

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2014

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Agustinas 1253, Santiago, 26749300
www.dt.gob.cl

Índice

1. Carta Presentación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social	3
2. Resumen Ejecutivo de la Dirección del Trabajo	4
3. Resultados de la Gestión año 2014	7
4. Desafíos para el año 2015	21
5. Anexos	31
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	32
Anexo 2: Recursos Humanos	37
Anexo 3: Recursos Financieros.....	44
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014.....	48
Anexo 5: Compromisos de Gobierno.....	54
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014	56
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	58
Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	60
Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2014.....	60
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales	61

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

En el marco de la agenda laboral impulsada por la presidenta Bachelet, la Dirección del Trabajo está llamada a jugar un papel trascendente, particularmente en lo que concierne al Proyecto de Ley de Modernización de las Relaciones Laborales. La entrada en vigencia de esta ley, así como de un conjunto de otras iniciativas legislativas aprobadas y en trámite, hacen necesarios un profundo rediseño y modernización institucional de la DT.

En el mes de mayo de 2014 se comienza un trabajo conjunto entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Hacienda, con asesoría del Banco Interamericano de Desarrollo y de la Organización Internacional del Trabajo. En una primera etapa, se constituyó la Comisión de Modernización, dando inicio al trabajo de diagnóstico institucional. En paralelo, se promueve la reformulación del programa de buenas prácticas laborales, según lo establecido en el programa de gobierno.

En materia de participación ciudadana, se realizaron 15 Diálogos Tripartitos Participativos en cada una de las regiones del país, de manera de ir construyendo desde la base y con la participación de los actores una Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. En estrecha colaboración con la Subsecretaría de Previsión Social, se realizaron 30 talleres, con una participación estimada de mil personas representativas del mundo laboral.


En el ámbito del diálogo social, se materializaron 24 Consejos Regionales Tripartitos de Usuarios (CTRU), instancia ya institucionalizada de encuentro y reflexión entre trabajadores y empleadores, bajo la coordinación de las Direcciones Regionales del Trabajo. Además, se realizó el tercer encuentro nacional de CTRU, a fin de poner en común las distintas experiencias y diagnósticos generados en las regiones, muchas de ellas caracterizadas por realidades productivas bien específicas. De igual modo, se han estado desarrollando jornadas de difusión del contenido del proyecto de modernización de las relaciones laborales, a través de un trabajo conjunto con las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

La Dirección del Trabajo ha debido enfrentar nuevos desafíos producto de la aprobación de una serie de leyes en beneficios de los trabajadores, tales como la norma que limita el multirrut, diversas normas que conceden permisos especiales, así como otras que regulan jornadas especiales como las de los trabajadores del comercio o de ferrocarriles, por señalar algunas.

A partir de un proceso de planificación estratégica, la Dirección del Trabajo ha realizado adecuaciones orgánicas y funcionales, para hacer frente a la nueva institucionalidad laboral. Esto como un primer paso en la perspectiva de la modernización y el fortalecimiento institucional. Dichos cambios apuntan a resguardar de manera más efectiva el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores (para lo cual se creó una Unidad de Libertad Sindical), aumentar la cobertura de empresas fiscalizadas, fortalecer las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales, así como aumentar y mejorar el acceso y la oportunidad en la entrega de los productos y servicios que ofrece la institución a los usuarios.

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 2014, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.




JAVIERA BLANCO SUAREZ
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo nace (1924) bajo el impulso de los movimientos internacionales encausados por el Tratado de Versalles (1919) y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-1919), buscando la paz y la armonía social, mejorando las relaciones laborales, en el marco de las negociaciones de paz imbuidas por el término de la 1º guerra mundial.

En este marco, la Dirección del Trabajo fue creada bajo directrices internacionales siguiendo la lógica de los principios de equidad laboral y la creación de inspecciones para el trabajo, donde se cristaliza la conformación de un derecho del trabajo protector y regulador de las relaciones laborales, resguardando derechos y obligaciones en la relación laboral, la conciliación y arbitraje de los conflictos laborales.

Así se inicia su labor de velar por el cumplimiento normativo laboral, colaborando en el diseño de las primeras leyes sociales, fortaleciendo su labor fiscalizadora y promoviendo el resguardo de derechos laborales, la libertad sindical entre otros, razón de ser que aún funda el accionar de esta Institución.

En su conformación jurídica, la Dirección del Trabajo es un servicio público, técnico y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo, y se rige por su ley orgánica (D.F.L. Nº 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. Nº 3.551 de 1980, siendo sus principales funciones: la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional, fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo, la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, la supervigilancia y fomento del funcionamiento de los organismos sindicales y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

Los usuarios 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.

Se encuentra conformada por 14 centros de responsabilidad, 4 de ellos denominados operativos, estos son los Departamentos Jurídico, de Inspección, de Relaciones Laborales y de Atención de Usuarios; y 8 denominados de apoyo, a saber: Departamentos de Administración y Finanzas, de Tecnologías de la Información, de Gestión y Desarrollo, de Recursos Humanos, de Estudios, las Oficinas de Auditoría Interna, de Contraloría Interna y de Comunicaciones Institucionales. A ellos se adicionan los gabinetes de Dirección y Subdirección. Además, cuenta con 16 Direcciones Regionales del Trabajo a lo largo del país, 85 inspecciones de los trabajos provinciales y comunales, de carácter permanente, 31 de carácter intermitente y 5 centros de conciliación y mediación

Cabe señalar que el Servicio cuenta con una dotación efectiva de 2178¹ funcionarios (calidad jurídica planta y contrata).

En el ámbito de la atención presencial, durante el año 2014 se implementó el Sistema de Gestión de Filas y Cartelería Digital en 7 nuevas Oficinas, presentes actualmente en las 35 principales inspecciones del país. Asimismo un total aproximado de 1.200.000 usuarios fueron atendidos en forma presencial en nuestras oficinas a lo largo del territorio nacional.

En el ámbito de la atención no presencial, se atendieron un total de 324.577 llamadas telefónicas, a través del fono consulta laboral, y se respondieron 45.459 consultas laborales a través de correo electrónico (ingresadas en sitio web); tramitándose asimismo 1.120 casos de denuncia y reclamo en línea. Sobre el acceso a la información pública, fueron respondidas un total de 8.292 solicitudes por "ley de transparencia"; el 90,92% de éstas, respondidas en un plazo máximo de 15 días (la ley otorga plazo de 20 días hábiles).

En materia de fiscalización de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad, el Servicio llevó a cabo un total de 115.129 fiscalizaciones presenciales y electrónicas. De estas fiscalizaciones, 80.009 corresponden a fiscalizaciones en terreno solicitadas (reactivas), 26.285 corresponden a fiscalizaciones en terreno programadas (proactivas) y 8.835 fiscalizaciones electrónicas. En este sentido persiste el objetivo de desarrollar y profundizar las fiscalizaciones bajo una óptica de proactividad, si se consideran sólo las fiscalizaciones por programa, estas representan el 25% de todas las fiscalizaciones en terreno.

En lo que se refiere a la interpretación y defensa de la normativa laboral, este Servicio emitió 87 dictámenes (nueva doctrina) y 704 ordinarios durante el año 2014. Entre los primeros, se puede destacar, los relativos a la Ley 20.760 (multirut); Ley 20.786 (trabajadores de casa particular), ley 20.764 (permiso matrimonial); Ley 20.761 (derecho de alimentación); Ley 20.769 (permiso para exámenes de salud). Adicionalmente a lo anterior, se tramitaron 2.594 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, así como 36.204 recursos administrativos respondidos y/o supervisados.

Con relación a los compromisos contraídos por la institución en el marco de indicadores de desempeño, es importante señalar que la totalidad de ellos fueron cumplidos.

Finalmente, es importante señalar que la Dirección del Trabajo deberá asumir importantes desafíos para el año 2015, que entre otros son impulsar el rediseño institucional y modernización de la institución, implementar acciones de formación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, establecer un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al

¹ Dotación efectiva año 2014, Recursos Humanos

cumplimiento normativo, entre otros mecanismos donde se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales, fortalecer la fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral, perfeccionar la legislación y fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales aplicables a los distintos sectores de la cultura y crear un programa de "Buenas Prácticas Culturales" en materia laboral, materias que serán abordadas con la importancia que tienen y que harán necesaria la adopción de medidas de todo tipo para dar debida cuenta del afán modernizador de la Dirección del Trabajo.




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
DIRECTOR DEL TRABAJO

3. Resultados de la Gestión año 2014

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

La Dirección del Trabajo, mediante la definición de su objetivo estratégico "Aumentar la cobertura y oportunidad de las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales" y "Aumentar la cobertura de empresas fiscalizadas" dio cuenta del compromiso ministerial de "Fortalecer los tres pilares de la libertad sindical: sindicalización, negociación colectiva y derecho a huelga efectiva", es así que a nivel ministerial el sector trabajo luego de haber realizado más de un centenar de reuniones con actores laborales, con la finalidad de conocer sus puntos de vista sobre la agenda laboral del Gobierno, el día 29 de diciembre de 2014 presentó a trámite legislativo ante el Congreso Nacional el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales en Chile, luego de la firma del Proyecto realizado en La Moneda por S.E. la Pdta. y los Ministros de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social. El Boletín a través del cual se realiza su tramitación es el N° 9835-13.

En este ámbito, la Dirección del Trabajo estableció para el año analizado, como compromiso de desempeño institucional incrementar en un 52% las fiscalizaciones a empresas no fiscalizadas en el año anterior. En el transcurso del 2014 se fiscalizaron 46.059 empresas, de las cuales 28.715 correspondieron a empresas no fiscalizadas en el año anterior (2013), lo que representó un 62.34% del total.

En el ámbito de las mesas de trabajo (instancias de diálogo social tripartitas) funcionaron 64 mesas, al cierre del año 2014, del total de empresas con infraccionalidad un 97,64 % correspondiente a 1.077 empleadores, subsanó las infracciones a través de su participación en las instancias de diálogo social, lo que fue debidamente acreditado a través del programa de fiscalización asistida.

Por su parte, el Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL), ha proporcionado asistencia técnica consistente en la revisión exhaustiva a la empresa a fin de lograr que la misma cumpla con un estándar laboral definido, a través de una auditoría inspectiva. En el periodo, participaron en el programa 189 empresas, de las cuales, 178 empresas recibieron la acreditación lo que representa un valor de 94,18 %.

Se efectuaron capacitaciones a dirigentes sindicales y asistencia técnica a la negociación colectiva, es así que se capacitaron 6.443 dirigentes sindicales a nivel nacional llegando a una cobertura del 30,84% de los dirigentes con mandato vigente.

Se continuó también con el desafío de análisis organizacional de los Centros de Conciliación y Mediación Laboral, análisis preliminar producto del cual se ha comenzado a trabajar una serie de requerimientos de actualización del sistema informático, de recursos humanos en el ámbito de conciliación y mediación laboral, la incorporación de nuevos antecedentes al proceso de toma del reclamo, al sistema asistente del conciliador y la modificación del acta de notificación del reclamo.

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

Gestión operativa del Servicio:

- **Área Inspección:**

Se consignan a continuación los principales resultados del período:

En el ámbito fiscalización, mejorar la cobertura y oportunidad de la fiscalización, la Dirección del Trabajo estableció para el año analizado, como compromiso de desempeño institucional incrementar en un 52% las fiscalizaciones a empresas no fiscalizadas en el año anterior. En el transcurso del 2014 se fiscalizaron 46.059 empresas, de las cuales 28.715 correspondieron a empresas no fiscalizadas en el año anterior (2013), lo que representó un 62.34% del total.

En el ámbito mejorar el modelo de gestión de la fiscalización, un importante logro fue la mantención de la certificación ISO-9001 del sistema de gestión de calidad aplicado al proceso general de fiscalización, esta certificación contribuye a mejorar la calidad, estandarización y mejora continua del proceso y los productos vinculados. Cabe hacer mención que dicha mantención fue lograda sin ningún hallazgo en la auditoría externa efectuada.

En términos de fiscalizaciones totales, en 2014 estas se incrementaron en un 5.86% en relación al año anterior, registrándose 115.129 fiscalizaciones. De estas fiscalizaciones, 80.009 corresponden a fiscalizaciones solicitadas (reactivas), 35.120 corresponden a fiscalizaciones programadas (proactivas); si se consideran sólo las fiscalizaciones por programa, estas representan el 30% de todas las fiscalizaciones.

Un hito importante fue la implementación de las fiscalizaciones electrónicas, que tuvo como objetivo principal combatir la evasión y elusión previsional. En noviembre se dio el vamos a esta iniciativa modernizadora con la activación de un programa de 8.835 fiscalizaciones. Esta iniciativa apuntó a regularizar la situación de 22.552 trabajadores con una deuda previsional presunta de \$2.689.873.478. En este sentido 1.471 empresas aclararon su situación de mora presunta. Por su parte la aplicación de las fiscalizaciones electrónicas generó un total de 4.475 infracciones por un monto de \$ 1.512.413.239.

Se puede señalar que el 64% de las fiscalizaciones programadas fueron planificadas y ejecutadas por las Direcciones Regionales, abarcando diversos sectores económicos y materias fiscalizadas.

En cuanto a los programas nacionales, estos abarcaron cuatro sectores económicos que cuentan con un gran número de trabajadores y que además registran una alta tasa de infraccionalidad, como son Comercio, Agrícola Forestal, Transporte y Construcción.

Todos los programas tuvieron como objetivo elevar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de salud y seguridad en actividades, para lo cual se desarrollan intervenciones en diferentes lugares del territorio nacional, mediante un proceso de fiscalización planificado y con una metodología común.

