73%	63,27%	5.316	19,22%
Enfermedad Profesional	27.143	50,78%	28,90%	71,10%	30.428	-10,80%
Total	53.449		60,05%	39,95%	55.053	-2,95%

Fuente: Reporte Supertabla Sistema SPM al 17/02/2023

Respecto de las denuncias de enfermedades profesionales, el año 2022 un 82% corresponde a Covid-19 tendencia que, si bien se mantiene desde el inicio de la pandemia, ha ido a la baja, por lo que aislando el este efecto debiese disminuir hasta 5.000 en promedio al año.

Con relación a la calificación de las denuncias que implica la determinación si el accidente o Enfermedad denunciada es o no a causa o con ocasión del trabajo, lo que finalmente activa el procesamiento de los beneficios que ha de recibir el trabajador/a accidentado/a o enfermo/a, durante el 2022 un total 16.548 denuncias se calificaron como accidentes del trabajo, 5.356 accidentes de trayecto y 14.808 enfermedades profesionales.

Cabe señalar, que las denuncias calificadas durante el año señalado no necesariamente fueron ingresadas en el mismo periodo debido al desfase en los tiempos requeridos para realizar el peritaje de antecedentes y posteriormente la calificación que toma en promedio 15 días para los accidentes y 30 para las enfermedades, por lo que el detalle a continuación incluye las denuncias ingresadas a fines de 2021 y que fueron calificadas el 2022

Cuadro N°5: Denuncias calificadas 2022

Tipo de Calificación	Total	%	Hombres	Mujeres
Accidente del Trabajo	16.548	29,83%	56,32%	43,68%
Accidente de Trayecto	5.356	9,66%	35,55%	64,45%
Enfermedad Profesional	14.808	26,70%	27,02%	72,98%
Accidente de Trabajo Común	3.174	5,72%	56,24%	43,76%
Accidente de Trayecto Común	836	1,51%	40,55%	59,45%

Enfermedad Común	8.159	14,71%	28,68%	71,32%
Derivación a otro Organismo Administrador	301	0,54%	50,83%	49,17%
No se detecta Enfermedad	5.436	9,8%	34,60%	65,40%
Siniestro de trabajador no protegido por la Ley 16.744	853	1,54%	40,68%	59,32%
Total	55.471	100%		

Fuente: Reporte Supertabla Sistema SPM al 17/02/2023

Finalmente, respecto al tiempo promedio de calificación de denuncias, en el siguiente cuadro se muestra la medición de días promedios desde la recepción de la denuncia por parte del Instituto hasta la fecha de generación de la Resolución de Calificación. En este sentido es importante destacar la disminución en los días promedio de tramitación respecto de las Enfermedades Profesionales en comparación al año 2021, siendo dicha disminución de 12 días corridos y 9 días hábiles.

Cuadro N°6: Tiempo promedio calificación de denuncias

Tipo de Evento	Promedio Días corridos	Promedio Días Hábiles
Accidente de Trabajo	13	9
Accidente de Trayecto	12	8
Enfermedad Profesional	39	26

Fuente: Informe de Gestión elaborado por el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica ISL 2023

Producto Estratégico: Prestaciones Económicas

El Instituto compensa por medio del pago de beneficios económicos a los trabajadores/ as de empresas adheridas, a sus beneficiarios/as, y a los trabajadores/as independientes adheridos/as, que sufran algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional. Estos beneficios buscan compensar la falta de generación de ingreso

autónomo mientras el trabajador/a accidentado o enfermo/a no percibe remuneraciones producto de su proceso de recuperación médica o en caso de sus beneficiarios cuando se produce el fallecimiento del trabajador/a

1. Pensiones e Indemnizaciones

Durante el 2022, se pagaron un promedio mensual de 9.048 pensiones en régimen, por un monto de M\$20.338.378. Además, se concedieron 601 nuevos beneficios económicos, en particular 297 indemnizaciones, de la cuales el 79,12% de los beneficiarios fueron hombres y el 20,88% mujeres, y a su vez 304 pensiones, en donde el 62,83% de los beneficiarios fueron hombres y el 37,17% mujeres.

