

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Abril 2016
Agustinas 1253, 10° piso
Fono 226749601
www.dt.gob.cl**

Índice

1. Presentación Cuenta Pública.....	3
2. Resumen Ejecutivo del Servicio - Dirección del Trabajo	5
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	7
4. Desafíos para el año 2016	14
5. Anexos	16
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	17
Anexo 2: Recursos Humanos	21
Anexo 3: Recursos Financieros.....	27
Anexo 4. Indicadores de Desempeño 2015.....	32
Anexo 5. Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015.	36
Anexo 6. Cumplimiento de Desempeño Colectivo.....	41
Anexo 7: Resultados de la Implementación de Medidas de Género y Descentralización/ Desconcentración en 2015.....	43
Anexo 8.a Proyectos de Ley en Tramitación en el Congreso Nacional.....	45
Anexo 8.b Leyes Promulgadas durante 2015.....	45
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	45

1. Presentación Cuenta Pública.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración de la Presidenta de la República en materias laborales y de previsión social y parte de su misión consiste en contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos.

Está conformado por 7.880 funcionarias(os) planta y contrata, distribuidos en: 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 y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2015 fue de M\$ 6.808.191.843.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 34.792 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Eximir a más de 300 mil pensionados del pago de cotizaciones de salud y ampliar el derecho a la asignación por muerte a todos los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias y el derecho de la cuota mortuoria, a mayores de 65 años que cumplan requisitos.
- 3) Apoyar administrativa y técnicamente a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, lo que permitió entregar a la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet, un conjunto de propuestas para introducir cambios que permitan mejorar el Sistema.
- 4) Ampliar la cobertura de las fiscalizaciones de terreno a 52.520 empresas, con un total de 124.565 fiscalizaciones.
- 5) Otorgar capacitación a más de 130 mil jóvenes, mujeres y personas con discapacidad y, además, mejorar las condiciones de acceso al trabajo de 670.678 personas.
- 6) Asistir económicamente a 177.886 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoratícios, alcanzando una cifra total de \$ 35.715.439.000.-
- 7) Responder más de 29 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 8) Entregar un total de M\$ 51.272.226.- en prestaciones médicas y económicas a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que hayan sufrido algún accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional.
- 9) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 201 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).

- 10) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.294.520 aportes, equivalentes a M\$131.780.000.-
- 11) Prestar atenciones a la comunidad, a través de la Red de Salud abierta con la que cuenta CAPREDENA en sus 4 establecimientos, acreditados en las normas de calidad que establece la Superintendencia de Salud.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.200.971 atenciones por un monto total de M\$ 86.208.000.-

Dirección del Trabajo

Los logros más relevantes en el año 2015 de la D.T. fueron:

- a) Aumentar a 124.565 las fiscalizaciones de terreno, lo que permitió evaluar a 52.520 empresas.
- b) Atender 178.578 solicitudes de Conciliación Individual, las que en un 85,95% finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.
- c) Atender 420.331 consultas laborales mediante el Centro de Atención Laboral telefónico.
- d) Emitir 1.472 dictámenes, correspondientes a pronunciamientos de antigua y nueva doctrina.
- e) Realizar 3 escuelas sindicales, en las regiones de Antofagasta, Los Ríos y Metropolitana y capacitar a 7.326 dirigentes sindicales, con una participación femenina que alcanzó el 30%.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral de la Dirección del Trabajo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2015, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.



2. Resumen Ejecutivo del Servicio - Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo (DT) es un Servicio Público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se rige por su Ley Orgánica (D.F.L N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981. Remonta su origen a la creación, el año 1907, de la Oficina del Trabajo dependiente del entonces Ministerio de Industrias y Obras Públicas, la cual fue transformado en el año 1924 en la Dirección General del Trabajo.

El Servicio lo encabeza el Director del Trabajo. A nivel central, cuenta con Oficina de Comunicaciones Institucionales, Contraloría Interna, Auditoría Interna y de Gestión de Multas; Departamentos Operativos de Inspección, Relaciones Laborales y Jurídico y Atención de Usuarios; y, Departamentos de Apoyo de Estudios, Recursos Humanos, Gestión y Desarrollo; Tecnologías de la Información, y Administración y Finanzas. Existe Gabinete de Dirección y Subdirección. A nivel regional cuenta con 16 Direcciones Regionales (la Región Metropolitana está dividida en Oriente y Poniente), 85 inspecciones y 5 Centros de Conciliación a lo largo del país.

Los usuarios/as de la Dirección del Trabajo son: trabajadores; empleadores; dirigentes sindicales; autoridades de Gobierno (Ministros, Seremis, Jefes de Servicio, Subsecretarías); Judicatura (Jueces de Letras del Trabajo y Ministros de Corte); organizaciones de trabajadores; representantes políticos; organizaciones de empleadores; organismos internacionales; universidades, y Organizaciones No Gubernamentales.

La misión de la institución es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales. El presupuesto de la Dirección del Trabajo para el año 2015 fue de M\$ 66.081.523. La Dirección del Trabajo cumplió la totalidad de los compromisos de desempeño institucional.

Los objetivos estratégicos 2015-2018 son 1. Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva; 2. Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales; 3. Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web; 4. Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.

La dotación efectiva del año 2015 ¹ fue de 2.272 funcionarios. El 28,3% corresponde a planta; el 71,7% a contrata. No existen honorarios asimilados a grado. Las mujeres representan el 52,9% del total de funcionarios.

Producto Estratégico Fiscalización: Se realizaron 124.565 fiscalizaciones de terreno, 17% más que en el año 2014. Desde el punto de vista de la cobertura, de las 52.520 empresas fiscalizadas, 36.051 correspondieron a empresas no fiscalizadas anteriormente, lo que significó un 69% del total.- Respecto de la verificación del cumplimiento de la Ley N° 20.786, sobre Trabajadoras de Casa Particular, se realizaron aproximadamente 5 mil fiscalizaciones de oficio y se atendieron más de 1.200 denuncias. Paralelamente, se puso a disposición de

¹ 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 2015. El personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

empleadores y trabajadores el registro del contrato en la página WEB de la Dirección del Trabajo de acuerdo a la adecuación de las cláusulas de las trabajadoras de casa particular a la nueva norma laboral.

Por su parte, los Certificados (Ley N°20.123), emitidos por web se incrementaron en 16% respecto al año 2014. Del total de 1.584.067 certificados, 95% fueron emitidos vía web y 5% presencialmente.

Producto Estratégico Promoción de la Libertad Sindical y Asistencia Técnica: Se capacitó 7.326 dirigentes sindicales, 31,2% de los dirigentes con mandato vigente y se realizaron tres escuelas sindicales, en las regiones de Antofagasta, Los Ríos y Metropolitana. De este total 2.191 fueron dirigentes sindicales que representaron el 41,2 % de las dirigentas con mandato vigente en el año (5.323). - Se realizaron 110 mesas de trabajo tripartitas, con participación de 672 empleadores de diferentes ramas de actividad, logrando la suscripción de 255 acuerdos de mejoramiento de relaciones laborales.

Producto Estratégico Sistemas de Prevención y Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social: Las oficinas atendieron 178.578 solicitudes de Conciliación individual, las que en un 85,95% finalizaron con resultado de conciliación total o parcial. - En el caso de la Mediación, la Dirección del Trabajo solicitó un levantamiento de procesos y un manual acorde con las instrucciones vigentes, y a modo de propuesta, el diseño de los procedimientos de mediación y arbitraje contenidos en el proyecto de la Reforma Laboral.

Producto Estratégico Atención de Usuarios: Se elaboró un manual de procedimientos destinado a uniformar protocolos, criterios de respuesta y atención en las Inspecciones del Trabajo y el Centro de Atención Laboral. - El Centro de Atención Laboral telefónico respondió 420.331 consultas laborales. El Centro de Consultas Laborales del sitio WEB institucional publicó respuesta a cerca de 500 consultas frecuentes, que contó con 802.224 visitas. - En las oficinas con Gestor de Fila, que receptionan aproximadamente al 85% de los usuarios, se contabilizaron 1.679.067 atenciones en el año.