Cuadro N° 1. PROGRAMAS NACIONALES DE FISCALIZACIÓN REALIZADOS EN EL CURSO DEL AÑO 2014.		
PROGRAMAS NACIONALES SECTOR COMERCIO		Nº FISC.
1	Programa Nacional comercio Feriado irrenunciable 1º mayo 2014	219
2	Programa Nacional de Fiestas Patrias 2014 (1)	903
3	Programa Nacional Comercio en general Diciembre 2014	1.142
4	Zofri Galpones - Consecuencias Terremoto	115
Sub Total Sector Comercio		2.379
PROGRAMAS NACIONALES SECTOR TRANSPORTE		Nº FISC.
5	Trasporte Interurbano de Carga 2014	367
6	Transporte Interurbano de Pasajeros Semana Santa 2014	264
7	Transporte Interurbano de Pasajeros Septiembre 2014 (1)	672
8	Transporte Interurbano de Pasajeros Diciembre 2014	609
Sub Total Sector Transporte		1.912
PROGRAMAS NACIONALES SECTOR AGRICOLA Y FORESTAL		Nº FISC.
9	Programa Nacional Agrícola Temporada 2014-2015	376
10	Forestal Nacional 2014 - Empresas Subcontratistas	4
11	Forestal Nacional 2014 - Empresa Principal y Contratistas	192
Sub Total Sector Agrícola Forestal		572
PROGRAMAS NACIONALES SECTOR CONSTRUCCIÓN		Nº FISC.
12	Empresa Contratista año 2014	97
13	Empresa Principal año 2014	549
Sub Total Sector Construcción		646
PROGRAMAS NACIONALES EN OTROS SECTORES		Nº FISC.
14	Auditoría BPL	417
15	Manipuladoras de Alimentos	284
16	Empresas en zonas inundables	3.148
17	Entidades Certificadoras	13
Sub Total Otros sectores		3.862
TOTAL PROGRAMAS NACIONALES		9.371

En el ámbito de 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 18,88% respecto al año 2013. En términos de cifras, se tiene que para el año 2014 se emitió un total de 1.331.806 certificados, de estos certificados 1.241.147 fueron emitidos vía web, y 90.659 se emitieron presencialmente. Esto implica que el 93% de las certificaciones es realizado vía web, porcentaje que ha ido en aumento en los últimos años. Es importante indicar que el proceso de Certificaciones Laborales y Previsionales obtuvo la mantención de la certificación calidad ISO-9001 lo que contribuye a asegurar la calidad, mejoramiento continuo y estandarización del proceso.

En el ámbito de Capacitación, se registran siete capacitaciones focalizadas en el área inspectiva, que involucraron la realización de 25 cursos, los cuales beneficiaron a 475 funcionarios. De estos funcionarios se puede señalar que el 45% perfeccionó sus competencias en análisis e investigación de accidentes de trabajo y un 32% recibió conocimiento en autocuidado.

- **Área de Relaciones Laborales:**

El eje orientador para las acciones a realizar fue la continuidad de las líneas de trabajo establecidas en el año 2013, ajustadas a la definiciones propias de la Planificación Estratégica año 2014, suscribiendo mediciones acordes con las definiciones estratégicas institucionales para un periodo 2012 -2014 con plena orientación al cumplimiento de exigencias del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ampliando las instancias de diálogo social a través de las mesas de trabajo y solución alternativa de conflictos a través de la mediación.

En el ámbito de las mesas de trabajo, estas 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 especialmente elevar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral, es así que funcionaron 64 mesas en las cuales 1.103 empleadores pertenecientes a las diferentes ramas de la actividad económica declararon infraccionalidad inicial en la lista de autoverificación. Al cierre del año 2014, del total de empresas con infraccionalidad un 97,64 % correspondiente a 1.077 empleadores, subsanó las infracciones a través de su participación en las instancias de diálogo social, lo que fue debidamente acreditado a través del programa de fiscalización asistida.

Por su parte, el Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL), ha proporcionado asistencia técnica consistente en la revisión exhaustiva a la empresa a fin de lograr que la misma cumpla con un estándar laboral definido, a través de una auditoría inspectiva. En el periodo, participaron en el programa 189 empresas, de las cuales, 178 empresas recibieron la acreditación lo que representa un valor de 94,18 %. El listado de las empresas acreditadas por el BPL en MIPYMES, puede ser encontrado en el sitio web de la Dirección del Trabajo (www.direcciondeltrabajo.cl).

Se efectuaron capacitaciones a dirigentes sindicales y asistencia técnica a la negociación colectiva, es así que se capacitaron 6.443 dirigentes sindicales a nivel nacional llegando a una cobertura del 30,84% de los dirigentes con mandato vigente², se capacitó a 1.957 dirigentes sindicales de un total de 4.590, lo que representa un 43% de cobertura en el caso de las dirigentes con mandato vigente en el año. Por su parte, 1.638 procesos de negociación colectiva reglada dieron origen a un contrato colectivo³ durante el año, de los cuales en el 59,71% de los casos se dio asistencia técnica a al menos una de las partes antes o durante el proceso.

Se continuó también con el desafío de análisis organizacional de los Centros de Conciliación y Mediación Laboral, análisis preliminar que arrojó como resultado la detección de hallazgos en el proceso de conciliación como son la toma del reclamo, las citaciones, el tratamiento de los reclamos desistidos sin constancia de conciliación y abandonadas, así como también las estructuras de supervisión y clima laboral entre otras materias. A partir de estos pilares diagnósticos, se ha comenzado a trabajar una serie de requerimientos de actualización del sistema informático, de recursos humanos en el ámbito de conciliación y mediación laboral, la incorporación de nuevos antecedentes al proceso de toma del reclamo, al sistema asistente del conciliador y la modificación del acta de notificación del reclamo.

Por su parte, durante el año 2014 se inició un proceso de revisión y actualización del Manual del 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.

² El total de dirigentes con mandato vigente año 2014 (20.890) se obtiene consultando la totalidad de dirigentes sindicales vigentes a partir del 01 de enero 2014 en adelante, registrados en el SIRELA al 10.10.2013. fecha de corte que se estableció para fijar un denominador anual fijo.

³ Sólo se incluyen las negociaciones colectivas regladas en que la parte representante de los trabajadores es un sindicato, excluyendo a los que son representados por grupos.

En cuanto a conciliación individual, la demanda durante el año sumó 180.216 solicitudes⁴. El número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en una o más audiencias ascendió a 99.002 lo que representa 54% de los reclamos agendados. El 86,03% de los procesos tratados y terminados en el periodo, finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.

En materia de mediaciones Laborales y Buenos Oficios, se realizaron 1.586 actuaciones. En cuanto a mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, se realizaron 1.143 mediaciones.

Por último es necesario señalar que todos los compromisos de desempeño institucional en el área de Relaciones Laborales fueron cumplidos, sin perjuicio de lo cual, cabe destacar el cumplimiento y resultado de aquellos asociados a DIPRES:

- **Porcentaje de empleadores que subsanan infracciones participando en Mesas de Trabajo:** Para el año 2014 se estableció una meta de 89% y se obtuvo un valor de 97,64% que representa un porcentaje de cumplimiento de 109,71%. El universo considerado fue para el denominador 1.103 (Nº total de empleadores infractores que participan en Mesas de Trabajo) y un numerador de 1.077 (Nº de empleadores que subsanan las infracciones participando en Mesas de Trabajo).
- **Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia:** Para el año 2014 se estableció una meta de 88% y se obtuvo un valor de 90,44% que representa un porcentaje de cumplimiento de 102,77%. El universo considerado fue para el denominador 99.002 (Número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en una o más audiencias) y un numerador de 89.535 (Número de reclamos presencialmente en oficinas con proceso de conciliación terminados en primera audiencia).

- **Área de Atención de Usuarios:**

Los principales resultados de gestión obtenidos por el Departamento de Atención de Usuarios durante el año 2014, son los siguientes:

En ámbito Atención Presencial, con la finalidad de mejorar la gestión de las oficinas de atención de público de las principales inspecciones del trabajo del país se instaló el sistema de gestión de fila en 7 nuevas oficinas, las que se adicionan a las 28 oficinas en las que ya se encontraba implementado.

En el ámbito difusión de la normativa laboral a través del sistema de cartelera digital, durante el año 2014 se confeccionaron 6 nuevas cápsulas animadas las que se suman a las 6 ya existentes, con el objeto de ampliar el contenido en formato audiovisual que posee la Dirección del Trabajo.

En el ámbito solicitudes de acceso a la información pública por "Ley de Transparencia", se concretó la migración de todos los quehaceres de la "Ley sobre Acceso a la Información Pública" desde el Depto. Jurídico al Depto. de Atención de Usuarios.

Por otra parte, fueron respondidas 8.292 Solicitudes de acceso a la información pública por "Ley de Transparencia", estando el 100% dentro del plazo legal de respuesta. Cabe señalar que las solicitudes que se encuentran respondidas entre 0 y 15 días, corresponden a un 90,92%. Es debido a lo anterior, que la Dirección del Trabajo, cuenta con un muy bajo nivel de amparos y reclamos ante el Consejo para la Transparencia, 40 en total a nivel nacional, lo que representa un 0,5% del total de solicitudes de acceso a la información pública.

⁴ Corresponden a los Reclamos recibidos agendados en el sistema informático.

En el ámbito solicitudes ciudadanas de información, Ley N° 18.880, durante el año 2014 fueron recibidas 3296 solicitudes, de las cuales 1119 presentaciones fueron realizadas por vía presencial y 2177 por vía virtual. Del total de solicitudes recibidas un 99% fue respondido dentro del plazo legal de 10 días hábiles.

En el ámbito participación ciudadana, se realizaron 15 Diálogos Participativos, estos diálogos fueron de carácter Tripartito (Empleadores, Trabajadores y Gobierno). De este modo, en total durante el año 2014 se realizaron 30 talleres en todo el país. Cabe destacar, que en esta iniciativa participaron, aproximadamente 1.000 personas considerando ambos talleres.

En el ámbito Pueblos Indígenas, la temática fue asumida a partir de mediados del segundo semestre del año 2014 por el Departamento de Atención de Usuarios, se han desarrollado una serie de labores tendientes a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio N° 169 de la OIT, entre otras, reuniones con el Ministerio del Trabajo y coordinación con las Direcciones Regionales. En una primera etapa, la Dirección Regional del Trabajo de la Araucanía, realizó un Programa Regional de Fiscalización del Sector Silvícola Forestal, Agrícola de Temporada y Agrícola Tradicional.

En el ámbito servicios a distancia, fueron atendidas 324.577 llamadas telefónicas, a través del producto institucional "Fono Consulta Laboral". Además, mediante el servicio "consulta escrita ingresada a través del sitio web" fueron respondidas 45.459 consultas, lo que significa un aumento de 4.201 consultas más que las realizadas por los usuarios durante el año 2013. Finalmente, fueron tramitados 1120 casos a través de la "denuncia y reclamo en línea" (Fiscalización en Línea), y además se mantuvo la certificación de este producto institucional bajo la norma internacional ISO 9001-2008.

En el Ámbito Equipo de Trabajo, durante el año 2014 se realizaron 11 cursos, 01 encuentro departamental, 10 visitas de control funcional y técnico a las Inspecciones del Trabajo y se realizó la compra de elementos de protección personal (inversión de \$28.000.000). Además se realizaron 112 reuniones de análisis de jurisprudencia y normativa legal auto gestionadas por cada Región.

- **Área Jurídica:**

Durante el año 2014 se desarrollaron los siguientes desafíos:

Adecuación de estructura orgánica y funcional del Departamento Mediante Res. N°556, de Abril 2014, se adecuó la estructura administrativa del departamento para hacer frente a los desafíos de la nueva administración.

Realización del primer encuentro nacional de la línea jurídica donde participaron 70 funcionarios y que tuvo como objetivo entregar los lineamientos de trabajo para los principales desafíos institucionales del periodo 2014-2018.

Aportar en el diseño de reformas legales y reglamentarias tales como: Ley de Multirrut (ley 20.760) y la ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, actualmente en tramitación.

Interpretaciones jurídicas de las nuevas disposiciones legales, Ley N° 20760 (Multirrut), Ley N° 20720 (Nuevos procedimientos concursales), Ley N° 20.764 (Permiso matrimonial), Ley N° 20.781 (Derecho

alimentación), Ley N° 20.787 (Jornada de trabajo FFCC), Ley N° 20.769 (Permiso por exámenes de salud), Ley N° 20.786 (Trabajadoras de casa particular).

Definición de nueva doctrina en materia de créditos sociales de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, asociaciones de funcionarios de jardines infantiles, votación electrónica, derecho a sala cuna de madre con licencia médica, etc.

Revisión de procedimientos en materia de Derechos Fundamentales y Dictámenes, que permitirán adecuar las instrucciones vigentes en el primer trimestre del 2015.

Fortalecimiento del vínculo con el Poder Judicial y la calidad de la defensa judicial, a través de reuniones de coordinación con jueces a nivel nacional, contratación de sistema Westlaw, con base general de jurisprudencia, legislación y doctrina y la ejecución de controles funcionales y técnicos en materia de defensa judicial, a los que se suma la ejecución de 19 controles funcionales y técnicos en materia de Derechos Fundamentales y 18 en materia de defensa, en las Inspecciones del Trabajo.

Realización en conjunto con la Escuela de Formación Técnica de capacitaciones a abogados en dos materias, a saber, técnicas de entrevistas para recepción de denuncias de derechos fundamentales y análisis y tratamiento de objeciones de legalidad.

Cumplimiento de compromisos Dipres asociados al área jurídica, a saber, "tiempo promedio demora en atender denuncias de Derechos Fundamentales" con un resultado de 21,78 días hábiles, que implica un cumplimiento de 110,19% y "tiempo promedio demora en la emisión de dictamen" con un resultado de 21 días hábiles y un cumplimiento de 114,29 %.