Lo anterior se detalla en la siguiente tabla:

Cuadro N°7: Gestión y tramitación para el pago pensiones e indemnizaciones

Prog rama	2022			2021			Variación 2021-2022	
	Sexo	Cant idad	Mon to M\$	Sexo	Cant idad	Mon to M\$	Cant idad	Mon to M\$
Pensi ones en Régi men (Pro medio Mensual)	Mujer	5.407	\$10.0 96.83 2	Mujer	5.572	\$9.34 9.589	-2,96 %	6,96%
	Hom bre	3.641	\$10.2 41.54 7	Hom bre	3.848	\$9.95 6.792	-5,38 %	2,86%
	Total	9.048	\$20.3 38.37 8	Total	9.420	\$19.3 96.38 1	-3,95 %	4,86 %
Conc esión de Inde mniz aciones	Mujer	62	\$225. 946	Mujer	94	\$361. 358	-34,04 %	-37,47 %
	Hom bre	235	\$756. 429	Hom bre	265	\$850. 657	-11,32 %	-11,08 %
	Total	297	\$982. 375	Total	359	\$1.21 2.015	-17,2 7%	-18,9 5%
Conc esión de Pensi ones	Mujer	113	\$118. 023	Mujer	160	\$163. 466	-29,38 %	-27,80 %
	Hom bre	191	\$477. 408	Hom bre	229	\$445. 508	-16,59 %	7,16%
	Total	304	\$595. 431	Total	389	\$608. 974	-21,8 5%	-2,22 %

Fuente: División de Operaciones ISL 2023

2. Subsidios de Incapacidad Laboral

Durante el año 2022 se pagaron un total de 71.152 subsidios de incapacidad laboral por un monto de M\$26.398.347. Del total de subsidios pagados el 52,59%

corresponden a hombres y un 47,41% corresponden a mujeres. Lo anterior se desagrega por según la calidad del trabajador tal como se muestra en la siguiente tabla, donde se puede apreciar que la mayor cantidad de subsidios pagados corresponden a trabajadores/as privados/as con un total de 36.083, de los que el 36,40% corresponden a mujeres y el 63,60% a hombres, seguido de los subsidios de trabajadores/as públicos/as con un total de 22.799, donde el 66,25% se pagaron a mujeres y el 33,75% a hombres. Finalmente, se encuentran los subsidios de trabajadores/a independientes con un total de 6.107 subsidios pagados, los cuales corresponden en un 41,64% a mujeres y un 58,36% a hombres.

Cuadro N°8: Gestión y tramitación para el pago de Subsidios de Incapacidad Laboral

Calidad del Trabajador/a	Sexo	Cantidad	Monto M\$	Cantidad Promedio Mensual	Monto Promedio Mensual M\$
Privados	Mujer	13.135	\$4.196.339	1.095	\$349.694
	Hombre	22.948	\$8.163.593	1.912	\$680.299
Total		36.083	\$12.359.933	3.007	\$1.029.994
Independientes	Mujer	2.543	\$742.030	212	\$61.835
	Hombre	3.564	\$1.309.628	297	\$109.135
Total		6.107	\$2.051.658	509	\$170.971
Públicos	Mujer	15.104	\$7.012.356	1.259	\$584.363
	Hombre	7.695	\$2.937.082	641	\$244.756
Total		22.799	\$9.949.440	1.900	\$829.120

Fuente: División de Operaciones ISL 2023

Respecto a los tiempos de tramitación, cabe destacar que durante el año 2022 existió un aumento en el número de subsidios tramitados de trabajadores/as privados e independientes, el cual fue de un 15,18% y un 27,20% respectivamente, y que en cantidad significó un aumento de más de 6000 subsidios pagados. Este hecho impactó en los tiempos de tramitación en este tipo de subsidios, medidos desde la emisión de la Licencia Médica hasta el pago del Subsidio de Incapacidad Laboral, reflejándose en un alza promedio de 13 días hábiles en comparación al año 2021.

No obstante, respecto a los subsidios de trabajadores/es públicos/as existió una disminución de 26 días hábiles en los tiempos promedio de tramitación, lo cual, de igual manera, se condice con la disminución en la cantidad de subsidios de este tipo que tuvieron que ser tramitados, que fue de un 22,61%.

Dicho lo anterior, los tiempos de tramitación de los subsidios de incapacidad laboral de trabajadores/as privados, públicos e independientes fue de 42, 72 y 62 días corridos.

Producto Estratégico: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral

El Instituto de Seguridad Laboral ha desarrollado una serie de investigaciones, las cuales forman parte de los productos estratégicos definidos por la Institución; estas son de tipo “aplicada”, es decir generan conocimiento que busca contribuir a la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de los distintos segmentos de trabajadores y trabajadoras que están bajo la protección del Instituto, aportan tanto evidencia, información y datos, como también herramientas, instrumentos o recomendaciones para el mejoramiento de las actividades preventivas. A través de las investigaciones también se han evaluado directamente las estrategias preventivas generando herramientas de monitoreo del impacto de estas.