Producto Estratégico Dictámenes: En el año 2015 se emitieron 1.472 Dictámenes, correspondiendo aproximadamente el 5,2% a pronunciamientos de nueva doctrina y el 94,8% a pronunciamientos de antigua doctrina.

Los principales desafíos de la Dirección del Trabajo el año 2016 corresponden a la implementación del Plan de Modernización de la Dirección del Trabajo, el proyecto de Modernización de los procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a Usuarios de la Dirección del trabajo; el rediseño de procesos y equipos de trabajo en el área de Relaciones Laborales (Asistencia Técnica y servicios Mínimos) y el reforzamiento y la capacitación de los funcionarios involucrados en los procesos, así como la Difusión de las Reformas a los usuarios.

Desde el punto de vista de la cobertura, en el año 2016 se espera realizar 20 mil fiscalizaciones electrónicas. Paralelamente, se propone la incorporación de las materias de salud y seguridad laboral en el 30% del total de las fiscalizaciones.



Christian Melis Valencia
Director del Trabajo

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio. - Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Subsecretaría del Trabajo. Dirección del Trabajo

Medida a): Fortalecer la fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral.

A diciembre de 2015 se avanzó en un 60% del compromiso gubernamental, habiéndose realizado el curso vía e-learning “Diversidad, Inclusión y No Discriminación de género en el mundo del trabajo” con la participación de 137 fiscalizadores y 86 abogados de todo el país. Paralelamente se constituyó la Mesa de Trabajo DT_SERNAM en agosto, iniciando el trabajo conjunto.

Actualmente, nos encontramos a la espera de la aprobación de la Reforma Laboral para iniciar la revisión de los actuales protocolos de fiscalización, dado que aún no se sabe con exactitud cómo repercutirá ésta en los recursos con los que cuenta la institución (humanos y otros) y cómo eso podría significar cambios o ajustes en diversos procedimientos, tales como la mediación, entre otros. La implementación final de la fiscalización de un sector específico de industrias, en base a estadísticas de infraccionalidad, será objeto de la fiscalización a partir del 2016.

Medida b): Impulsar el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo.

En octubre de 2015 se presentó el resultado del Diagnóstico Institucional realizado por “Santiago Consultores S.A”, a la Comisión de Modernización del Ministerio de Hacienda. En noviembre, a partir de dichos resultados, se elaboró el proyecto de Modernización de la DT, que fue ajustado en el mes de diciembre a la luz de las observaciones de Hacienda.

La reformulación de la Ley Orgánica de la DT, tuvo como insumo la evaluación realizada por “Pehuén Consultores”, cuyas propuestas se encontraban en revisión y evaluación en diciembre de 2015.

Medida c). Establecer un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al cumplimiento normativo, entre otros mecanismos donde se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales.

El sistema de certificación de Buenas Prácticas Laborales se encuentra reglamentado por Marco Instruccional vigente, mediante la Orden de Servicio N° 1 del 17.05.2013 y la Circular N° 39 del 03.06.2013.

Respecto del programa piloto aplicable a las empresas recomendadas por Chile Compra, se están elaborando las instrucciones internas del Programa BPL.

Por su parte, la Subsecretaría del Trabajo auspició la presentación por parte de la Universidad Alberto Hurtado, de un estudio de BPL a Conicyt.

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

Gestión operativa del Servicio:

○ Producto Estratégico Fiscalización

El Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo estableció para el 2015 lograr que un 53% de las fiscalizaciones fueran dirigidas a empresas no fiscalizadas en el año anterior. En el transcurso del año señalado se fiscalizaron 52.520 empresas, de las cuales 36.051 correspondieron a empresas no fiscalizadas anteriormente, lo que representó un 69% del total, superándose la meta esperada.

También se planteó mejorar la oportunidad en la atención de las denuncias de organizaciones sindicales, acortando los tiempos de la respuesta y mejorando así sustantivamente la actuación para este actor. De un total de 6.047 denuncias provenientes de Organizaciones Sindicales durante el periodo 2015, el 58% fue tratada y finalizada en menos de 15 días hábiles.

En términos más globales, también el Departamento se planteó incrementar las fiscalizaciones de terreno en un 8% respecto del año anterior, lo que fue superado ampliamente. Durante el pasado año se realizaron 124.565 fiscalizaciones de terreno, 17% más que el año 2014. El 23% de las fiscalizaciones terminó con multa, por un monto inicial de 68 mil millones de pesos (\$68.046.874.740) correspondientes a casi 52 mil sanciones.

El incremento se explica por una parte, por un significativo aumento de las denuncias en el país, lo que representa un 9%, pasando de 80.155 a más de 87.470 en el año 2015. Paralelamente, los programas de fiscalización de oficio pasaron de 26.284 a 37.094, con un incremento de 41% respecto del año anterior, equivalente a más de 10.000 fiscalizaciones. Por su parte, el porcentaje de fiscalizaciones con multa alcanzó al 18%, superior al 11% del año anterior.

Desde el punto de vista regional, ocho regiones incrementaron sus fiscalizaciones respecto de 2014 entre el 7% y el 15% (Tarapacá; Atacama; Valparaíso; Lib. Bdo. O'Higgins; Maule; La Araucanía; Los Lagos; Metropolitana Oriente); seis regiones lo hicieron entre 15% y 30% (Antofagasta; Coquimbo; Bio Bío; Aysén; Arica-Parinacota; Metropolitana Poniente); y dos regiones en más de un 30% (Magallanes y Los Ríos).

En seis regiones las fiscalizaciones con multa bajaron respecto del año 2014 entre 1 y 2 puntos porcentuales (Coquimbo, Rancagua, Maule, Magallanes, Los Ríos y Metropolitana Oriente), en tanto el resto subió entre 1 y 6 puntos porcentuales, situándose algunas muy por sobre el promedio nacional (23%)

En relación al monto de las multas, el promedio nacional bordeó el \$1.309.828.

Desde el punto de vista de las actividades económicas, siete de las 18 ramas concentraron el 75% de las fiscalizaciones realizadas: Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler; Comercio; Construcción; Hoteles y restaurantes; Industrias manufactureras; Otras actividades de servicios comunitarios; y Transporte, almacenamiento y comunicaciones, concentran 93.580 fiscalizaciones - Estas mismas actividades representan el 79% de las fiscalizaciones terminadas con multa, el 84% de los montos iniciales de multas y el 80% de las infracciones sancionadas.

Por su parte, Certificados (Ley N°20.123), es uno de los productos que más ha avanzado en la digitalización de sus procesos y procedimientos, los certificados emitidos por web se incrementaron en un 16% respecto al año 2014. En cifras, en el año 2015 se emitió un total de 1.584.067 certificados, 95% emitidos vía web y 5% emitido presencialmente.

Con relación a la verificación del cumplimiento de la Ley N° 20.786, sobre Trabajadoras de Casa Particular, se realizaron casi 5 mil fiscalizaciones de oficio y se atendieron más de 1.200 denuncias. Paralelamente, se puso a disposición de empleadores y trabajadores el registro del contrato en la página WEB de la Dirección del Trabajo en conjunto con la adecuación de las cláusulas de las trabajadoras de casa particular a la nueva norma laboral.

La ejecución presupuestaria del producto estratégico Fiscalización, fue de M\$ 20.776.711.

o **Producto Estratégico promoción de la libertad sindical y asistencia técnica.**

Los principales objetivos establecidos para el año 2015 fueron el incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial de los actores sindicales, con el propósito de aumentar la libertad sindical y el número de organizaciones sindicales, además de incrementar la cobertura y oportunidad de las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales y de diálogo social.

Capacitación

Durante el año 2015 se continuó trabajando por el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y su capacidad de negociación, como mecanismo amplio de diálogo social y pilar fundamental en el desarrollo de las relaciones laborales, posicionando al Departamento de Relaciones Laborales como un eje central de la Dirección del Trabajo. Para ello, se efectuaron capacitaciones a dirigentes sindicales y asistencia técnica a la negociación colectiva. Se capacitaron 7.326 dirigentes sindicales a nivel nacional llegando a una cobertura del 31,18% de los dirigentes con mandato vigente. En lo que respecta a dirigentes sindicales mujeres, se capacitaron a 2.191 dirigentas de un total de 5.323, lo que representa un 41,16% de cobertura en el caso de las dirigentas con mandato vigente en el año.