Cumplimiento de los tres indicadores asociados al desempeño colectivo del centro de responsabilidad (Ley 19.553) y de los dos indicadores departamentales correspondientes a la asignación de estímulo y desempeño (Ley 19.994)

Resultados generales

SERVICIO	RESULTADOS 2014
Denuncias de Derechos Fundamentales tratadas y terminadas	2.594
Pronunciamientos Jurídicos	Dictámenes :87 y Ordinarios: 704
Recursos administrativos o supervisados	36.204
Ingresos netos por costas en demandas judiciales tramitadas.	18.655.015

Gestión Interna del Servicio:

• Área de Gestión y Desarrollo:

Durante el año 2014, el proceso de formulación de compromisos para el ejercicio anual 2015, se desarrolló en dos etapas; la primera consistió en una reformulación de las Definiciones Estratégicas Institucionales periodo 2015-2018, en la perspectiva de mejorar la consistencia y alineación estratégica con los objetivos Gubernamentales y Ministeriales. Al efecto, participaron activamente, a través de los mecanismos formales establecidos, tanto el equipo directivo del servicio, como cada uno de los centros de responsabilidad del país con un sello distintivo que fue la participación. La segunda

etapa del proceso consistió en la formulación de compromisos, expresados a través de indicadores de gestión, que a continuación se señalan:

Formulación de Indicadores Institucionales Dipres: Etapa llevada a cabo por el equipo Directivo de la Institución en reuniones presenciales con la asistencia y asesoría del Departamento de Gestión y Desarrollo y de los Departamentos a los cuales se adscribe cada una de las mediciones.

Formulación de Indicadores Ley 19.994: Etapa llevada a cabo por el equipo Directivo de la Institución en reuniones presenciales con la asistencia y asesoría del Departamento de Gestión y Desarrollo y de los Departamentos a los cuales se adscribe cada una de las mediciones.

Formulación de Indicadores artículo 7º de la Ley 19.553 Centros de Responsabilidad Nivel Central: Etapa llevada a cabo con cada Centro de Responsabilidad del Nivel Central con la asesoría y supervisión del Departamento de Gestión y Desarrollo.

Formulación de Indicadores artículo 7º de la Ley 19.553 Centros de Responsabilidad Nivel Regional: Etapa llevada a cabo por cada Centro de Responsabilidad del Nivel Regional con la asesoría del Departamento de Gestión y Desarrollo y el acompañamiento de los Departamento del Nivel Central en los indicadores de sus respectivas líneas.

Formulación sistemas de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Monitoreo del Desempeño Institucional.

En el ámbito de control de gestión, concordante con el programa diseñado y con las instrucciones emitidas, se ejecutaron los procesos de seguimiento, monitoreo y asistencia a los 30 centros de responsabilidad de la Institución, a objeto de obtener la adecuada evolución tanto de los indicadores de desempeño institucional (Dipres y ley N° 19.994) como de los indicadores de desempeño colectivo (artículo 7º de la ley N° 19.553). En lo específico, se efectuaron visitas de control y asistencia a cada una de las 16 Direcciones Regionales del trabajo, y reuniones de retroalimentación utilizando metodología presencial con los centros de responsabilidad del nivel central y mediante video conferencias con el nivel regional.

En esta dirección, es menester señalar que en virtud del trabajo desarrollado en materia de control se ha obtenido el total cumplimiento (100%) de los compromisos contraídos por la Institución para el período, a saber: Indicadores de desempeño institucional (Dipres y ley N° 19.994), indicadores de desempeño colectivo (artículo 7º de la ley N° 19.553), Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional.

En el marco del Sistema de Gestión de la Calidad, se obtuvo la segunda mantención de la certificación bajo la Norma ISO 9001:2008 de los principales procesos operativos (Proceso Fiscalización General, Mediación, Fiscalización en Línea y Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales) y de soporte de la Institución (Capacitación, Compras, Sistema Evaluación de Desempeño e Investigaciones). El alcance del Certificado comprendió las Direcciones Regionales del Trabajo de Magallanes, Coquimbo, Metropolitana Poniente, Metropolitana Oriente, y la Dirección Nacional.

Para el desarrollo de este proceso, se efectuó un trabajo de asistencia técnica permanente en que se destaca el trabajo participativo con cada una de los Centros de Responsabilidad de los procesos bajo el alcance del Sistema.

Todo lo anterior, liderado por el Departamento de Gestión y Desarrollo.

En el marco del Proceso de Gestión de Riesgos (PGR), dicho Proceso responde al Objetivo Gubernamental de Auditoría N°2- 2014, esto es "Mantenimiento y mejoramiento de las actividades asociadas al proceso de gestión de riesgos en el Estado".

Este proceso se encuentra definido en una Política de Riesgos mediante la Resolución 002018 de fecha 17.10.2014 y tiene definido sus roles y responsabilidades a través de la Resolución 002019 del 17.10.2014, ésta última dispone la existencia de un Comité de Riesgos que es presidido por el Subdirector del Trabajo y conformado por un Encargado del Proceso de Gestión de Riesgos (PGR) que actúa como secretario ejecutivo y conformado además por la jefatura del Departamento de Gestión y desarrollo, de Administración y Finanzas y los Encargados de Gestión Departamentales; la Resolución en comento define también la existencia del Encargado de Riesgos y los Coordinadores de Riesgos.

El Proceso Gestión de Riesgos, nos muestra que a nivel departamental se levantan y desagregan los procesos que dan cuenta de sus productos y servicios, identificando subprocesos, etapas, se efectúa el análisis a los riesgos: la severidad, la identificación de controles, y los niveles de exposición al riesgos y se definen Planes de Tratamiento De Riesgos. Se identifican Riesgos Críticos. En este nivel el Proceso de Gestión de Riesgos (PGR) se relaciona con los encargados o jefes de gestión departamental de los distintos centros de responsabilidad del nivel Central y a nivel Regional se relaciona con los Coordinadores de Gestión, quienes, a partir del año 2014, gestionan el sistema en su ámbito de acción.

Este proceso debió cumplir en el período con la entrega en el mes de Septiembre de la nueva política de riesgos de la institución así como la definición de roles de sus participantes, dictándose dos resoluciones ya citadas al efecto, mientras que en el mes de Diciembre se hizo entrega al Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno de la Matriz Estratégica y el Plan de Tratamiento de la Institución.

Es importante señalar que el Departamento de Gestión y Desarrollo definió, en la línea definida por el CAIGG, ampliar la cobertura del Sistema de Gestión de Riesgos, por lo que planificó y actualmente se encuentra en ejecución, la incorporación del ámbito regional así como el nivel de Inspección. Finalmente y en lo general, se cumplieron todos los hitos del Sistema y se reformuló la dinámica de trabajo redefiniendo riesgos y controles asociados. Importante es destacar en materia de Riesgos el hecho de haber ampliado la cobertura al incorporar al nivel regional e Inspección en el Proceso.

En el marco de los compromisos referidos al Sistema de Gestión Descentralización, la totalidad de las Direcciones Regionales del Trabajo ejecutaron sus Programas de Trabajo en Fiscalización y Asistencia Técnica Laboral. En el desarrollo de este proceso se mantuvo una permanente coordinación con los respectivos Seremis o Intendentes Regionales, dando respuesta como servicio a los lineamientos tanto de los Planes Regionales como de las Estrategias de Desarrollo Regional. Los

compromisos se cumplieron en un 100% y fueron monitoreados permanentemente por el Depto. Gestión y Desarrollo.

En el marco del ámbito de política de Género, durante el año 2014 se dio cumplimiento a las directrices gubernamentales principalmente a través de la dictación de la Resolución 2374 de fecha 01.12.2014, que crea el Equipo Directivo de Género de la Dirección del Trabajo así como la mesa operativa de género, como instancia permanente de definición de políticas en materia de enfoque de género en todos los ámbitos institucionales, así como de evaluación, análisis y propuestas de iniciativas en este ámbito, establece composición indicando la participación del Director del Trabajo, Jefes de Departamentos Operativos, Apoyo y Oficina de comunicaciones, y señala las funciones de las mismas.

Otro aspecto importante de destacar es la elaboración del Plan de Trabajo de Género de la Dirección del Trabajo, elaborado desde el Departamento de Gestión y la participación de los representantes indicados en la Resolución citada.

En el marco de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios, Al comenzar la gestión de esta administración se presentan los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios, realizada entre fines del 2013 y comienzos del 2014. La actual administración decide trabajar los resultados alcanzados, para lo cual se realizó un análisis y exposición de los resultados focalizados en los Departamentos involucrados en los resultados del instrumento. En el ámbito regional se construyeron análisis pormenorizados de cada una de las regiones e inspecciones (caso Región Metropolitana), generando visiones específicas de las regiones respecto a la opinión de sus usuarios.

Se les solicitó a las regiones la elaboración de un plan de acción para la mejora de las debilidades en la atención de usuarios, planes que han sido observados, seguidos y retroalimentados por el Departamento de Gestión para una mayor asertividad de las medidas propuestas

En el ámbito de gestión y análisis de la información, se mantuvo la generación de informes mensuales vinculados a los distintos productos estratégicos institucionales, lo cual permitió obtener una mirada multidimensional, tanto del nivel de demanda de productos y servicios por parte de los usuarios del Servicio, como de la capacidad del mismo para proveerlos. Desde la perspectiva de la gestión interna, se fortaleció la sistematización de la información y análisis de datos, optimizando los tiempos de respuesta respecto al comportamiento de los procesos expresados en datos; para la toma de decisiones de las autoridades del Servicio, sobretodo en el ámbito regional.

Es menester señalar que, los indicadores de desempeño colectivo, asociados a esta área, se encuentran cumplidos.

- **Área de Estudios:**

Desde el día 28 de mayo de 2014 el Departamento de Estudios cuenta con tres unidades de trabajo en su estructura, sumando a las reconocidas unidades de Investigación y de Análisis Estadístico, la de Taller de Coyuntura, formalizada por medio de resolución Exenta N°801, cuya función es analizar las condiciones de trabajo y empleo, la conflictividad, posiciones y planteamiento de los actores laborales, como asimismo las estadísticas e indicadores laborales.

Se actualizaron también las definiciones estratégicas, formalizadas por medio de resolución N°1723 de septiembre de 2014, enunciando la misión el fin último deseable de alcanzar de "proveer de

información especializada sobre relaciones laborales y transformaciones en el mundo del trabajo, mediante investigaciones, estudios diagnósticos, evaluaciones, generación de indicadores estadísticos y análisis de coyuntura, para apoyar la elaboración de políticas públicas y aportar conocimiento a los diversos actores vinculados al mundo del trabajo y a la acción del Servicio."

Fueron mantenidas para el año las líneas de investigación existentes a la fecha y fueron realizadas todas las investigaciones planificadas para el período.

La Unidad Taller de Coyuntura igualmente elaboró su primer informe, publicado en la web institucional⁵, "Salario Mínimo en Chile. Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley." La característica principal de estos informes es que generan conocimiento y análisis sobre temas coyunturales y son de periodicidad trimestral.

En el área estadística fueron elaborados todos los informes programados, a saber: informes mensuales a la Dirección Superior del Servicio, informes trimestrales al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Compendio Estadístico, Anuario Estadístico, Informe Diario de Huelgas y respondidas en tiempo y forma todas las solicitudes de información, tanto internas como externas, incluidas las recibidas vía Ley de Transparencia.

A los anteriores informes se agrega, a contar de 2014, la entrega de nuevos reportes: Informe Ejecutivo Mensual a Director, Informe Mensual del Temas Relevantes, Informe Trimestral de Infracciones.

Encuesta Laboral (2014):

Durante este año se efectuó la aplicación en terreno de la Encla 2014, cuyo objetivo es proveer información sobre el sistema de relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la emergencia de nuevos fenómenos en el mundo del trabajo y la percepción de los actores sobre las relaciones de trabajo en Chile.

En materia de metas colectivas, se cumplieron los cuatro indicadores comprometidos según Ley N° 19.553 definidos para el año.

• Área de Tecnologías de la Información,

En este período se implementaron los siguientes proyectos:

- Modernización y actualización de la plataforma tecnología que soporta los procesos de atención de público, fiscalización, conciliación y derechos fundamentales, que permita mejorar la disponibilidad, rendimiento y usabilidad del sistema con directo beneficio a los usuarios de la DT.
- Implementación de mejoras y modernización de plataforma de los cubos de gestión, fase I.
- Modernización y actualización de equipos de trabajo para los funcionarios de la institución, para hacer más dinámica la atención de los usuarios externos e internos.

⁵ <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-104674.html>

- Consolidar el sitio de contingencia con dos enlaces simultáneos de comunicación, lo que nos permitirá aumentar la disponibilidad, no sólo de los servicios comprometidos como críticos, sino que la mayoría de ellos.
- Generar plataforma de respaldo para usuarios críticos del servicio, de tal forma de implementar una solución tipo "nube" para este grupo de usuarios.
- Eliminar la plataforma de cubos sobre la plataforma Microsoft SQL Server 2000, y migrala a la versión 2012 del mismo producto.
- Mejorar la plataforma de monitoreo de servicios, incorporando nuevas herramientas para entregar una interfaz ejecutiva de comportamiento de servicios.
- Aumentar la capacidad de los buzones de correo de los usuarios, permitiendo que algunos incluso tripliquen su actual almacenamiento, implementando tecnologías tipo "nube" para el correo electrónico.
- Expandir el uso de la comunicación integrada mediante la incorporación de Lync 2013, generando una nueva forma de comunicarse para los usuarios del servicio.
- Programa piloto de Fiscalización electrónica.
- Mejoras al proceso de resolución rápida de conflictos sobre CRM.
- Diseño lógico de maestro de empresas para implementación en el año 2015.
- Aumento de la capacidad de almacenamiento de información de datos de aplicativos.
- Diseño de la aplicación de registro de contratos de trabajadora de casa particular, fase I.
- Implementación de sistema de reportes para oficina de auditoría interna.