Durante el año 2022 se finalizaron 5 estudios:

- Salud Ocupacional del personal de enfermería en los Servicios de Salud Público adherido al ISL.
- Diseño y aplicación de evaluación de programas de prevención implementados por el Instituto de Seguridad Laboral a micro y pequeñas empresas adheridas.
- Trabajo a distancia en contexto de pandemia por Covid-19, condiciones de salud, seguridad y empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector público.
- Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida.
- Condiciones de seguridad, salud, trabajo y empleo en trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales (reparto y transporte de pasajeros).

Todos los informes de investigaciones realizadas son publicados en el sitio web del Instituto y en la biblioteca virtual de la SUSESO (Bired), quedando a disposición de la ciudadanía en general y de expertos o interesados en materia de SST.

Atención a usuarios y usuarias

El Instituto de Seguridad laboral actualmente cuenta con diferentes canales de atención tanto presenciales como no presenciales orientado a atender, acoger, escuchar y responder de forma activa las distintas necesidades de nuestros/as usuarios/as. En este contexto durante el año 2022 existió un aumento en un 14,32% en el número de atenciones registradas a nivel global, teniendo la totalidad de los canales de atención, a excepción de la Sucursal en Línea, un aumento en la cantidad de atenciones registradas. Particularmente, el canal que presentó un mayor porcentaje de aumento fue el Correo Único Regional, canal creado durante la pandemia por Covid-19, de manera de ampliar y diversificar la puerta de entrada de los usuarios/as con el ISL, el cual a la fecha ha funcionado como una buena alternativa para consultas y envío de antecedentes para la realización de trámites institucionales.

Cuadro N°9: Atenciones Registradas por tipo de canal

Canal	Año		Variación 2021-2022
	2022	2021	
Presencial	41.046	28.695	43,04%
Call Center	94.491	90.339	4,60%
Correo único Regional	41.740	23.223	79,74%
Sucursal en Línea	7.673	7.989	-3,96%
Oficina Virtual	94.491	92.182	2,50%
Total	277.132	242.428	14,32%

Fuente: Estadística Subdepartamento de Atención de Usuarios ISL

Consolidación del Programa de Gestión Social de Usuarios/as adheridos/as al Instituto.

Esta iniciativa surge con el propósito de mejorar la calidad en la atención de nuestros trabajadores/as protegidos y sus familias, a través de la implementación de programas y acciones tendientes al mejoramiento de su calidad de vida ante la ocurrencia de un accidente del trabajo, trayecto o enfermedad profesional, a fin de sostener, articular y entregar de forma íntegra las prestaciones mandatadas en la Ley 16.744.

En este marco el proyecto tiene los siguientes objetivos:

- Informar, contener, asesorar, orientar e intervenir desde el momento de la denuncia de un accidente del trabajo, trayecto o enfermedad profesional hasta la completa rehabilitación, reinserción laboral del o la trabajadora o hasta que se mantengan las secuelas de su accidente.
- Apoyar y buscar alternativas para abordar situaciones complejas de pacientes, mediante la activación de redes de apoyo familiar y de organizaciones públicas y privadas.
- Lograr una debida coordinación en la solicitud, evaluación y otorgamiento de los beneficios de la ley, tales como: la reeducación profesional, adecuación domiciliaria y servicio de cuidadores/as.
- Entregar una atención integral al paciente, con los siguientes atributos: trato digno, personalizada, respetuosa, oportuna y eficiente.
- Identificar los casos más complejos con el fin de priorizar el acompañamiento a estos usuarios y su familia.

El proyecto se traduce en líneas de acción y apoyo a pacientes y sus familias que incluye: seguimiento al tratamiento médico; atención social y familiar; beneficios económicos; articulación de red; reeducación profesional; adecuación domiciliaria; ayudas técnicas; reintegro o reubicación laboral; prevención con perspectiva de discapacidad; inclusión laboral de personas con discapacidad; apoyo al Registro Nacional de Discapacidad; alianzas estratégicas; mesas de trabajo intersectoriales y formación continua de la Unidad de Gestión Social del ISL.

Dentro de los resultados cabe destacar:

1. **Línea Atención Social y Familiar:** durante el 2022 se realizaron más de 11.000 atenciones por medio de los distintos canales existentes para estos efectos. En este sentido destaca el aumento en las atenciones presenciales, telefónicas y las visitas hospitalarias o de larga estadía las cuales fueron de un 23,32%, 2,31% y 38,32% respectivamente en comparación al año 2021.
2. **Línea Seguimiento al Tratamiento Médico:** durante el año 2022, se elaboró un Modelo de Evaluación de Calidad de Prestadores Clínicos al cual se incorporó un ítem de consulta a usuarios para conocer sus opiniones sobre esas atenciones. El Programa Social Integral aportó al modelo mencionado con dos indicadores: calidad de la infraestructura del prestador calidad de la atención del prestador; y actualmente se realizan esfuerzos para mejorar y ampliar la cobertura de este modelo de evaluación de las prestaciones médicas, atención clínica y de servicios entregados, relevando la importancia de la opinión de los pacientes y sus familias emitidas a través del programa.
3. **Línea Reeducación Profesional:** en el año 2022 se aprobaron 59 reeducaciones laborales, lo que representa un aumento de un 73% respecto al año anterior. De estas reeducaciones, el 67,80% de los beneficiarios fueron hombres y un 32,20% mujeres, quienes han podido optar a programas académicos de capacitación/oficio, técnicos o universitarios.