Mesas de Trabajo

Destaca en este sentido, la implementación de las Mesas de Trabajo y de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU). Las Mesas de Trabajo se definen como instancias de diálogo social tripartitas, en las que participan empleadores, trabajadores y la Dirección del Trabajo para abordar conflictos o temas de interés común y elevar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral. Durante el año funcionaron 110 mesas de trabajo, en las que participaron un total de 672 empleadores pertenecientes a las diferentes ramas de la actividad económica del país. Al cierre del año, se suscribieron 255 acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre representantes de empleadores y representantes de trabajadores, en el marco del desarrollo y ejecución de las mismas. Los sectores involucrados en las Mesas de Trabajo han sido preferentemente Comercio, Minería, Industria, Educación, Construcción, Forestal, Hidrocarburos, Agrícola, Turismo, Lechero y Transporte.

Paralelamente, se encuentran activos 20 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) en el país, que constituyen un mecanismo institucional permanente descentralizado, de carácter regional o local, de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo.

Finalmente, 1.669 procesos de negociación colectiva reglada dieron origen a un contrato colectivo durante el año, de los cuales en el 70,04% de los casos la Dirección del Trabajo dio asistencia técnica al menos a una de las partes antes o durante el proceso.

Escuelas Sindicales

Una de las actividades más exitosas realizadas por el Departamento de Relaciones Laborales fue la organización de tres (3) Escuelas Sindicales, realizadas en las regiones de Antofagasta, Los Ríos y Región

Metropolitana. Cada escuela constó de 88 horas pedagógicas distribuidas en 11 sesiones una vez por semana, en jornada completa, de 10:00 a 18:00 horas. El presupuesto utilizado, para la totalidad de actividades en el marco de las Escuelas Sindicales, es de \$ 27.568.370 aproximadamente.

En lo que respecta a las distintas actividades de difusión de la libertad sindical llevadas a cabo por esta línea durante 2015, se destaca la realización durante el mes de agosto y noviembre, en tres regiones (RM, Valparaíso y O'Higgins) de una campaña educativa para jóvenes estudiantes sobre temáticas de derecho colectivo e individual, y que consistió en funciones de la obra de teatro "Derechos Laborales Now" con el objetivo de difundir las normas laborales al público objetivo. El presupuesto utilizado para la realización de las funciones fue de \$55.769.118 aproximadamente.

o **Producto Estratégico Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social.**

Conciliación

El año 2015 culminó el proceso de revisión y actualización del Manual de Conciliación y ajustes normativos, contemplando la incorporación de nuevas instrucciones vinculadas al proceso de conciliación, reevaluación de cargas de trabajo y dotación de funcionarios por oficina a nivel nacional. La demanda por Conciliación individual durante el año sumó 178.578 solicitudes.- El 85,95% de los procesos tratados y terminados en el periodo, finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.

Mediación

En el 2015 se contrató el servicio de la consultora PSICUS para hacer un levantamiento del proceso, con el objetivo de realizar mejoras procedimentales y elaborar un manual de mediación. Al respecto, como producto final entregado, la consultora emitió un formato de manual de mediación que contiene los procesos que actualmente se desarrollan en el servicio, conforme a las instrucciones vigentes. El formato contiene además, a modo de propuesta, el diseño de los procedimientos de mediación y arbitraje contenidos en el Proyecto de Reforma Laboral. El monto total utilizado aproximadamente, para este servicio fue de \$ 6.025.000.

Adicionalmente se realizó una jornada de capacitación en el marco del "**Programa de Cooperación bilateral de la Red Interamericana para la Administración Laboral**" de la Organización de Estados Americanos, en la que se recibió la visita de destacados mediadores laborales de Canadá, los cuales intercambiaron sus valiosas experiencias a mediadores, coordinadores regionales y directores del servicio.

En materia de mediaciones Laborales, se realizaron 997 actuaciones y en Buenos Oficios, se realizaron 705 actuaciones. En cuanto a mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, se realizaron 1.229 mediaciones.

A la fecha de emisión del presente informe, se ha dado cumplimiento a la totalidad de los compromisos de desempeño institucional, en el área de Relaciones Laborales, sin perjuicio de lo cual, cabe destacar el cumplimiento y resultado de aquellos asociados a DIPRES:

Para los procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia laboral en el año, se estableció una meta de 60%, lográndose un valor de 70,04%. En el 2015 se contabilizaron 1.669 procesos de Negociación Colectiva reglada, en que la parte trabajadora fue representada por una Organización Sindical. De los procesos anteriormente mencionados, 1.169 fueron asistidos técnicamente por la Dirección del Trabajo.

En el caso de reclamos, interpuestos presencialmente en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia se estableció para el año 2015 una meta de 89% de reclamos terminados en primera audiencia, obteniéndose un valor de 92,36%.

Finalmente la ejecución presupuestaria de los productos estratégicos “Sistema de Prevención y Solución Alternativa de Conflictos” y “Promoción de la Libertad Sindical y Asistencia Técnica”, fue de M\$ 8.318.339.- y M\$ 8.272.226.-, respectivamente.

o **Producto Estratégico Atención de Usuarios**

En ámbito Atención Presencial, se actualizó la normativa interna relativa a la atención de público, a través de la elaboración de un nuevo Manual de Procedimientos, el cual fue aprobado mediante Resolución Exenta N° 2.227 del 30 de diciembre de 2015. Dicho instrumento contribuirá a uniformar los procedimientos, protocolos, criterios de respuesta y atención de usuarios, en las Inspecciones del Trabajo y Centro de Atención Laboral.

Durante el año 2015, se aumentó el número de Oficinas que cuentan con el Sistema de Gestión de Fila y Cartelería Digital de 35 a 50, lo que equivale a un 58,8% del total de Oficinas (50/85) y comprende aproximadamente el 85% del total del público atendido en las Inspecciones del Trabajo.

Para el año 2015 se estima que en las inspecciones del trabajo se atendió un total de 1.679.067 personas, en las unidades de atención de usuarios.

En el ámbito Servicios a Distancia, incrementó la cobertura del servicio prestado a través de su Fono Consulta Laboral (600 450 4000), atendándose 420.331 llamadas durante el año 2015, lo que equivale a 95.754 llamadas más que el año anterior, logrado gracias a un aumento de la dotación existente de personal en 21 nuevos funcionarios a contar del mes de mayo, obteniendo una dotación del Centro de Atención Laboral de 51 funcionarios.

Asimismo, mediante el servicio “Consulta escrita ingresada a través del sitio web” fueron respondidas 45.700 consultas. Cabe señalar que, el tiempo promedio e respuesta fue de 4,89 días hábiles.

En el ámbito Centro de Consultas del Sitio Web Institucional, el Departamento de Atención de Usuarios durante el año 2015, realizó la publicación de la versión simplificada de aproximadamente 500 respuestas del Centro de Consultas, las que tienen por finalidad colocar a disposición de los usuarios las respuestas a sus preguntas frecuentes de una forma más sencilla y amigable. Cabe señalar que, durante el año 2015 se realizaron 802.224 visitas al Centro de Consultas del Sitios Web Institucional.

En el ámbito difusión de la normativa laboral, durante el año 2015 se confeccionaron 7 nuevas cápsulas informativas en materia laboral, previsional, y seguridad y salud en el trabajo, aumentando de 2 horas 35 minutos a 3 horas aproximadamente el tiempo de difusión del material audiovisual con que cuenta nuestro Servicio. Las 7 cápsulas, exhibidas en las oficinas de atención de público, comprenden las temáticas: (1) Trabajadores(as) de Casa Particular, (2) Trabajadores/as Extranjeros (actualizada), (3) Jornada Trabajadores del Comercio, (4) Trabajadores de Salmoneras, (5) Derechos Previsionales, (6) Denuncia y Reclamo y (7) Jornada de Hoteles, Restaurantes y Clubes.