● **Área de Administración y Finanzas**

Para el período analizado, se habían planteado diversos desafíos:

Continuar con las remodelaciones y habilitaciones con el propósito de mejorar los espacios de trabajo de las oficinas de la Dirección del Trabajo, para lo cual se encuentran aprobados M\$540.400, en la Ley de Presupuesto 2014.

Respecto del presupuesto ejecutado por la unidad de Infraestructura durante el año 2014 este fue de \$ 478.032.189 en las diferentes remodelaciones. El resto del presupuesto corresponde a los contratos de suministro, y mantenciones menores en las distintas regiones del país.

En el ámbito mejorar los procedimientos de compra mediante la aplicación de un sistema computacional UNIBOX, para optimizar el seguimiento de los procesos, con el objetivo de mejorar los tiempos de respuesta, no fue posible implementarlo ya que presentaba fallas y adecuaciones que podían entorpecer el sistema de trabajo.

En el ámbito de realizar visitas de control funcional y técnico a las áreas administrativas regionales, se realizaron las visitas de control funcional y técnico a todas las regiones en el área de finanzas y de compras y contrataciones.

En el ámbito de realizar visitas de apoyo y control funcional en materias de control de inventario de bienes muebles, se realizaron en las 16 Direcciones Regionales del Trabajo del país visitas de apoyo y control funcional en materias de control de inventario de bienes muebles, elaborando informes de las visitas y estableciendo compromisos respecto de las observaciones encontradas.

En el ámbito sistema gestión documental: si bien ya se finalizó la parametrización y para el segundo trimestre de 2014 se iniciaría la capacitación usuaria y la implementación en regiones pilotos, no se dio continuidad al sistema por decisión institucional estableciendo alternativas para la mejora de la gestión.

En el ámbito del sistema activo fijo y contabilidad de bienes, se realizó levantamiento de bienes inventariables en todas las oficinas del país, generando la base de datos para depuración y carga durante el 2014 en el sistema, con el objeto de obtener la valorización y depreciación patrimonial de la Institución. Se encuentran cargados todos los bienes del proceso de inventario del año 2014, se inicia su funcionamiento 2015.

En el ámbito de parametrización del sistema de control de existencias y generación de instrucciones de uso, formalizando a los encargados departamentales del nivel central, en el segundo trimestre de 2014 se iniciará la implementación bajo modalidad de marcha blanca. Se revisa funcionamiento de sistema y se solicitan modificaciones de funcionalidad, se encuentra en estos momentos en revisión del proveedor del servicio a fin de mejorar la capacidad y utilidad del sistema

En el ámbito de adquisición e inicio de parametrización del sistema de control de flota de vehículos institucionales, con la instalación de dispositivos de posicionamiento en vehículos del servicio, que finalizará durante el primer trimestre del año 2014, con uso en modalidad de marcha blanca durante el segundo trimestre de 2014, se instaló la totalidad de los dispositivos, no obstante la empresa proveedora no dio cumplimiento al producto acordado, por lo que este sistema se encuentra en etapa de evaluación del servicio.

Se inició implementación del sistema de regularización de archivo Institucional en las DRT Metropolitana Oriente, metropolitana Poniente, Valparaíso, Bío Bío y Araucanía, que incluye la contratación de encargados para cada una de estas regiones. Para el primer trimestre de 2014 se concluye con la implementación de dichas regiones y durante el segundo trimestre 2014 se procede a la contratación de 7 encargados para igual cantidad de regiones.

En el ámbito de mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de oficinas de la Dirección Nacional, de Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y comunales, se realizaron de acuerdo a lo programado, a excepción de la DRT Tarapacá ya que consideraba un cambio de oficina para el año 2015.

- **Área de Recursos Humanos**

Durante el año 2014 el énfasis se orientó en contribuir al fortalecimiento del funcionamiento y desarrollo de la Institución a través de los procesos inherentes al Departamento de Recursos Humanos. En particular se puede señalar que:

Un importante aporte orientado al fortalecimiento de las funciones propias de la Dirección del Trabajo, se vio materializado con la implementación de la Oficina de Casablanca y los procesos de selección para esta Oficina y Archivo Regional, entre otros.

Se realizó durante el año 2014 Concurso de planta profesional, fiscalizadora y técnica, para lo cual se llevó a cabo llamado para proveer 45 cargos vacantes.

En materias de capacitación, durante el año 2014 se propuso avanzar en la construcción de un modelo de trabajo para el diseño de los cursos, en este sentido, se puso especial énfasis en el diseño de aquellos programas de especialización que son propias de la Dirección del Trabajo, donde se definió que participan esencialmente las líneas respectivas donde la Escuela Técnica de Formación presta apoyo pedagógico en su diseño, realizando una gestión del conocimiento en beneficio de las actividades de capacitación. Respecto de someter a proceso de revisión y aprobación la nueva malla curricular de la Escuela Técnica de Formación ya se ha levantado un autodiagnóstico que será complementado con el trabajo de consultores internacionales en el marco de la Modernización de la Dirección del Trabajo que es un compromiso del Programa de Gobierno y abarca la definición y actualización de competencias, atribuciones, organización y dotación de la Dirección del Trabajo, donde el rol de la Escuela Técnica de Formación será clave.

Otro hito importante pero en el ámbito de apoyo a los funcionarios/as tendientes a fortalecer la compatibilidad entre la vida laboral y familiar se materializa en la actualización del Reglamento Interno de Bienestar proceso que se llevó a cabo durante el año 2014.

Enmarcado en el Programa de Buenas Prácticas Laborales, durante el año 2014 se puso en marcha el "Programa Preventivo de Factores de Riesgo Psicosocial", abarcando 20 oficinas del país, cuyo objetivo es, contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, Prevenir Riesgos Psicosociales, contar con un programa de intervención de Riesgos psicosociales que tenga continuidad en el apoyo a las labores en oficinas.

4. Desafíos para el año 2015

La Dirección del Trabajo y sus desafíos para el año 2015, se concentran en materias institucionales que profundizarán los lineamientos definidos para el Servicio, entre ellos, podemos mencionar la permanente evaluación de la necesidad de creación y apertura de nuevas Inspecciones, continuar con la política de remodelación y mejoras de las oficinas en regiones de manera de dar a los usuarios y funcionarios espacios de atención de calidad y con altos estándares.

En este contexto, los productos estratégicos tienen para el 2015 la siguiente distribución presupuestaria:

	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%

Asimismo, la siguiente tabla expone los compromisos representados en Indicadores de Desempeño Institucional 2014:

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Meta 2015
·Fiscalización	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u> 1) Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial.	80% (440/550)*100
·Fiscalización	<u>Calidad/Producto</u> 2) Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	50% (2.750/5.500)
·Fiscalización	<u>Eficacia/Producto</u>	53%

	3) Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año.	$(28.090/53.000)*100$
·Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica.	<u>Eficacia/Producto</u> 4) Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t	60% $(960/1.600)*100$
·Atención de Usuarios.	<u>Calidad/Producto</u> 5) 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.	80% $(32.000/40.000)*100$
·Dictámenes.	<u>Calidad/Producto</u> 6) Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	24 días $(14.160/590)$
·Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u> 7) Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	89% $(97.900/110.000)*100$

A continuación, se desagregan los desafíos establecidos para el 2015 según área de trabajo del Servicio:

- **Área Inspección:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

En el marco del **fortalecimiento de la fiscalización, aumento de cobertura y alcance de ésta, se** espera ejecutar el año 2015 un 8% más de **fiscalizaciones** respecto del año anterior. Esta meta se logrará a través de la construcción de planes y programas nacionales, regionales y/o locales de fiscalización, donde destaca el Programa de Fiscalización a las 10 empresas más Infractoras, por inspección local, todo con el objeto de aumentar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

En este mismo contexto, y continuando con el objetivo de modernizar los procesos del área de inspección, se **mantendrá y mejorará el programa de fiscalización electrónico contra la elusión y evasión previsional**, por su importante componente de rentabilidad social, el cual se materializa con la recuperación de cotizaciones de los trabajadores.

Por último, una preocupación preferente tendrá la verificación del cumplimiento de las recientes normas que regulan la labor de las trabajadoras de casa particular, a través de programas de

fiscalización que promoverán el registro del contrato en la página WEB de la Dirección del Trabajo y la adecuación de las cláusulas del contrato de trabajadoras de casa particular a la nueva norma laboral.

- **Área Jurídica:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

Actualización del procedimiento para elaborar pronunciamientos jurídicos (Dictámenes y Ordinarios), a través de confección de nueva Orden de Servicio y su respectiva circular.

Implementar las plataformas informáticas de apoyo en los procedimientos de confección de pronunciamientos jurídicos (Dictámenes y Ordinarios) y defensa judicial.

Implementar las modificaciones realizadas al procedimiento aplicado a las denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales.

Diseñar, solicitar e implementar las modificaciones a la plataforma informática de apoyo a la labor de Derechos Fundamentales.

Realización en conjunto con la Escuela de Formación Técnica del programa de Fortalecimiento de competencias de los profesionales de la línea jurídica.

Realizar la programación de controles funcionales y técnicos en materia de defensa judicial y derechos fundamentales.

- **Área Relaciones Laborales:**

Respecto del compromiso de gobierno referido a la Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical, los desafíos que se ha impuesto la línea de relaciones laborales durante el 2015 radican fundamentalmente en aquellas acciones ligadas a la promoción de la Libertad Sindical, con especial preferencia en todo lo que refiera a la llegada a dirigentes sindicales, mujeres y jóvenes, como asimismo la adecuación de procesos e instrucciones vigentes al resultado de la tramitación legislativa del Proyecto de Reforma de Relaciones Laborales, ley que se espera sea promulgada durante este período, algunos de los puntos principales de esta son: beneficios para trabajadores sindicalizados, simplificación del procedimiento de negociación colectiva y reemplazo en huelga, entre otros.

- **Área de Atención de Usuarios:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

Ámbito Atención Presencial, mejorar la calidad de la atención del público, unificando criterios de respuesta y atención. Lo anterior, a través de una revisión y actualización de la normativa interna

relativa a la atención de público en Oficina. En este mismo ámbito, el año 2015 corresponde realizar la licitación para la contratación del nuevo Sistema de Gestión de Fila y Cartelería Digital para 35 Inspecciones del Trabajo y en lo posible ampliarlo a 50 Oficinas, de las 85 Inspecciones del Trabajo permanente que posee la DT.

Ámbito difusión de la normativa laboral a través del Sistema de Cartelería Digital, para el año 2015, al igual que el año anterior, el Departamento de Atención de Usuarios pretende aumentar los minutos de capsulas informativas en materia laboral, previsional, de salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, se pretende masificar su uso no solo en las 35 Oficinas en la que se encuentra implementado el Sistema de Gestión de Filas y Cartelería Digital, sino que a la totalidad de las Oficinas permanentes a través de la distribución de "pendrives" que contengan el material audiovisual.

Ámbito Solicitudes de Acceso a la Información Pública por "Ley de Transparencia", el Departamento de Atención de Usuarios se ha planteado por desafío el mejorar los estándares de cumplimiento de la Ley N° 20.285 y consolidar la instalación de una cultura de "transparencia" en la Institución. Para ello, pretende elevar la calidad de la respuesta en materia de transparencia en todas las regiones del país a través de la unificación de criterios mediante la realización de actividades de capacitación y la actualización y difusión de la normativa interna propia de esta área. Asimismo, con el apoyo del Departamento de Tecnologías de la Información se pretende incorporar en todas las Oficinas del país una plataforma informática acorde a las necesidades y demanda actual para el registro y tramitación de solicitudes de acceso a la información pública. Lo anterior, con el objeto de facilitar, el registro, gestión y generación de datos de solicitudes de acceso a la información pública, recibidas presencialmente en las Oficinas operativas.

Ámbito Solicitudes Ciudadanas de Información Ley N° 19.880, en este ámbito, el Departamento de Atención de Usuarios, con la colaboración del Departamento de Tecnologías de la Información se pretende realizar modificaciones a plataforma informática mediante la cual se administran las solicitudes de información por Ley N° 19.880, recibidas a través del sitio web institucional (OIRS Virtual), mediante una mejora de la herramienta de reportes con el propósito de optimizar la gestión y facilitar el acceso de los usuarios al formulario de consulta. De igual manera, en este mismo ámbito, también con la colaboración del Departamento de tecnologías de la Información, se pretende incorporar en todas las Oficinas una plataforma informática para registro y tramitación de solicitudes ciudadanas con el propósito de facilitar, el registro, gestión y generación de datos de las solicitudes ciudadanas recibidas de forma presencial.

Ámbito Participación Ciudadana, para este ámbito el Departamento de Atención de Usuarios durante el año 2015 se ha propuesto realizar 16 Cuentas Públicas Participativas una por cada Región y una a Nivel Nacional, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el desempeño de su gestión a través de un dialogo ciudadano que permita la evaluación del balance de la gestión del año anterior, de los resultados, las proyecciones y las líneas de acción futura. Además durante este año la Dirección del Trabajo constituirá un Consejo de la Sociedad Civil de carácter consultivo, los que tienen por finalidad fortalecer la relación entre la sociedad civil organizada y la Institución y participar en los procesos de consulta asociados a la toma de decisiones y seguimiento de las políticas institucionales. Asimismo, durante el presente año se realizaran Diálogos Participativos y Consultas Ciudadanas Virtuales (la metodología aún está por definir), los que tienen por propósito convocar a la ciudadanía a ejercer su derecho de participar en las políticas, planes, programas y acciones de la Dirección del Trabajo..