Dada la relevancia e impacto que ha generado este programa en nuestros beneficiarios/as y para continuar reforzando el conocimiento del uso y goce del derecho de los y las trabajadores/as cubiertos por el Seguro, independiente del organismo administrador al que esté adherido su empleador, es que se ha determinado dotar, durante el año 2023, de un cuerpo dentro de la estructura organizacional, mediante la creación de un Subdepartamento que potencie todas las labores que actualmente forman parte del Programa.

Proyecto de Modernización Institucional

Con el objetivo de ser una institución moderna bajo los pilares del programa de gobierno, y aún más eficiente respecto a las necesidades y requerimientos de los trabajadores/as adheridos/as, durante el segundo semestre del año 2022 se han puesto en marcha distintas iniciativas en razón de avanzar hacia una mayor modernización de nuestra institución la cual pueda estar al servicio de las personas, potenciando el conocimiento para el uso y goce del derecho del Seguro contra Accidentes y Enfermedades Profesionales. Dentro de estas iniciativas destacan:

1. Fortalecimiento de instancias de participación ciudadana

Dentro de la gestión de nuestro Servicio, a partir del año 2022 toma especial relevancia el promover la participación de la ciudadanía en distintas instancias que permitan relevar, por un lado, el conocimiento en diferentes ámbitos en materia de salud y seguridad en el trabajo, y por otro, recoger visiones que puedan ser consideradas y transformadas en líneas de acción por parte de nuestro Servicio.

En el mes de diciembre 2022, se conformó el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) 2022-2024 del ISL, marcando un hito en su conformación al ser la primera vez que posee un carácter representativo y pluralista dada la diversidad de las organizaciones que lo integran con la presencia de 14 organizaciones ligadas a

distintos ámbitos de acción: inmigración, diversidad y disidencia sexual, minería, discapacidad, transporte, medioambiente, ferias libres, jinetes y trabajadoras de casa particular.

Por otra parte, a partir del segundo semestre de 2022 se ha impulsado una mayor participación de nuestro Servicio en distintas instancias de Gobierno en Terreno, con el fin de acercar nuestra institución y los derechos asociados a la cobertura del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a la ciudadanía y sus diversas comunidades. Destacan la participación en diversas Ferias en las regiones de Antofagasta, Atacama, Metropolitana, Valparaíso, Biobío, entre otras.

2. Puesta en marcha proyecto de recaudación autónoma

A mediados de junio de 2022 comienza a funcionar el proceso de recaudación electrónica de las cotizaciones en forma directa desde PREVIRED, lo cual representa el 99% del pago de cotizaciones y conlleva el traspaso automático de las Declaraciones No Pagadas (DNP) hacia un módulo de deudas propio del recaudador, permitiendo al usuario disponer de un medio en línea para su pago. En esta línea, durante el 2022 se recaudó en cotizaciones un monto promedio de M\$10.293.587. Este hito, permite contar con información certera y oportuna para una adecuada gestión en los recursos, mediante colocaciones, constitución de deuda y levantamiento de los procesos de cobranza que fueren procedentes. Junto con mejorar la experiencia del usuario con el Instituto, mediante la tramitación en línea del pago de cotizaciones, incluidos pagos atrasados, información detallada de sus cotizaciones y trabajadores/as, certificado de adherencia en línea, entre otros.

3. Actualización definiciones estratégicas 2022-2025:

En un proceso de co-construcción, en el que participaron representantes del funcionariado de las 16 Direcciones Regionales y las 9 áreas operativas del Nivel Central, así como de la Asociación de Funcionarios, los Directores Regionales y el Comité Directivo, se logró levantar por primera vez una serie de elementos estratégicos que buscan impactar en la forma como ISL provee los servicios a sus usuarios/as, y de esta manera beneficiar a los trabajadores/as adheridos a nuestra institución.

Entre los elementos estratégicos levantados destacan:

- Visión Institucional,
- Propuesta de Valor con foco en el usuario/a,
- Mapa Estratégico con objetivos de resultados, procesos internos y habilitadores construido y consensado colaborativamente,
- Fichas de Iniciativas Estratégicas con su descripción, alcance, responsables.