Estas cápsulas se suman a las 12 que ya se poseen, a las 5 animaciones y a 10 microprogramas de la serie al Sur del Mundo. El gasto por la contratación del Servicio de confección de las 7 nuevas cápsulas informativas fue de \$18.457.195.-

En el ámbito Solicitudes de Acceso a la Información Pública por “Ley de Transparencia”, se contribuyó a unificar los criterios de respuesta mediante la realización de actividades de capacitación presencial y a distancia y la actualización de la normativa interna relativa al tratamiento de las Solicitudes de Acceso a la Información

Pública, a través de la elaboración de un nuevo Manual de Procedimientos. En cuanto a la cantidad de Solicitudes de Acceso a la Información Pública por "Ley de Transparencia", fueron respondidas 6.021 Solicitudes de Acceso a la Información Pública, estando el 100% dentro del plazo legal de 20 días de respuesta. Cabe señalar, que las solicitudes que se encuentran respondidas en menos de 15 días, corresponden a un 84,22%. Además, se distribuyó "compendio de normativa chilena sobre transparencia, acceso a la información y protección de datos personales" a la totalidad de funcionarios que intervienen en el proceso. El gasto total por la adquisición de los compendios fue de \$3.712.800.-

En el ámbito Solicitudes Ciudadanas de Información, Ley N° 19.880, durante el año 2015 fueron respondidas 4.922 solicitudes, de las cuales 1.350 fueron realizadas por vía presencial y 3.572 por vía virtual. Del total de solicitudes recibidas, un 99% fue respondido dentro del plazo legal de 10 días hábiles.

Además, se realizaron modificaciones a la plataforma informática mediante la cual se administran solicitudes de información por Ley N° 19.880, recibidas a través del sitio web institucional (OIRS Virtual), mejorando los reportes y facilitando el acceso de los usuarios al formulario de consulta. Esta modificación fue realizada con ayuda del departamento de Tecnologías de la Información

En el ámbito Participación Ciudadana, se efectuó una Cuenta Pública Participativa Nacional, en la Región de Coquimbo, y 13 cuentas públicas de carácter regional, a través de las cuales se informó a la ciudadanía laboral acerca de los logros de la Dirección del Trabajo del año 2014 y los desafíos de la Institución para el año 2015. Además, durante el año 2015, se avanzó en la constitución del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo, acreditándose 94 Organizaciones sin fines de lucro, vinculadas al mundo del Trabajo. Cabe destacar que se realizaron 3 Diálogos Participativos en las siguientes regiones: Región de la Araucanía (Diálogo Participativo "Actividad Sindical con mirada de mujer"), Región de Magallanes (Diálogo Participativo "Fiscalización Sector Comercio Año 2016") y Región Metropolitana Oriente (Diálogo Participativo "Normativa sala cuna, propuestas mejoramiento salas cunas, comercio y servicios"), participando un total de 104 usuarios/as. Asimismo, se realizó una Consulta Ciudadana Virtual, a través del Sitio Web Institucional, sobre el producto Consulta Laboral en Línea, en la que participaron 3.262 usuarios, obteniéndose un porcentaje de aprobación del servicio de 91,32% (ante la pregunta ¿recomendaría la utilización de este servicio a otras personas?).

Por su parte, la Dirección del Trabajo participó en la realización de 190 actividades de Gobierno en Terreno, Plaza Ciudadana, Actividades de Difusión, etc.

En el ámbito Pueblos Indígenas, y para dar cumplimiento al Convenio 169 de la OIT, durante el año 2015 en colaboración con la Oficina de Comunicaciones, se dotó a la Inspección Provincial del Trabajo Biobío, la Inspección Provincial del Trabajo Malleco, la Inspección Provincial del trabajo Osorno y la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, de señalética bilingüe en español y Mapudungun. - Además, en coordinación con la Escuela Técnica de Formación, se realizó una capacitación en idioma Mapudungun para los asistentes laborales de las Inspecciones del Trabajo de las regiones del Biobío, Araucanía, Los Lagos y Aysén, beneficiando a 50 funcionarios. Por su parte, en cada una de las regiones del país se realizó al menos una actividad de difusión y/o fiscalización en materia relacionada con los pueblos indígenas.

En materia de Inclusión y no discriminación, se incorporó al programa anual de capacitación para asistente laborales una "Introducción al lenguaje de señas" con el propósito de facilitar la primera interacción con usuarios con capacidades distintas. En ésta participaron 95 funcionarios de las zonas norte y centro del país.

Finalmente señalar, que la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Atención de Usuarios", fue de M\$8.513.225.-

○ **Producto Estratégico Dictámenes**

El producto pronunciamientos de doctrina se realizaron 1472 Dictámenes, correspondiendo aproximadamente el 5,2% a pronunciamientos de nueva doctrina y el 94,8% a pronunciamientos de antigua doctrina.

La ejecución presupuestaria del producto estratégico "Dictámenes", fue de M\$ 24.452.-

Tecnologías de la Información:

La Dirección del Trabajo opera grandes volúmenes de registros administrativos, asociados a los procedimientos involucrados en la implementación de los productos estratégicos. Para ello, es indispensable la labor de desarrollo informático y apoyo de soporte a la red nacional. En el año 2015, el trabajo de Tecnologías de la Información se concentró en el ámbito del mejoramiento de la plataforma tecnológica de la Dirección del Trabajo; en el mejoramiento y ampliación de funcionalidades para los sistemas de información que apoyan las líneas operativas; en la mejora y modernización de plataforma de los cubos de gestión.

4. Desafíos para el año 2016

A continuación, se desagregan los desafíos establecidos para el 2016 según área de trabajo del Servicio:

- **El plan de modernización de la Dirección del Trabajo** es un desafío que no termina ni se limita a un periodo. Al contrario, se trata de un proceso continuo, cuyo objetivo es la mejora constante en su gestión, entrega de servicios, definiciones estratégicas y en la consiguiente creación de valor público en sus funciones.

Por ello es indispensable canalizar, gestionar y alinear la institucionalidad en pos de las demandas de los distintos actores que esperan de la DT un papel activo y moderno, ya sea en su función de asegurar el cumplimiento de las normas laborales como en el resto del conjunto de sus funciones orientadas a facilitar las relaciones entre los distintos actores laborales. Aspecto central, en las actuales circunstancias, es su participación en la Reforma Laboral, entre otros cambios posibles.

El plan implica, un rediseño de procesos y una readecuación de recursos humanos, acompañados de una potente gestión orientada al cambio y a la adaptación a las demandas, tanto antiguas como nuevas, que puedan suscitarse bajo escenarios siempre dinámicos.

En el ámbito de rediseño de procesos, la implementación del **"Proyecto de Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo"**, aprobado por el Banco Interamericano de Desarrollo, por un monto de M\$ 4.002.400.-, contempla una duración de cuatro años, registrando su inicio en el segundo Semestre del año 2016.

- En materia de Reforma Laboral, la institución deberá efectuar un rediseño de procesos y equipos de trabajo en el área de relaciones laborales (Unidades: Asistencia Técnica y Servicios Mínimos), y el reforzamiento y capacitación a funcionarios involucrados en los procesos; así como Difusión y Capacitación a nuestros usuarios.

- En el ámbito de **Fiscalización**, se espera continuar perfeccionando cada uno de sus procedimientos con el objeto de mejorar la calidad en la entrega de los productos.

El 30% incluirá materias de seguridad y salud laboral.

Además, se realizarán 20 mil fiscalizaciones electrónicas.

Las **Escuelas Sindicales** se vinculan con el objetivo estratégico institucional N°2 para el periodo 2015-2018 que indica "*Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial de los actores sindicales*". En vista de los buenos resultados y de la positiva recepción que estas escuelas han tenido en los trabajadores/as capacitados/as durante el 2015, para el 2016 se llevarán a cabo al menos tres escuelas sindicales. El diseño y su desarrollo será resultado de un plan de trabajo en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo.

