



E19745/2018

E 19739/18

SECRETARIA

D



ORD. Nº 1399-3

ANT. : Oficio N°5990/2018 del
28.11.2018 de Sr. Mauricio
Peñaloza Cifuentes,
Director del Trabajo.

MAT. : Informa lo siguiente.

SANTIAGO, 21 DIC 2018

DE : SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

A : MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR DEL TRABAJO
DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

En relación con la visación solicitada a la Resolución Exenta N°1816 del 22.11.2018, contenida en el Oficio citado en la referencia, informo a usted lo siguiente:

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley N°19.553, modificada por las leyes N°19.882 y N°20.212, y el artículo 7 del Decreto N°983 de 2003 del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento para la aplicación del incentivo por desempeño colectivo, éste Subsecretario concede la visación requerida.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,


FERNANDO ARAB VERDUGO
Subsecretario del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

GRS/rtn
c.c. Oficina de Partes
c.c. Archivo



COMPLEMENTA RESOLUCIÓN N°
2178 DE FECHA 06.12.2017 QUE
APRUEBA CDC-2018, DE LA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1816

Santiago,

22 NOV 2018

VISTOS:

1. Lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3. Lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 19.553, que concede asignación de Modernización y otros beneficios que indica, modificada por la Ley N° 19.882 y la Ley N° 20.212.

4. El Decreto Supremo N° 983, de 2003, de Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la Aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo del Art. N° 7 de la Ley N° 19.553 y sus modificaciones posteriores.

5. La Resolución Exenta N° 1645, de 11 de septiembre de 2014, del Sr. Director del Trabajo.

6. La Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del Trámite de Toma de Razón.

7. El Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo, con fecha 30 de noviembre de 2017.

8. La Resolución Exenta N° 2178, de 6 de diciembre de 2017, del Sr. Director del Trabajo, que aprueba Convenio de Desempeño Colectivo 2018, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

9. Ordinario N° 1408-3, de 18 de diciembre de 2017, de Sr. Subsecretario del Trabajo, que visa la Resolución Exenta N° 2178, de 6 de diciembre de 2017.

10. Ordinario N° 4864, de 14 de septiembre de 2018, de Sr. Director del Trabajo, que solicita a Ministro del Trabajo y Previsión Social modificación del Convenio de Desempeño Colectivo 2018.

11. Ordinario N° 0353, de 08 de octubre de 2018, de Ministro del Trabajo y Previsión Social, se aprueba requerimiento de modificación de Convenio de Desempeño Colectivo de la Dirección del Trabajo 2018.



12. Ordinario N° 5407, de 22 de octubre de 2018, de Sr. Director del Trabajo, que remite ejemplares del Convenio de Desempeño Colectivo 2018 modificado, para suscripción de Ministro del Trabajo y Previsión Social.

13. Ordinario 0397, de fecha 12 de noviembre de 2018, de Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social, que remite 2 ejemplares del Convenio de Desempeño Colectivo año 2018 de la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo N° 20 del DS. N° 983, que aprueba el reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553.

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 30 de noviembre de 2017, se suscribió el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

2. Que, mediante la Resolución Exenta N° 2178, de 6 de Diciembre de 2017, del Sr. Director del Trabajo, se aprobó el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

3. Que, resultaba necesario realizar ajustes a la cantidad de Equipos de Trabajo del nivel central, específicamente la integración del Gabinete Subdirección en el Gabinete Dirección; creación del centro de responsabilidad Región del Ñuble; ajuste de denominación por cambio de nombre a centro de responsabilidad de Recursos Humanos por Gestión y Desarrollo de Personas; ajuste a la baja de indicador porcentual N°3 vinculado al centro de responsabilidad "Contraloría Interna" y modificaciones varias al "anexo regional de indicadores subsumidos-2018", todo lo cual se solicitó mediante Oficio Ordinario N° 4864, de fecha 14 de septiembre de 2018, de Sr. Director del Trabajo a Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social.

4. Ordinario N° 0353, de 08 de octubre de 2018, de Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social, donde se aprueba requerimiento de modificación de Convenio de Desempeño Colectivo de la Dirección del Trabajo 2018.

5. Ordinario N° 5407, de 22 de octubre de 2018, de Sr. Director del Trabajo, que remite 4 ejemplares del Convenio de Desempeño Colectivo 2018 modificado, para suscripción de Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social.

6. Que con fecha 12 de noviembre de 2018, se suscribe entre el Sr. Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo la **modificación del Convenio de Desempeño Colectivo 2018.**



RESUELVO:

APRUÉBASE la complementación de la Resolución Exenta N° 2178 con fecha 06 de diciembre año 2017, que autoriza el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo, con fecha 30 de noviembre de 2018, documento que forma parte integrante de la presente Resolución Exenta para todos los efectos legales, cuyo texto se adjunta.

ANÓTESE Y NOTIFÍQUESE



MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES

DIRECTOR DEL TRABAJO



Subsecretario del Trabajo

MPC / LAP / JRT / JRL

Distribución:

- Oficina de Auditoría Interna.
- Oficina Gestión Documental de la Dirección del Trabajo.
- Departamento de Gestión y Desarrollo.
- Unidad de Planificación y Control de Gestión // Depto. Gestión y Desarrollo.



**MODIFICACIÓN CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Y
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

En Santiago a **12 NOV.** de 2018, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Rut. 61.501.000-6, representado por Don Nicolás Monckeberg Díaz, Rut. 12.403.798-0 domiciliado para estos efectos en Huérfanos N° 1273, sexto piso, comuna de Santiago y, la Dirección del Trabajo, Rut. 61.502.000-1, representada por Don Mauricio Peñaloza Cifuentes, Rut. 10.545.922-k, domiciliado para estos efectos en Agustinas N° 1253, décimo piso, comuna de Santiago, se ha convenido lo siguiente:

PRIMERO: Corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social dar cumplimiento a lo señalado en la Ley N° 19.882, sobre la Nueva Política de Personal a los Funcionarios que indica, modificatorio del Art. N° 7, letra d, de la Ley N° 19.553, en lo referido a la suscripción de un convenio con los servicios dependientes o vinculados con el Supremo Gobierno, por intermedio de esta Secretaría de Estado.

SEGUNDO: Corresponde a la Dirección del Trabajo dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 19.882, sobre la Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos, en todo lo relativo al establecimiento de los parámetros que dicha norma señala, para cumplir sus metas y objetivos propios de la Institución y otorgar los estímulos indicados en dicho cuerpo legal.

TERCERO: Con fecha 30 de noviembre de 2017, se suscribió entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, aprobado mediante Resolución Exenta N° 2178, de 6 de diciembre de 2017, del Sr. Director del Trabajo.

CUARTO: En la perspectiva de mejorar la gestión institucional contribuyendo a una mayor y más eficaz alineación de nuestras actuaciones a los Desafíos Institucionales Operativos 2018, dirigido a nuestros usuarios (as), se hizo necesario solicitar la modificación del Convenio de Desempeño Colectivo de la Dirección del Trabajo año 2018, mediante Ordinario N° 4864, de fecha 14 de septiembre de 2018, del Director del Trabajo, por las razones de carácter calificado detalladas en los siguientes puntos.

QUINTO: En consideración a la Ley N° 21.033, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, publicada el 5 de septiembre de 2017, que crea la XVI Región de Ñuble, es que mediante la Resolución Exenta N° 985 de 4 de septiembre de 2018, del Director del Trabajo, se modifica equipos de trabajo de la Dirección del Trabajo, dando origen así a la creación de la Dirección Regional del Trabajo de Ñuble, la cual pasa a constituir un nuevo equipo de trabajo, separándose de la Dirección Regional del Trabajo Biobío.

SEXTO: Que además en la referida Resolución Exenta N° 985 de 4 de septiembre de 2018, del Director del Trabajo, se fusiona el Equipo de Trabajo de Gabinete Subdirección al Equipo de Trabajo de Gabinete de la Dirección, por no contar con a lo menos 5 integrantes, conforme a lo dispuesto en el inciso final, del Art. N° 6 del Reglamento para la aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo contemplado en el Art. N° 7 de la Ley 19.553.

SEPTIMO: En consideración a la Resolución Exenta N° 100, de fecha 25 de enero de 2018, de Director del Trabajo se establece nueva denominación del Departamento de Recursos Humanos, pasando a llamarse Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

OCTAVO: Que se ajustan y/o complementan notas técnicas en 3 indicadores comprometidos en el nivel central, específicamente en los Departamentos de Inspección, Atención de Usuarios y Oficina de Comunicaciones y de algunas notas técnicas de los indicadores subsumidos comprometidos en ciertos centros de responsabilidad, en el Anexo Regional de Indicadores Subsumidos.

NOVENO: Modificación en Oficina de Contraloría Interna de: meta, universo y notas técnicas, atendiendo a lo establecido en el Art. N° 20, del Reglamento para la Aplicación de Incremento por Desempeño Colectivo del Art. N° 7 de la Ley N° 19.553.

DÉCIMO: En todo lo no alterado por la presente modificación, se mantiene vigente el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito con fecha 30 de noviembre de 2017, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO La modificación que se acuerda mediante este acto, comenzará a regir una vez tramitados todos los actos administrativos que conforme a la ley corresponda dictar para la correcta ejecución del mismo y tendrá vigencia entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año 2018, al término de este periodo se evaluará el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión establecidos para cada centro de responsabilidad, a efectos de determinar el incremento por desempeño colectivo a pagar en el año 2019.


DÉCIMO SEGUNDO: La personería de don Nicolás Monckeberg Díaz, consta en el Decreto N° 413, de 11 de marzo de 2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en tanto la personería de Don Mauricio Peñaloza Cifuentes, consta en el Decreto N° 25, de 15 de marzo de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

DÉCIMO TERCERO: El presente convenio se suscribe y firma en cuatro ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en cada una de las partes.


NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
MINISTRO DEL TRABAJO
Y
PREVISIÓN SOCIAL
MINISTRO


MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR DEL TRABAJO


AUDITOR
MINISTERIAL

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

**DEFINICION DE METAS, OBJETIVOS, INDICADORES, Y PONDERADORES DE LOS
EQUIPOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2018.**

CONVENIO POR DESEMPEÑO COLECTIVO.

VERSION MODIFICADA

OCTUBRE 2018

CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2018 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Presentación

Para el año 2018, la Dirección del Trabajo ha definido 31 Centros de Responsabilidad, de los cuales 15 corresponden a la Dirección Nacional y 16 a las Direcciones Regionales del Trabajo. Los equipos de trabajo de la Dirección del Trabajo, al cierre del ejercicio 2018, deberán dar cuenta de un total de 116 metas de gestión por desempeño colectivo (indicadores), 48 correspondientes a los Centros de Responsabilidad del Nivel Central Nacional y 68 a las Direcciones Regionales. Es importante señalar que todas las mediciones son anuales. El criterio utilizado para el establecimiento del número de metas para cada equipo de trabajo, es concordante con lo dispuesto en el reglamento N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, para la aplicación del incremento por desempeño colectivo, del Art. N° 7 de la Ley N° 19.553, esto es, que por cada equipo de trabajo se deben formular como mínimo 3 metas de gestión.

EQUIPOS	Nº EQUIPOS	TOTAL DE METAS NACIONALES Y REGIONALES	
		Nº Metas	% de Metas
DIRECCIÓN NACIONAL	14	48	41.37%
DIRECCIONES REGIONALES	17	68	58.62%
TOTAL	31	116	100%

La Dirección del Trabajo, en virtud de lo definido en la Resolución Exenta N° 1731 de 15 de septiembre de 2017 tiene como dotación un total de 2.362 funcionarios.

Medios de verificación

Los medios de verificación del cumplimiento de los indicadores quedan establecidos como se señala a continuación:

1.- Acerca de los medios de verificación de los compromisos colectivos de los Equipos de Trabajo correspondientes a los centros de responsabilidad del nivel central.

Dado que los compromisos del nivel central no se encuentran informatizados y, por tanto, su registro es manual, los medios de verificación del estado de cumplimiento de los indicadores serán los reportes periódicos emitidos por dichos centros, dirigidos al Departamento de Gestión y Desarrollo. Esto, sin perjuicio de los registros internos que lleve cada centro de responsabilidad (bases de datos, libros de ingreso/egreso, informes, entre otros), los cuales deberán estar disponibles para cualquier revisión que considere pertinente efectuar la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o la Unidad de Auditoría Interna Ministerial.

2.- Acerca de los medios de verificación de los compromisos colectivos de los Equipos de Trabajo correspondientes a los centros de responsabilidad del nivel regional. Para el caso de los indicadores que no se encuentran informatizados, el medio de verificación del estado de cumplimiento de los compromisos contraídos por la región, será el reporte periódico emitido por cada Equipo de Trabajo, dirigido al Departamento de Gestión y Desarrollo. Esto, sin perjuicio de

los registros internos que lleve cada centro de responsabilidad (bases de datos, libros de ingreso/egreso, informes, actas, entre otros), los cuales deberán estar disponibles para cualquier revisión que considere pertinente efectuar la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o la Unidad de Auditoría Interna Ministerial.

Para el caso de los indicadores informatizados, el medio de verificación será el Visualizador de indicadores, registro "indicadores.xls".

3.- Medios de Verificación Fuente:

Para el año 2018, se han definido medios de verificación fuente para todos aquellos indicadores, tanto del nivel central como regional, que no se encuentren informatizados. Lo anterior, a objeto de otorgar mayor precisión respecto de las mediciones alojadas en los distintos equipos de trabajo.

METAS E INDICADORES COMPROMETIDOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2018.

DEPARTAMENTO INSPECCIÓN

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

N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de informes de control de indicadores de gestión de la Línea Inspectiva en año t.	(N° total de Informes de control de indicadores de gestión elaborados y difundidos/ N° total de informes planificados) *100	100%	11/11	Eficacia	33,33%	3	46
2	Porcentaje de informes de gestión de la Línea Inspectiva en año t	(N° total de Informes trimestrales de gestión de la Línea Inspectiva elaborados y difundidos/N° total de informes trimestrales planificados) *100	100%	4/4	Eficacia	33,33%		
3	Porcentaje de clínicas de accidentes del trabajo realizadas a fiscalizadores de terreno	(N° total de clínicas de accidentes del trabajo realizadas/N° total de clínicas de accidentes del trabajo planificadas)*100	100%	2/2	Eficacia	33,33%		

Notas:
Indicador N°1:
1. El denominador es base fija de 11 informes de Control de Gestión destinados a la Línea Inspectiva (Coordinadores Inspectivos, Jefes de Unidad de Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo). Se considera la emisión de un informe por mes comenzando en marzo de 2018 y terminando en enero de 2019.
1º informe: enero - febrero, remitido en el mes de marzo.
2º informe: enero - marzo, remitido en el mes de abril.
3º informe: enero - abril, remitido en el mes de mayo.
4º informe: enero - mayo, remitido en el mes de junio.
5º informe: enero - junio, remitido en el mes de julio.
6º informe: enero - julio, remitido en el mes de agosto.
7º informe: enero - agosto, remitido en el mes de septiembre.
8º informe: enero - septiembre, remitido en el mes de octubre.
9º informe: enero - octubre, remitido en el mes de noviembre.
10º informe: enero - noviembre, remitido en el mes de diciembre.
11º informe: enero - diciembre, remitido en el mes de enero 2019.

2. Los Informes serán emitidos por el funcionario/a que el Jefe del Departamento de Inspección designe para tales efectos, lo cual será comunicado vía correo electrónico al Departamento de Gestión y Desarrollo.
3.- Los Informes serán elaborados y difundidos a la Línea Inspectiva dentro de los primeros días del mes de acuerdo a punto 1, considerando como plazo final la fecha de envío del IMC del Departamento de Inspección al Departamento de Gestión y Desarrollo.

Indicador N°2:
1. El denominador se compondrá de 4 informes de Gestión destinados a la Línea Inspectiva (Coordinadores Inspectivos, Jefes de Unidad de Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo) elaborado y difundido en cada trimestre.
2. Los Informes serán emitidos y difundidos por el funcionario/a que el Jefe del Departamento de Inspección designe para tales efectos, lo cual será comunicado vía correo electrónico al Departamento de Gestión y Desarrollo.
3. Los Informes serán elaborados y difundidos a la Línea Inspectiva dentro de los primeros días del mes siguiente de la fecha de corte del periodo trimestral objeto de análisis, considerando como plazo final la fecha de envío del IMC del Departamento de Inspección al Departamento de Gestión y Desarrollo.

Indicador N°3:
1. El denominador se compondrá de 2 Clínicas de accidentes del trabajo en el año, una por cada semestre.
2. Cada Clínica considera 2 etapas. La primera etapa es mediante capacitación vía e-learning. La segunda etapa consiste en una tutoría al funcionario capacitado, es decir el funcionario capacitado recibirá asistencia técnica directa de funcionarios de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Inspección.
3. Se entenderá por Clínica a cursos o capacitaciones con un alto contenido de talleres y desarrollo de actividades prácticas.
4. Se entenderá por Tutoría a la asistencia técnica por parte de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Inspección al funcionarios/as capacitados.
5. El medio de verificación fuente será la Resolución de la clínica a realizar.
6. La responsabilidad de las temáticas a definir, de la metodología a utilizar, de la planificación y programación de las actividades, generación de insumos de apoyo, etc. corresponderán al Departamento de Inspección.

DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de entrega de Informes de Conflictividad Laboral realizados en el año t	(Sumatoria de días hábiles desde el primer día hábil posterior al mes que se informa, hasta la fecha en que se entrega el informe a la jefatura del Dpto. de Relaciones Laborales / N° total de informes de conflictividad laboral recepcionados por jefatura Dpto. de Relaciones Laborales en el año t.)*100	12 días hábiles	144 / 12	Calidad de Servicio	33,33%	3	34
2	Porcentaje de actividades remotas ejecutadas, de control funcional y técnico en Unidades del Departamento de Relaciones Laborales en el año t	(N° de actividades remotas de control funcional y técnico realizadas / N° total de actividades remotas de control funcional y técnico programadas en año t)*100	90,32%	28 / 31	Eficacia	33,33%		
3	Porcentaje de Informes de Visitas Técnicas realizados por las Unidades del Departamento de Relaciones Laborales en el año t	(N° de informes de Visitas Técnicas realizados / N° total de informes de Visitas Técnicas planificados en el año t)*100	90%	18 / 20	Eficacia	33,33%		

Notas:
Indicador N°1:

- El indicador mide el tiempo promedio de días desde el primer día hábil posterior al mes que se informa hasta que se entrega el informe a la jefatura del Dpto. de Relaciones Laborales.
- El denominador se compone del total de los informes de conflictividad laboral confeccionados por el Dpto. de Relaciones Laborales y entregado a jefatura de Dpto. de Relaciones Laborales de acuerdo a criterios de medición.
- El plazo de remisión del informe será de 12 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde el último día hábil del mes respecto del cual se solicita la información.
- El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción conforme por parte la Jefatura de Departamento, o quien lo subrogue, registrada en la caratula del respectivo informe.
- Los informes deberán ser elaborados por el funcionario a cargo, siendo de su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma a la jefatura del Departamento.
- La programación de los informes de conflictividad laboral se confeccionara y se comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°2:

- Se entiende por Unidades del departamento para efectos de esta medición a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, y la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social.
- Los informes deberán ser elaborados por el funcionario que ejecuta el control, siendo de su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma a la a la jefatura de unidad o quien lo subrogue.
- El plazo de remisión del informe será de 8 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde la fecha de término de la revisión.
- El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, al jefe de la unidad operativa, o quien lo subrogue, por parte del funcionario responsable bajo firma de recepción conforme.
- El programa de actividades remotas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°3:

1. Los informes deberán ser elaborados por cada una de las unidades del departamento, según programación de visitas elaborado por el Dpto. de Relaciones Laborales.
2. Los informes deberán ser elaborados por los funcionarios que realicen la visita técnica, siendo su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma al jefe de la unidad responsable o quien lo subrogue.
3. Los Informes de Visitas Técnicas se originan a partir de visitas presenciales programadas y debidamente comunicadas a las regiones a visitar.
4. El plazo de remisión del informe será de 8 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde la fecha de término de la visita, hasta la fecha de entrega de dicho informe al jefe de unidad. Con el objeto de verificar y registrar el cumplimiento de este plazo, se pedirá que el funcionario envíe el informe a su jefe de unidad tanto por vía email como físicamente.
5. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción conforme por parte del jefe de la unidad o quien lo subrogue, registrada en la caratula del respectivo informe
6. El programa de visitas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

DEPARTAMENTO JURÍDICO

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

N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de demora en la emisión de los dictámenes institucionales	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión/número total de dictámenes emitidos en el año t)	18 días	14.400/800	Calidad de servicio	33,33%	3	32
2	Porcentaje de actividades ejecutadas en control funcional y técnico en Defensa Judicial en regiones.	(Número de actividades de control funcional y técnico en materias de Defensa Judicial ejecutadas /Número total de actividades programadas en el año t) *100	90,47%	19/21	Calidad de servicio	33,33%		
3	Porcentaje de actividades ejecutadas de control funcional y técnico a denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales en regiones.	(Número de actividades de control funcional y técnico ejecutadas/Número total de actividades programadas en el año t) *100	90,47%	19/21	Calidad de servicio	33,33%		

- Notas:
- Indicador N°1:**
- 1. Se consideran los pronunciamientos jurídicos (Dictámenes y Ordinarios) que tuvieron todos los antecedentes para su confección durante el año calendario.
 - 2. Se entiende como dictámenes institucionales la suma de Dictámenes u Ordinarios emitidos en el período medido. La contabilización es en días hábiles.
 - 3. Se considera emitido el Dictamen u Ordinario una vez que está firmado por Jefe de Departamento Jurídico (fecha de envío a oficina de partes) o se remite a Director del Trabajo para su firma (fecha de remisión de documento).
- Indicador N°2:**
- 1. Se ejecutará de acuerdo al programa definido por Unidad encargada de Control Funcional y Técnico.
 - 2. El informe de cada actividad, revisado por la jefatura correspondiente, será enviado por el Jefe de Departamento Jurídico o, en su defecto por quién le subrogue, a la Inspección respectiva en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de término de la visita.
 - 3. El programa de visita se confeccionará y comunicará al Departamento Gestión y Desarrollo, en el mes de Diciembre del año 2017.
- Indicador N°3:**
- 1. Se ejecutará de acuerdo a programa definido por Unidad encargada de Control Funcional y Técnico.
 - 2. El informe de cada actividad, revisado por la jefatura correspondiente, será enviado por el Jefe de Departamento Jurídico o, en su defecto por quién le subrogue, a la Inspección respectiva en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de término de la visita.
 - 3. El programa de visita se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de Diciembre del año 2017.

DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS.

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de actividades ejecutadas en control funcional y técnico realizadas en la línea de Atención de Usuarios en el año t.	(Número de actividades de control funcional y técnico ejecutadas / Número total de actividades de control funcional y técnico planificadas)*100	81,25%	13 / 16	Eficacia	33,33%	3	69
2	Porcentaje de solicitudes de Información, Reclamos y Sugerencias ingresadas a través de la OIRS Virtual respondidas dentro de 6 días hábiles en el año t.	(Número de solicitudes de información, reclamos y sugerencias respondidas dentro de los 6 días hábiles / Número total de solicitudes de información, reclamos y sugerencias respondidas en el periodo "t") * 100	82%	4.674 /5.700	Calidad de Servicio	33,33%		
3	Porcentaje de Solicitudes de Información Ciudadana por "Ley N° 20.285 de Transparencia y Acceso a la Información Pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, dentro de 15 días hábiles en el año t.	(Número de solicitudes de información ciudadana por "Ley de Transparencia y acceso a la información pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, dentro de 15 días hábiles / Número total de solicitudes de información ciudadana por "Ley de Transparencia y acceso a la información pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, en el periodo "t") * 100	72%	1.368 /1.900	Calidad de Servicio	33,33%		

Notas:

Indicador N°1:

1. Se entenderá por efectuada la visita de control funcional y técnico con la sola realización de una visita a una de las Inspecciones permanentes de la Región.

2. El Programa anual de visitas de control funcional y técnico será comunicado al Depto. de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre de 2017.

3. El Informe de visita de Control Funcional y Técnico, deberá ser remitido al respectivo Director(a) Regional del Trabajo, en un plazo no mayor a 10 días hábiles luego de finalizada la comisión de servicio en terreno con reunión de cierre o por video conferencia, no más allá del día hábil siguiente de finalizada la comisión de servicio.

4.- La reunión de cierre es la actividad mediante la cual se da término a la visita de control funcional y técnico.

Indicador N°2:

- 1. Las Solicitudes de Información, Reclamos y Sugerencias son ingresadas por los usuarios a través del Sitio Web de la Dirección del Trabajo y gestionadas por el Departamento de Atención de Usuarios.
- 2. Los tiempos de respuesta son en días hábiles.
- 3. La gestión de los operandos (numerador/ denominador), corresponderán a los originados en el período t.

Indicador N°3:

- 1. El indicador comprende las Solicitudes de Información Ciudadanas respondidas en el Nivel Central por el Departamento de Atención de Usuarios.
- 2. Las Solicitudes de Información son presentadas por nuestros usuarios a través del sitio web Institucional y por carta o formulario a través de la Oficina de Partes de la Dirección Nacional.
- 3. La gestión de los operandos (numerador/ denominador), corresponderán a los originados en el período t.


DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de investigaciones, estudios, o evaluaciones realizadas y finalizadas respecto de las programadas para el año t.	(N° de investigaciones, estudios o evaluaciones realizadas y finalizadas en el año t) / (N° de estudios, investigaciones o evaluaciones programadas para el año t)	85,71%	6 / 7	Eficacia	25%	4	20
2	Porcentaje de informes estadísticos entregados durante el año t respecto del total de informes estadísticos programados para el año t.	(N° de informes estadísticos entregados en el año t) / (N° Total de informes estadísticos programados para el año t)	94,44%	17 / 18	Eficacia	30%		
3	Porcentaje de solicitudes de información estadística, respondidas en un plazo menor a 10 días hábiles.	(N° de solicitudes de información estadística respondidas en un plazo menor a 10 días hábiles en año t) / (N° de solicitudes de información estadística respondidas en año t)	80,48%	33 / 41	Eficacia	20%		
4	Porcentaje de difusiones realizadas durante el año t respecto del número de investigaciones, estudios o evaluaciones que han sido aprobados para difusión para año t y que corresponden a estudios elaborados por el Departamento de Estudios.	(N° de difusiones efectuadas año t) / (N° de investigaciones, estudios o evaluaciones que han sido aprobados para difusión para año t y que corresponden a estudios elaborados por el Departamento de Estudios)	90%	9 / 10	Eficacia	25%		

Notas:

Indicador N°1:

1. Se estima la realización de 7 investigaciones el 2018. No obstante ello, esta programación podría presentar alguna modificación de acuerdo a recursos humanos efectivamente disponibles, y a prioridades de la Dirección, los que serían informados oportunamente durante el primer semestre del año para el que se define este compromiso.
2. La cantidad de investigaciones se encuentra asociada al desempeño efectivo de la dotación real con que cuenta la Unidad de Investigación.
3. Para dar cumplimiento a esta meta, podrá considerarse como informe de resultado de una investigación o estudio un tema de investigación en particular definido a principios del año 2018, y/o la redacción de un capítulo de la Encla, si estuvieren los datos estadísticos disponibles de manera oportuna para su análisis y atendiendo a las prioridades de la institución.

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

Indicador N°2:

1. Informes programados: Son informes estadísticos con periodicidad definida que responden a requerimientos de información provenientes del Ministerio del Trabajo (trimestrales) y de la Dirección Superior del Servicio (mensuales).
2. Compendio Estadístico: Compilado de series estadísticas de actualización y elaboración anual.
3. Anuario Estadístico: Compilado de estadísticas con información del año inmediatamente anterior al de su elaboración. De elaboración anual.
4. Debe considerarse una base o universo variable, sujeto a los requerimientos de las autoridades del Servicio o ministeriales, que podría aumentar o disminuir según disponibilidad de recursos humanos y presupuestarios, y a lineamientos que la Dirección superior del Servicio defina.

Indicador N° 3:

1. La medición de este indicador únicamente considera las solicitudes correspondientes a la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información.
2. Es un indicador que responde a demanda, por tanto el universo de medición es variable y el número del denominador señalado en la fórmula es solamente referencial.
3. El indicador se mide con los valores acumulados del año.
4. Sólo considera información de los registros administrativos del Servicio y de las fuentes internas de información.
5. Se considera como fecha de ingreso el día que la solicitud llega a la Jefatura de Departamento de Estudios y/o Jefatura de Unidad de Análisis Estadístico, vía correo electrónico y/o pase, y como fecha de egreso el día en que es enviada por cualquiera de estas jefaturas al encargado de Transparencia del Servicio, por medio de correo electrónico y/o pase.
6. A efectos de informar la medición mensual y acumulada de este indicador se considerará el ingreso de solicitudes de información hasta 11 días hábiles antes del término del mes correspondiente a la medición. Aquellas solicitudes que ingresen dentro de los 10 días hábiles antes del término del mes se contarán en la siguiente medición.
7. Para la última medición a realizarse el mes de diciembre, el universo de solicitudes de información a considerar serán aquellas ingresadas hasta el día lunes 17 de diciembre de 2018.

Indicador N°4:

1. Para el año 2018 se programan 10 actividades de difusión de investigaciones y/o estudios y/o evaluaciones realizadas durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018 y/o de años anteriores que no fueron publicadas ni difundidas, y que han sido actualizadas con nueva información.
2. Se entenderá que un estudio o investigación ha sido difundido cuando:
 - Se realiza una actividad de difusión o de trabajo de la investigación en forma presencial, ya sea ante usuarios internos y/o externos, y/o;
 - Se publica la investigación en la página web institucional y/o intranet, y/o
 - Se envían ejemplares impresos o archivos digitales del informe final de resultados a las Jefaturas Departamentales y/o regionales.
3. En resumen, se entenderá que cualquiera de las formas señaladas de difusión será considerada para la medición de este indicador, o una combinación de éstas.
4. Cabe señalar que es posible realizar más de una actividad de difusión presencial por cada estudio autorizado por la Dirección Superior

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de Funcionarios Nuevos con Curso de Inducción	(N° de funcionarios nuevos con curso de inducción año 2018 / N° de funcionarios nuevos ingresados a la Institución año 2018) *100	97%	65 / 67*	Eficacia	25%	4	63
2	Porcentaje de solicitudes para trámites de alto impacto, despachadas desde la Unidad de Personal en un plazo no superior a 5 días hábiles en el año t	(N° de solicitudes para trámites de alto impacto, despachadas desde la Unidad de Personal en un plazo no superior a 5 días hábiles / N° Total de solicitudes para trámites de alto impacto recibidas por la Unidad de Personal)*100	85%	136 / 160*	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Talleres de autocuidado realizados en el año t	(N° de Talleres de autocuidado realizados año t / N° Talleres de autocuidado programados año t)*100	100%	18 / 18	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de acciones de transferencia de conocimientos realizadas por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario.	(N° de acciones de transferencia de conocimientos realizadas por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario / N° de acciones de transferencia de conocimientos por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario, programadas en el año t)*100	100%	5 / 5	Eficacia	25%		

Notas:

Indicador N°1:

1. Solo se considera para el numerador los funcionarios/as nuevos que hayan iniciado y concluido el curso de inducción.

2. Solo se considera, para el numerador y denominador, funcionarios/as nuevos que hayan ingresado al Servicio hasta el 31 de Octubre de 2018.

3. Solo se considera para el numerador y denominador, los funcionarios ingresados en la calidad jurídica “planta” o “contrata”.

4. El Proceso de Inducción no aplica a la Planta Directiva, reemplazos contratas, honorarios, suplencias externas, ni a funcionarios/as con licencia médica prolongada y/o permiso parental postnatal.

5. Tanto el numerador como el denominar son variables ya que dependerán de los ingresos que ocurran durante el periodo definido.

6. Se considerará tanto para el numerador como el denominador, los ingresos de nuevos funcionarios que hayan tenido una permanencia mínima de dos meses en la Institución.

Indicador N°2:

- 1. Para la medición del indicador, el plazo se considera solo en días hábiles.
- 2. Sólo se consideran como solicitudes de alto impacto, las siguientes:
 - Contrata Nueva Dependencia
 - Contrata Nuevo Grado
 - Contrata Nuevo Escalafón
 - Renuncias voluntarias
- 3. Se entenderá por despachadas, solo aquellas en que se instruya que corresponda realizar el trámite indicado en el N°2.
- 4. Para Contrata Nueva Dependencia, Contrata Nuevo Grado y Contrata Nuevo Escalafón, se exceptúan los aquellos ocasionados por procesos de selección.
- 5. Tanto el numerador como el denominador son variables ya que dependerán de los ingresos de solicitudes para trámites de alto impacto que ocurran durante el periodo definido.
- 6. Solo se considera, para el numerador y denominador, los ingresos en el Libro de correspondencia Unidad de Personal, hasta el día 21 de Diciembre de 2018.
- 7. El medio de verificación fuente corresponde al Libro de Correspondencia (archivo Excel).

Indicador N°3:

- 1. Este indicador se desarrollará a través de la realización de 18 Talleres de Autocuidado en diversas dependencias del país.
- 2. Los talleres están orientados a todos los funcionarios/as de la Dirección del Trabajo independientemente de la función que desarrollen.

Indicador N°4:

- 1. Se entenderá por acción de transferencia de conocimiento (una), cualquier actividad en que un/a potencial funcionario/a que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario, participe en acciones tales como: expositor del área de capacitación, o realización de material de apoyo a las capacitaciones.
- 2. Se considerarán 5 acciones de transferencia de conocimiento.
- 3. Tanto para el numerador como para el denominador se considerará 5 acciones, donde participen potenciales personas que cumplan requisitos para acogerse a retiro voluntario.

*: Respecto de los valores de operandos de los indicadores 1 y 2, se deja establecido que son totalmente estimativos por cuanto obedecen a variables que no son de control del Departamento de Recursos Humanos

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de informes sobre el estado de avance de plan operativo nivel central remitido a la autoridad del servicio dentro de 10 días hábiles.	(Nº de informes estado de avance plan operativo nivel central remitidos a la autoridad del servicio dentro de 10 diez hábiles/ Nº total de informes estado de avance plan operativo nivel central planificados en el año t)*100	70%	7 / 10	Eficacia	33.33%	3	16
2	Porcentaje de ejecución del programa de visitas de control de gestión regional año t.	(Nº de visitas de control de gestión regional efectuadas/ Nº total de visitas de control de gestión regional planificadas en el año t) * 100	90,6%	29 / 32	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de Asistencias técnicas efectuadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional en el año t.	(Nº de Asistencias técnicas efectuadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional)/ Nº total de Asistencias técnicas planificadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional en el período "t")*100	100%	26 / 26	Eficacia	33.33%		

Notas:

- Indicador N°1:**
- El denominador se encuentra conformado por la cantidad de informes estado de avance plan operativo-nivel central 2018, planificados a remitir en la anualidad es de un total de 10 y considera los siguientes periodos:
1º periodo Enero-marzo: remisión en abril.
2º periodo Enero-abril: remisión en mayo.
3º periodo Enero-mayo: remisión en junio.
4º periodo Enero-junio: remisión en julio.
5º periodo Enero-julio: remisión en agosto.
6º periodo Enero-Agosto: remisión en septiembre.
7º periodo Enero-Septiembre: remisión en octubre.
8º periodo Enero-October: remisión noviembre.
9º periodo Enero-noviembre: remisión en diciembre.
10º periodo Enero-diciembre: remisión en enero 2019.
 - El informe estado de avance plan operativo-nivel central 2018, tendrá un plazo de remisión de 10 días hábiles luego de terminado el periodo objeto de informe.
 - Será la Jefatura y/o Subjefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo, o quien defina éste, quien procederá a la remisión de dicho informe de estado de avance plan operativo-nivel central 2018 al Director y/o Jefe de Gabinete.
 - La remisión se efectuará vía mail y/o pase conductor.