4. Implementación de Gestión por Procesos

Con la participación de 160 funcionarios/as, se logró como resultado la actualización de nuestra matriz de procesos, el levantamiento de fichas por cada uno de los procesos identificados, y la diagramación de estos, lo cual derivó en un trabajo de reestructuración orgánica de nuestra institución, el cual busca eficientar y mejorar la entrega de servicios y prestaciones a nuestros usuarios/as.

5. Mesa de Desarrollo de Carrera Funcionaria

En un trabajo desarrollado con el apoyo del Servicio Civil y la asociación de funcionarios del ISL, el año 2022 se implementó un programa de trabajo organizado en "Mesas Temáticas" con la participación de más de 120 funcionarios/as a nivel nacional. Como resultado de este trabajo, en diciembre de 2022, se presentó el cierre de la etapa inicial a través de la entrega formal de un portafolio de proyectos a la Dirección Nacional, con el fin de fortalecer y mejorar de manera integral el desarrollo y la gestión de las personas y las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan en el Instituto de Seguridad Laboral, y que a su vez permita mejorar la entrega de servicios y prestaciones a nuestros usuarios/as.

Dentro de los proyectos se encuentran:

- Actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Bases para Procedimiento de Egreso.
- Protocolo de Reconocimiento.
- Bases para el Fortalecimiento de la Gestión de la Calidad de la Vida Laboral.
- Bases para una Política de Movilidad en la Contrata.

El año 2023 se establecerá la hoja de ruta crítica priorizada con miras al 2025, implementando acciones de corto, mediano y largo plazo que propusieron los funcionarios y funcionarias.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Para el período 2022-2025 se profundiza como desafíos para el Instituto de Seguridad Laboral los siguientes:

1. Generar políticas que aporten en la construcción del Instituto de Seguridad Laboral, como especialista en la cobertura del Seguro.
2. Promover y fomentar el derecho de seguridad y salud laboral entre los segmentos de trabajadores más vulnerables y aquellos no adscritos
3. Optimizar los procesos internos para asegurar la calidad y oportunidad en la entrega de las prestaciones propias del servicio al seguro.

Lo que se traduce en particular como acciones estratégicas en:

1. Aumentar y ampliar la cobertura de las prestaciones preventivas en nuestros trabajadores/as adheridos/as con especial foco en trabajadores/as independientes.
2. Optimizar el tiempo en la entrega de las prestaciones económicas hacia nuestros usuarios/as y sus beneficiarios/as.
3. En el marco del proceso de revisión y actualización de la Política Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y la creación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minería, el Instituto de Seguridad Laboral tiene como desafío el apoyar técnicamente este proceso tripartito desde su rol de servicio público, con participación activa en las discusiones y como secretarios técnicos del proceso. Para el año 2024 el mayor desafío estará en la construcción tripartita del Programa Nacional de SST en el marco de la implementación operativa de estas políticas, donde la programación y ejecución de los compromisos serán claves para potenciar la política pública en SST y avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Evaluar y rediseñar el proceso de Asesoría básica en prevención de riesgos conforme al Convenio 190 de la OIT.
5. Implementar el Proyecto de Recaudación Autónoma del Instituto de Seguridad Laboral.
6. Continuar fortaleciendo y promoviendo nuevas instancias de Participación Ciudadana, a nivel nacional y de forma descentralizada, mediante la conformación de nuevos Consejos de la Sociedad Civil de carácter regional y, la generación de diálogos sociales participativos en torno a los elementos asociados al Seguro Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
7. Concretar convenios con distintos organismos públicos que fortalezcan la implementación del Programa de Gestión Social del Instituto, y que favorezcan a nuestros usuarios/as en la entrega íntegra de los beneficios a los cuales tienen derecho.