- En el año 2016 se implementará un **buscador de jurisprudencia** administrativa laboral en el sitio web institucional www.direcciondeltrabajo.cl . Se tratará de un buscador amable con el usuario y cuyo contenido incluye pronunciamientos jurídicos realizados desde 1995 hasta la fecha, además de contar con un sistema de actualización permanente.
- Y finalmente se constituirá el **Consejo de la Sociedad Civil** de la Dirección del trabajo.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.
- Anexo 5. Cumplimiento de Sistema de Incentivos Institucionales.
- Anexo 6. Cumplimiento de Desempeño Colectivo
- Anexo 7. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración en 2015.
- Anexo 8a Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 8b y Leyes Promulgadas durante 2015
- Anexo 9 Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

D.F.L. N°2 de 1967, D.L. N°3.501 de 1981.

- Misión Institucional

Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2015

Producto Estratégico		Presupuesto 2015	
		Miles de \$	%
1	Fiscalización	18,368,588	31.38%
2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social	7,769,381	13.27%
3	Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica	3,622,467	6.19%
4	Atención de Usuarios	2,414,978	4.13%
5	Dictámenes	22,542	0.04%

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva.
2	Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales.
3	Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.
4	Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.

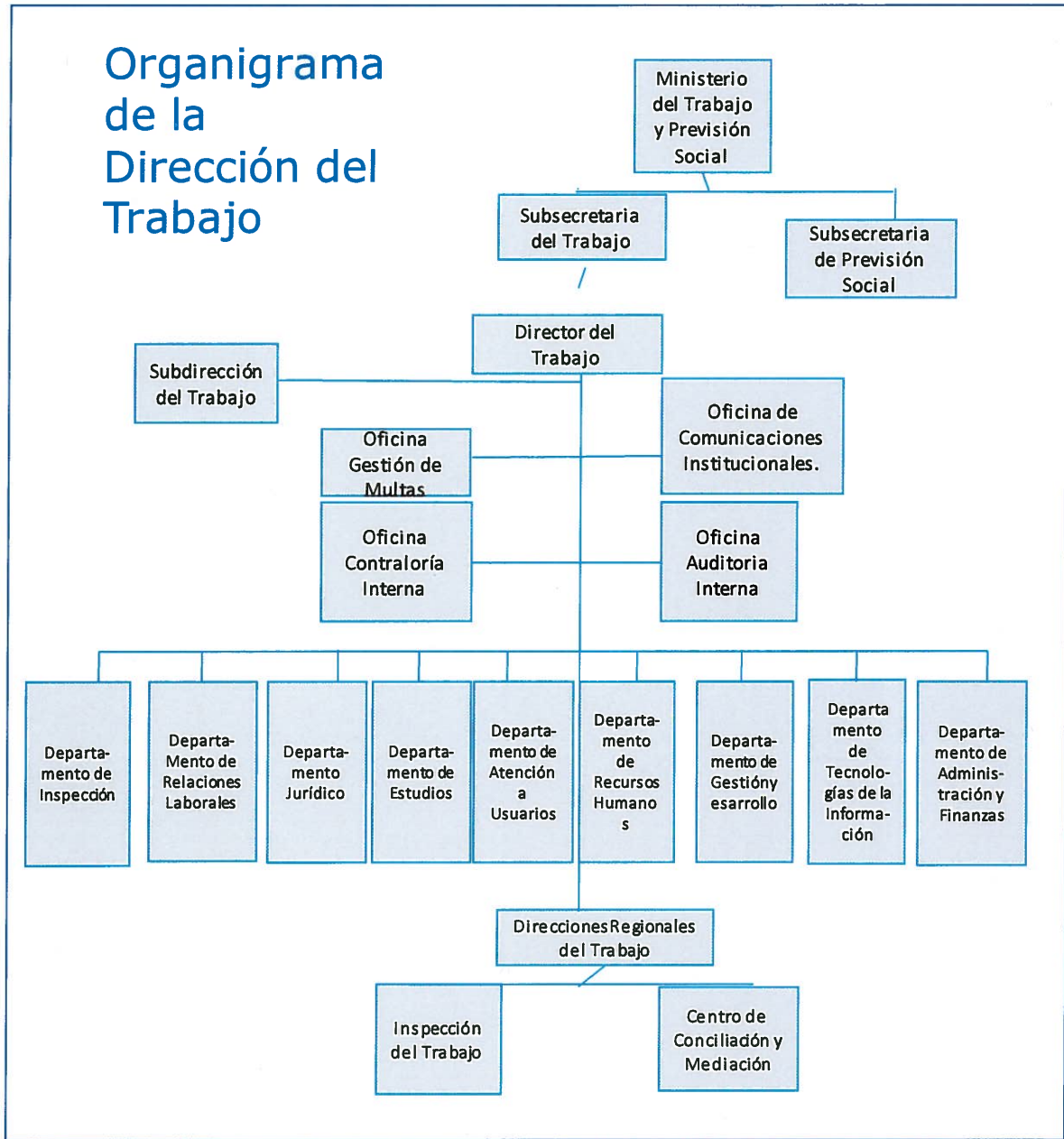
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

1	Fiscalización: Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo	1
2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social: Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana.	3
3	Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica: Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.	4 y 5
4	Atención de Usuarios: Es el servicio especializado de asistencia laboral, previsional, de seguridad y de salud en el trabajo, que se presta a la ciudadanía laboral ya sea por la vía presencial, virtual o telefónica.	2
5	Dictámenes: Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral.	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

1	Trabajadores
2	Empleadores
3	Dirigentes Sindicales
4	Autoridades de Gobierno (Ministros, Seremis, jefes de Servicios, Subsecretarías)
5	Judicatura (Jueces de Letras del Trabajo y Ministros de la Corte Suprema)
6	Organizaciones de Trabajadores
7	Representantes Políticos
8	Organizaciones de Empleadores

b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



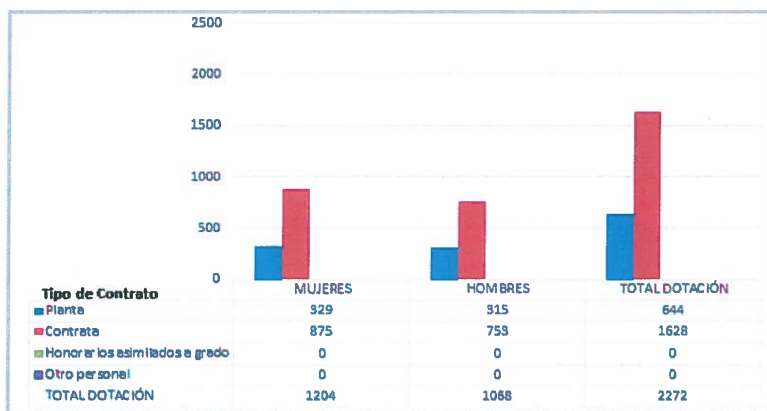
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR	CHRISTIAN MELIS VALENCIA
SUB-DIRECTOR	RAFAEL PEREIRA LAGOS
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO	JOSE CASTRO CASTRO
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	JORGE GUZMÁN KUSANOVIC
JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	WENDOLING SILVA REYES
JEFE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	JORGE SALINERO BERARDI
JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OSVALDO GALLARDO SAEZ
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	JAVIER LUCERO TORRES
JEFE DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA
JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	PAOLA FUENTEALBA DIAZ
JEFES OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	FRANCISCO HUIRCALAO ROMÁN
JEFE OFICINA DE CONTRALORÍA	CHRISTIAN PLUMER BODIN
JEFE DEPARTAMENTO ATENCIÓN USUARIOS	CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFE OFICINA DE COMUNICACIONES	CAROLINA LOPEZ INOSTROZA

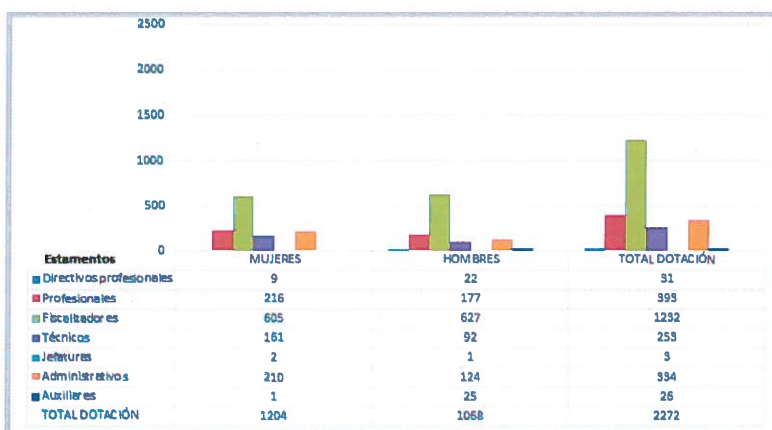
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2015² por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