Indicador N°2:

- 1. El denominador contempla la realización de dos visitas de control de gestión a cada Dirección Regional del país, dando un total de 32 eventos. De las dos visitas de control de gestión planificadas a cada Dirección Regional, en lo regular una se deberá efectuar en el 1º semestre y otra en el 2º semestre del año 2018 o según la oportunidad que disponga la Jefatura de Departamento y/o Subjefatura Departamento.
- 2. El numerador estará conformado por cada visita de control de gestión efectuada, y se contabilizará una vez remitido el respectivo informe de visita de control de gestión a cada Director(a) Regional del Trabajo, en un plazo de 10 días hábiles luego de finalizada la comisión de servicio en terreno.
- 3. Las visitas de control de gestión podrán efectuarse bajo la modalidad presencial y/o remota (mail).
- 4. El plazo para el envío del Informe de visita de control de gestión bajo modalidad remota, será de 10 días hábiles luego de terminado el plazo de remisión al Departamento de Gestión y Desarrollo del IMR. (Calendario 2018 - casilla: planificacionycontrol@dt.gob.cl).
- 5. El informe de visita de control de gestión será enviado vía mail y/o reservado a la Dirección Regional del Trabajo, casilla Director Regional.
- 6. Para la generación de cada informe de visita de control de gestión, se utilizara el formato establecido por la Unidad de Planificación y Control de Gestión (UPCG.) para la referida anualidad.

Indicador N°3:

- 1. Denominador considera 26 asistencias a ejecutar durante el año 2018.
- 2. Se considera en la programación (denominador) la realización de Asistencias técnicas tanto a los Centros de Responsabilidad del Nivel Central como Regional, efectuándose 13 de ellas en el primer semestre y 13 en el segundo, o según lo que disponga la Jefatura del Departamento.
- 3. La programación de las Asistencias técnicas pueden verse modificadas a partir de necesidades emergentes que se generen en el desarrollo de los procesos: gestión de riesgos, mejoramiento de procesos, entre otros.
- 4. Las asistencias técnicas podrán efectuarse bajo modalidad presencial y/o remota.

DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de procesamientos de indicadores de gestión terminados en un día hábil en el año t.	(N° de procesamientos de indicadores de gestión terminados el primer día hábil del mes siguiente al periodo de lectura / N° total de procesamientos de indicadores de gestión planificados en el año t) *100	100%	11/11	Eficacia	33.33%	3	35
2	Porcentaje de controles funcionales de las iniciativas BID con metodología PMI planificadas en el año t.	(N° de controles funcionales de las iniciativas BID con metodología a PMI realizados / N° de controles funcionales de la iniciativas BID planificadas en el año t) *100	100%	10/10	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de sistemas o módulos incorporados al proceso de certificación de calidad	(Número de sistemas o módulos incorporados al proceso de certificación de calidad (QA) / Número total de sistemas y módulos desarrollados en el año t) *100	85,71%	6/7	Eficacia	33.33%		

Notas:
Indicador N°1:
1.- El denominador es base fija de 11 procesamientos mensuales, es decir un proceso por mes comenzando en marzo del 2018 y terminando en enero de 2019.
1° periodo: enero-febrero, ejecución del procesamiento, mes de marzo.
2° periodo: enero marzo, ejecución del procesamiento, mes de abril.
3° periodo: enero abril, ejecución del procesamiento, mes de mayo.
4° periodo: enero mayo, ejecución del procesamiento, mes de junio.
5° periodo: enero junio, ejecución del procesamiento, mes de julio.
6° periodo: enero julio, ejecución del procesamiento, mes de agosto.
7° periodo: enero agosto, ejecución del procesamiento, mes de septiembre.
8° periodo: enero septiembre, ejecución del procesamiento, mes de octubre.

- 9° periodo: enero octubre, ejecución del procesamiento, mes de noviembre.
- 10° periodo: enero noviembre, ejecución del procesamiento, mes de diciembre.
- 11° periodo: enero diciembre, ejecución del procesamiento, mes de enero 2019.

- 2. El procesamiento está vinculado a los indicadores de gestión disponible en el visualizadores de Indicadores (tableau) objeto de verificación por parte de las líneas operativas del nivel central.
- 3. El medio de verificación fuente será el Correo electrónico del Departamento de Tecnologías de la Información, indicando la disposición del visualizadores de Indicadores.

Indicador N°2:

- 1. La metodología PMI se entiende como la Dirección de Proyectos de forma eficiente y efectiva, y quien la dirige tiene el nombre PMO. Esta metodología se separa en 5 procesos: Iniciación, Planificación, Ejecución, Monitoreo y Control y Cierre.
- 2. El medio de verificación fuente será un informe ejecutivo mensual, bajo metodología PMI, que será realizado por el Sub Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información y/o quien lo subrogue al PMO.
- 3. El Departamento de Tecnologías de la Información entregará un prospecto del informe ejecutivo, bajo metodología PMI y la cartera de proyecto BID al Departamento de Gestión, en diciembre del 2017.
- 4. Se planifica una reunión mensual a partir de marzo del 2018.

Indicador N° 3:

- 1. La plataforma de certificación (QA) es la que permite disponer los sistemas de información o nuevos módulos para realizar las pruebas funcionales y no funcionales antes de entregarlas a los usuarios finales.
- 2. El medio de verificación fuente será un informe de certificación por cada sistema y módulos desarrollados en el año con el resultado de las pruebas realizadas a los sistemas de información o nuevos módulos.
- 3. La planificación final de sistemas de información o nuevos módulos, será comunicada al Departamento de Gestión y Desarrollo a más tardar el día 31 de diciembre de 2017.

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de Informes Conciliaciones Bancarias Regionales enviadas a los Directores Regionales del Trabajo, en el año t	(Número de Informes de conciliaciones bancarias regionales enviadas a DRT en 10 días hábiles/ Número total de informes de conciliaciones bancarias regionales planificados en el año t)*100	90,90%	10/11	Eficacia	25%	4	55
2	Porcentaje de Informes de condiciones de los inmuebles de la Dirección del Trabajo, elaborados en el año t.	(Número de Informes de condiciones de los inmuebles enviados al jefe de Departamento / Número total de informes de condiciones de los inmuebles planificados en el año t)*100.	83,33%	5/6	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Informes Regionales en materia de vehículos y bienes muebles, elaborados en el año t.	(Número de Informes en materia de vehículos y bienes muebles enviados a regiones en 15 días hábiles/ Número total de informes en materia de vehículos y bienes muebles planificados en el año t.) *100	90,62%	58/64	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de solicitudes respondidas a regiones en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	(Nº de solicitudes respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles) (Nº total de solicitudes ingresadas en el año t) *100	90,27%	65/72**	Calidad de Servicio	25%		

Notas:
Indicador N°1:
1. Los informes de conciliaciones bancarias planificados para el año son 11 (Enero – Noviembre).
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
1º periodo Enero: remisión en febrero.
2º periodo Febrero: remisión en marzo
3º periodo Marzo: remisión en abril
4º periodo Abril: remisión en mayo.
5º periodo Mayo: remisión en junio.
6º periodo Junio: remisión en julio.
7º periodo Julio: remisión en agosto.
8º periodo Agosto: remisión en septiembre.
9º periodo Septiembre: remisión en octubre.

- 10º periodo Octubre: remisión noviembre.
11º periodo Noviembre: remisión en diciembre.
2. El numerador se compone de los informes remitidos a Directores Regionales del Trabajo por parte de Jefe de Departamento Administración y Finanzas vía oficio conductor.
3. El plazo para la remisión de informe de conciliación bancaria regional será de 10 días hábiles contados desde la fecha tope que tienen las regiones para enviar la información (octavo día corrido del mes siguiente al informado), hasta la fecha de envío por parte de Jefe de Departamento Administración y Finanzas a Direcciones Regionales del Trabajo.
4. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.

Indicador N°2:


1. Los informes planificados para el año son 6 (Bimestrales).
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
- 1º informe: enero - febrero, mes de marzo.
 - 2º informe: enero - abril, mes de mayo.
 - 3º informe: enero - junio, mes de julio.
 - 4º informe: enero - agosto, mes de septiembre.
 - 5º informe: enero - octubre, mes de noviembre.
 - 6º informe: enero - diciembre, mes de enero 2019.
2. El informe de actualización de condiciones de los inmuebles será confeccionado por la Unidad de Infraestructura del Departamento Administración y Finanzas, en tanto que los antecedentes que formen parte del informe, serán definidos en circular que Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017.
3. El plazo para la remisión de informe de actualización de condiciones de los inmuebles será de 15 días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes siguiente al periodo informado, con excepción del último (6º) informe del año, el cual corresponde ser entregado dentro de los 10 días hábiles del mes siguiente al informado.
4. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción en la Secretaría del Departamento y registrada en la caratula del respectivo informe.
5. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.

Indicador N°3:

1. Los informes planificados para el año son 4.
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
- 1º informe: enero - febrero, mes de marzo.
 - 2º informe: Marzo - Mayo, mes de Junio.
 - 3º informe: Junio - Agosto, mes de Septiembre.
 - 4º informe: Septiembre - Noviembre, mes de Diciembre
2. El plazo para la remisión de informe será de 15 días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes siguiente al periodo informado.
3. El informe regional en materia de vehículos y bienes muebles, debe consignar número y fecha de documento de la Oficina de Partes, antecedentes que deben quedar registrados en la carátula del respectivo informe.
4. El numerador se compone de los informes remitidos a Directores Regionales del Trabajo por parte de Jefe de Departamento de Administración y Finanzas, vía oficio conductor.
5. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.


Indicador N°4:

1. Las solicitudes que contabiliza la medición son sólo por oficio, proveniente desde las Direcciones Regionales que ingresen a la Secretaría del Departamento de Administración y Finanzas, excluyendo las solicitudes que correspondan al plan de compras y bajas de bienes.
2. Se considerará como respuesta a regiones, el Oficio enviado por el Jefe de Departamento de Administración y Finanzas.
3. El plazo de respuesta de las solicitudes a considerar en la contabilización del numerador, debe ser menor o igual a 15 días hábiles.
4. Para contabilizar los días de respuesta, se considera desde la fecha de ingreso a Secretaría del Departamento de Administración y Finanzas, hasta la fecha de egreso de oficio registrada en Oficina de Partes.
5. Se contarán en el denominador solo las solicitudes de regiones ingresadas hasta el día viernes 07 de diciembre de 2018.
6. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.
- (** Para definición de operandos del indicador N°4, se ha efectuado estimación conforme a comportamiento del mismo durante el año 2017)

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de duración para el análisis, evaluación y elaboración por parte de los abogados, de documentos relativos a materias disciplinarias y control de legalidad de los actos del Servicio y de asesoría.	(Sumatoria de días hábiles transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes por parte de los abogados hasta la emisión del documentos por parte de los abogados y entregados a la jefatura)/ Número total de documentos emitidos por los abogados y entregados a la jefatura).	13 días hábiles	1.300 / 100	Calidad de servicio	33.33%	3	10
2	Porcentaje de actividades preventivas en materia de probidad administrativa a obligaciones funcionarias, procedimientos administrativos y transparencia respecto de lo planificado año.	(Nº de actividades de preventivas efectivamente realizadas/Número de total de actividades preventivas planificadas en el año t)*100	100%	18 / 18	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de procesos disciplinarios instruidos en el año 2015 con vista fiscal enviados a la Contraloría General de la República y 2016 entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados al 31/12/2018	(Número de procesos disciplinarios instruidos en el año 2015 con vista fiscal enviados a la Contraloría General de la República y 2016 entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados al 31/12/2018 / Número total de procesos disciplinarios instruidos el año 2015 y 2016, con vista fiscal o inhabilitación)*100	64%	34 / 53	Eficacia	33.33%		

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Notas:

Indicador N°1:

1. El denominador de la medición, estará integrado por todos los documentos registrados en el libro de correspondencia, desde que la solicitud se encuentre en estado de resolverse, "Con todos los antecedentes necesarios", clasificados con la sigla "PD", relativos a materias disciplinarias y "AC", relativos a materias de control de legalidad, en planilla Excel de control de correspondencia.
2. El indicador considerara en la medición todos aquellos ingresos producidos y terminados en la anualidad 2018.
3. En caso de reasignación de un documento a otro abogado, distinto al de la asignación original, el tiempo a considerar para el inicio del cómputo del tiempo, es el del ingreso del documento al libro de correspondencia. Solo en aquellos casos en que el abogado a quien se realizó la reasignación no cuente con todos los antecedentes necesarios, se volverá a computar el tiempo, el cual comenzará su cómputo desde la fecha en que se tengan todos los antecedentes.
4. **De acuerdo a lo señalado por Dictamen REF. N° 193.644/17 de fecha 02 de octubre de 2017, de la Contraloría General de la República, la medición del indicador excluye aquellos procedimientos disciplinarios por hechos ocurridos en las Direcciones Regionales del Trabajo.**
5. **La fecha de corte de la medición es al 30 de noviembre de 2018.**

Indicador N°2:

1. Se entenderá por actividad preventiva las capacitaciones efectuadas a funcionarios **de la Oficina de Contraloría** como también las publicaciones que se realice a cada uno de los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, mediante envío al correo institucional, que haga la oficina. Las actividades preventivas consideraran aquellas materias tendientes a prevenir eventuales infracciones disciplinarias tales como procedencia de ciertos beneficios estatutarios como del deber de cumplir con obligaciones funcionarias.
2. Serán consideradas en la medición, las actividades preventivas efectuadas según Planificación de Trabajo de la Oficina de Contraloría Interna, el cual será remitido a la Unidad de Planificación y Control de Gestión en el transcurso del mes de enero 2018.
3. Se planifica la realización de 12 cartillas informativas para el año 2018, que se publicaran mensualmente y se enviarán vía correo electrónico a todos los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo. Las publicaciones de las cartillas, podrán efectuarse en formato PDF, Word y/o PPT.
4. Se planifica la realización de 6 capacitaciones para el año 2018. Las capacitaciones tendrán 2 horas de duración, como mínimo y 3 horas de duración, como máximo, y estarán dirigidas a los diferentes estamentos de las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspecciones Provinciales del Trabajo y/o Inspecciones Comunes del Trabajo.
5. Se exime a la Escuela Técnica de Formación de la responsabilidad en la ejecución de las capacitaciones y por tanto, se exime también de la responsabilidad de esta Escuela en el logro de la medición, ya que las capacitaciones comprometidas en la medición no forman parte del Plan Anual de Capacitación **2018**, de la Dirección del Trabajo.
6. De lo anterior, se desprende que es la Oficina de Contraloría Interna la que deberá coordinar y ejecutar con un funcionario de su dependencia la actividad de capacitación, siendo este centro de responsabilidad el que deberá definir la planificación **2018** de las capacitaciones a ejecutar y su programación, además de las temáticas a tratar en cada actividad y la metodología a utilizar.
7. Los medios de verificación fuente de las publicaciones corresponden a:
 - Impresión material del pantallazo del correo institucional enviado a los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, donde se verifique la publicación de la cartilla informática efectuada por la Oficina de Contraloría Interna.
8. Los medios de verificación fuente de las capacitaciones corresponden a:
 - Planificación de las capacitaciones de la oficina de Contraloría Interna para la anualidad 2018, con la programación de las actividades y la metodología a utilizar.
 - Temáticas tratadas en la capacitación (PPT. de la presentación).
 - Lista de funcionarios asistentes.
9. La Oficina de Contraloría Interna debe procurar que los medios de verificación o fuentes, se mantengan debidamente acopiados y disponibles en caso de ser requeridos para alguna auditoría.