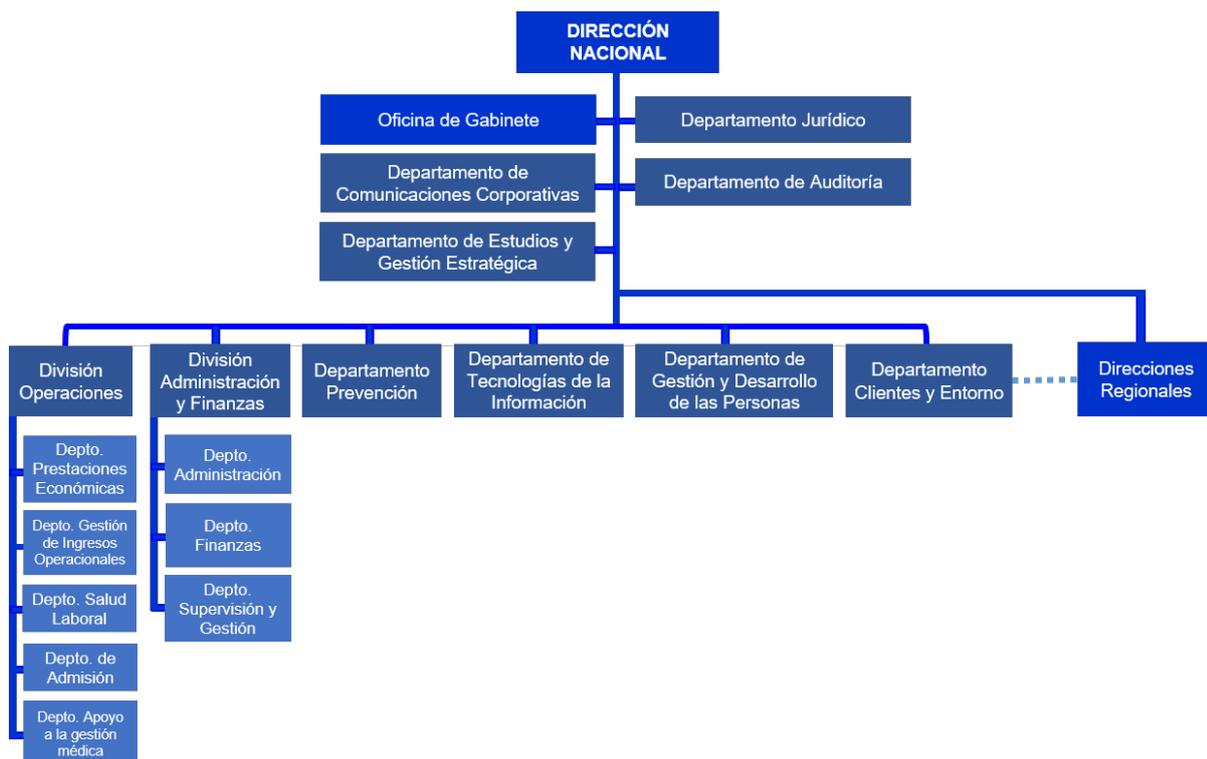
Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(*):Tutición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Aída Chacón Barraza
Jefatura Oficina de Gabinete	José Valenzuela Abaid
Jefatura División de Operaciones	Arnaldo Labarra Palma
Jefatura División de Administración y Finanzas	Patricia Contreras Alvarado
Jefatura(s) Departamento de Clientes y Entorno	Edson Fairlie Araya
Jefatura Departamento de Prevención	Camila Vergara Vílchez
Jefatura(s) Departamento Jurídico	Francisco Ramos Silva
Jefatura Departamento de Estudios y Gestión Estratégica	Nicole Olivos López
Jefatura Departamento de Gestión de Personas	Natalia Navarro Mejiba

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	31
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	39
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	40
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	41
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	315	97.5%	239	96.4%	554
Planta	8	2.5%	9	3.6%	17
Total	323	100.0%	248	100.0%	571

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	33	10.2%	10	4.0%	43
Directivos	2	0.6%	1	0.4%	3
Auxiliares	0	0%	1	0.4%	1
Profesionales	267	82.7%	226	91.1%	493
Administrativos	21	6.5%	10	4.0%	31
Total	323	100.0%	248	100.0%	571

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	3	0.9%	1	0.4%	4
ENTRE 25 y 34 AÑOS	52	16.1%	46	18.5%	98
ENTRE 35 y 44 AÑOS	136	42.1%	88	35.5%	224
ENTRE 45 y 54 AÑOS	85	26.3%	67	27.0%	152
ENTRE 55 y 59 AÑOS	28	8.7%	28	11.3%	56
ENTRE 60 y 64 AÑOS	13	4.0%	14	5.6%	27
65 Y MÁS AÑOS	6	1.9%	4	1.6%	10
Total	323	100.0%	248	100.0%	571

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	2	50.0%	6	75.0%	8
Reemplazo	2	50.0%	2	25.0%	4
Total	4	100.0%	8	100.0%	12

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	25.0%	0	0%	1
Profesionales	3	75.0%	8	100.0%	11
Total	4	100.0%	8	100.0%	12

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	0	0%	4	66.7%	4
Más de un año y hasta 2 años	1	50.0%	0	0%	1
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	1	16.7%	1
Más de 3 años	1	50.0%	1	16.7%	2
Total	2	100.0%	6	100.0%	8