Ámbito Pueblos Indígenas, con el propósito de dar cumplimiento al Convenio 169 de la OIT, el Departamento de Atención de Usuarios con la colaboración de la Oficina de Comunicaciones dotará a las Inspecciones del Trabajo en donde existan Comunidades indígenas de Folletería y Señalética, en sus lenguas originarias. En esta misma línea, se coordinará con la Escuela Técnica de Formación de capacitación en Lengua de Señas y en el conocimiento de Mapudungun para funcionarios de las Inspecciones del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentren Comunidades Indígenas.

Ámbito Servicios a Distancia, se ha propuesto para el año 2015, mejorar la calidad del servicio prestado a través de su Fono Consulta Laboral (600 450 4000), mediante un incremento de las llamadas telefónicas atendidas a través de un aumento de la dotación existente de personal en 16 nuevos funcionarios, una racionalización de los espacios de trabajo y mejora de los procedimientos de trabajo. En este mismo ámbito, el producto "Denuncia y Reclamo en Línea" (fiscalización en línea), será modernizado con la revisión y rediseño de su procedimiento y la implementación de una nueva versión de la plataforma tecnológica sobre la cual se administra.

Ámbito Equipo de Trabajo, con la finalidad de fortalecer el Equipo de Trabajo, el Departamento de Atención de Usuarios en colaboración con la Escuela Técnica, implementará un programa de capacitación que tiene por propósito la mejora continua de las competencias, actualización de conocimientos y manejo de técnicas de autocuidado para los funcionarios de la línea de atención de usuarios. En este contexto, se realizará por primera vez una jornada de capacitación para los funcionarios de la zona norte del país en materias de trabajo extranjero y jornada excepcional, en colaboración con el Departamento de Extranjería y Migración de la Subsecretaría del Interior.

Ámbito Centro de Consultas del Sitio Web Institucional, en este ámbito, el Departamento de Atención de Usuarios pretende durante el año 2015 concluir la elaboración y publicación de la versión simplificada de las respuestas del Centro de Consultas (500 respuestas aproximadamente), iniciativa que tiene por finalidad el que la información sea puesta a disposición en forma más sencilla y amigable para nuestros usuarios.

Ámbito Auto Atención, se ha planteado como desafío implementar nuevamente terminales de auto consulta en las principales oficinas del país. Estos equipos posibilitan el acceso de nuestros usuarios a un sistema de auto atención que les permite obtener directamente las respuestas a sus consultas laborales del Centro de Consultas del sitio web institucional, contribuyendo a desatochar las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

- **Área de Estudios:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

Como proyecto departamental relevante corresponde la realización del informe de resultados de la octava versión de la Encuesta Laboral (Encla 2014 y Encla Género 2014).

La Unidad de Investigación continuará con el desarrollo de las investigaciones laborales, según las líneas de investigación que se definan de acuerdo a las prioridades institucionales.

Por su parte, en la Unidad de Análisis Estadístico están planificados los productos de continuidad, a saber, informes mensuales a la Dirección, Informes Trimestrales al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Compendio y Anuario Estadístico, Informe Diario de Huelgas, Informe Ejecutivo Mensual a Director, Informe Mensual del Temas Relevantes, Informe Trimestral de Infracciones y atención de solicitudes de información tanto a usuarios internos y externos como de la Ley de Transparencia.

- **Área de Gestión y Desarrollo:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

Planificación Anual Institucional 2016, fortalecer el proceso de Planificación Anual Institucional 2015, integrando actores y herramientas relevantes del quehacer operativo y presupuestarlo bajo criterios de eficiencia y eficacia, optimizando los recursos existentes.

Control de Gestión Institucional, incrementar el alcance de las actividades de control de gestión, a través de la incorporación de nuevas temáticas y compromisos institucionales, por medio de la utilización de métodos de trabajo de mayor eficacia con la finalidad del logro de los compromisos institucionales 2015.

Mapa de Control y Coordinación Institucional, optimizar los recursos institucionales, a través del ordenamiento de las actividades claves del servicio, contribuyendo al logro de los planes y programas comprometidos para la anualidad 2015.

Generación de Orden de Servicio Planificación y Control de Gestión Institucional, fortalecer el proceso de planificación anual y control de gestión institucional, a través de la generación de una herramienta de gestión de carácter institucional que promueva ordenamiento, sistematización de información, responsabilidad en la actuación y generación de información de valor contribuyendo al apoyo de la toma de decisión de la autoridad.

Sistema Gestión de la Calidad (SGC),

Ejecutar los Compromisos contraídos en Revisión Por la Dirección año 2015.

Lograr segunda Mantención de la Certificación ISO 9001:2008 del Sistema Gestión de Calidad.

Generar Estudio de Factibilidad ampliación de Alcance del Sistema Gestión de Calidad, del Proceso General de Fiscalización a todas las regiones.

Elaborar Diagnóstico Proceso de Mediación bajo la Norma ISO, para evaluar su aplicación en los Centros de Conciliación Individual y Mediación a lo largo del país.

- **Proceso Gestión de Riesgos**

Incorporar todos los niveles del servicio en la Matriz de Riesgos. Nivel central Nivel regional Nivel inspecciones, con esto, por una parte, se da cabal cumplimiento a las directrices del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y, además la institución contará con un Proceso de Gestión de Riesgos que da cuenta de la totalidad de los riesgos asociados a los distintos niveles jerárquicos.

Generar estrategia comunicacional para posicionar el proceso de Gestión de Riesgos, durante el año 2015 se procederá a diseñar una estrategia comunicacional que acerque este proceso a la institución

toda, mejorando el conocimiento de este instrumento por parte de los funcionarios y fomentar el uso de la información que contiene.

Generar estrategia para asegurar recursos imputables al proceso de Gestión de Riesgos, el Departamento de Gestión y Desarrollo generará estrategia que permita valorar institucionalmente el rol de este proceso para el Servicio, para ello es fundamental contar con recursos presupuestarios que permitan llevar adelante y asegurar el desarrollo de los planes de tratamiento en aquellos casos que requieran de estos recursos.

Encuesta Satisfacción de Usuarios, evaluar y retroalimentar los resultados de las medidas adoptadas por las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones producto de la Encuesta Satisfacción de Usuarios año 2015.

Sistema de Equidad de Género, cumplir los compromisos adquiridos en el Programa de Trabajo en materia de género en respuesta a los lineamientos de Gobierno, Ministeriales e Institucionales, como también los acuerdos establecidos en protocolo firmado en este ámbito. El monitoreo y coordinación de este proceso corresponde al Departamento Gestión y Desarrollo.

Programa Trabajo de Género/ Conformación de Instancia formal de igualdad de género, equipo Directivo de Género tiene por objeto la definición de políticas de género en el ámbito Institucional.

Mesa Operativa de Género, llamada a implementar las acciones definidas en las políticas y planes institucionales.

Programa Trabajo de Género/Diagnóstico, mantener, actualizar o redefinir compromisos en convergencia con la agenda de género del gobierno.

Programa Trabajo de Género/ Sistema monitoreo de desempeño institucional, compromisos asumidos desde el programa marco PMG. Sistema monitoreo de desempeño institucional en la Dirección del trabajo

Informe de Productos Estratégicos Institucionales, mantener la generación de informes mensuales vinculados al comportamiento de los productos estratégicos expresados en datos, como herramienta para la toma de decisiones sobretodo en el ámbito regional.

- **Área de Tecnologías de la Información:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

- Diseño e implementación de nueva arquitectura de software, consistente en un nuevo marco de programación que servirá de modelo para la construcción del futuro Sistema Integrado de Información. Se dará énfasis a componentes livianos y reutilizables.
- Definición de metodología para unidades de desarrollo, pruebas de certificación, y puesta en producción de los aplicativos.

- Implementación de mejoras y modernización de plataforma de los cubos de gestión, fase II.
- Sistema de gestión de proceso Inspectivo para trabajo en terreno de los fiscalizadores que incorporará nuevas tecnologías tanto a nivel software y hardware.
- Revisión de sistemas operativos instalados en los equipos de escritorio institucionales, el objetivo es actualizar el 100% de equipos con Windows XP.
- Reforzar la utilización de herramientas de participación y colaboración entre equipos de trabajo: Lync, Yammer.
- Actualización de plataformas de virtualización, permitirá mejorar la disponibilidad y aumentar el rendimiento a los sistemas que actualmente atienden los servicios electrónicos de la Institución.
- Implementación de solución de seguridad que permitirá el registro de navegación de los usuarios, permitiendo tener una visión más ejecutiva del consumo de ancho de banda, además este dispositivo permitirá contar con una correlación de eventos, lo cual podrá permitir encontrar debilidades que se podrían explotar en nuestra plataforma.
- Migración de la totalidad de las cuentas al servicio de mensajería de la DT a la plataforma Microsoft Office 365, permitiendo tener una disponibilidad del correo electrónico de un 99,99 %, aumentando la capacidad de almacenamiento de los buzones de usuarios de la DT, al contar con este servicio los usuarios podrán además contar con herramientas como Sharepoint y Lync 2013 online, generando la explotación y uso de una nueva forma de comunicación para los usuarios de la Institución.
- La explotación y desarrollo sobre las tecnologías de Microsoft Azure, permitirá disponer de ambientes productivos y de desarrollo en la nube, facilitando el despliegue de ambientes de trabajo, optimizando la plataforma local.
- Renovación tecnológica a nivel de redes en oficinas de la Institución, permitirá mejorar las comunicaciones a nivel de acceso a las aplicaciones.
- Definición arquitectura de software que se implementará en la nueva plataforma informática
- Creación de nuevos ambientes de desarrollo en plataforma cloud, a través de implementación del producto TFS en Azure.
- Generación de directorio de empresas y domicilios, el que permitirá conectar todos los sistemas a un repositorio único de información.
- Marcha blanca de piloto en DRT Oriente del nuevo módulo de seguimiento de causas judiciales ("SDJ2") Implementación de módulo para realizar programas de fiscalización a las empresas más multadas de cada jurisdicción ("Intervención Inspectiva Local").
- Puesta en marcha del primer módulo construido en la nueva arquitectura, correspondiente a los ingresos de atención de público.
- Especificación de requisitos del proceso general de fiscalización. Análisis, documentación y diseño.
- Conexión con servicio de TGR que informará en tiempo real los pagos recibidos por conceptos de multas cursadas por la Dirección del Trabajo.
- Diseño de propuesta para asistente de fiscalizador en terreno.
- Implementar sistema de gestión documental para unidad de dictámenes del Depto. Jurídico
- Puesta en marcha de segunda etapa de sistema web de contrato de trabajadores de casa particular, correspondiente a la vista para los trabajadores.
- Segundo proceso de fiscalización electrónica previsional.
- Rediseño de trámites en línea en portal institucional.

• **Área de Administración y Finanzas:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

- Modernización progresiva de centrales telefónicas, esperando tener para el 2015 la central principal (edificio de la Dirección Nacional) actualizada a las nuevas tecnologías disponibles en el mercado. (Presupuesto de Expansión).
- Digitalización de documentos y diseño del gestor documental digital, para la unidad de partes y archivo institucional y aplicable en futuro a toda la Institución, 100% del sistema funcionando en la Dirección Nacional. (Presupuesto de Expansión).
- Evaluar la adquisición de implementar software "cero papel" (programa que permite la tramitación en línea de las solicitudes), para la Unidad de Compras y Contrataciones. (Presupuesto de Expansión).
- Efectuar levantamiento de estado de inmuebles donde funciona la Dirección del Trabajo a nivel país. En fase inicial, con una meta propuesta del 25 % de las regiones, con el objeto de contar con información real y actual de los estados, necesidades y posibilidades de crecimiento de cada uno de ellos. (Presupuesto de Continuidad).
- Valorización del 100% del activo fijo de la Dirección del Trabajo. (Presupuesto de Continuidad)

• **Área de Recursos humanos:**

Presenta los siguientes desafíos para el año 2015, tendientes a contribuir con el cumplimiento con los compromisos de gobierno referido a Negociación Colectiva y Fortalecimiento de la Actividad Sindical y Fomento a la Participación Laboral, para ello aporta con:

En materias de capacitación, Avanzar en el diseño y ejecución de actividades de Capacitación con Evaluación de transferencias. Para el logro de este compromiso, se trabajará con recursos propios en el marco de las actividades desarrolladas por la Escuela Técnica de Formación dentro del proceso normal del año 2015.

En el ámbito de Desarrollo Organizacional, desarrollar procedimientos de reclutamiento y selección y Política de Ingreso, lo que se enmarca dentro de las acciones que la Unidad de Desarrollo Organizacional desarrolla.

Programas preventivos de factores de riesgo psicosocial, esta actividad se encuentra dentro de las acciones desarrolladas en el marco de competencias del Departamento Recursos Humanos por lo que se utilizará recursos de continuidad.

Talleres de Prevención de Acoso Laboral, actividad que se encuentra dentro del presupuesto propio y de continuidad del Departamento de Recurso Humanos.

Evaluar la implementación de un sistema informático de apoyo a la Gestión de Recursos Humanos, para el logro de esta acción se cuenta presupuestado la contratación de personal a honorarios.