Indicador N°3:

1. El compromiso Institucional respecto de los eventos del año 2015 es que se encuentren en su 100% con vista fiscal **enviados** a la Contraloría General de la República y de los eventos del año 2016, que se encuentren en su 100% entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados. Se hace presente que los procesos 2015 enviados a Contraloría General de la República, se relacionan a aquellos expedientes disciplinarios en los que exista obligación legal de su envío, es decir, que no se encuentren exentos del trámite de toma de razón, de conformidad a la Resolución N° 10, de 2017, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.
2. De acuerdo a lo señalado por Dictamen REF. N° 193.644/17 de fecha 02 de octubre de 2017, de la Contraloría General de la República, la medición del indicador excluye aquellos procedimientos disciplinarios por hechos ocurridos en las Direcciones Regionales del Trabajo.
3. **Condición de cumplimiento de meta: 19 de 19 procesos disciplinarios del año 2015, y 15 de 34 procesos disciplinarios del año 2016.**

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de oficinas operativas de atención permanente, con auditoría de aseguramiento y/o seguimiento realizado, del total de oficinas operativas permanentes del país.	(número de oficinas operativas de atención permanente, con auditoría de aseguramiento y/o seguimiento realizado en el período "t" / Número total de oficinas operativas permanentes del país en el período "t")	60,67%	54 / 89	Eficacia	25%	4	12
2	Porcentaje de cumplimiento en la oportunidad de emisión del informe preliminar de auditoría, en relación a lo establecido en programa de auditoría.	(número de informes preliminares de auditorías de aseguramiento elaborados dentro del plazo establecido en el programa de auditoría en el año "t" / Número total de informes preliminares de auditorías de aseguramiento planificados en el año "t")	82,35%	28 / 34*	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de actividades de aseguramiento y seguimiento en relación al plan anual de auditoría.	(número de actividades de aseguramiento y seguimiento realizadas en el período "t" / Número total de actividades de aseguramiento y seguimiento planificados en el plan anual de auditoría en el año "t")	95,79%	114 / 119	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de cumplimiento en la oportunidad de emisión del informe final de auditoría, en un plazo no superior a 9 días hábiles desde su asignación en el año t.	(número de informes finales de auditorías de aseguramiento terminados en un plazo no superior a 9 días hábiles desde su asignación en el período "t"/Número total de informes finales de auditorías de aseguramiento planificados en el plan anual de auditoría en el año "t")	82,35%	28 / 34*	Calidad de Servicio	25%		

Notas:


(*) El denominador definitivo del indicador será establecido en Enero del 2018, ya que por procedimiento, en ese momento estará elaborado el Plan de Auditoría correspondiente a la anualidad, por tanto los denominadores señalados en el presente documento constituyen sólo un valor estimado y referencial.

Indicador N° 1

1. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos y/o seguimientos efectuados de forma presencial y/o remota, a las oficinas permanentes de nuestro Servicio.

2. Son parte del universo de la medición, además de las Inspecciones Comunes y/o Provinciales, los Centros de Mediación y Conciliación.

3. Se contabiliza solamente una visita en el año a las oficinas permanentes Provinciales y/o comunales, y Centros de Conciliación y Mediación, aunque sean visitados más de una vez.

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

4. Se contabilizará en el numerador el Informe Preliminar de auditoría de aseguramiento, Informe Final cuando no hay hallazgo y el Informe de Auditoría de seguimiento desde el primer envío del Jefe de Oficina de Auditoría Interna para la aprobación del Jefe del Servicio.

Indicador N°2:

1. Informe Preliminar de auditoría de aseguramiento se contará de acuerdo a la fecha de elaboración consignada por el Auditor responsable. Para efectos de verificar el nivel de cumplimiento, se cotejará que la fecha de emisión del informe Preliminar de Auditoría de aseguramiento se encuentre dentro de la fecha de emisión señalada en el Programa de Auditoría. Si la fecha de emisión es posterior a la fecha programada, se considerará que no cumple con el requisito de oportunidad de emisión y no formara parte del numerador.
2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos efectuados de forma presencial y/o remota.
3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base (31.01.2018) no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.
4. El indicador solo mide la elaboración de informes preliminares, por cuanto la base planificada podría variar en caso de existir informes finales para alguna auditoría planificada.

Indicador N°3:

1. Se contabilizará el Informe Final de auditoría de aseguramiento y el Informe de auditoría de seguimiento desde el momento del envío del respectivo informe del Jefe de Oficina de Auditoría Interna a la firma del Jefe del Servicio.
2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos y seguimientos efectuados de forma presencial y/o remota.
3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.

Indicador N°4:

1. Informe Final de auditoría de aseguramiento se contará de acuerdo a la fecha de elaboración consignada por el Auditor responsable. Para efectos de verificar el nivel de cumplimiento, se cotejará que la fecha de emisión del informe final de Auditoría se encuentre dentro del plazo de 09 días hábiles de asignada la respuesta del auditado. Si la fecha de emisión es posterior a la fecha programada, se considerará que no cumple con el requisito de oportunidad de emisión y no formara parte del numerador.
2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos efectuados de forma presencial y/o remota.
3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.
4. El jefe de la Oficina de Auditoría Interna procederá a efectuar la asignación al auditor por medio de pase y/o correo electrónico que quedará registrado en el libro de correspondencia interna.

OFICINA DE CONTROL Y GESTIÓN DE MULTAS

Objetivos estratégicos: Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de demora en la visación de reconsideraciones administrativas y recursos de la ley 19.880 para dejar sin efecto las sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de la solicitud ingresada al correo visacion_sinefecto@dt.gob.cl hasta la fecha de envío de respuesta / Número Total de solicitudes de visación ingresadas en el correo visacion_sinefecto@dt.gob.cl. año 2018).	4 días hábiles	2.760 / 690	Calidad de Servicio	25%	4	16
2	Porcentaje de visitas de control funcional y técnico efectuadas a las Direcciones Regionales del Trabajo.	(Número de visitas con control funcional y técnico efectuadas a las Direcciones Regionales / Número Total de visitas planificadas a Direcciones Regionales).	93,75%	15 / 16	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Informes mensuales del estado de sanciones remitidos a los Directores Regionales del Trabajo sobre el estado de las sanciones aplicadas en las oficinas de su región.	(Número de informes del estado de sanciones remitidos a los Directores Regionales del Trabajo / Número Total de informes del estado de sanciones planificados).	100%	192 / 192	Eficacia	25%		
4	Tiempo promedio de respuesta de las solicitudes efectuadas a la Oficina de Control y Gestión de Multas por medio del correo electrónico dtplus_multa@dt.gob.cl	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de la solicitud ingresada al correo dtplus_multa@dt.gob.cl hasta la fecha de respuesta / Número Total de solicitudes ingresadas en el correo dtplus_multa@dt.gob.cl año 2018)	3,5 días hábiles	7.665 / 2.190	Calidad de Servicio	25%		


Notas

Indicador N°1:

- El promedio de días de demora de solicitudes de reconsideración administrativa o recursos de la ley 19.880 dejadas sin efecto será obtenido de la planilla control que mantiene como registro la Oficina y los correos electrónicos remitidos como respuesta a estos requerimientos.
- Se confeccionará un reporte mensual para el seguimiento del indicador.
- El cálculo se realizará desde el día hábil siguiente a la solicitud.
- La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.

Indicador N°2:

- El compromiso es efectuar a lo menos una visita de control funcional y técnico a una Inspección y/o Centro de Conciliación y Mediación de cada región del país, elaborando y remitiendo el informe, notificando sus conclusiones al

	<p align="center">PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p align="center">Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------


- Director Regional, a fin de que éste tome las medidas pertinentes a objeto de corregir las desviaciones e incumplimientos detectados.
- Las regiones a visitar serán las 16 vigentes a diciembre de 2017.
 - El plazo para remitir el informe de control funcional y técnico a la Dirección Regional del Trabajo será de 10 días hábiles, contados desde el día hábil siguiente al acta de cierre.
 - La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.
 - El informe de control funcional y técnico será remitido por el Jefe de la Oficina o quien lo subrogue, al Director Regional del Trabajo a través de Reservado.
 - Las visitas de control funcional y técnico se llevarán a cabo durante los meses de abril a noviembre de 2018.
 - El programa de visitas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°3:

- El compromiso es elaborar un informe mensual que contenga el estado de las sanciones que han sido registradas en el sistema informático de la Dirección del Trabajo, durante el año, dirigido al Director Regional o a quien lo subrogue y que le permita contar con información suficiente para gestionar el cumplimiento de las instrucciones vigentes del proceso de gestión de multas e instruir acciones correctivas con el fin de asegurar el oportuno y correcto traspaso de las sanciones a la Tesorería General de la República (TGR).
- Las regiones a informar serán las 16 vigentes a diciembre de 2017.
- Los informes se remitirán a contar del mes de febrero de 2018.
- El plazo para remitir el informe mensual a la Dirección Regional del Trabajo será dentro de los 10 días hábiles del mes siguiente al periodo analizado.
- La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.
- Los informes deberán contener a lo menos: N° Sanciones, N° sanciones cursadas, N° multas según origen, N° de sanciones notificadas del período, N° sanciones con recursos administrativo, N° sanciones con reclamo judicial, estado de recursos administrativos, Resultados de los recursos administrativos y Estados Finales.

Indicador N°4:

- Se confeccionará un reporte mensual para el seguimiento del indicador.
- El cálculo se realizará desde el día hábil siguiente a la solicitud y hasta el día hábil que, el analista a cargo del requerimiento remita la respuesta vía correo electrónico.
- La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT., en el año t.	(N° de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT.)/(Número total de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT planificadas en el año t))*100	100%	40/40	Eficacia	33.33%	3	9
2	Porcentaje de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa ejecutadas en el año t.	(N° de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa ejecutadas) / N° total de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa planificadas en el año t)*100	100%	5/5	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo en el año t.	(N° de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo/ N° total de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo planificadas en el año t)*100	100%	22/22	Eficacia	33.33%		

Notas:

Indicador N°1:


- El indicador medirá el porcentaje de apariciones en prensa nacional de las materias propias de la Dirección del Trabajo a nivel central.
- Las apariciones se refieren a los medios de comunicación como los son: prensa, radio, televisión y/o medios electrónicos.
- Las apariciones en materias propias de la Dirección del Trabajo deben estar relacionadas a la difusión de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo.
- La oficina de comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.

Indicador N°2:

- El indicador medirá la Difusión de la normativa laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo a trabajadores de sectores específicos o materias específicas a través de **5** campañas nacionales anuales.
- El número de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa, se refiere a temáticas específicas, como las reformas laborales o sectores específicos, como agrícola, construcción u otros.
- La Oficina de Comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.


Indicador N°3:

- El indicador medirá la cantidad de cartillas "emitidas como difusión" sobre la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, generales, sectoriales y temáticas, especialmente en lo referente a la reforma laboral.
- Las cartillas se refieren a volantes, dípticos o trípticos.
- Cada cartilla equivale a 22 volantes, dípticos o trípticos.
- Las cartillas requieren de Diseño Gráfico-Contenido- Proceso de Compra, entre otros.
- La Oficina de Comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

GABINETE DIRECCIÓN

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de correspondencia recepcionada en el gabinete, proveniente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social, y derivada al Centro de Responsabilidad que corresponda, en un plazo máximo de 3 días hábiles.	(Nº de solicitudes recepcionadas por el gabinete proveniente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social y derivada al Centro de responsabilidad que corresponda en un plazo máximo de 3 días hábiles / Nº Total de solicitudes recepcionadas por el Gabinete en el año t)*100	100%	208/208	Calidad	25%	4	10
2	Porcentaje de informes emitidos de evaluación trimestral de la marcha del gabinete, en un plazo no superior a 09 días hábiles.	(Nº de informes de evaluación evacuados) / (Nº total de informes planificados en el año t)* 100	75%	3/4	Calidad	25%		
3	Porcentaje de reuniones de coordinación y articulación de los departamentos y oficinas del nivel central año t.	(Total de reuniones de coordinación y articulación de los departamentos y oficinas del nivel central ejecutadas / Total de reuniones planificadas en el año t) *100	100%	12/12	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes en año t	((Número de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes ejecutados / (Número total de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes)*100	60%	3/5	Eficacia	25%		

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

Notas:

Indicador N°1:

1. El denominador estará constituido por el total de solicitudes provenientes externamente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social (excluye aquellos eventos que consignan por orden de la Ministra del Trabajo y Previsión social generados por Jefes(as) de gabinete y/o subsecretarios(as) entre otros), sobre la base de la fecha de ingreso consignada en Sistema de Partes Gabinete, con inicio al 01/01/2018 y corte tres días hábiles antes del último día hábil del mes de diciembre.

Indicador N°2:


1. Se entenderá por evacuación la emisión del informe de evaluación adjunto al I.M.C., correspondiendo:
1° periodo enero-marzo: emitido en abril.
2° periodo enero-junio: emitido en julio.
3° periodo enero-septiembre: emitido en octubre.
4° periodo enero-diciembre: emitido en enero de año 2019.
2. El informe de evaluación será generado dentro de los 9 primeros días hábiles siguientes de finalizado el periodo objeto de evaluación.
3. Se mantiene formato de “Informe evaluación trimestral”, comunicado a Dpto. de Gestión y Desarrollo en año 2017.

Indicador N°3:

1. El denominador estará constituido por el total de reuniones planificadas para el año 2018.
2. Las temáticas a tratar en estas reuniones deberán tener carácter de incidencia nacional, respecto del quehacer institucional, operativo y/o apoyo.
3. Las reuniones se efectuaran con una frecuencia mensual en lo regular durante el periodo anual, pudiendo sufrir modificaciones por razones de buen servicio, las cuales se comunicarán al Depto. Gestión y Desarrollo vía correo electrónico.

Indicador N°4:

1. El denominador estará compuesto por el número de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes, cuya implementación este definida para el año 2018.
2. El Plan de Acción y/o programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes en año t incorporará un total de 5 actividades relevantes al tenor de lo sugerido por Ministerio del Trabajo y Previsión social. El alcance de estas actividades quedará especificadas en el referido Plan de acción.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------


NIVEL REGIONAL

Definición de metas comprometidas por los equipos de trabajo a nivel regional

REGION DE TARAPACA (I)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONARI OS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	56
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE ANTOFAGASTA (II)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4	4	87
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE ATACAMA (III)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADOR/ DENOMINADO R	NUMERO DE METAS COMPRO METIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	57
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE COQUIMBO (IV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	86
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE VALPARAISO (V)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	176
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE OHIGGINS (VI)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4	4	95
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

REGION DE MAULE (VII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMINADOR	NUMERO DE METAS COMPROMETIDAS	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	114
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		

Nota:

- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE BIOBIO (VIII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	POND	VALOR NUMERADOR/DENOMINADOR	NUMERO DE METAS COMPROMETIDAS	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	153
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		

Nota:

- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE ARAUCANIA (IX)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	POND	VALOR NUMERADOR/DENOMINADOR	NUMERO DE METAS COMPROMETIDAS	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	94
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:

- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

REGION DE LOS LAGOS (X)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓ N	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	106
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE AYSÉN (XI)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	43
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE MAGALLANES (XII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	45
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION METROPOLITANA PONIENTE

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	POND	VALOR NUMERADOR/DENOMINADOR	NUMERO DE METAS COMPROMETIDAS	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	343
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
 -Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
 -Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
 -Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
 -Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION METROPOLITANA ORIENTE

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	357
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE LOS RÍOS (XIV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓ N	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONARI OS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivament e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	45
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivament e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivament e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivament e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		


Nota:
 -Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
 -Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
 -Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
 -Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE ARICA PARINACOTA (XV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4	4	37
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	3/4		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

REGION DE ÑUBLE (XVI)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/DENOMIN ADOR	NUMERO DE METAS COMPROM ETIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4	4	<u>31</u>
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	3/4		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.



E 18456



11862/17
Secretaría

ANT.: Ord. N°5924 del 07/12/2017 de
Sr. Christian Melis Valencia,
Director del Trabajo.

MAT.: Informa lo siguiente.

Santiago, 18 DIC. 2017

DE : JORGE MILLAQUÉN MERCADO
JEFE DE GABINETE
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

A : CHRISTIAN MELIS VALENCIA
DIRECTOR DEL TRABAJO
DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

En relación con la visación solicitada a la Resolución Exenta N° 2178, de fecha 06 de diciembre de 2017, contenida en el Oficio citado en la referencia, informo a usted lo siguiente:

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 19.553, modificada por las leyes N° 19.882 y N° 20.212, y el artículo 7 del Decreto N° 983 de 2003 del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento para la aplicación del incentivo por desempeño colectivo, el Subsecretario concede la visación requerida.

Saluda atentamente a usted,

JORGE MILLAQUÉN MERCADO
JEFE DE GABINETE
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

JMM/alr
Archivo.



APRUEBA CONVENIO DE
DESEMPEÑO COLECTIVO 2018,
ENTRE MINISTERIO DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL Y LA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº **2178**

Santiago, 06 DIC 2017

VISTOS:

1. Lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. La Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley Nº 19.553, que concede asignación de Modernización y otros beneficios que indica, modificada por la Ley Nº 19.882 y la Ley Nº 20.212.
4. El Decreto Supremo Nº 983, de 2003, de Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la Aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo del Art. Nº 7 de la Ley Nº 19.553 y sus modificaciones posteriores.
5. La Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del Trámite de Toma de Razón.
6. La Resolución Exenta Nº 1.731, de 15 de septiembre de 2017, del Sr. Director del Trabajo.
7. El Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo, con fecha 30 de noviembre de 2017.

CONSIDERANDO:

1. Que, resulta de vital importancia para el mejor desempeño de los funcionarios de la Administración Pública crear incentivos que garanticen un trabajo eficiente y constante, acorde con la realidad e intereses del país.
2. Que, La Ley Nº 19.882 modificatoria de la Ley Nº 19.553, establece un incremento de desempeño colectivo, que tiene por objeto promover el trabajo de equipo de los funcionarios de la Administración Pública, lo cual redundará en un mejor servicio a la ciudadanía general.
3. Que, es un principio inspirador de la Administración el actuar en forma coordinada y transparente, garantizando la eficiencia en la aplicación de las distintas medidas y políticas que se traducen en el cumplimiento de las metas propias y, como consecuencia de ello, en la obtención del bien común general.
4. Que, dando cumplimiento a lo señalado en el Artículo 17 del Reglamento para la Aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo, mediante la Resolución Exenta Nº 1.731 de 15 de septiembre de 2017, se definieron los Equipos de la Dirección del Trabajo, que son parte del presente Convenio.