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	4	43	33
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	70	57
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	21,1%	61,4%	57,9%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	4	38	38
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	4	43	33
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	88,4%	90,9%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	18	34	34
(b) Total dotación efectiva año t	534	570	570
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,4%	6,0%	10,0%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	6	7	7
Otros retiros voluntarios año t	8	24	40
Funcionarios retirados por otras causales año t	4	3	9

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	18%	34%	57%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	19	70	58
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	18	34	57
Porcentaje de recuperación (a/b)	105,6%	205,9%	101,8%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	20	19	17
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	4	50	37
(b) Total Contratos efectivos año t	514	551	554
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,8%	9,1%	6,7%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	125	404	338
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	23,4%	70,9%	59,2%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	5290	15037	10434
(b) Total de participantes capacitados año t	171	892	729
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	30,9	16,9	14,3

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	25	46	39
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	8,0%	4,3%	5,1%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	512	984	690
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,0	1,7	1,2

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	242	442	223
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,5	0,8	0,4

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	105	26	68
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,2	0,0	0,1

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	190	53	161
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,4	0,1	0,3

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	497	480	500
Lista 2	1	2	5
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	499%	482%	505%
(b) Total Dotación Efectiva año t	534	570	571
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93.4%	84.6%	88.4%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	sí	sí	sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	sí	sí	sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	7	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	70	57
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	31,6%	10,0%	7,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	7	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	8	6
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	75,0%	87,5%	66,7%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	8	6	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	8	8	6
Porcentaje (a/b)	100,0%	75,0%	33,3%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Ratificar Convenio 176 OIT sobre Seguridad y Salud en las minas	En implementación
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	En Tramitación

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
25	23	3	99,48%	626.306

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Se realiza capacitación en materia de género nivel básica dirigida a 10 jefaturas del Instituto de Seguridad Laboral con el objetivo de mejorar sus competencias laborales respecto del conocimiento, entendimiento y la aplicación del enfoque de género en la gestión de sus equipos de trabajo. Esta capacitación, en el marco de una formación inicial en la materia, consideró a grandes rasgos 2 componentes: - Elementos básicos, cuyo contenido estuvo enfocado en un contexto actual de género en la sociedad, Estado y Gobierno. La teoría de género, conceptos y ejemplos fundamentales para entender las implicancias del enfoque de género, considerando algunos de los contenidos mínimos señalados en la “Guía Metodológica Proceso Formulación Programas de Género 2022” de la Red de Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. - Aplicación práctica, orientado a inequidades y violencia de género en el ámbito laboral por medio de la reflexión de las personas asistentes, con el objetivo de aprender cómo aplicar y promover el enfoque de género en el trabajo cuando se tienen personas a cargo. Esta medida contribuye a disminuir las brechas en conocimiento en materia de género en las jefaturas capacitadas, lo que también permite permear este conocimiento a sus equipos a cargo, tanto en la transmisión directa como en su inclusión en el diseño e implementación de las acciones de su competencia.