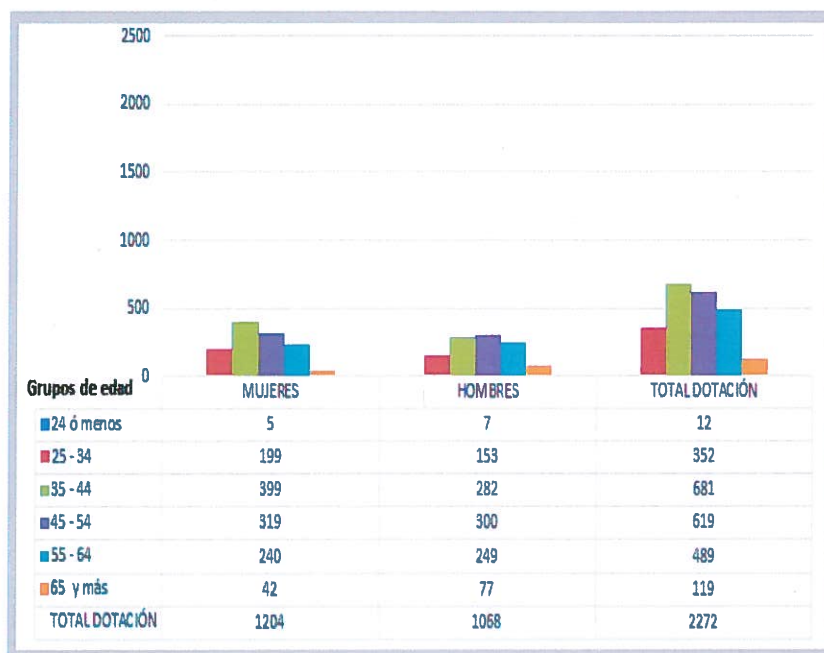


- Dotación Efectiva año 2015 por Estamento (mujeres y hombres)



² 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 2015. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- **Dotación Efectiva año 2015 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)**

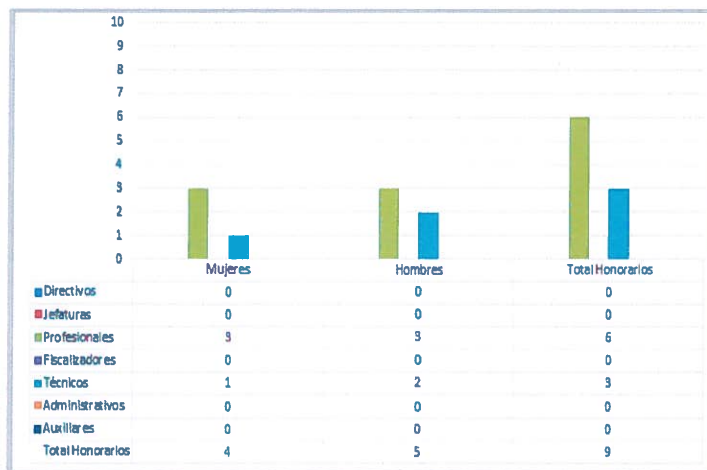


Personal fuera de dotación: Personal fuera de dotación año 2015³, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

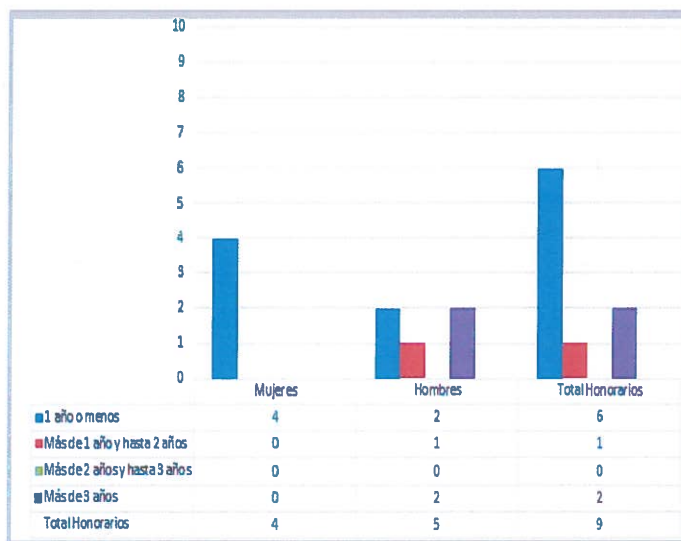


3 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015.

- Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres).



- **Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴		Avance ⁵	Notas
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁶ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	45,7	57,2	125,2	Ascendente
1.2 Efectividad de la selección.	$(\text{N}^\circ \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / \text{N}^\circ \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	97,3	56,7	58,3	Ascendente
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	4,5	4,4	102,2	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,05	0,0	0,0	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,1	0,2	45,4	Descendente
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,4	2,2	160,3	Ascendente

4 La información corresponde al período enero 2015 - Diciembre 2015 y Enero 2014 - Diciembre 2014, según corresponda.

5 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.

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2015.

7 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 ⁴		Avance ⁵	Notas
		2014	2015		
o otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	2,5	1,6	153,5	Descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0,5	0,3	162,3	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}) * 100$	91,9	194,0	47,4	Descendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	2,6	7,6	292,6	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	7,4	4,9	65,6	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	70,8	58,3	82,3	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	12,9 4	15,9	122,9	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁸	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	7,55	2,8	37,1	Ascendente

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

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

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴		Avance ⁵	Notas
		2014	2015		
4.4 Porcentaje de becas ⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0	0	100,0	Ascendente
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,8	1,7	105,4	Descendente
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo¹⁰ 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,4	0,5	74,9	Descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.					
	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,03	0,0	128,5	Ascendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$	4,6	5,0	92,6	Descendente
7. Evaluación del Desempeño¹¹					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	99,7	99,7	100,0	Ascendente
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,3	0,14	45,8	Ascendente
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0,05	0,0	Descendente

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

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

Cuadro 1

Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴		Avance ⁵	Notas
		2014	2015		
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	0	0,0	100	Descendente
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹² 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		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹³ 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.		SI	SI	
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t} / \text{Total de ingresos a la contrata año t}) * 100$	0	2,1	>100	Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t} / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t-1}) * 100$	0	66,7	>100	Descendente
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t} / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t-1}) * 100$	1,2	16,7	7,2	Descendente

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

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

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2014 - 2015

Denominación	Monto Año 2014 (M\$)	Monto Año 2015 (M\$)
INGRESOS	58.351.894	66.081.523
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	128.505	546.779
INGRESOS DE OPERACIÓN	421.066	329.161
OTROS INGRESOS CORRIENTES	2.037.663	1.798.831
APORTE FISCAL	55.739.540	63.302.057
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	25.120	104.695
GASTOS	59.740.235	66.004.027
GASTOS EN PERSONAL	47.754.502	51.500.884
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	9.794.013	10.489.788
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	527.257	1.451.663
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	-	3.500
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.509.676	2.127.929
SERVICIO DE LA DEUDA	154.787	430.263
RESULTADO	- 1.388.341	77.496