5. Que, en cumplimiento de lo prescrito en el artículo N° 29 del Reglamento para la Aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo, se han expuesto las propuestas de la Superioridad del Servicio a las Asociaciones de Funcionarios de la Dirección del Trabajo, las que emitieron sus comentarios y sugerencias.

6. Que, con fecha 30 de noviembre de 2017, se ha suscrito el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

7. Que, resulta necesario aprobar el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo indicado en el numeral precedente, mediante el presente acto administrativo.

RESUELVO:

APRUÉBASE el Convenio de Desempeño Colectivo 2018, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo con fecha 30 de noviembre de 2017, el cual forma parte integrante de la presente Resolución Exenta para todos los efectos legales.

ANÓTESE Y NOTIFÍQUESE




CMV/MPFD/JRT/ccb.
Distribución
- Unidad de Auditoría Ministerial
- Oficina de Auditoría Interna.
- Departamento de Gestión y Desarrollo.
- Oficina de gestión documental de la Dirección del Trabajo.



CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Y
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

En Santiago a 30 de noviembre 2017, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Rut. 61.501.000-6, representado por Doña Alejandra Krauss Valle, Rut.6.373.283-4, domiciliada para estos efectos en Huérfanos N° 1273, sexto piso, comuna de Santiago y, la Dirección del Trabajo, Rut. 61.502.000-1, representada por Don Christian Melis Valencia, Rut. 9.496.152-1, domiciliado para estos efectos en Agustinas N° 1253, décimo piso, comuna de Santiago, se ha convenido lo siguiente:

PRIMERO: Corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social dar cumplimiento a lo señalado en la Ley N° 19.882, sobre la Nueva Política de Personal a los Funcionarios que indica, modificadorio del Art. N° 7, letra d, de la Ley N° 19.553, en lo referido a la suscripción de un convenio con los servicios dependientes o vinculados con el Supremo Gobierno, por intermedio de esta Secretaría de Estado.

SEGUNDO: Corresponde a la Dirección del Trabajo dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 19.882, sobre la Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos, en todo lo relativo al establecimiento de los parámetros que dicha norma señala, para cumplir sus metas y objetivos propios de la Institución y otorgar los estímulos indicados en dicho cuerpo legal.

TERCERO: A través de los equipos de trabajo que ha definido la Dirección del Trabajo, en la Resolución Exenta N° 1.731 de 15 de Septiembre de 2017, del Sr. Director del Trabajo, se deberá generar información suficiente y cuantificable para la medición de los resultados.

CUARTO: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo, en el marco de sus respectivos fines institucionales y en el ámbito de sus atribuciones, acuerdan velar por el cumplimiento de los indicadores de gestión y metas institucionales con sus respectivos ponderadores, a fin de propender a un mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

QUINTO: En atención a lo señalado en la cláusula anterior, la Dirección del Trabajo viene en comprometer equipos de trabajo, metas de gestión y objetivos, con sus correspondientes indicadores y ponderadores, que son parte del presente convenio.

SEXTO: Respecto de la forma de evaluación del cumplimiento de metas, las directrices serán las siguientes:

- Metas de gestión con cumplimiento gradual: corresponden a las que se evalúan de acuerdo a la regla general dada por los reglamentos y tendrán la siguiente restricción: si el nivel de cumplimiento efectivo es superior a 100%, al efectuar el



Departamento de Gestión y Desarrollo
Unidad de Planificación y Control de Gestión

cálculo del resultado parcial sólo se podrá considerar un máximo de 100%, de esta forma las metas que muestren sobre cumplimientos no podrán subsidiar a las metas no cumplidas.

- Metas de gestión con cumplimiento mínimo. Se les aplica el artículo 16 del Reglamento de Convenio Desempeño Colectivo o el artículo 20 del Reglamento de Metas Institucionales, es decir, de no conseguirse el mínimo fijado, el nivel de cumplimiento a utilizar en el cálculo del nivel de cumplimiento global será igual a cero. De alcanzar dicha meta, se utilizará un 100%.

SEPTIMO: La Dirección del Trabajo durante el tercer trimestre del año 2018, deberá realizar una evaluación parcial del cumplimiento de las metas de gestión correspondientes al primer semestre del año, y al término de dicho ejercicio anual deberá realizar una evaluación definitiva de las metas de gestión, de cuyo resultado deberá informar a la unidad de Auditoría Interna Ministerial.

OCTAVO: La evaluación anual de los medios de verificación de los indicadores realizada por unidad de Auditoría Interna, se adjuntará al informe de evaluación definitivo que se remite a más tardar el 07 de febrero de cada año.

NOVENO: El Convenio que se acuerda en este acto, comenzará a regir una vez tramitados todos los actos administrativos que conforme a la ley corresponda dictar para la correcta ejecución del mismo, y tendrá vigencia entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año 2018. Al término de este periodo, se evaluará el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión establecidos para cada centro de responsabilidad, a efectos de determinar el incremento por desempeño colectivo a pagar el año 2019.


DÉCIMO: La personería de doña Alejandra Krauss Valle, consta en el Decreto N° 1.727, de 18 de Noviembre de 2016, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en tanto la personería de Don Christian Melis Valencia, consta en el Decreto N° 16, de 11/03/2014, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

DÉCIMO PRIMERO: El presente convenio se suscribe y firma en cuatro ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en cada una de las partes.


ALEJANDRA KRAUSS VALLE
MINISTRA DEL TRABAJO
Y
PREVISIÓN SOCIAL


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

DEFINICION DE METAS, OBJETIVOS, INDICADORES, Y PONDERADORES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2018.

CONVENIO POR DESEMPEÑO COLECTIVO.

Noviembre 2017

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2018 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Presentación

Para el año 2018, la Dirección del Trabajo ha definido 31 Centros de Responsabilidad, de los cuales 15 corresponden a la Dirección Nacional y 16 a las Direcciones Regionales del Trabajo. Los equipos de trabajo de la Dirección del Trabajo, al cierre del ejercicio 2018, deberán dar cuenta de un total de 115 metas de gestión por desempeño colectivo (indicadores), 51 correspondientes a los Centros de Responsabilidad del Nivel Central Nacional y 64 a las Direcciones Regionales. Es importante señalar que todas las mediciones son anuales. El criterio utilizado para el establecimiento del número de metas para cada equipo de trabajo, es concordante con lo dispuesto en el reglamento N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, para la aplicación del incremento por desempeño colectivo, del Art. N° 7 de la Ley N° 19.553, esto es, que por cada equipo de trabajo se deben formular como mínimo 3 metas de gestión.

EQUIPOS	Nº EQUIPOS	TOTAL DE METAS NACIONALES Y REGIONALES	
		Nº Metas	% de Metas
DIRECCIÓN NACIONAL	15	51	44.34%
DIRECCIONES REGIONALES	16	64	55.65%
TOTAL	31	115	100%

La Dirección del Trabajo, en virtud de lo definido en la Resolución Exenta N° 1731 de 15 de septiembre de 2017 tiene como dotación un total de 2.362 funcionarios.


Medios de verificación

Los medios de verificación del cumplimiento de los indicadores quedan establecidos como se señala a continuación:

1.- Acerca de los medios de verificación de los compromisos colectivos de los Equipos de Trabajo correspondientes a los centros de responsabilidad del nivel central.

Dado que los compromisos del nivel central no se encuentran informatizados y, por tanto, su registro es manual, los medios de verificación del estado de cumplimiento de los indicadores serán los reportes periódicos emitidos por dichos centros, dirigidos al Departamento de Gestión y Desarrollo. Esto, sin perjuicio de los registros internos que lleve cada centro de responsabilidad (bases de datos, libros de ingreso/egreso, informes, entre otros), los cuales deberán estar disponibles para cualquier revisión que considere pertinente efectuar la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o la Unidad de Auditoría Interna Ministerial.

2.- Acerca de los medios de verificación de los compromisos colectivos de los Equipos de Trabajo correspondientes a los centros de responsabilidad del nivel regional. Para el caso de los indicadores que no se encuentran informatizados, el medio de verificación del estado de cumplimiento de los compromisos contraídos por la región, será el reporte periódico emitido por cada Equipo de Trabajo, dirigido al Departamento de Gestión y Desarrollo. Esto, sin perjuicio de

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

los registros internos que lleve cada centro de responsabilidad (bases de datos, libros de ingreso/egreso, informes, actas, entre otros), los cuales deberán estar disponibles para cualquier revisión que considere pertinente efectuar la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o la Unidad de Auditoría Interna Ministerial.

Para el caso de los indicadores informatizados, el medio de verificación será el Visualizador de indicadores, registro "indicadores.xls".

3.- Medios de Verificación Fuente:

Para el año 2018, se han definido medios de verificación fuente para todos aquellos indicadores, tanto del nivel central como regional, que no se encuentren informatizados. Lo anterior, a objeto de otorgar mayor precisión respecto de las mediciones alojadas en los distintos equipos de trabajo.

METAS E INDICADORES COMPROMETIDOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2018.

DEPARTAMENTO INSPECCIÓN

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


N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de informes de control de indicadores de gestión de la Línea Inspectiva en año t.	(N° total de Informes de control de indicadores de gestión elaborados y difundidos/ N° total de informes planificados) *100	100%	11/11	Eficacia	33,33%	3	46
2	Porcentaje de informes de gestión de la Línea Inspectiva en año t	(N° total de Informes trimestrales de gestión de la Línea Inspectiva elaborados y difundidos/N° total de informes trimestrales planificados) *100	100%	4/4	Eficacia	33,33%		
3	Porcentaje de clínicas de accidentes del trabajo realizadas a fiscalizadores de terreno	(N° total de clínicas de accidentes del trabajo realizadas/N° total de clínicas de accidentes del trabajo planificadas)*100	100%	2/2	Eficacia	33,33%		

Notas:
Indicador N°1:
1.- El denominador es base fija de 11 informes de Control de Gestión destinados a la Línea Inspectiva (Coordinadores Inspectivos, Jefes de Unidad de Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo). Se considera la emisión de un informe por mes comenzando en marzo de 2018 y terminando en enero de 2019.
1º informe: enero - febrero, remitido en el mes de marzo.
2º informe: enero - marzo, remitido en el mes de abril.
3º informe: enero - abril, remitido en el mes de mayo.
4º informe: enero - mayo, remitido en el mes de junio.
5º informe: enero - junio, remitido en el mes de julio.
6º informe: enero - julio, remitido en el mes de agosto.
7º informe: enero - agosto, remitido en el mes de septiembre.
8º informe: enero - septiembre, remitido en el mes de octubre.
9º informe: enero - octubre, remitido en el mes de noviembre.
10º informe: enero - noviembre, remitido en el mes de diciembre.
11º informe: enero - diciembre, remitido en el mes de enero 2019.


2.- Los Informes serán emitidos por el funcionario/a que el Jefe del Departamento de Inspección designe para tales efectos, lo cual será comunicado vía correo electrónico al Departamento de Gestión y Desarrollo.
3.- Los Informes serán elaborados y difundidos a la Línea Inspectiva dentro de los primeros días del mes de acuerdo a punto 1, considerando como plazo final la fecha de envío del IMC del Departamento de Inspección al Departamento de Gestión y Desarrollo.

Indicador N°2:
1.- El denominador se compondrá de 4 informes de Gestión destinados a la Línea Inspectiva (Coordinadores Inspectivos, Jefes de Unidad de Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo) elaborado y difundido en cada trimestre.
2.- Los Informes serán emitidos y difundidos por el funcionario/a que el Jefe del Departamento de Inspección designe para tales efectos, lo cual será comunicado vía correo electrónico al Departamento de Gestión y Desarrollo.
3.- Los Informes serán elaborados y difundidos a la Línea Inspectiva dentro de los primeros días del mes siguiente de la fecha de corte del periodo trimestral objeto de análisis, considerando como plazo final la fecha de envío del IMC del Departamento de Inspección al Departamento de Gestión y Desarrollo.

Indicador N°3:
1.- El denominador se compondrá de 2 Clínicas de accidentes del trabajo en el año, una por cada semestre.
2.- Cada Clínica considera 2 etapas. La primera etapa es mediante capacitación vía e-learning. La segunda etapa consiste en una tutoría al funcionario capacitado, es decir el funcionario capacitado recibirá asistencia técnica directa de funcionarios de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Inspección.
3.- Se entenderá por Clínica a cursos o capacitaciones con un alto contenido de talleres y desarrollo de actividades prácticas.
4.- Se entenderá por Tutoría a la asistencia técnica por parte de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Inspección al funcionarios/as capacitados.
5.- El medio de verificación fuente será la Resolución de la clínica a realizar.
6.- La responsabilidad de las temáticas a definir, de la metodología a utilizar, de la planificación y programación de las actividades, generación de insumos de apoyo, etc. corresponderán al Departamento de Inspección.7. El Departamento Inspectivo será quien coordinará y

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

ejecutará, a través de un funcionario de su dependencia, las actividades de capacitación, siendo este centro de responsabilidad quien definirá la planificación 2017 de las capacitaciones a ejecutar y su programación, además de las temáticas a tratar en cada actividad y la metodología a utilizar.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES


Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de entrega de Informes de Conflictividad Laboral realizados en el año t	(Sumatoria de días hábiles desde el primer día hábil posterior al mes que se informa, hasta la fecha en que se entrega el informe a la jefatura del Dpto. de Relaciones Laborales / N° total de informes de conflictividad laboral recepcionados por jefatura Dpto. de Relaciones Laborales en el año t.)*100	12 días hábiles	144 / 12	Calidad de Servicio	33,33	3	34
2	Porcentaje de actividades remotas ejecutadas, de control funcional y técnico en Unidades del Departamento de Relaciones Laborales en el año t	(N° de actividades remotas de control funcional y técnico realizadas / N° total de actividades remotas de control funcional y técnico programadas en año t)*100	90,32%	28 / 31	Eficacia	33,33		
3	Porcentaje de Informes de Visitas Técnicas realizados por las Unidades del Departamento de Relaciones Laborales en el año t	(N° de informes de Visitas Técnicas realizados / N° total de informes de Visitas Técnicas planificados en el año t)*100	90%	18 / 20	Eficacia	33,33		

Notas:
Indicador N°1:

- 1. El indicador mide el tiempo promedio de días desde el primer día hábil posterior al mes que se informa hasta que se entrega el informe a la jefatura del Dpto. de Relaciones Laborales.
- 2. El denominador se compone del total de los informes de conflictividad laboral confeccionados por el Dpto. de Relaciones Laborales y entregado a jefatura de Depto. de Relacione Laborales de acuerdo a criterios de medición
- 3. El plazo de remisión del informe será de 12 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde el último día hábil del mes respecto del cual se solicita la información.
- 4. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción conforme por parte la Jefatura de Departamento, o quien lo subrogue, registrada en la caratula del respectivo informe.
- 5. Los informes deberán ser elaborados por el funcionario a cargo, siendo de su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma a la jefatura del Departamento.
- 6. La programación de los informes de conflictividad laboral se confeccionara y se comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°2:

- 1. Se entiende por Unidades del departamento para efectos de esta medición a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, y la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social.
- 2. Los informes deberán ser elaborados por el funcionario que ejecuta el control, siendo de su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma a la a la jefatura de unidad o quien lo subrogue.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

- 3. El plazo de remisión del informe será de 8 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde la fecha de término de la revisión.
- 4. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, al jefe de la unidad operativa, o quien lo subrogue, por parte del funcionario responsable bajo firma de recepción conforme.
- 5. El programa de actividades remotas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°3:

- 1. Los informes deberán ser elaborados por cada una de las unidades del departamento, según programación de visitas elaborado por el Dpto. de Relaciones Laborales.
- 2. Los informes deberán ser elaborados por los funcionarios que realicen la visita técnica, siendo su responsabilidad la preparación y entrega en tiempo y forma al jefe de la unidad responsable o quien lo subrogue.
- 3. Los Informes de Visitas Técnicas se originan a partir de visitas presenciales programadas y debidamente comunicadas a las regiones a visitar.
- 4. El plazo de remisión del informe será de 8 días hábiles, entendiéndose por tales de lunes a viernes, contabilizados desde la fecha de término de la visita, hasta la fecha de entrega de dicho informe al jefe de unidad. Con el objeto de verificar y registrar el cumplimiento de este plazo, se pedirá que el funcionario envíe el informe a su jefe de unidad tanto por vía email como físicamente.
- 5. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción conforme por parte del jefe de la unidad o quien lo subrogue, registrada en la caratula del respectivo informe
- 6. El programa de visitas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de demora en la emisión de los dictámenes institucionales	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión/número total de dictámenes emitidos en el año t)	18 días	14.400/800	Calidad de servicio	33,33%	3	32
2	Porcentaje de actividades ejecutadas en control funcional y técnico en Defensa Judicial en regiones.	(Número de actividades de control funcional y técnico en materias de Defensa Judicial ejecutadas /Número total de actividades programadas en el año t) *100	90,47%	19/21	Calidad de servicio	33,33%		
3	Porcentaje de actividades ejecutadas de control funcional y técnico a denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales en regiones.	(Número de actividades de control funcional y técnico ejecutadas/Número total de actividades programadas en el año t) *100	90,47%	19/21	Calidad de servicio	33,33%		

Notas:
Indicador N°1:


- 1. Se consideran los pronunciamientos jurídicos (Dictámenes y Ordinarios) que tuvieron todos los antecedentes para su confección durante el año calendario.
- 2. Se entiende como dictámenes institucionales la suma de Dictámenes u Ordinarios emitidos en el período medido. La contabilización es en días hábiles.
- 3. Se considera emitido el Dictamen u Ordinario una vez que está firmado por Jefe de Departamento Jurídico (fecha de envío a oficina de partes) o se remite a Director del Trabajo para su firma (fecha de remisión de documento).