Establecer protocolos de ingreso y mantención de datos, corresponde a una actividad enmarcada dentro de las acciones propias de la Unidad de Personal, por lo que se desarrollará con personal propio y recursos de continuidad.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014
- 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

1. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
2. Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Ley N° 19.240, Sustituye Plantas de Personal de la Dirección del Trabajo, estableciendo los requisitos vigentes para el ingreso y promoción de sus plantas.
4. Ley N° 19.882, Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica.
5. Ley N° 19.994, de 2004, Crea Asignación de Estímulo y Desempeño y Proporciona Normas sobre Carrera Funcionaria para los Trabajadores de la Dirección del Trabajo.
6. Ley N° 20.000, Sustituye la Ley N°19.366 que Sanciona Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas.
7. Ley N° 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública.
8. DFL N° 29, de 2004, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
9. DFL N° 1/19.653, de 2000, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
10. DFL N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
11. DFL N° 2, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea nuevos cargos en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.
12. DFL N° 35, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que determina para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicios Públicos que indica, los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el artículo 7 bis de la Ley N° 18.834 y cambia denominación que señala.
13. DL N° 3.551 de 1980, que Fija Normas sobre Remuneraciones y sobre Personal para el Sector Público
14. DL N° 1263, de 1975, Ley orgánica de la administración financiera del estado.
15. Decreto N° 98 de 15 de Septiembre de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece un Reglamento especial de calificaciones para el personal de las Dirección del Trabajo.

- Desde el punto de vista de las atribuciones

1. Ley N° 18.933, que establece la facultad de fiscalizar el cumplimiento de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional.
2. Ley N° 19.296 del 19 de Septiembre 1994 del Ministerio del Trabajo, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.
3. Ley N° 19.553, de 4 de Febrero de 1998 del Ministerio de Hacienda, que establece asignación de Modernización y otros beneficios que indica.
4. Ley N° 19.863, del 6 de Febrero del 2003 del Ministerio de Hacienda sobre remuneraciones de autoridades de gobierno y cargos críticos de la Administración Pública.
5. Ley N° 19.880, de 2003, que establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.

6. Ley N° 19.886, de 2003, sobre Bases para contratos administrativos de suministro y prestación de Servicios.
7. DFL N° 1 de 1994, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, modificado recientemente por la Ley N° 19.759 publicada en el Diario Oficial de 05.de Octubre de 2001.
8. DL N° 3.500 de 1980, que establece la facultad de fiscalizar el cumplimiento de enterar las cotizaciones previsionales en las administradoras de fondos de pensiones.
9. DS N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas.
- 10.DS N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- 11.DS N° 983 del 2003 del Ministerio de Hacienda, reglamento para la aplicación de incremento por Desempeño Colectivo del artículo 7 de la Ley N° 19.553.
- 12.DS N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.886 de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.
- 13.DS N° 69 del, 31 de Marzo del 2004 del Ministerio de Hacienda sobre concursos del Estatuto Administrativo.
- 14.DS N° 134, de 12 de Diciembre de 2005, que declara derogado el Decreto N° 26, de 2001, Reglamento sobre el secreto o reserva de los actos y documentos de la Administración del Estado.
- 15.Resolución 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

- Misión Institucional

“Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando, interpretando, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores”.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2014

Número	Descripción
1	El presupuesto asciende a M\$ 53.356.797 ⁶

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Aumentar la cobertura de empresas fiscalizadas
2	Aumentar la cobertura y oportunidad de las Instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales
3	Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los usuarios

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

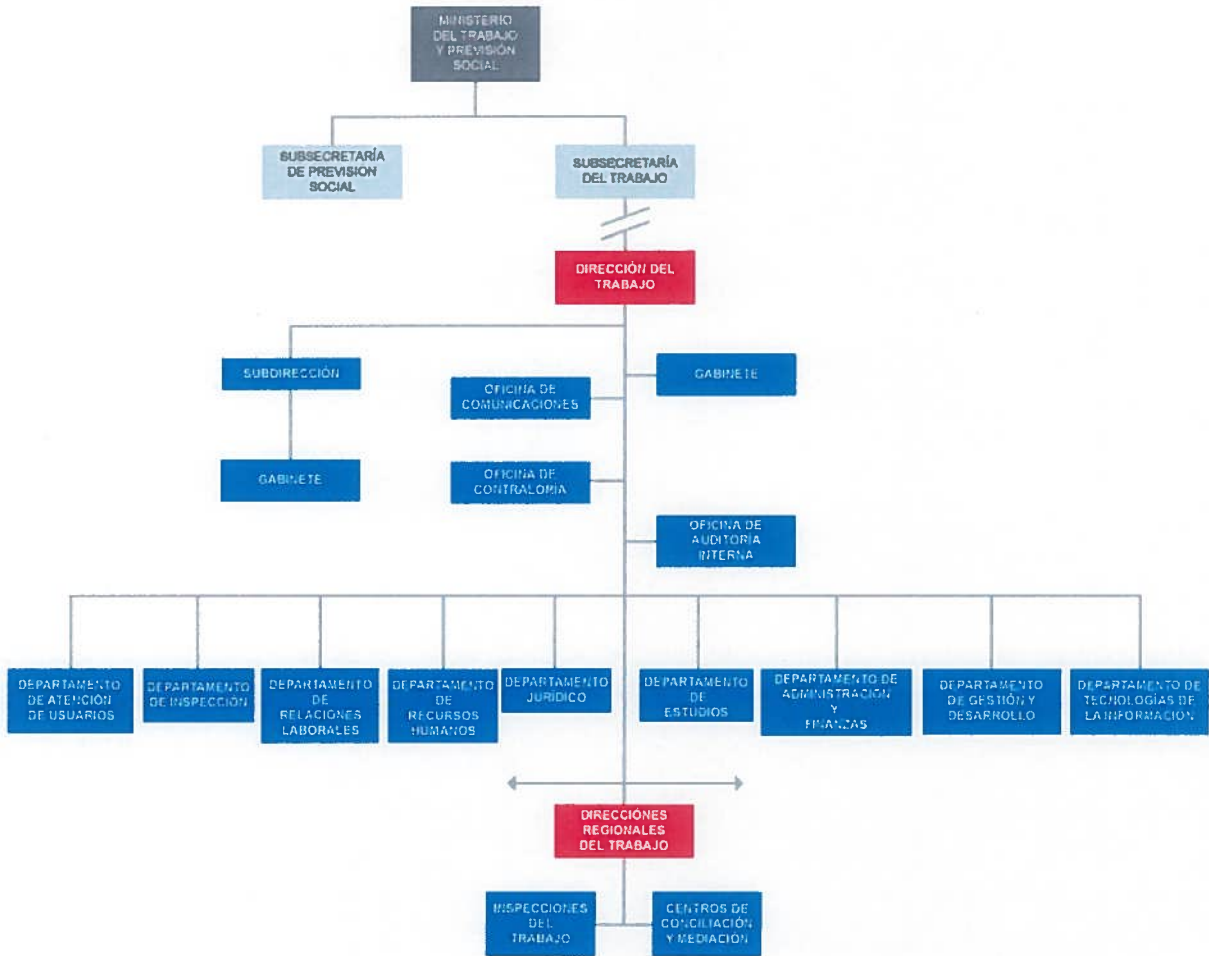
⁶Este valor se consigna en informe de Planificación Estratégica.

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	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.	3
2	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 y 3
3	Sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos: 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.	2 y 3
4	Defensa de derechos fundamentales: Es un sistema que comprende la articulación de actuaciones, administrativas y jurisdiccionales, tendientes a proteger el ejercicio del conjunto de derechos fundamentales y especialmente los inherentes a la libertad sindical y el cumplimiento normativo en materia de derecho colectivo.	1 y 3
5	Asistencia técnica laboral: Es el servicio que presta la Institución a los actores laborales, asistiendo, orientando, difundiendo y capacitando sobre la normativa laboral y previsional a objeto de aportar a un sistema de relaciones laborales de equilibrio, de diálogo y con capacidad de negociación.	3
6	Certificaciones: Es una actividad que está orientada a otorgar un servicio confiable, oportuno y satisfactorio, que se desarrolla a petición del empleador, con especial énfasis en el marco de la Ley N°20.123 y que está acotado a la revisión de las deudas laborales y previsionales vigentes.	3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores
2	Empleadores
3	Dirigentes Sindicales
4	Autoridades de Gobierno (Considera: Ministros, Seremis, Jefes de Servicios, Subsecretarías)
5	Judicatura (Considera Jueces de Letras del Trabajo (93) y Ministros de Corte (139))
6	Organizaciones de Trabajadores
7	Representantes Políticos
8	Organizaciones de Empleadores

a) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



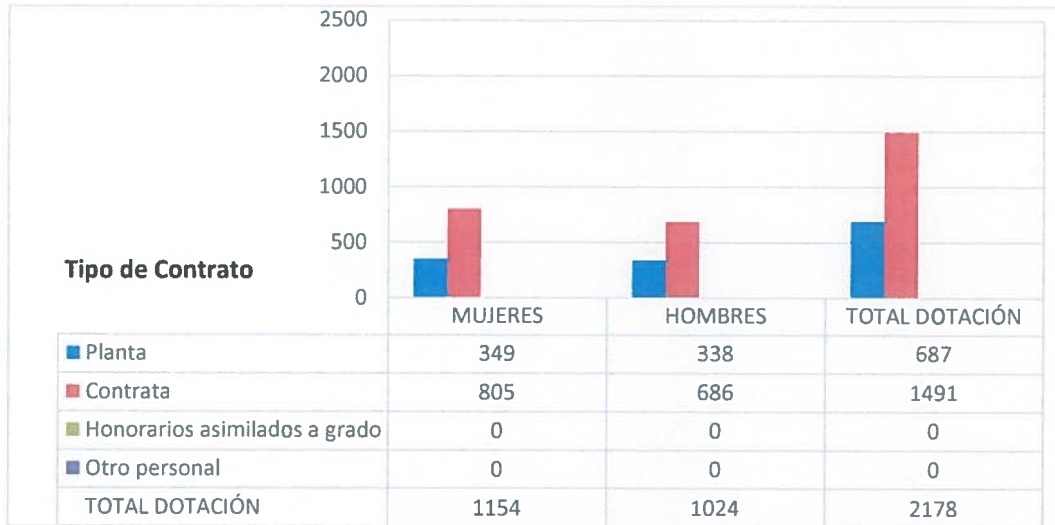
b) Principales Autoridades

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	PATRICIA QUEZADA MOLINA
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
JEFA OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	FRANCISCO HUIRCALEO ROMÁN
JEFE OFICINA DE CONTRALORÍA	CHRISTIAN PLUMER BODIN
JEFE DEPARTAMENTO ATENCIÓN USUARIOS	CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFE OFICINA DE COMUNICACIONES	CAROLINA LOPEZ INOSTROZA

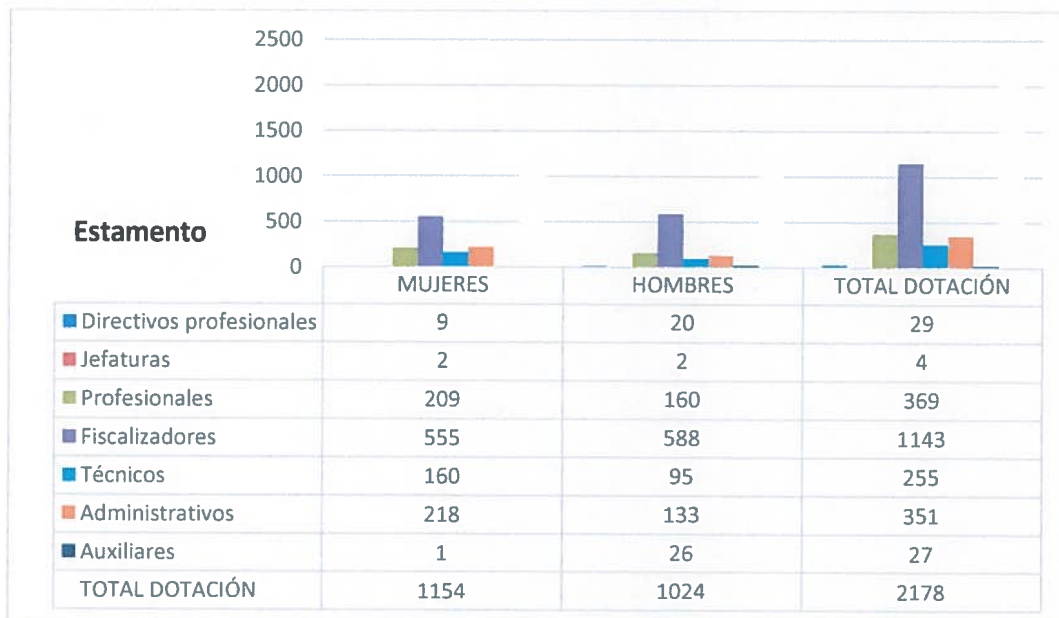
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2014⁷ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

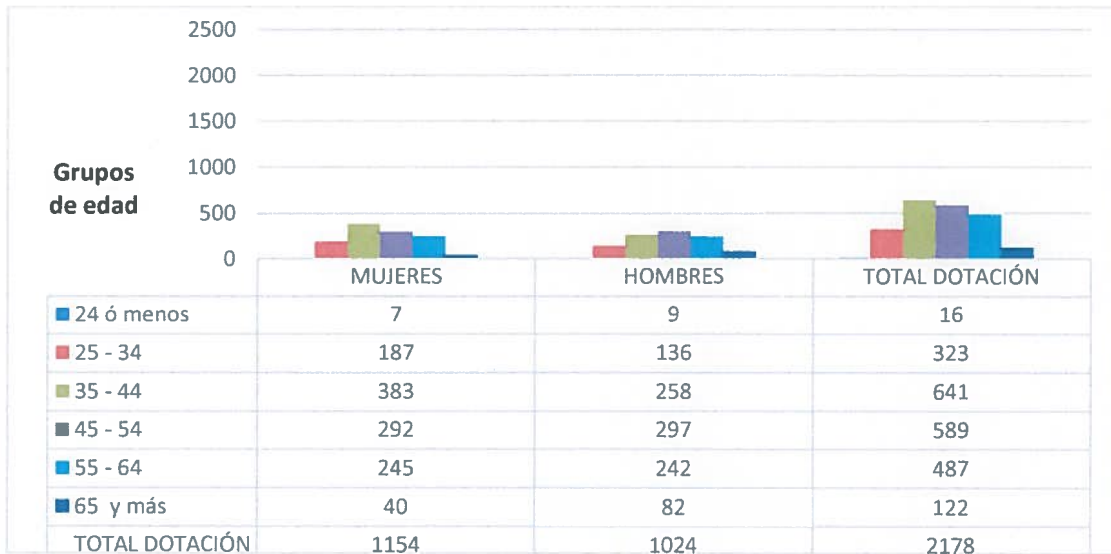


- Dotación Efectiva año 2014 por Estamento (mujeres y hombres)