Medidas	Resultados
<p>Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</p>	<p>Con el objetivo de mitigar y/o disminuir las brechas identificadas en el Diagnóstico de Género respecto de la gestión interna institucional, se diseña e implementa el Plan de difusión interna con perspectiva de género vinculado al ámbito de gestión y desarrollo de personas. El plan consideró las siguientes acciones: - Lanzamiento Plan de Difusión: Envío de Mailing “Compromisos y medidas para un ISL con Perspectiva de Género” - Mailing “Conoce la “Rúbrica 2022” para la Perspectiva de Género en el ISL”. Una herramienta para incorporar enfoque de género en documentos escritos y visuales. - Mailing de difusión a todo el ISL, informando los resultados del Diagnóstico de perspectiva de género 2022. - Mailing de difusión del Programa, las Jefaturas que fueron seleccionadas para participar en el Programa “+ Mujeres Líderes” 2022. - Webinar dirigido a los funcionarios/as considerando el Taller 1: “Normativa y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato Laboral. - Webinar dirigido a los funcionarios/as considerando el Taller 2: “Reconocimiento, sensibilización y acción contra el Maltrato laboral, Acoso laboral y Acoso sexual”. - Webinar dirigido a los funcionarios/as considerando el Taller 3: “Buenas prácticas orientadas a mantener buen trato y convivencia laboral como factor protector frente a la violencia laboral” - Mailing “ISL con perspectiva de Género: Conoce los principales hitos del 2022” Incluye Video- cápsula con entrevista a participante del curso realizado a jefaturas. La sensibilización y difusión de temáticas relacionadas directamente con perspectiva de género, logra mantener actualizado/as a lo/as funcionario/as de ISL en cuanto al rol y responsabilidad del Instituto de Seguridad Laboral al incorporar en nuestra cultura la Perspectiva de Género, a su vez permite acortar las brechas en conocimiento y comprensión de lo que significa y aborda la perspectiva de Género como tal. La combinación de estrategias tanto formativas como de difusión e índole comunicacional permiten a través de su refuerzo en el tiempo, permear a una organización para promover procesos internos institucionales, políticas, planes y programas tal como los avances, resultados e impactos de éstos con enfoque de género, lo cual a través de esta medida ha contribuido a este objetivo.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
<p>Diagnóstico de Género respecto de la Gestión Interna Institucional</p>	<p>Se logra la elaboración del Diagnóstico de Género respecto de la Gestión Interna Institucional a través de la consolidación de data interna y de la participación del funcionariado por medio de una encuesta breve. Desde una perspectiva global, los resultados identifican la existencia de una brecha asociada al nivel de conocimiento con respecto a género y sus avances a nivel institucional entre las personas funcionarias. Dados estos resultados, las brechas detectadas se materializan en los siguientes ámbitos a mejorar : - Establecer una base conceptual que introduzca la perspectiva de género como una temática que influye en las relaciones humanas y por lo tanto en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la Gestión y el Desarrollo de las Personas. - Sensibilizar a la Institución en general respecto al avance institucional en cuanto al enfoque de género, relevando el vínculo que este tiene con el ámbito institucional. - Sensibilización institucional sobre el Protocolo y Normativa vinculada al Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS). - Buenas prácticas asociadas a la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional. - Difusión de los avances del ISL con respecto a la formación de profesionales en perspectiva de género. Esta medida, por su naturaleza diagnóstica, permite la identificación de espacios de mejora, por tanto, contribuye a la generación de información para la toma de decisiones con el objetivo de avanzar en la transversalización del enfoque de género en el Servicio.</p>
<p>Incorporación Perspectiva de Género a Estudios</p>	<p>Se incorpora una sección con análisis de Género en el Estudio "Trabajo a distancia en contexto de pandemia por Covid-19, condiciones de salud, seguridad y empleo de los/las trabajadores/as del sector público". Este estudio examina el impacto en el bienestar de funcionario/as, en base a la implementación del trabajo a distancia en el sector público del país por causa de la pandemia por Covid-19. El foco estuvo principalmente sobre las brechas de género existentes y los riesgos ocupacionales y de seguridad laboral que esta modalidad de trabajo supone. A su vez, esta investigación busca generar recomendaciones de política pública y de prácticas de gestión para un trabajo a distancia integral y efectivo en el Estado de Chile. Respecto de la metodología de recolección de información, esta se basó en entrevistas, focus group e información secundaria de cuatro casos de instituciones chilenas, cuya administración del seguro de accidentes y enfermedades ocupacionales recae en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL): el Instituto de Previsión Social (IPS), la Fiscalía Nacional Económica (FNE), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el propio Instituto de Seguridad Laboral. Los resultados o hallazgos dan cuenta de la importancia de cautelar algunas condiciones esenciales para el trabajo a distancia como: - Estandarizar, generar o fomentar competencias y prácticas para el trabajo a distancia, con énfasis en los roles de liderazgo de jefaturas coherentes con la gestión de equipos en esta modalidad. - Considerar el diagnóstico y cumplimiento de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. - Cautelar que las opciones u oportunidades de trabajar a distancia no estén determinadas o influidas por estereotipos de género. - Distinguir la modalidad del trabajo a distancia de los roles de cuidado, ajustando las implicancias de cada ámbito. - Considerar el trabajo a distancia como una modalidad de trabajo que no afecte las evaluaciones y reconocimiento de labores; considerando la perspectiva de género en los mecanismos de monitoreo y evaluación. - Reforzar mecanismos de apoyo psicoemocional y psicolaboral para trabajadores y trabajadoras en modalidad de trabajo a distancia.</p>

Iniciativa

Resultado

Proyecto de Actualización de Política de Gestión y Desarrollo de Personas que considera enfoque de género

En el marco de la agenda de trabajo para el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de personas en ISL, convenida entre la Dirección Nacional y la asociación de funcionarios/as ANATISEL, se comienza durante el año 2022 el proceso de actualización de la Política de Desarrollo de Personas vigente desde el 2016, mediante el desarrollo de una mesa de trabajo en la cual participaron funcionarios/as de distintas áreas y niveles jerárquicos, y en la que se definieron los principios que deberá contener la actualización de la Política mencionada, entre estos principios se encuentra en el enfoque de género de forma transversal a los procesos que refiere, asegurando la equidad e igualdad de condiciones para mujeres y hombres, evitando sesgos de género en su ejecución.

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

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html