Indicador N°2:

- 1. Se ejecutará de acuerdo al programa definido por Unidad encargada de Control Funcional y Técnico.
- 2. El informe de cada actividad, revisado por la jefatura correspondiente, será enviado por el Jefe de Departamento Jurídico o, en su defecto por quién le subrogue, a la Inspección respectiva en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de término de la visita.
- 3. El programa de visita se confeccionará y comunicará al Departamento Gestión y Desarrollo, en el mes de Diciembre del año 2017.

Indicador N°3:

- 1. Se ejecutará de acuerdo a programa definido por Unidad encargada de Control Funcional y Técnico.
- 2. El informe de cada actividad, revisado por la jefatura correspondiente, será enviado por el Jefe de Departamento Jurídico o, en su defecto por quién le subrogue, a la Inspección respectiva en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha de término de la visita.
- 3. El programa de visita se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de Diciembre del año 2017.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS.

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de actividades ejecutadas en control funcional y técnico realizadas en la línea de Atención de Usuarios en el año t.	(Número de actividades de control funcional y técnico ejecutadas / Número total de actividades de control funcional y técnico planificadas)*100	81,25%	13 / 16	Eficacia	33,33	3	69
2	Porcentaje de solicitudes de Información, Reclamos y Sugerencias ingresadas a través de la OIRS Virtual respondidas dentro de 6 días hábiles en el año t.	(Número de solicitudes de información, reclamos y sugerencias respondidas dentro de los 6 días hábiles / Número total de solicitudes de información, reclamos y sugerencias respondidas en el periodo "t") * 100	82%	4.674 /5.700	Calidad de Servicio	33,33		
3	Porcentaje de Solicitudes de Información Ciudadana por "Ley N° 20.285 de Transparencia y Acceso a la Información Pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, dentro de 15 días hábiles en el año t.	(Número de solicitudes de información ciudadana por "Ley de Transparencia y acceso a la información pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, dentro de 15 días hábiles / Número total de solicitudes de información ciudadana por "Ley de Transparencia y acceso a la información pública", respondidas por el Departamento de Atención de Usuarios, en el periodo "t") * 100	72%	1.368 /1.900	Calidad de Servicio	33,33		

Notas:

- Indicador N°1:**
- 1.- Se entenderá por efectuada la visita de control funcional y técnico con la sola realización de una visita a una de las Inspecciones permanentes de la Región.
 - 2.- El Programa anual de visitas de control funcional y técnico será comunicado al Depto. de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre de 2017.
 - 3.- El Informe de visita de Control Funcional y Técnico, deberá ser remitido el respectivo Director(a) Regional del Trabajo, en un plazo no mayor a 10 días hábiles luego de finalizada la comisión de servicio en terreno.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

Indicador N°2:

- 1.- Las Solicitudes de Información, Reclamos y Sugerencias son ingresadas por los usuarios a través del Sitio Web de la Dirección del Trabajo y gestionadas por el Departamento de Atención de Usuarios.
- 2.- Los tiempos de respuesta son en días hábiles.
- 3.- La gestión de los operandos (numerador/ denominador), corresponderán a los originados en el período t.

Indicador N°3:

- 1.- El indicador comprende las Solicitudes de Información Ciudadanas respondidas en el Nivel Central por el Departamento de Atención de Usuarios.
- 2.- Las Solicitudes de Información son presentadas por nuestros usuarios a través del sitio web Institucional y por carta o formulario a través de la Oficina de Partes de la Dirección Nacional.
- 3.- La gestión de los operandos (numerador/ denominador), corresponderán a los originados en el período t.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

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


N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de investigaciones, estudios, o evaluaciones realizadas y finalizadas respecto de las programadas para el año t.	(N° de investigaciones, estudios o evaluaciones realizadas y finalizadas en el año t) / (N° de estudios, investigaciones o evaluaciones programadas para el año t)	85,71%	6 / 7	Eficacia	25%	4	20
2	Porcentaje de informes estadísticos entregados durante el año t respecto del total de informes estadísticos programados para el año t.	(N° de informes estadísticos entregados en el año t) / (N° Total de informes estadísticos programados para el año t)	94,44%	17 / 18	Eficacia	30%		
3	Porcentaje de solicitudes de información estadística, respondidas en un plazo menor a 10 días hábiles.	(N° de solicitudes de información estadística respondidas en un plazo menor a 10 días hábiles en año t) / (N° de solicitudes de información estadística respondidas en año t)	80,48%	33 / 41	Eficacia	20%		
4	Porcentaje de difusiones realizadas durante el año t respecto del número de investigaciones, estudios o evaluaciones que han sido aprobados para difusión para año t y que corresponden a estudios elaborados por el Departamento de Estudios.	(N° de difusiones efectuadas año t) / (N° de investigaciones, estudios o evaluaciones que han sido aprobados para difusión para año t y que corresponden a estudios elaborados por el Departamento de Estudios)	90%	9 / 10	Eficacia	25%		

Notas:

Indicador N°1:

- 1. Se estima la realización de 7 investigaciones el 2018. No obstante ello, esta programación podría presentar alguna modificación de acuerdo a recursos humanos efectivamente disponibles, y a prioridades de la Dirección, los que serían informados oportunamente durante el primer semestre del año para el que se define este compromiso.
- 2. La cantidad de investigaciones se encuentra asociada al desempeño efectivo de la dotación real con que cuenta la Unidad de Investigación.
- 3. Para dar cumplimiento a esta meta, podrá considerarse como informe de resultado de una investigación o estudio un tema de investigación en particular definido a principios del año 2018, y/o la redacción de un capítulo de la Encla, si estuvieren los datos estadísticos disponibles de manera oportuna para su análisis y atendiendo a las prioridades de la institución.

Indicador N°2:

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

1. Informes programados: Son informes estadísticos con periodicidad definida que responden a requerimientos de información provenientes del Ministerio del Trabajo (trimestrales) y de la Dirección Superior del Servicio (mensuales).
2. Compendio Estadístico: Compilado de series estadísticas de actualización y elaboración anual.
3. Anuario Estadístico: Compilado de estadísticas con información del año inmediatamente anterior al de su elaboración. De elaboración anual.
4. Debe considerarse una base o universo variable, sujeto a los requerimientos de las autoridades del Servicio o ministeriales, que podría aumentar o disminuir según disponibilidad de recursos humanos y presupuestarios, y a lineamientos que la Dirección superior del Servicio defina.

Indicador N° 3:

1. La medición de este indicador únicamente considera las solicitudes correspondientes a la Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información.
2. Es un indicador que responde a demanda, por tanto el universo de medición es variable y el número del denominador señalado en la fórmula es solamente referencial.
3. El indicador se mide con los valores acumulados del año.
4. Sólo considera información de los registros administrativos del Servicio y de las fuentes internas de información.
5. Se considera como fecha de ingreso el día que la solicitud llega a la Jefatura de Departamento de Estudios y/o Jefatura de Unidad de Análisis Estadístico, vía correo electrónico y/o pase, y como fecha de egreso el día en que es enviada por cualquiera de estas jefaturas al encargado de Transparencia del Servicio, por medio de correo electrónico y/o pase.
6. A efectos de informar la medición mensual y acumulada de este indicador se considerará el ingreso de solicitudes de información hasta 11 días hábiles antes del término del mes correspondiente a la medición. Aquellas solicitudes que ingresen dentro de los 10 días hábiles antes del término del mes se contarán en la siguiente medición.
7. Para la última medición a realizarse el mes de diciembre, el universo de solicitudes de información a considerar serán aquellas ingresadas hasta el día lunes 17 de diciembre de 2018.

Indicador N°4:

1. Para el año 2018 se programan 10 actividades de difusión de investigaciones y/o estudios y/o evaluaciones realizadas durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018 y/o de años anteriores que no fueron publicadas ni difundidas, y que han sido actualizadas con nueva información.
2. Se entenderá que un estudio o investigación ha sido difundido cuando:
 - Se realiza una actividad de difusión o de trabajo de la investigación en forma presencial, ya sea ante usuarios internos y/o externos, y/o;
 - Se publica la investigación en la página web institucional y/o intranet, y/o
 - Se envían ejemplares impresos o archivos digitales del informe final de resultados a las Jefaturas Departamentales y/o regionales.
3. En resumen, se entenderá que cualquiera de las formas señaladas de difusión será considerada para la medición de este indicador, o una combinación de éstas.
4. Cabe señalar que es posible realizar más de una actividad de difusión presencial por cada estudio autorizado por la Dirección Superior


DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de Funcionarios Nuevos con Curso de Inducción	(N° de funcionarios nuevos con curso de inducción año 2018 / N° de funcionarios nuevos ingresados a la Institución año 2018) *100	97%	65 / 67*	Eficacia	25%	4	63
2	Porcentaje de solicitudes para trámites de alto impacto, despachadas desde la Unidad de Personal en un plazo no superior a 5 días hábiles en el año t	(N° de solicitudes para trámites de alto impacto, despachadas desde la Unidad de Personal en un plazo no superior a 5 días hábiles / N° Total de solicitudes para trámites de alto impacto recibidas por la Unidad de Personal)*100	85%	136 / 160*	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Talleres de autocuidado realizados en el año t	(N° de Talleres de autocuidado realizados año t / N° Talleres de autocuidado programados año t)*100	100%	18 / 18	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de acciones de transferencia de conocimientos realizadas por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario.	(N° de acciones de transferencia de conocimientos realizadas por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario / N° de acciones de transferencia de conocimientos por parte del personal que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario, programadas en el año t)*100	100%	5 / 5	Eficacia	25%		

Notas:

- Indicador N°1:**
- 1.- Solo se considera para el numerador los funcionarios/as nuevos que hayan iniciado y concluido el curso de inducción.
 - 2.- Solo se considera, para el numerador y denominador, funcionarios/as nuevos que hayan ingresado al Servicio hasta el 31 de Octubre de 2018.
 - 3.- Solo se considera para el numerador y denominador, los funcionarios ingresados en la calidad jurídica “planta” o “contrata”.
 - 4.- El Proceso de Inducción no aplica a la Planta Directiva, reemplazos contratas, honorarios, suplencias externas, ni a funcionarios/as con licencia médica prolongada y/o permiso parental postnatal.
 - 5.- Tanto el numerador como el denominar son variables ya que dependerán de los ingresos que ocurran durante el periodo definido.
 - 6.- Se considerará tanto para el numerador como el denominador, los ingresos de nuevos funcionarios que hayan tenido una permanencia mínima de dos meses en la Institución.

- Indicador N°2:**
- 1.- Para la medición del indicador, el plazo se considera solo en días hábiles.
 - 2.- Sólo se consideran como solicitudes de alto impacto, las siguientes:
 - Contrata Nueva Dependencia

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

- Contrata Nuevo Grado
 - Contrata Nuevo Escalafón
 - Renuncias voluntarias
- 3.- Se entenderá por despachadas, solo aquellas en que se instruya que corresponda realizar el trámite indicado en el N°2.
- 4.- Para Contrata Nueva Dependencia, Contrata Nuevo Grado y Contrata Nuevo Escalafón, se exceptúan los aquellos ocasionados por procesos de selección.
- 5.- Tanto el numerador como el denominador son variables ya que dependerán de los ingresos de solicitudes para trámites de alto impacto que ocurran durante el periodo definido.
- 6.- Solo se considera, para el numerador y denominador, los ingresos en el Libro de correspondencia Unidad de Personal, hasta el día 21 de Diciembre de 2018.
- 7.- El medio de verificación fuente corresponde al Libro de Correspondencia (archivo Excel)

Indicador N°3:

- 1.- Este indicador se desarrollará a través de la realización de 18 Talleres de Autocuidado en diversas dependencias del país.
- 2.- Los talleres están orientados a todos los funcionarios/as de la Dirección del Trabajo independientemente de la función que desarrollen.

Indicador N°4:

- 1.- Se entenderá por acción de transferencia de conocimiento (una), cualquier actividad en que un/a potencial funcionario/a que cumple requisitos para acogerse a retiro voluntario, participe en acciones tales como: expositor del área de capacitación, o realización de material de apoyo a las capacitaciones.
- 2.- Se considerarán 5 acciones de transferencia de conocimiento.
- 3.- Tanto para el numerador como para el denominador se considerará 5 acciones, donde participen potenciales personas que cumplan requisitos para acogerse a retiro voluntario.

*: Respecto de los valores de operandos de los indicadores 1 y 2, se deja establecido que son totalmente estimativos por cuanto obedecen a variables que no son de control del Departamento de Recursos Humanos


DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de informes sobre el estado de avance de plan operativo nivel central remitido a la autoridad del servicio dentro de 10 días hábiles.	(Nº de informes estado de avance plan operativo nivel central remitidos a la autoridad del servicio dentro de 10 diez hábiles/ Nº total de informes estado de avance plan operativo nivel central planificados en el año t)*100	70%	7 / 10	Eficacia	33.33%	3	16
2	Porcentaje de ejecución del programa de visitas de control de gestión regional año t.	(Nº de visitas de control de gestión regional efectuadas/ Nº total de visitas de control de gestión regional planificadas en el año t) * 100	90,6%	29 / 32	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de Asistencias técnicas efectuadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional en el año t.	(Nº de Asistencias técnicas efectuadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional)/ Nº total de Asistencias técnicas planificadas a los centros de responsabilidad del Nivel Central y Regional en el período "t")*100	100%	26 / 26	Eficacia	33.33%		

Notas:

- Indicador N°1**
1. El denominador se encuentra conformado por la cantidad de informes estado de avance plan operativo-nivel central 2018, planificados a remitir en la anualidad es de un total de 10 y considera los siguientes periodos:
- 1º periodo Enero-marzo: remisión en abril.
 - 2º periodo Enero-abril: remisión en mayo.
 - 3º periodo Enero-mayo: remisión en junio.
 - 4º periodo Enero-junio: remisión en julio.
 - 5º periodo Enero-julio: remisión en agosto.
 - 6º periodo Enero-Agosto: remisión en septiembre.
 - 7º periodo Enero-Septiembre: remisión en octubre.
 - 8º periodo Enero-October: remisión noviembre.
 - 9º periodo Enero-noviembre: remisión en diciembre.
 - 10º periodo Enero-diciembre: remisión en enero 2019.
2. El informe estado de avance plan operativo-nivel central 2018, tendrá un plazo de remisión de 10 días hábiles luego de terminado el periodo objeto de informe.
3. Será la Jefatura y/o Subjefatura de Departamento der Gestión y Desarrollo, o quien defina éste, quien procederá a la remisión de dicho informe de estado de avance plan operativo-nivel central 2018 al Director y/o Jefe de Gabinete.
4. La remisión se efectuará vía mail y/o pase conductor.


Indicador N°2:

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

1. El denominador contempla la realización de dos visitas de control de gestión a cada Dirección Regional del país, dando un total de 32 eventos. De las dos visitas de control de gestión planificadas a cada Dirección Regional, en lo regular una se deberá efectuar en el 1º semestre y otra en el 2º semestre del año 2018 o según la oportunidad que disponga la Jefatura de Departamento y/o Subjefatura Departamento.
2. El numerador estará conformado por cada visita de control de gestión efectuada, y se contabilizará una vez remitido el respectivo informe de visita de control de gestión a cada Director(a) Regional del Trabajo, en un plazo de 10 días hábiles luego de finalizada la comisión de servicio en terreno.
3. Las visitas de control de gestión podrán efectuarse bajo la modalidad presencial y/o remota (mail).
4. El plazo para el envío del Informe de visita de control de gestión bajo modalidad remota, será de 10 días hábiles luego de terminado el plazo de remisión al Departamento de Gestión y Desarrollo del IMR. (Calendario 2018 - casilla: planificacionycontrol@dt.gob.cl).
5. El informe de visita de control de gestión será enviado vía mail y/o reservado a la Dirección Regional del Trabajo, casilla Director Regional.
6. Para la generación de cada informe de visita de control de gestión, se utilizara el formato establecido por la Unidad de Planificación y Control de Gestión (UPCG.) para la referida anualidad.

Indicador N°3:


1. Denominador considera 26 asistencias a ejecutar durante el año 2018.
2. Se considera en la programación (denominador) la realización de Asistencias técnicas tanto a los Centros de Responsabilidad del Nivel Central como Regional, efectuándose 13 de ellas en el primer semestre y 13 en el segundo, o según lo que disponga la Jefatura del Departamento.
3. La programación de las Asistencias técnicas pueden verse modificadas a partir de necesidades emergentes que se generen en el desarrollo de los procesos: gestión de riesgos, mejoramiento de procesos, entre otros.
- 4.- Las asistencias técnicas podrán efectuarse bajo modalidad presencial y/o remota.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de procesamientos de indicadores de gestión terminados en un día hábil en el año t.	(N° de procesamientos de indicadores de gestión terminados el primer día hábil del mes siguiente al periodo de lectura / N° total de procesamientos de indicadores de gestión planificados en el año t) *100	100%	11/11	Eficacia	33.33%	3	35
2	Porcentaje de controles funcionales de las iniciativas BID con metodología PMI planificadas en el año t.	(N° de controles funcionales de las iniciativas BID con metodología PMI realizados / N° de controles funcionales de la iniciativas BID planificadas en el año t) *100	100%	10/10	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de sistemas o módulos incorporados al proceso de certificación de calidad	(Número de sistemas o módulos incorporados al proceso de certificación de calidad (QA) / Número total de sistemas y módulos desarrollados en el año t)*100	85,71%	6/7	Eficacia	33.33%		

Notas:
Indicador N°1:
1.- El denominador es base fija de 11 procesamientos mensuales, es decir un proceso por mes comenzando en marzo del 2018 y terminando en enero de 2019.
1° periodo: enero-febrero, ejecución del procesamiento, mes de marzo.
2° periodo: enero marzo, ejecución del procesamiento, mes de abril.
3° periodo: enero abril, ejecución del procesamiento, mes de mayo.
4° periodo: enero mayo, ejecución del procesamiento, mes de junio.
5° periodo: enero junio, ejecución del procesamiento, mes de julio.
6° periodo: enero julio, ejecución del procesamiento, mes de agosto.
7° periodo: enero agosto, ejecución del procesamiento, mes de septiembre.
8° periodo: enero septiembre, ejecución del procesamiento, mes de octubre.
9° periodo: enero octubre, ejecución del procesamiento, mes de noviembre.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

- 10° periodo: enero noviembre, ejecución del procesamiento, mes de diciembre.
11° periodo: enero diciembre, ejecución del procesamiento, mes de enero 2019.