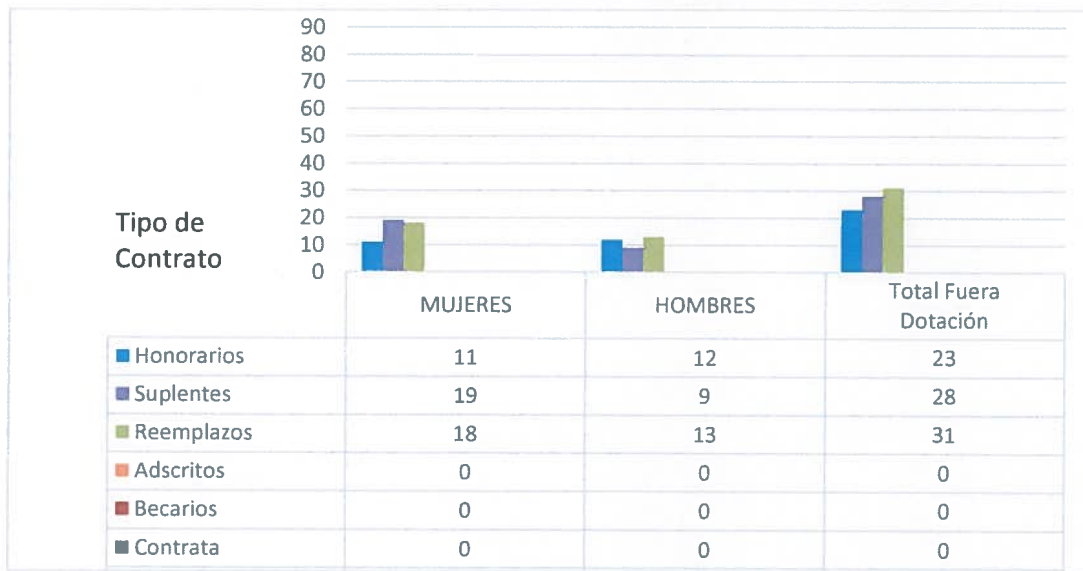
⁷ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2014 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



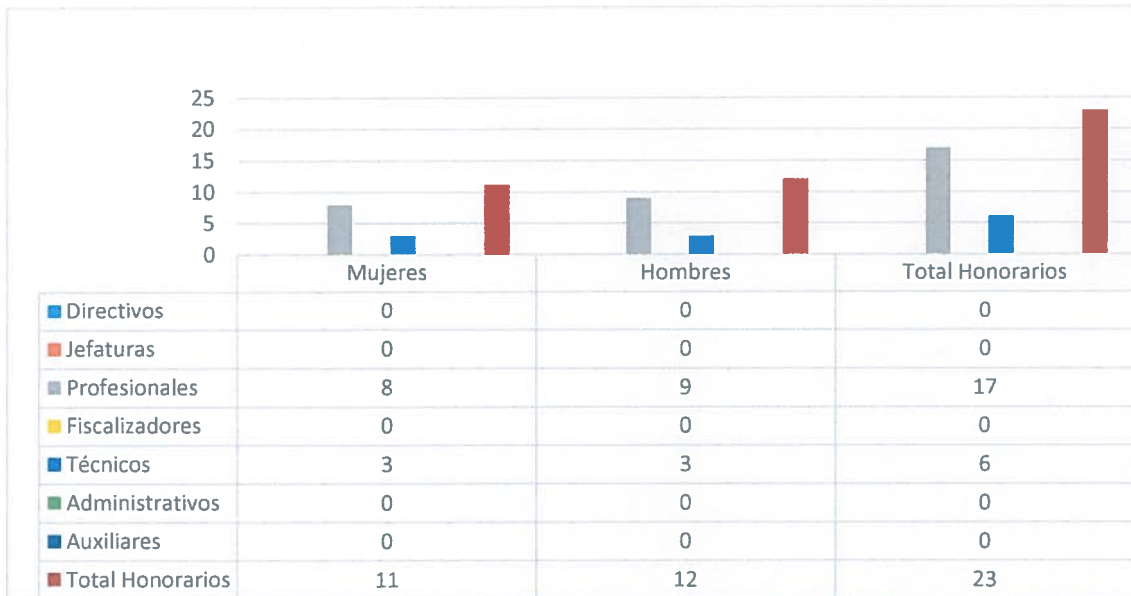
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2014⁸, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

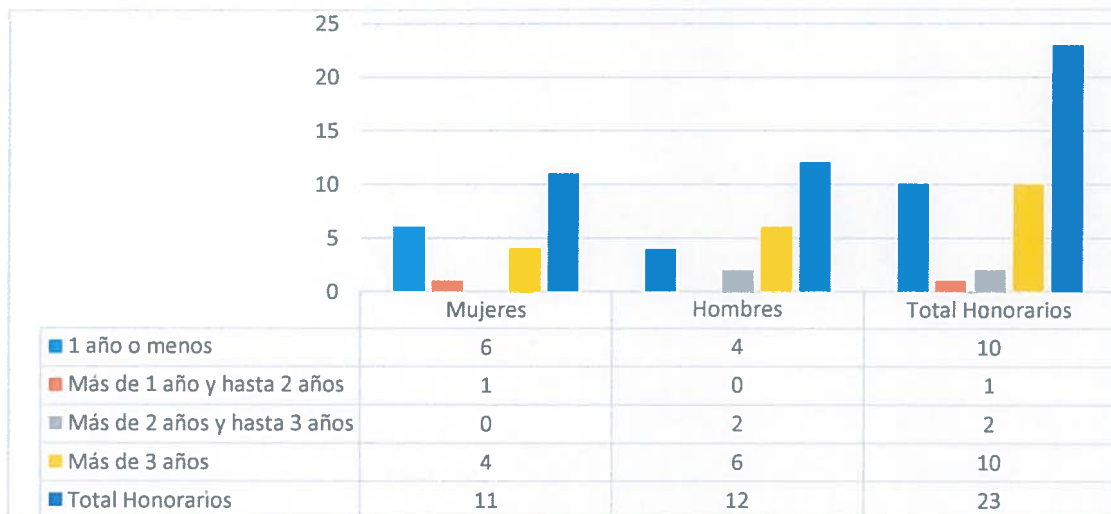


⁸ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014.

- Personal a honorarios año 2014 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2014 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres).



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁹		Avance ¹⁰	Notas
		2013	2014		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ¹¹ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ¹²	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	2,7	45,7	1.692,6	Ascendente
1.2 Efectividad de la selección.	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	50,0	97,3	194,6	Ascendente
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	2,5	4,5	55,6	descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,05	0,05	100	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,05	0,1	50	Descendente
• Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,4	1,4	350	Ascendente
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,5	2,5	60	Descendente
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,5	0,5	100	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	138,2	91,9	150,4	Descendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					

9 La información corresponde al período Enero 2014 - Diciembre 2014 y Enero 2013 - Diciembre 2013, según corresponda.

10 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.

11 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2014.

12 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 ⁹		Avance ¹⁰	Notas
		2013	2014		
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	2,6	>100	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	1,2	7,4	616,7	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	94,3	70,8	75,1	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	7,3	12,94	177,3	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ¹³	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	6,6	7,55	114,4	Ascendente
4.4 Porcentaje de becas ¹⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	100	Ascendente
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	1,6	1,8	88,9	Descendente
• Licencias médicas de otro tipo ¹⁵	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,3	0,4	75	Descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,07	0,03	233,3	Ascendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					

13 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.

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

15 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁹		Avance ¹⁰	Notas
		2013	2014		
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12) / \text{Dotación efectiva año } t$	3,8	4,6	82,6	Descendente
77. Evaluación del Desempeño¹⁶					
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	99,7	100,7	Ascendente
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,2	0,3	150	Ascendente
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,05	0	>100	Descendente
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0	100	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹⁷ 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 ¹⁸ 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	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	n/a	0	-	Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } (t-1)) * 100$	n/a	0	-	Descendente
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } (t-1)) * 100$	n/a	1,2	-	Descendente

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

17 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.

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

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2013 – 2014			
Denominación	Monto Año 2013 M\$ ¹⁹	Monto Año 2014 M\$	Notas

INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2013 - 2014

Denominación	Monto Año 2013 (M\$) ²⁰	Monto Año 2014 (M\$)
INGRESOS	59.447.495	58.351.895
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	55.015	128.505
INGRESOS DE OPERACIÓN	611.658	421.066
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.707.235	2.037.663
APORTE FISCAL	57.073.587	55.739.540
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		25.121
GASTOS	58.605.839	59.740.235
GASTOS EN PERSONAL	47.280.080	47.754.501
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	9.390.011	9.794.016
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	134.817	527.256
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.520.543	1.509.675
SERVICIO DE LA DEUDA	280.388	154.787
RESULTADO	841.656	-1.388.340

¹⁹ Las cifras están expresadas en M\$ del año 2014. El factor de actualización de las cifras del año 2013 es 1,0472.

²⁰ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2014

b) Comportamiento Presupuestario año 2014

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2014

Sub.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)21	Presupuesto Final M\$)22	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)23
			INGRESOS	53.308.797	58.280.123	58.351.895	-71.772
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES		128.505	128.505	
			Del Sector Privado		128.505	128.505	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		128.505		128.505
		999	Otros.			128.505	-128.505
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	750.088	750.088	421.066	329.022
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.362.506	1.631.090	2.037.663	-406.573
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	1.339.000	1.559.000	1.872.844	-313.844
	99		Otros	23.506	72.090	164.819	-92.729
09			APORTE FISCAL	51.165.303	55.739.540	55.739.540	
	01		Libre	51.165.303	55.739.540	55.739.540	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	30.900	30.900	25.121	5.779
	03		Vehículos	30.900	30.900	25.121	5.779
			GASTOS	53.308.797	60.081.077	59.740.235	340.842
21			GASTOS EN PERSONAL	42.206.168	48.080.405	47.754.501	325.904
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	9.578.991	9.798.991	9.794.016	4.975
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		527.256	527.256	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		527.256	527.256	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		236.096	236.096	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		291.160	291.160	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.519.638	1.519.638	1.509.675	9.963
	03		Vehículos	167.375	167.375	166.326	1.049
	04		Mobiliario y Otros	322.263	322.263	320.650	1.613
	05		Máquinas y Equipos	130.810	130.810	130.338	472
	06		Equipos Informáticos	659.200	609.200	605.846	3.354
	07		Programas Informáticos	239.990	289.990	286.515	3.475
34			SERVICIO DE LA DEUDA	4.000	154.787	154.787	
	07		Deuda Flotante	4.000	154.787	154.787	
			RESULTADO		-1.800.954	-1.388.340	-412.614

21 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

22 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2014

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

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁴			Avance ²⁵ 2014/ 2013	Notas
			2012	2013	2014		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁶)	%	0.92	0.90	0.92	102%	1
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	1.23	1.57	1.78	113%	2
	[IP percibidos / IP devengados]	%	1.00	1.00	1.00	100%	3
	[IP percibidos / Ley Inicial]	%	0.81	0.64	0.56	88%	4
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	0.29	0.17	0.33	194%	5
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0.29	0.17	0.33	194%	

24 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2014. Los factores de actualización de las cifras de los años 2012 y 2013 son 1,0659 y 1,0472 respectivamente.

25 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.

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

d) Fuente y Uso de Fondos



1502 Capítulo : DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Hora 13:52:50

Página 1

Ejecución Devengado
al Cuarto Trimestre del 2014

Miles de Pesos

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	1.870.896	-1.388.345	482.551
	Carteras Netas		-430.265	-430.265
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreeedores Presupuestarios		-430.265	-430.265
	Disponibilidad Neta	1.795.406	-976.190	819.216
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.795.406	-976.190	819.216
	Extrapresupuestario Neto	75.490	18.110	93.600
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	147.731	-60.794	86.937
116	Ajustes a Disponibilidades	3.155	-2.799	356
119	Trasposos Interdependencias		24.249.202	24.249.202
214	Depósitos de Terceros	-50.307	22.796	-27.511
216	Ajustes a Disponibilidades	-25.089	18.518	-6.571
219	Trasposos Interdependencias		-24.208.813	-24.208.813

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

El presupuesto de la Dirección del Trabajo del Año 2014 fue de continuidad, durante el año 2014 el Servicio no tuvo Programas.

f) Transferencias²⁷

La Dirección del Trabajo no tiene transferencias corrientes.

g) Inversiones²⁸

Durante el año 2014 la Dirección del Trabajo no tuvo recursos presupuestarios por iniciativas de Inversión.

²⁷ Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

²⁸ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2014

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2014	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2012	2013	2014				
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	%	64%	62%	62%	52%	SI	119.23%	6
	Enfoque de Género:			(33189/52175)*10	(30869/49577)*10	(28715/46059)*10	(27560/53000)*10			
	No			0	0	0	0			
Defensa de derechos fundamentales	Tiempo promedio de demora en atender denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales	(Sumatoria de días desde la fecha de ingreso de la denuncia hasta la fecha de citación a mediación o comunicación de no detección de indicio de vulneración a usuarios/Número de denuncias con investigación terminada e informe a usuarios)	días	22días	21días	22días	24días	SI	109.09%	2
	Enfoque de Género:			(51371/2379)	(51440/2398)	(56500/2594)	(57600/2400)			
	No									

²⁹ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2014 es igual o superior a un 95% de la meta.