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2015							
Su b	Ite m	Asig .	Denominación	Presupues to Inicial (M\$)	Presupues to Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengad os (M\$)	Diferenci a (M\$)
			INGRESOS	58.480.778	66.139.035	66.081.523	57.512
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		546.779	546.779	0
	01		Del Sector Privado		546.779	546.779	0
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		546.779	546.779	0
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	515.000	515.000	329.161	185.839
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.660.972	1.660.972	1.798.831	-137.859
	01		Recuperación y Reemb. Lic. Médicas	1.636.761	1.636.761	1.658.167	-21.406
	99		Otros	24.211	24.211	140.664	-116.453
09			APORTE FISCAL	56.190.579	63.302.057	63.302.057	0
	01		Libre	56.190.579	63.302.057	63.302.057	0
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	114.227	114.227	104.695	9.532
	99		Otros Activos no Financieros	114.227	114.227	104.695	9.532
			GASTOS	58.480.778	66.865.298	66.004.027	861.271
21			GASTOS EN PERSONAL	45.634.766	52.141.360	51.500.884	640.476
22			BIENES Y SERV. DE CONSUMO	10.633.447	10.629.947	10.489.788	140.159
23			PRESTACIONES DE SEG. SOCIAL		1.451.663	1.451.663	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		1.451.663	1.451.663	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley Nº 19882		1.451.663	1.451.663	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		3.500	3.500	
29			ADQ. ACTIVOS NO FINANCIEROS	2.208.565	2.208.565	2.127.929	80.636
	03		Vehículos	604.996	604.996	598.700	6.296
	04		Mobiliario y Otros	365.382	365.382	350.638	14.744
	05		Máquinas y Equipos	134.734	134.734	103.543	31.191
	06		Equipos Informáticos	845.139	800.139	781.734	18.405
	07		Programas Informáticos	258.314	303.314	293.314	10.000
34			SERVICIO DE LA DEUDA	4.000	430.263	430.263	0
	07		Deuda Flotante	4.000	430.263	430.263	0
			RESULTADO	0	-726.263	77.496	-803.759

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Avance 2015/2014	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley Vigente - Políticas Presidenciales ⁸)	%	0,90	0,92	0,89	96%	
	(IP Ley Inicial / IP devengado)	%	1,57	1,78	1,56	88%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	(IP percibidos / IP devengado)	%	1,00	1,00	1,00	100%	
	(IP percibidos / Ley inicial)	%	0,64	0,56	0,64	114%	
	(DF / Saldo final de caja)	%	0,17	0,33	0,11	34%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0,17	0,33	0,11	34%	

d) Fuente de Uso de Fondos

Ejecución Devengado al Cuarto Trimestre del 2015

Miles de Pesos

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS		41.277	1.679.711
	Carteras Netas		- 32.563	- 32.563
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		- 32.563	- 32.563
	Disponibilidad Neta	819.217	36.920	856.137
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	819.217	36.920	856.137
	Extrapresupuestario Neto	53.214	73.137	126.351
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	86.935	77.928	164.863
116	Ajustes a Disponibilidades	359	30	389
119	Trasposos Interdependencias		26.066.897	26.066.897
214	Depósitos de Terceros	- 27.510	- 3.347	- 30.857
216	Ajustes a Disponibilidades	- 6.570	- 1.474	- 8.044
219	Trasposos Interdependencias		- 26.066.897	- 26.066.897

f) Transferencias¹⁴

La Dirección del Trabajo no tiene transferencias corrientes.

g) Inversiones¹⁵

Durante el año 2015 la Dirección del Trabajo no tuvo recursos presupuestarios por iniciativas de Inversión.

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

15 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4. Indicadores de Desempeño 2015

Informe de Logro de Indicadores año 2015

Resultado Indicadores de Desempeño año 2015

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPITULO	02

N°	Producto Estrategico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro *	Notas
					2013	2014	2015	2015		
1	Dictámenes	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t Enfoque de Género: No	(Sumatoria días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión en el año t/Número total de dictámenes emitidos en el año t)	días	23 (12407/546)	21 (16535/785)	19 (27023/1408)	24 (14160/590)	100%	1
2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social - Conciliación	Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia. Enfoque de Género: No	(Número de reclamos presenciales e en oficinas con proceso de conciliación terminados en primera audiencia /Número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en una o más audiencias)*100	%	90 (95367/106458)*100	90 (89535/99002)*100	92 (90336/97810)*100	89 (97900/110000)*100	100%	

3	Fiscalización	Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial Enfoque de Género: No	(N° fiscalizaciones con cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa especial al sector construcción año t/N° fiscalizaciones en programa especial al sector construcción año t)*100	%	91	93	91	80	100%	2
					(498/550)	(511/549)	(500/550)	(440/550)		
					*100	*100	*100	*100		

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

4	Fiscalización	Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	(N° de empresas fiscalizadas año t que no han sido fiscalizadas año t-1/N° Total de empresas fiscalizadas año t)*100	%	62 (30869/49577)*100	62 (28715/46059)*100	69 (36051/52520)*100	53 (28090/53000)*100	100%	3
		Enfoque de Género: No								

5	Fiscalización	Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	(N° de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t/N° total de denuncias de organizaciones sindicales año t)*100	%	39 (2097/5320)*100	0	58 (3524/6047)*100	50 (2750/5500)*100	100%	4
		Enfoque de Género: No								

6	Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t	(Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t con asistencia técnica/Número total de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t)*100	%	59 (929/1566)*100	0	70 (1169/1669)*100	60 (960/1600)*100	100%	5
		Enfoque de Género: No								

7	Atención de Usuarios	Porcentaje de respuestas a las consultas escritas, formuladas por los usuarios a través del canal de consulta laboral, en el año t, en un plazo máximo de 7 días hábiles. Enfoque de Género: No	(Número de consultas escritas formuladas por los usuarios a través del canal de consulta laboral respondidas dentro de los 7 días hábiles / Número total de consultas escritas formuladas por los usuarios a través del canal de consulta laboral respondidas en el periodo t) *100	77	0	97	80	100%	6
				(31652/41258)*100		(44380/45700)*100	(32000/40000)*100		

Porcentaje de Logro del Servicio 2	100
------------------------------------	-----

Notas

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Anexo 5. Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015.

Concepto	Ejecución Marzo 2016/2015	Proyección año 2016	% Respecto al ppto vigente del sub 21 año 2016
1.- Art.6 Ley 19.553.- de Incentivo institucional (PMG)	549.030.903	2.196.123.612	4%
2.- Art 7 Ley 19.553.- Incentivo Colectivo (metas colectivas)	541.827.539	2.167.310.156	4%
3.- Ley N°19.994.- Ley Paro	661.262.114	2.645.048.456	5%

De acuerdo a lo señalado en cuadro anterior, el incentivo Institucional asociado a PMG art.6 Ley 19.553.- tiene una proyección anual de \$ 2.196.123.612.- que corresponde al 4% del presupuesto vigente del Subtítulo 21 del año 2016. Desde el punto de vista del promedio respecto del total de la dotación vigente (planta más contrata) a diciembre de 2015 corresponde a \$966.604.- ($\$ 2.196.123.612./2272$).

Respecto al art.7 de la Ley 19.553.- de Incentivo Colectivo (meta colectiva), se proyecta para el año 2016 \$2.167.310.156.- que equivale al 4% del presupuesto vigente del Subtítulo 21 del año 2016.- Desde el punto de vista del promedio respecto del total de dotación efectiva a diciembre de 2015 alcanza a \$953.922.- ($\$ 2.167.310.156/2272$).