- 2.- El procesamiento está vinculado a los indicadores de gestión disponible en el Sistema Visualizadores de Indicadores objeto de verificación por parte de las líneas operativas del nivel central.
3.- El medio de verificación fuente será el Correo electrónico del Departamento de Tecnologías de la Información, indicando la disposición del Sistema Visualizadores de Indicadores en el que se adjunte a él, un print de pantalla con que valide la disponibilidad del sistema.

Indicador N°2:

- 1.- La metodología PMI se entiende como la Dirección de Proyectos de forma eficiente y efectiva, y quien la dirige tiene el nombre PMO. Esta metodología se separa en 5 procesos: Iniciación, Planificación, Ejecución, Monitoreo y Control y Cierre.
2.- El medio de verificación fuente será un informe ejecutivo mensual, bajo metodología PMI, que será realizado por el Sub Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información y/o quien lo subrogue al PMO.
3.- El Departamento de Tecnologías de la Información entregará un prospecto del informe ejecutivo, bajo metodología PMI y la cartera de proyecto BID al Departamento de Gestión, en diciembre del 2017.
4.- Se planifica una reunión mensual a partir de marzo del 2018.


Indicador N° 3:

- 1.- La plataforma de certificación (QA) es la que permite disponer los sistemas de información o nuevos módulos para realizar las pruebas funcionales y no funcionales antes de entregarlas a los usuarios finales.
2.- El medio de verificación fuente será un informe de certificación por cada sistema y módulos desarrollados en el año con el resultado de las pruebas realizadas a los sistemas de información o nuevos módulos.
3.- La planificación final de sistemas de información o nuevos módulos, será comunicada al Departamento de Gestión y Desarrollo a más tardar el día 31 de diciembre de 2017.

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de Informes Conciliaciones Bancarias Regionales enviadas a los Directores Regionales del Trabajo, en el año t	(Número de Informes de conciliaciones bancarias regionales enviadas a DRT en 10 días hábiles/ Número total de informes de conciliaciones bancarias regionales planificados en el año t)*100	90,90%	10/11	Eficacia	25%	4	55
2	Porcentaje de Informes de condiciones de los inmuebles de la Dirección del Trabajo, elaborados en el año t.	(Número de Informes de condiciones de los inmuebles enviados al jefe de Departamento / Número total de informes de condiciones de los inmuebles planificados en el año t)*100.	83,33%	5/6	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Informes Regionales en materia de vehículos y bienes muebles, elaborados en el año t.	(Número de Informes en materia de vehículos y bienes muebles enviados a regiones en 15 días hábiles/ Número total de informes en materia de vehículos y bienes muebles planificados en el año t.) *100	90,62%	58/64	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de solicitudes respondidas a regiones en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	(Nº de solicitudes respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles) (Nº total de solicitudes ingresadas en el año t) *100	90,27%	65/72**	Calidad de Servicio	25%		

Notas:
Indicador N°1:
1. Los informes de conciliaciones bancarias planificados para el año son 11 (Enero – Noviembre).
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
1º periodo Enero: remisión en febrero.
2º periodo Febrero: remisión en marzo
3º periodo Marzo: remisión en abril
4º periodo Abril: remisión en mayo.
5º periodo Mayo: remisión en junio.
6º periodo Junio: remisión en julio.
7º periodo Julio: remisión en agosto.
8º periodo Agosto: remisión en septiembre.
9º periodo Septiembre: remisión en octubre.

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)</p>	<p>Unidad de Planificación y Control de Gestión</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

- 10º periodo Octubre: remisión noviembre.
11º periodo Noviembre: remisión en diciembre.
2. El numerador se compone de los informes remitidos a Directores Regionales del Trabajo por parte de Jefe de Departamento Administración y Finanzas vía oficio conductor.
3. El plazo para la remisión de informe de conciliación bancaria regional será de 10 días hábiles contados desde la fecha tope que tienen las regiones para enviar la información (octavo día corrido del mes siguiente al informado), hasta la fecha de envío por parte de Jefe de Departamento Administración y Finanzas a Direcciones Regionales del Trabajo.
4. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.

Indicador N°2:


1. Los informes planificados para el año son 6 (Bimestrales).
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
- 1º informe: enero - febrero, mes de marzo.
 - 2º informe: enero - abril, mes de mayo.
 - 3º informe: enero - junio, mes de julio.
 - 4º informe: enero - agosto, mes de septiembre.
 - 5º informe: enero - octubre, mes de noviembre.
 - 6º informe: enero - diciembre, mes de enero 2019.
2. El informe de actualización de condiciones de los inmuebles será confeccionado por la Unidad de Infraestructura del Departamento Administración y Finanzas, en tanto que los antecedentes que formen parte del informe, serán definidos en circular que Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017.
3. El plazo para la remisión de informe de actualización de condiciones de los inmuebles será de 15 días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes siguiente al periodo informado, con excepción del último (6º) informe del año, el cual corresponde ser entregado dentro de los 10 días hábiles del mes siguiente al informado.
4. El informe será contabilizado en el numerador, una vez que se encuentre efectivamente entregado, bajo firma de recepción en la Secretaría del Departamento y registrada en la caratula del respectivo informe.
- 5.- A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.

Indicador N°3:

1. Los informes planificados para el año son 4.
El detalle de periodo y mes de remisión de informe es el siguiente:
- 1º informe: enero - febrero, mes de marzo.
 - 2º informe: Marzo - Mayo, mes de Junio.
 - 3º informe: Junio - Agosto, mes de Septiembre.
 - 4º informe: Septiembre - Noviembre, mes de Diciembre
2. El plazo para la remisión de informe será de 15 días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes siguiente al periodo informado.
3. El informe regional en materia de vehículos y bienes muebles, debe consignar número y fecha de documento de la Oficina de Partes, antecedentes que deben quedar registrados en la carátula del respectivo informe.
4. El numerador se compone de los informes remitidos a Directores Regionales del Trabajo por parte de Jefe de Departamento de Administración y Finanzas, vía oficio conductor.
5. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.

Indicador N°4:

1. Las solicitudes que contabiliza la medición son sólo por oficio, proveniente desde las Direcciones Regionales que ingresen a la Secretaría del Departamento de Administración y Finanzas, excluyendo las solicitudes que correspondan al plan de compras y bajas de bienes.
2. Se considerará como respuesta a regiones, el Oficio enviado por el Jefe de Departamento de Administración y Finanzas.
3. El plazo de respuesta de las solicitudes a considerar en la contabilización del numerador, debe ser menor o igual a 15 días hábiles.
4. Para contabilizar los días de respuesta, se considera desde la fecha de ingreso a Secretaría del Departamento de Administración y Finanzas, hasta la fecha de egreso de oficio registrada en Oficina de Partes.
5. Se contarán en el denominador solo las solicitudes de regiones ingresadas hasta el día viernes 07 de diciembre de 2018.
6. A través de Circular que el Departamento de Administración y Finanzas emitirá en el mes de Diciembre 2017, se socializará y sensibilizará los alcances de éste indicador.
- (** Para definición de operandos del indicador N°4, se ha efectuado estimación conforme a comportamiento del mismo durante el año 2017)

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°) NIVEL CENTRAL AÑO 2018	Unidad Planificación y Control de Gestión


OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de duración para el análisis, evaluación y elaboración por parte de los abogados, de documentos relativos a materias disciplinarias y control de legalidad de los actos del Servicio y de asesoría.	(Sumatoria de días hábiles transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes por parte de los abogados hasta la emisión del documentos por parte de los abogados y entregados a la jefatura)/ Número total de documentos emitidos por los abogados y entregados a la jefatura).	13 días hábiles	1.300 / 100	Calidad de servicio	33.33%	3	10
2	Porcentaje de actividades preventivas en materia de probidad administrativa a obligaciones funcionarias, procedimientos administrativos o y transparencia respecto de lo planificado año.	(Nº de actividades de preventivas efectivamente realizadas/Número de total de actividades preventivas planificadas en el año t)*100	100%	18 / 18	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de procesos disciplinarios instruidos en el año 2015 con vista fiscal enviados a la Contraloría General de la República y 2016 entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados al 31/12/2018	(Número de procesos disciplinarios instruidos en el año 2015 con vista fiscal enviados a la Contraloría General de la República y 2016 entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados al 31/12/2018 / Número total de procesos disciplinarios instruidos el año 2015 y 2016, con vista fiscal o inhabilitación)*100	100%	20 / 20	Eficacia	33.33%		

Notas:

Indicador N°1:

1. El denominador de la medición, estará integrado por todos los documentos registrados en el libro de correspondencia, desde que la solicitud se encuentre en estado de resolverse, "Con todos los antecedentes necesarios", clasificados con la sigla "PD", relativos a materias disciplinarias y "AC", relativos a materias de control de legalidad, en planilla Excel de control de correspondencia.

	<p>PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°) NIVEL CENTRAL AÑO 2018</p>	Unidad Planificación y Control de Gestión

2. El indicador considerara en la medición todos aquellos ingresos producidos y terminados en la anualidad 2018.
3. En caso de reasignación de un documento a otro abogado, distinto al de la asignación original, el tiempo a considerar para el inicio del cómputo del tiempo, es el del ingreso del documento al libro de correspondencia. Solo en aquellos casos en que el abogado a quien se realizó la reasignación no cuente con todos los antecedentes necesarios, se volverá a computar el tiempo, el cual comenzará su cómputo desde la fecha en que se tengan todos los antecedentes.

Indicador N°2:

1. Se entenderá por actividad preventiva las capacitaciones efectuadas a funcionarios **de la Oficina de Contraloría** como también las publicaciones que se realice a cada uno de los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, mediante envía al correo institucional, que haga la oficina. Las actividades preventivas consideraran aquellas materias tendientes a prevenir eventuales infracciones disciplinarias tales como procedencia de ciertos beneficios estatutarios como del deber de cumplir con obligaciones funcionarias.
2. Serán consideradas en la medición, las actividades preventivas efectuadas según Planificación de Trabajo de la Oficina de Contraloría Interna, el cual será remitido a la Unidad de Planificación y Control de Gestión en el transcurso del mes de enero 2018.
3. Se planifica la realización de 12 cartillas informativas para el año 2018, que se publicaran mensualmente y se enviarán vía correo electrónico a todos los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo. Las publicaciones de las cartillas, podrán efectuarse en formato PDF, Word y/o PPT.
4. Se planifica la realización de 6 capacitaciones para el año 2018. Las capacitaciones tendrán 2 horas de duración, como mínimo y 3 horas de duración, como máximo, y estarán dirigidas a los diferentes estamentos de las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspecciones Provinciales del Trabajo y/o Inspecciones Comunales del Trabajo.
5. Se exime a la Escuela Técnica de Formación de la responsabilidad en la ejecución de las capacitaciones y por tanto, se exime también de la responsabilidad de esta Escuela en el logro de la medición, ya que las capacitaciones comprometidas en la medición no forman parte del Pan Anual de Capacitación 2017, de la Dirección del Trabajo.
6. De lo anterior, se desprende que es la Oficina de Contraloría Interna la que deberá coordinar y ejecutar con un funcionario de su dependencia la actividad de capacitación, siendo este centro de responsabilidad el que deberá definir la planificación 2017 de las capacitaciones a ejecutar y su programación, además de las temáticas a tratar en cada actividad y la metodología a utilizar.
7. Los medios de verificación fuente de las publicaciones corresponden a:
- Impresión material del pantallazo del correo institucional enviado a los funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, donde se verifique la publicación de la cartilla informática efectuada por la Oficina de Contraloría Interna.
8. Los medios de verificación fuente de las capacitaciones corresponden a:
- Planificación de las capacitaciones de la oficina de Contraloría Interna para la anualidad 2018, con la programación de las actividades y la metodología a utilizar.
 - Temáticas tratadas en la capacitación (PPT. de la presentación).
 - Lista de funcionarios asistentes.
9. La Oficina de Contraloría Interna debe procurar que los medios de verificación o fuentes, se mantengan debidamente acopiados y disponibles en caso de ser requeridos para alguna auditoría.

Indicador N°3:

1. El compromiso Institucional respecto de los eventos del año 2015 es que se encuentren en su 100% con vista fiscal **enviados** a la Contraloría General de la Republica y de los eventos del año 2016, que se encuentren en su 100% entregados con vista fiscal, informe de investigador o informe de inhabilitación evacuados. Se hace presente que los procesos 2015 enviados a Contraloría General de la República, se relacionan a aquellos expedientes disciplinarios en los que exista obligación legal de su envío, es decir, que no se encuentren exentos del trámite de toma de razón, de conformidad a la Resolución N° 10, de 2017, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

(*) El denominador del indicador será definido al término de la anualidad 2017, ya que en ese momento se dispondrá del número de procesos pendientes tanto de la anualidad 2015 como 2016.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de oficinas operativas de atención permanente, con auditoría de aseguramiento y/o seguimiento realizado, del total de oficinas operativas permanentes del país.	(número de oficinas operativas de atención permanente, con auditoría de aseguramiento y/o seguimiento realizado en el período "t" / Número total de oficinas operativas permanentes del país en el período "t")	60,67%	54 / 89	Eficacia	25%	4	12
2	Porcentaje de cumplimiento en la oportunidad de emisión del informe preliminar de auditoría, en relación a lo establecido en programa de auditoría.	(número de informes preliminares de auditorías de aseguramiento elaborados dentro del plazo establecido en el programa de auditoría en el año "t" / Número total de informes preliminares de auditorías de aseguramiento planificados en el año "t")	82,35%	28 / 34*	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de actividades de aseguramiento y seguimiento en relación al plan anual de auditoría.	(número de actividades de aseguramiento y seguimiento realizadas en el período "t" / Número total de actividades de aseguramiento y seguimiento planificados en el plan anual de auditoría en el año "t")	95,79%	114 / 119	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de cumplimiento en la oportunidad de emisión del informe final de auditoría, en un plazo no superior a 9 días hábiles desde su asignación en el año t.	(número de informes finales de auditorías de aseguramiento terminados en un plazo no superior a 9 días hábiles desde su asignación en el período "t"/Número total de informes finales de auditorías de aseguramiento planificados en el plan anual de auditoría en el año "t")	82,35%	28 / 34*	Calidad de Servicio	25%		


Notas:

(*) El denominador definitivo del indicador será establecido en Enero del 2018, ya que por procedimiento, en ese momento estará elaborado el Plan de Auditoría correspondiente a la anualidad, por tanto los denominadores señalados en el presente documento constituyen sólo un valor estimado y referencial.

Notas:

Indicador N°1:

1. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos y/o seguimientos efectuados de forma presencial y/o remota, a las oficinas permanentes de nuestro Servicio.
2. Son parte del universo de la medición, además de las Inspecciones Comunes y/o Provinciales, los Centros de Mediación y Conciliación.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°) NIVEL CENTRAL AÑO 2018	Unidad de Planificación y Control de Gestión

- 3. Se contabiliza solamente una visita en el año a las oficinas permanentes Provinciales y/o comunales, y Centros de Conciliación y Mediación, aunque sean visitados más de una vez.
- 4. Se contabilizará en el numerador el Informe Preliminar de auditoría de aseguramiento, el Informe de Auditoría de seguimiento y el Informe Final cuando no hay hallazgo, desde el primer envío del Jefe de Oficina de Auditoría Interna a la firma del Sr. Director del Trabajo.

Indicador N°2:


- 1. Informe Preliminar de auditoría de aseguramiento se contará de acuerdo a la fecha de elaboración consignada por el Auditor responsable. Para efectos de verificar el nivel de cumplimiento, se cotejará que la fecha de emisión del informe Preliminar de Auditoría de aseguramiento se encuentre dentro de la fecha de emisión señalada en el Programa de Auditoría. Si la fecha de emisión es posterior a la fecha programada, se considerará que no cumple con el requisito de oportunidad de emisión y no formara parte del numerador.
- 2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos efectuados de forma presencial y/o remota.
- 3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base (31.01.2018) no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.
- 4. El indicador solo mide la elaboración de informes preliminares.

Indicador N°3:

- 1. Se contabilizará el Informe Final de auditoría de aseguramiento y el Informe de auditoría de seguimiento desde el momento del envío del respectivo informe del Jefe de Oficina de Auditoría Interna a la firma del Jefe del Servicio.
- 2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos y seguimientos efectuados de forma presencial y/o remota.
- 3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.