³⁰ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2014 en relación a la meta 2014.

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2014	Cumple SI/NO ²³	% Cumplimiento ³³	Notas
				2012	2013	2014				
Fiscalización	Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial	(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	%	93%	91%	93%	87%	SI	106.90%	3
				Enfoque de Género: No	(565/607)*100	(498/550)*100	(511/549)*100			
Certificaciones	Porcentaje Certificados tramitados por WEB en el año t	(N° Certificados tramitados por web en año t/N° Total Certificados solicitados (presencial + web) en año t)*100	%	79%	85%	91%	78%	SI	116.67%	4
				Enfoque de Género: No	(977891/1231624)*100	(1045748/1232903)*100	(1241147/1363682)*100			
Sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos	Porcentaje de empleadores que subsanan infracciones participando en Mesas de Trabajo	(N° de empleadores que subsanan las infracciones participando en Mesas de Trabajo /N° total de empleadores infractores que participan en Mesas de Trabajo)*100	%	96%	97%	98%	89%	SI	110.11%	5
				Enfoque de Género: No	(1207/1251)*100	(1062/1100)*100	(1077/1103)*100			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2014	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2012	2013	2014				
Fiscalización	Tiempo promedio de demora en la tramitación de las denuncias y/o reclamos en línea en el año t.	(Sumatoria de días hábiles transcurridos entre la fecha de ingreso de las denuncias y/o reclamos en el sistema de fiscalización en línea y la fecha de término del proceso /N° total de denuncias y/o reclamos en línea recepcionados y tratados durante el periodo)	días	7días	8días	8días	8días	SI	100.00%	
				Enfoque de Género: No	(4877/672)	(8112/1048)	(8733/1120)			

Dictámenes.	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	(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	23días	23días	21días	24días	SI	114.29%	1
				Enfoque de Género: No	(13299/589)	(12407/546)	(16535/785)			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2014	Cumple SI/NO ²⁹	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2012	2013	2014				
	Porcentaje de licencias médicas atrasadas entre 6 y 24 meses, pendientes de recuperar al 31 de diciembre del año	(1-(Número de licencias médicas recuperadas al 31 de diciembre del año t con más de 6 meses y menos de 24 meses de antigüedad desde fecha de inicio de licencia médica/Número de licencias médicas, que tienen derecho a ser recuperadas al 31 de diciembre del año t, con más de 6 meses y menos de 24 meses de antigüedad desde fecha de inicio de licencia médica al 31 de diciembre del año t))*100	%			8.24%	17.15%	SI	208.13%	7
	Enfoque de Género: No			N.M.	0.00%	(1- (7424.00/ 8091.00))*100	(1- (72580.00/ 87600.00))*100			
	Porcentaje de funcionarios/as capacitados en temas de género en el año	(Número de funcionarios/as capacitados en temas de género en el año t/Número de funcionarios/as programados para ser capacitados en temas de género en el año t)*100	%			104%	80%	SI	130.00%	8
	Enfoque de Género: No			N.M.	0%	(234/225)*100	(180/225)*100			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2014	Cumple SI/NO ²³	% Cumplimiento ³⁰	Notas
				2012	2013	2014				
Sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos	Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	(Número de reclamos presencialmente 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	%	89%	90%	90%	88%	SI	102.27%	
	Enfoque de Género:			(99161/11097)*100	(95367/106458)*100	(89535/99002)*100	(96192/109380)*100			
	No			00	00	0	00			

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:

100
%

Porcentaje de cumplimiento global final del servicio:

100 %

Notas:

1.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. De un total de 46.059 empresas fiscalizadas durante el periodo 2014, 28.715 de éstas, corresponden a empresas fiscalizadas el año 2014 y que no han sido fiscalizadas el último año (periodo 2013), obteniéndose un valor final de 62%. Los factores que conforman los aspectos influyentes en el sobrecumplimiento alcanzado, lo constituyen: (i) Consistencia con los objetivos estratégicos Ministeriales e Institucionales, en pro del cumplimiento de la normativa laboral, a través del aumento de la cobertura de las empresas fiscalizadas; (ii) Experiencia técnica del cuerpo de fiscalizadores; (iii) mejora continua de los procedimientos de fiscalización en terreno.

2.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Durante el año 2014, se recibió un total de 2.594 denuncias con investigación terminada e informe a usuarios, que fueron tramitadas en un tiempo total de 56.500 días, lográndose un valor efectivo promedio de 22 días de tramitación por cada uno de ellos. Los factores influyentes en el sobrecumplimiento alcanzado son: (i) Capacitación permanente a los gestores del producto; (ii) Mayor manejo de la complejidad de los casos, lo que confrontado a un mayor tratamiento de casos respecto a igual periodo anterior, confluente en un mejor rendimiento promedio de éstos, (iii) optimización en la asignación de recursos con la finalidad de aumentar el nivel de satisfacción del usuario del Servicio.

3.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Del total de 549 fiscalizaciones realizadas en el marco del programa de fiscalización asistida año 2014 en el sector de la construcción respecto del cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo, 511 de éstas terminaron con cumplimiento final en la totalidad de las materias fiscalizadas, obteniéndose un valor de 93%, superando la meta comprometida para el periodo la que fue un 87%. Lo anterior se explica por: (i) el aumento de las exigencias de la fiscalización (mayor cantidad de materias revisadas, sostenida desde el 2010

a la fecha), promoviendo un avance mayor en el cumplimiento de la norma y (ii) la voluntariedad del/a fiscalizado/a, en tanto éste analiza los efectos de su participación de acuerdo a sus intereses, considerando para ello la vinculación de subsanar con la no existencia de multa.

4.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. De un total de 1.363.682 certificados solicitados (presencial y web), 1.241.147 se efectuaron vía web, obteniéndose un valor de 91%, superando la meta comprometida para el periodo que fue un 78%. Este sobrecumplimiento se explica por tres razones incidentes: (i) El certificado a nivel de oficina presenta un costo monetario para el usuario, mientras que los certificados web tienen la cualidad de ser gratuito, (ii) aspectos subjetivos y personales de los/as usuarios/as, que son imposibles de controlar por la Dirección de Trabajo, y (iii) promoción y difusión que se ha hecho en las oficinas de este nuevo producto, expresado en la facilidad de acceso para el usuario. Importante consignar que durante este periodo se logra una disminución en 4,49 puntos porcentuales el sobrecumplimiento respecto a igual periodo año anterior (116,67% año 2014 v/s 121,16% año 2013).

5.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Los factores que conforman los aspectos influyentes en el sobrecumplimiento alcanzado son: (i) Si bien se incrementaron niveles de exigencia en materia de perfeccionamiento del marco instruccional para el Año 2014, esto no constituyó una barrera de cumplimiento para las empresas participantes en la instancia de dialogo;(ii) Como es un proceso que se encuentra consolidado se identifica un incremento de los niveles de confianza por parte de los empleadores que participan de la instancia, lo que a su turno incide en el incremento de empresas que subsanan infracciones en ellas; (iii) Variables externas de carácter subjetivo, en tanto que existe una disposición por parte de la empresa para participar en la mesa de trabajo (participación voluntaria), como también entonces para ejecutar acciones en pro de subsanar la infracción detectada; (iv) La voluntariedad en la participación y las acciones que deben ejecutar las empresas para proceder a subsanar las infracciones detectadas, lleva al Servicio a movilizar mayores recursos en el curso de la anualidad, para mitigar el riesgo de incertidumbre que esto genera.

1.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Los factores que conforman los aspectos influyentes en el sobrecumplimiento alcanzado son, (i) El aumento del universo total acaecido durante este año respecto del año anterior y considerando la composición de éste, donde de un total de 785 Dictámenes, el 10,57 % (83) de los pronunciamiento jurídicos correspondió a nueva doctrina (primera interpretación jurídica de normativa laboral), y el 89,43% (702) a antigua doctrina, donde éstos últimos procesos por naturaleza son de menor complejidad en su tratamiento cuestión que promueve tiempos de tramitación promedio menores. Cabe indicar, que dicha composición depende básicamente a las siguientes variables, a saber: (i) la demanda externa de usuarios y promulgación de nuevas disposiciones legales; (ii) Mantenimiento y mejora de las medidas de gestión interna implementadas, especialmente la focalización del seguimiento y control del tratamiento de casos agenciado por el cuerpo de abogados; (iii) Fortalecimiento del sistema de gestión documental departamental; (iv) Experiencia y conocimiento en materia laboral, del cuerpo de abogados de la institución que gestionan este proceso.

7.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Durante el año 2014, se recuperaron un total de 7.424 licencias médicas respecto de 8.091 licencias médicas con derecho de recuperación ingresadas durante el periodo, lo que representa un 91,76% y a su vez 8,24% de licencias médicas no recuperadas. El mejor rendimiento frente a la no recuperación, respecto de la línea base estimada, responde a: Mejor gestión en el tratamiento de recuperados, lo que se traduce en una relación de control de mayor frecuencia, monitoreo y retroalimentación entre el Servicio y las Entidades de Salud, al efecto Isapres y Fonasa, promoviendo a ellos el reintegro de los montos vinculados a dichas licencias medicas con derecho a recuperado.

8.- Indicador finalizado con estado de sobrecumplimiento. Durante el año 2014, se capacitaron un total de 234 funcionarios en materias de género, respecto de los 225 funcionarios programados para ser capacitados en temas de género durante el año 2014. Lo anterior responde fundamentalmente al énfasis dado por la Autoridad, respecto de este ámbito y materias a capacitar, con la finalidad de plasmar en la práctica lo señalado en el programa de gobierno en materias de género.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Objetivo Estratégico del Ministerio (A0)	Objetivo Estratégico del Servicio (A1)	Nombre del Compromiso	Estado de Avance
<p>Impulsar reformas laborales para contribuir a que el país avance hacia mayores niveles de igualdad para trabajadoras y trabajadores y con empleos de calidad.</p>	<p>Aumentar la cobertura y oportunidad de las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales.</p>	<p>Fortalecer los tres pilares de la libertad sindical: sindicalización, negociación colectiva y derecho a huelga efectiva.</p>	<p>Luego de haber realizado más de un centenar de reuniones con actores laborales, con la finalidad de conocer sus puntos de vista sobre la agenda laboral del Gobierno, el día 29 de diciembre de 2014 se presentó a trámite legislativo ante el Congreso Nacional el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales en Chile, luego de la firma del Proyecto realizado en La Moneda por S.E. la Pdta. y los Ministros de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social. El Boletín a través del cual se realiza su tramitación es el N° 9835-13.</p>
	<p>Aumentar la cobertura de empresas fiscalizadas.</p>	<p>Ratificación del convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos.</p>	<p>El 9 de septiembre del año 2014 se ingresó el proyecto de ley que aprueba el "Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos", adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011 (boletín 9560-10). Al 4 de marzo el Congreso Nacional ratifica el Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, y se está a la espera de decreto que lo promulgará.</p>
		<p>Enviar al Congreso indicaciones al proyecto sobre Multirut.</p>	<p>El 4 de julio del año 2104 fue promulgada la Ley es la N° 20.760, la cual fue publicada el 9 de julio.</p>

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2014

I. IDENTIFICACIÓN

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

II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Etapas de Desarrollo o Estados	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple
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	

III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación

VI. DETALLE EVALUACIÓN POR INDICADOR

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2014	Efectivo 2014	% Cumplimiento Indicador	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por servicio	% Cumplimiento final Indicador Incentivo	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, final
Tiempo promedio de demora en la tramitación de las	10.00	8.00	8.00	100.00	10.00	100.00	10.00

denuncias y/o reclamos en línea en el año t.							
Porcentaje Certificados tramitados por WEB en el año t	10.00	78.00	91.00	116.67	10.00	116.67	10.00
Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	10.00	52.00	62.00	119.23	10.00	119.23	10.00
Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial	10.00	87.00	93.00	106.90	10.00	106.90	10.00
Tiempo promedio de demora en atender denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales	10.00	24.00	22.00	109.09	10.00	109.09	10.00
Porcentaje de empleadores que subsanan infracciones participando en Mesas de Trabajo	10.00	89.00	98.00	110.11	10.00	110.11	10.00
Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	10.00	24.00	21.00	114.29	10.00	114.29	10.00
Porcentaje de licencias médicas atrasadas entre 6 y 24 meses, pendientes de recuperar al 31 de diciembre del año	10.00	17.15	8.24	208.13	10.00	208.13	10.00
Porcentaje de funcionarios/as capacitados en temas de género en el año	10.00	80.00	104.00	130.00	10.00	130.00	10.00
Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	10.00	88.00	90.00	102.27	10.00	102.27	10.00
Total:	100.00				100.00		100.00

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³¹	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³²	Incremento por Desempeño Colectivo ³³
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	37	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	26	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	35	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	67	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	26	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	46	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	47	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	18	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	10	3	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	8	3	100,00%	8,00%
I REGIÓN	54	5	100,00%	8,00%
II REGIÓN	84	5	100,00%	8,00%
III REGIÓN	55	5	100,00%	8,00%
IV REGIÓN	81	5	100,00%	8,00%
V REGIÓN	160	5	100,00%	8,00%
VI REGIÓN	91	5	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	103	5	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	185	5	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	97	5	100,00%	8,00%
X REGIÓN	105	5	100,00%	8,00%
XI REGIÓN	42	5	100,00%	8,00%

31 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

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

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

XII REGIÓN	43	5	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	331	5	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	345	5	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	44	5	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	34	5	100,00%	8,00%

Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

La Dirección del Trabajo no posee en el período Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.

Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2014

La Dirección del Trabajo no posee en el período Leyes promulgadas.

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

La Dirección del Trabajo no tuvo Premios o Reconocimientos Institucionales en el periodo.