Finalmente, con relación a la Ley 19.994.- que establece asignación de estímulo y desempeño para el personal de planta y contrata de la Dirección del Trabajo (Ley Paro), **corresponde a un convenio suscrito con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, en modalidad institucional con 7 indicadores y un nivel de cumplimiento en el año 2015 de un 100%. La información presupuestaria vinculada a este incentivo alcanza a una proyección de \$2.645.048.456.- correspondiente al 5% del presupuesto vigente del Subtítulo 21 del año 2016. Desde el punto de vista del promedio respecto del total de la dotación efectiva a diciembre de 2015 alcanza a \$1.164.194.- ($2.645.048.456/2272$)**

Nota: De acuerdo al Decreto Exento N°42 de 29.02.2016 que fija recursos presupuestarios para la aplicación de la ley 19.994.- de la Dirección del Trabajo para el año 2016, se fija los recursos presupuestarios para esta asignación de estímulo y desempeño en una cantidad máxima para el año que asciende a \$2.665.773.502.-

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2015

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPÍTULO	02

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple Objetivos de Gestión Sistema
			Etapas de Desarrollo				
			I				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100.00%	100.00%	☐
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00	

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial	10.00	80	113.75	10.00	91.00	113.75	10.00
Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	10.00	50	116.00	10.00	58.00	116.00	10.00
Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	15.00	53	130.19	15.00	69.00	130.19	15.00
Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t	10.00	60	116.67	10.00	70.00	116.67	10.00
Porcentaje de respuestas a las consultas escritas, formuladas por los usuarios a través del canal consulta laboral, en el año t, en un plazo máximo de 7 días hábiles.	10.00	80	121.25	10.00	97.00	121.25	10.00
Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	15.00	24	126.32	15.00	19.00	126.32	15.00
Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	15.00	89	103.37	15.00	92.00	103.37	15.00
Total:	85.00			85.00			85.00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

Indicador	Efectivo 2015 (informado por el Servicio)	Efectivo 2015 (evaluación final)	Cumplimiento Requisitos Técnicos
Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t	35	35.00	Si
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t	4	4.00	Si
Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t	13	13.00	Si
Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	100.00	Si
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t	1,43	1.43	Si
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t	28,39	28.39	Si
Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014	53,70	53.70	Si
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	84	84.00	Si

Resumen Cumplimiento Objetivo 2

Total Indicadores comprometidos:	9
Total Indicadores cumplidos:	9
% cumplimiento Objetivo 2:	100.00 %
% ponderación asignada:	15.00 %
% ponderación obtenida:	15.00 %

Nota: El grado de cumplimiento del Objetivo 2 corresponde al porcentaje de indicadores cumplidos respecto del total de indicadores transversales comprometidos, multiplicado por la ponderación asignada del Objetivo 2. Se entiende por cumplido cada indicador si está correctamente medido, informado a la red de expertos respectiva y DIPRES y publicado. Por lo tanto, el cumplimiento para cada uno de los indicadores toma valores de 0% o 100%.

OBJETIVO DE GESTIÓN N°3 - INDICADORES TRANSVERSALES (Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento o final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Total:							

Estado Aplicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	ENVIADO A COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	11-02-2016 10:57

Anexo 6. Cumplimiento de Desempeño Colectivo

Cuadro 12
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ¹⁶	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ¹⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ¹⁸
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	43	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	29	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	29	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	71	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	34	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	66	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	16	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	54	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	14	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	11	4	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	10	3	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	10	3	100,00%	8,00%
I REGIÓN	58	4	100,00%	8,00%
II REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%
III REGIÓN	57	4	100,00%	8,00%
IV REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%

16 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

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

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

V REGIÓN	170	4	100,00%	8,00%
VI REGIÓN	98	4	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	110	4	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	186	4	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	97	4	100,00%	8,00%
X REGIÓN	103	4	100,00%	8,00%
XI REGIÓN	42	4	100,00%	8,00%
XII REGIÓN	43	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	340	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	354	4	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	47	4	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	36	4	100,00%	8,00%

Anexo 7: Resultados de la Implementación de Medidas de Género y Descentralización/Desconcentración en 2015.

- Implementación de Medidas de Género

Los principales problemas que enfrentan las mujeres en el ámbito de su acceso y función como trabajadoras son :(1) Las mujeres perciben menores ingresos por trabajo que los hombres; (2) Las mujeres enfrentan tensión trabajo-familia respecto de su desarrollo laboral; (3) Las mujeres son, mayoritariamente, sujetos nuevos en el mercado laboral; (4) Carencia de perspectiva de género en los sindicatos.

Para cada uno de los problemas, se identificaron brechas, barreras e inequidades y se formuló para el año 2015 un programa de trabajo orientado a enfrentar las que se consideró más atingente a la misión de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo cumplió con la totalidad de los compromisos adquiridos en la programación 2015 del Sistema de Género, tanto propios o como transversales, que consistieron en:

- Programa Nacional en materia de Igualdad Salarial, normado en la Ley 20.348, con 471 fiscalizaciones. El programa se realizó por medio de la revisión del Reglamento Interno de la empresa, en cuanto a la incorporación de la forma de reclamación y acuerdo por esta materia. El 27% de las fiscalizaciones terminó con resultado de multa por este efecto.
- Capacitación de 1.794 dirigentas sindicales correspondientes al 33,7% del total de dirigentas registradas en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) en el año 2015. La capacitación de dirigentas sindicales en materias, especialmente de derecho colectivo, potencia su posicionamiento al interior del mundo sindical, disminuyendo la barrera que existe para que logren mejores posiciones de poder en su interior.
- Asistencia técnica laboral a mujeres, en el marco del Programa Mujer, Trabajo y Participación del Servicio nacional de la Mujer (SERNAM). La capacitación de mujeres que se encuentran en las primeras etapas de acercamiento al mundo laboral, en 68 comunas del país, en materias de normativa laboral y sus derechos, les entrega herramientas que ayudan a mejorar sus condiciones de inserción laboral.
- Elaboración y disposición de folletería que visualiza y acerca a las mujeres al ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral. Los temas incorporados en la folletería y el lenguaje utilizado buscan disminuir las barreras de acceso al ejercicio de sus derechos en el ámbito del trabajo.
- Actualización del banner de Trabajadora de Casa Particular dispuesto en el sitio web de la Dirección del Trabajo, para difundir la nueva normativa aplicada a su trabajo, equilibrando la asimetría de información de empleadores(as) y trabajadores(as) de este sector económico, compuesto principalmente por mujeres.
- Mantención en los sistemas de información que administra el Servicio, de datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
- Diseño de indicadores de desempeño para la medición de inequidades, brechas y/o barreras de género, asociados a la elaboración del programa de trabajo presentado para el año 2016.

- **La Dirección del Trabajo no tiene compromiso de descentralización /desconcentración. Año 2015.**

Argumento de Exclusión del Indicador Transversal “Descentralización” año 2015

De acuerdo a los requisitos técnicos del Indicador Transversal “Descentralización”, establecidos en Decreto Exento N°239 de fecha 21.08.2014, del Ministerio de Hacienda; la Dirección de Trabajo quedaría excluida de implementar este indicador, ya que, no cumple con los tres principales requisitos. La indicación de ellos y sus respectivas razones se detallan a continuación:

1. El primer requisito establece “Las Instituciones que deben comprometer el indicador corresponden a Servicios Públicos desconcentrados”, mientras la Dirección del Trabajo de acuerdo a su conformación jurídica, es un servicio público, técnico y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.- El segundo requisito establece que “Las Iniciativas de descentralización se entenderán como aquellas que permiten transferir la facultad de decidir sobre la distribución, ítems presupuestarios, instrumentos y/o líneas de acción del presupuesto institucional a los Gobiernos Regionales a través de convenios especiales entre el Servicio Público y el Gobierno Regional”. Al respecto, la Institución por ley posee un presupuesto Centralizado, el que se descentraliza sólo en su ejecución, es decir, los Directores Regionales del Trabajo poseen la atribución para participar en el proceso de formulación presupuestaria y en la administración y ejecución de su presupuesto, no existiendo atribuciones por ley para transferir presupuesto a los Gobiernos Regionales.

3.- El tercer requisito “Las Iniciativas de desconcentración, por su parte, corresponden a iniciativas que delegan o transfieren la administración de ciertas competencias (funciones y/o atribuciones) desde el nivel central a sus oficinas desconcentradas y que fortalezcan la articulación y coordinación del gasto público en la región, incluida la regionalización del presupuesto”. En relación a este punto, la Institución de acuerdo a sus facultades sólo otorgó competencias a los Directores Regionales del Trabajo para generar Programas de Fiscalización y Asistencia Técnica Laboral en concordancia con las Estrategias de Desarrollo Regional y los Planes Regionales, ya que, en materia presupuestaria, tal como se señala en el punto anterior, el Presupuesto es Centralizado y no cuenta entre su subtítulos los ítems correspondientes a formulación de los ARI”.

Anexo 8.a Proyectos de Ley en Tramitación en el Congreso Nacional

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Anexo 8.b Leyes Promulgadas durante 2015

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

El Servicio no obtuvo premios o reconocimientos institucionales durante el año 2015.