Indicador N°4:

- 1. Informe Final de auditoría de aseguramiento se contará de acuerdo a la fecha de elaboración consignada por el Auditor responsable. Para efectos de verificar el nivel de cumplimiento, se cotejará que la fecha de emisión del informe final de Auditoría se encuentre dentro del plazo de 09 días hábiles de asignada la respuesta del auditado. Si la fecha de emisión es posterior a la fecha programada, se considerará que no cumple con el requisito de oportunidad de emisión y no formara parte del numerador.
- 2. Para el cálculo de este indicador contarán los aseguramientos efectuados de forma presencial y/o remota.
- 3. Se informará la base del indicador (denominador) al Depto. de Gestión y Desarrollo a más tardar el 31.01.2018, una vez elaborado el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2018. No obstante, la base no sufrirá modificaciones producto de auditorías no programadas, solicitadas por la Autoridad de la Dirección del Trabajo.
- 4. El jefe de la Oficina de Auditoría Interna procederá a efectuar la asignación al auditor por medio de pase y/o correo electrónico que quedará registrado en el libro de correspondencia interna

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

OFICINA DE CONTROL Y GESTIÓN DE MULTAS

Objetivos estratégicos: Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de demora en la visación de reconsideraciones administrativas y recursos de la ley 19.880 para dejar sin efecto las sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de la solicitud ingresada al correo visacion_sinefecto@dt.gob.cl hasta la fecha de envío de respuesta / Número Total de solicitudes de visación ingresadas en el correo visacion_sinefecto@dt.gob.cl. año 2018).	4 días hábiles	2.760 / 690	Calidad de Servicio	25%	4	16
2	Porcentaje de visitas de control funcional y técnico efectuadas a las Direcciones Regionales del Trabajo.	(Número de visitas con control funcional y técnico efectuadas a las Direcciones Regionales / Número Total de visitas planificadas a Direcciones Regionales).	93,75%	15 / 16	Eficacia	25%		
3	Porcentaje de Informes mensuales del estado de sanciones remitidos a los Directores Regionales del Trabajo sobre el estado de las sanciones aplicadas en las oficinas de su región.	(Número de informes del estado de sanciones remitidos a los Directores Regionales del Trabajo / Número Total de informes del estado de sanciones planificados).	100%	192 / 192	Eficacia	25%		
4	Tiempo promedio de respuesta de las solicitudes efectuadas a la Oficina de Control y Gestión de Multas por medio del correo electrónico dtplus_multa@dt.gob.cl	(Sumatoria de días transcurridos entre la fecha de recepción de la solicitud ingresada al correo dtplus_multa@dt.gob.cl hasta la fecha de respuesta / Número Total de solicitudes ingresadas en el correo dtplus_multa@dt.gob.cl año 2018)	3,5 días hábiles	7.665 / 2.190	Calidad de Servicio	25%		


Notas

Indicador N°1:

- 1. El promedio de días de demora de solicitudes de reconsideración administrativa o recursos de la ley 19.880 dejadas sin efecto será obtenido de la planilla control que mantiene como registro la Oficina y los correos electrónicos remitidos como respuesta a estos requerimientos.
- 2. Se confeccionará un reporte mensual para el seguimiento del indicador.
- 3. El cálculo se realizará desde el día hábil siguiente a la solicitud.
- 4. La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.

Indicador N°2:

- 1. El compromiso es efectuar a lo menos una visita de control funcional y técnico a una Inspección y/o Centro de Conciliación y Mediación de cada región del país, elaborando y remitiendo el informe, notificando sus conclusiones al Director Regional, a fin de que éste tome las medidas pertinentes a objeto de corregir las desviaciones e incumplimientos detectados.
- 2. Las regiones a visitar serán las 16 vigentes a diciembre de 2017.
- 3. El plazo para remitir el informe de control funcional y técnico a la Dirección Regional del Trabajo será de 10 días hábiles, contados desde el día hábil siguiente al acta de cierre.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión


4. La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.
5. El informe de control funcional y técnico será remitido por el Jefe de la Oficina o quien lo subrogue, al Director Regional del Trabajo a través de Reservado.
6. Las visitas de control funcional y técnico se llevarán a cabo durante los meses de abril a noviembre de 2018.
7. El programa de visitas se confeccionará y comunicará al Departamento de Gestión y Desarrollo, en el mes de diciembre 2017.

Indicador N°3:

1. El compromiso es elaborar un informe mensual que contenga el estado de las sanciones que han sido registradas en el sistema informático de la Dirección del Trabajo, durante el año, dirigido al Director Regional o a quien lo subrogue y que le permita contar con información suficiente para gestionar el cumplimiento de las instrucciones vigentes del proceso de gestión de multas e instruir acciones correctivas con el fin de asegurar el oportuno y correcto traspaso de las sanciones a la Tesorería General de la República (TGR).
2. Las regiones a informar serán las 16 vigentes a diciembre de 2017.
3. Los informes se remitirán a contar del mes de febrero de 2018.
4. El plazo para remitir el informe mensual a la Dirección Regional del Trabajo será dentro de los 10 días hábiles del mes siguiente al período analizado.
5. La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.
6. Los informes deberán contener a lo menos: N° Sanciones, N° sanciones cursadas, N° multas según origen, N° de sanciones notificadas del período, N° sanciones con recursos administrativo, N° sanciones con reclamo judicial, estado de recursos administrativos, Resultados de los recursos administrativos y Estados Finales.

Indicador N°4:

1. Se confeccionará un reporte mensual para el seguimiento del indicador.
2. El cálculo se realizará desde el día hábil siguiente a la solicitud y hasta el día hábil que, el analista a cargo del requerimiento remita la respuesta vía correo electrónico.
3. La contabilización será por días hábiles, entendiéndose de lunes a viernes.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT., en el año t.	(N° de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT.)/(Número total de apariciones en prensa nacional en materias propias de la DT planificadas en el año t))*100	100%	40/40	Eficacia	33.33%	3	9
2	Porcentaje de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa ejecutadas en el año t.	(N° de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa ejecutadas) / N° total de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa planificadas en el año t)*100	100%	5/5	Eficacia	33.33%		
3	Porcentaje de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo en el año t.	(N° de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo/ N° total de cartillas emitidas de difusión de temáticas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo planificadas en el año t)*100	100%	22/22	Eficacia	33.33%		

Notas:

Indicador N°1:


- 1. El indicador medirá el porcentaje de apariciones en prensa nacional de las materias propias de la Dirección del Trabajo a nivel central.
- 2. Las apariciones se refieren a los medios de comunicación como los son: prensa, radio, televisión y/o medios electrónicos.
- 3. Las apariciones en materias propias de la Dirección del Trabajo deben estar relacionadas a la difusión de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo.
- 4. La oficina de comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.

Indicador N°2:

- 1. El indicador medirá la Difusión de la normativa laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo a trabajadores de sectores específicos o materias específicas a través de 4 campañas nacionales anuales.
- 2. El número de campañas sectoriales o temáticas a nivel nacional para la difusión de la normativa, se refiere a temáticas específicas, como las reformas laborales o sectores específicos, como agrícola, construcción u otros.
- 3. La Oficina de Comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.

Indicador N°3:

- 1. El indicador medirá la cantidad de cartillas "emitidas como difusión" sobre la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, generales, sectoriales y temáticas, especialmente en lo referente a la reforma laboral.
- 2. Las cartillas se refieren a volantes, dípticos o trípticos.
- 3. Cada cartilla equivale a 22 volantes, dípticos o trípticos.
- 4. Las cartillas requieren de Diseño Gráfico-Contenido- Proceso de Compra, entre otros.
- 5. La Oficina de Comunicaciones comunicara el programa al Departamento de Gestión y Desarrollo en el mes de diciembre de 2017.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

GABINETE DIRECCIÓN


Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Porcentaje de correspondencia recepcionada en el gabinete, proveniente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social, y derivada al Centro de Responsabilidad que corresponda, en un plazo máximo de 3 días hábiles.	(Nº de solicitudes recepcionadas por el gabinete proveniente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social y derivada al Centro de responsabilidad que corresponda en un plazo máximo de 3 días hábiles / Nº Total de solicitudes recepcionadas por el Gabinete en el año t)*100	100%	208/208	Calidad	25%	4	10
2	Porcentaje de informes emitidos de evaluación trimestral de la marcha del gabinete, en un plazo no superior a 09 días hábiles.	(Nº de informes de evaluación evacuados) / (Nº total de informes planificados en el año t)* 100	75%	3/4	Calidad	25%		
3	Porcentaje de reuniones de coordinación y articulación de los departamentos y oficinas del nivel central año t.	(Total de reuniones de coordinación y articulación de los departamentos y oficinas del nivel central ejecutadas / Total de reuniones planificadas en el año t) *100	100%	12/12	Eficacia	25%		
4	Porcentaje de cumplimiento del Plan Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes en año t	((Número de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes ejecutados / (Número total de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes)*100	60%	3/5	Eficacia	25%		

Notas:

Indicador N°1:

1. El denominador estará constituido por el total de solicitudes provenientes externamente desde la Presidencia de la República y de la Ministra del trabajo y Previsión Social (excluye aquellos eventos que consignan por orden de la Ministra del Trabajo y Previsión social generados por Jefes(as) de gabinete y/o subsecretarios(as) entre otros), sobre la base de la fecha de ingreso consignada en Sistema de Partes Gabinete, con inicio al 01/01/2018 y corte tres días hábiles antes del último día hábil del mes de diciembre.

Indicador N°2:

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión


1. Se entenderá por evacuación la emisión del informe de evaluación adjunto al I.M.C., correspondiendo:
- 1° periodo enero-marzo: emitido en abril.
 - 2° periodo enero-junio: emitido en julio.
 - 3° periodo enero-septiembre: emitido en octubre.
 - 4° periodo enero-diciembre: emitido en enero de año 2019.
2. El informe de evaluación será generado dentro de los 9 primeros días hábiles siguientes de finalizado el periodo objeto de evaluación.
3. Se mantiene formato de “Informe evaluación trimestral”, comunicado a Dpto. de Gestión y Desarrollo en año 2017.

Indicador N°3:

- 1. El denominador estará constituido por el total de reuniones planificadas para el año 2018.
- 2. Las temáticas a tratar en estas reuniones deberán tener carácter de incidencia nacional, respecto del quehacer institucional, operativo y/o apoyo.
- 3. Las reuniones se efectuaran con una frecuencia mensual en lo regular durante el periodo anual, pudiendo sufrir modificaciones por razones de buen servicio, las cuales se comunicarán al Depto. Gestión y Desarrollo vía correo electrónico.

Indicador N°4:


- 1. El denominador estará compuesto por el número de compromisos del Plan de Acción y/o Programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes, cuya implementación este definida para el año 2018.
- 2. El Plan de Acción y/o programa 2018 de la Dirección del Trabajo, en materia de trabajadores (as) migrantes en año t incorporará un total de 5 actividades relevantes al tenor de lo sugerido por Ministerio del Trabajo y Previsión social. El alcance de estas actividades quedarán especificadas en el referido Plan de acción.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

GABINETE SUBDIRECCIÓN DEL TRABAJO

Objetivos estratégicos: 1) Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva. 2) Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales. 3) Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web. 4) Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.								
N°	Nombre del indicador	Fórmula del Indicador	Meta 2018	Operandos 2018	Dimensión	Ponderación	Número de metas comprometidas	Número de funcionarios
1	Tiempo promedio de demora en tramitación de documentación que ingresa a la Subdirección en el año t.	Sumatoria de días hábiles transcurridos en la tramitación de documentación desde la fecha de ingreso a la Subdirección hasta su derivación o respuesta al usuario / N° total de documentación ingresada a la Subdirección en el año t.	4 días hábiles	4.272 / 1.068	Calidad de servicio	33.33%	3	5
2	Porcentaje de informes emitidos de evaluación trimestral de la marcha del Gabinete de la Subdirección, en un plazo no superior a 7 días hábiles.	(N° de informes de evaluación trimestral de la marcha del gabinete de la Sub dirección emitidos no superior a 7 días hábiles)/ (N° Total de informes de evaluación trimestral de la marcha del gabinete de la Sub dirección planificados (4))* 100)	100%	4/4	Eficacia	33.33%		
3	Tiempo promedio de demora en tramitación de documentación que ingresa a la Subdirección en el año t., relacionado a lo establecido en Resolución Exenta N°383, con fecha 30.03.2015, de Director del Trabajo.	Sumatoria de días hábiles transcurridos en la tramitación de documentación de Resolución Exenta N°383, desde fecha de ingreso de documentación a la Subdirección hasta fecha de pronunciamiento derivado a la autoridad correspondiente / N° total de documentación ingresada a la Subdirección en el año t., relacionada a lo establecido en Resolución Exenta N°383, con fecha 30.03.2015, de Director del Trabajo.	4 días hábiles	474 / 118	Calidad de servicio	33.33%		


- Notas:**
- Indicador N°1:**
1. El denominador estará constituido por el total de solicitudes provenientes externamente e internamente, excluidas aquellas que no requieran respuesta o cuyo único trámite es el archivo y aquellas que dicen relación con lo señalado en Resolución Exenta N°383, con fecha 30.03.2015 de Director del Trabajo, al efecto, "Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica", que en lo específico, se trata de:
- 1. Ordenar mediante Resolución Exenta, la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 2. Desestimar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 3. Disponer mediante Resolución Exenta la reapertura de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 4. Aceptar o rechazar mediante resolución fundada, la declaración de inhabilidad efectuada por el Investigador (a) o Fiscal, según corresponda.
2. Los días son hábiles, de lunes a viernes.
- Indicador N°2:**
1. Se entenderá por evacuación la emisión del informe de evaluación adjunto al I.M.C., correspondiendo:
- 1º, periodo enero-marzo: emitido en abril
 - 2º, periodo enero-junio: emitido en julio
 - 3º, periodo enero-septiembre: emitido en octubre
 - 4º, periodo enero-diciembre: emitido en enero de año 2019
2. El informe de evaluación será generado dentro de los 07 primeros días hábiles siguientes de finalizado el periodo objeto de evaluación.
3. El informe deberá contener y dar cuenta a lo menos de los siguientes temas:
- 1. Mantención y seguimiento de la agenda programática del Sr. Sub Director del Trabajo.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

- 2. Atención de usuarios internos y externos.
- 3. Recepción de correspondencia de usuarios internos y externos dirigida al Sub Director.
- 4. Coordinación y desarrollo de actividades asociadas a Proceso de Modernización de la Dirección del Trabajo.

Indicador N°3:

1. El denominador estará constituido por el total de solicitudes provenientes internamente, que dicen relación con lo señalado en Resolución Exenta N°383, con fecha 30.03.2015 de Director del Trabajo, al efecto, "Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica", que en lo específico, se trata de:
- 1. Ordenar mediante Resolución Exenta, la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 2. Desestimar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 3. Disponer mediante Resolución Exenta la reapertura de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
 - 4. Aceptar o rechazar mediante resolución fundada, la declaración de inhabilidad efectuada por el Investigador (a) o Fiscal, según corresponda.
2. Los días son hábiles, de lunes a viernes.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión


NIVEL REGIONAL

Definición de metas comprometidas por los equipos de trabajo a nivel regional

REGION DE TARAPACA (I)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓ N	POND	VALOR NUMERADOR/ DENOMINADO R	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	56
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE ANTOFAGASTA (II)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓ N	POND	VALOR NUMERADOR / DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROMET IDAS	NUMERO DE FUNCIONARI OS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(Nº total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	87
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(Nº total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(Nº Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente e cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(Nº total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE ATACAMA (III)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	57
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE COQUIMBO (IV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	PON D	VALOR NUMERADOR / DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROMET IDAS	NUMERO DE FUNCIONARI OS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	86
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE VALPARAISO (V)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	176
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

REGION DE OHIGGINS (VI)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	PON D	VALOR NUMERADOR/ DENOMINADOR	NUMERO DE METAS COMPROMETIDAS	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	95
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:


- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE MAULE (VII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	114
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE BIOBIO (VIII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONAR IOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	189
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:

- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE ARAUCANIA (IX)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓ N	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	94
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

REGION DE LOS LAGOS (X)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)	4	106
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		

Nota:


- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE AYSÉN (XI)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)	4	43
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACI A	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE MAGALLANES (XII)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	45
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.


	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION METROPOLITANA PONIENTE

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSIÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	343
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:


- Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
- Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
- Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
- Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION METROPOLITANA ORIENTE

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	357
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		


Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE LOS RÍOS (XIV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINAD OR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	45
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.

	PLANIFICACION ANUAL INSTITUCIONAL FORMULACION DE INDICADORES DE DESEMPEÑO COLECTIVO (LEY N° 19.553, ARTÍCULO 7°)	Unidad de Planificación y Control de Gestión

REGION DE ARICA PARINACOTA (XV)

Meta de Gestión (objetivo estratégico)	SUPRA INDICADO R	FÓRMULA DE CÁLCULO	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA	DIMENSI ÓN	PON D	VALOR NUMERADO R/ DENOMINA DOR	NUMERO DE METAS COMPROME TIDAS	NUMERO DE FUNCIONA RIOS
Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral a través de la fiscalización reactiva y proactiva.	1.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 1.	(N° total de metas asociadas al al objetivo estratégico N° 1 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 1 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)	4	37
Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales	2.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 2.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 2 determinadas para la región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.	3.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 3.	(N° Total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 3 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		
Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.	4.- Porcentaje de metas (indicadores) efectivamente cumplidas asociadas al objetivo estratégico N° 4.	(N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 efectivamente cumplidas/ N° total de metas asociadas al objetivo estratégico N° 4 determinadas para la Región) *100	75%	%	EFICACIA	25%	(3/4)		

Nota:
-Indicador N°1 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Inspección.
-Indicador N° 2(SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales y Jurídico.
-Indicador N° 3 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Gestión-Usuarios y Jurídico.
-Indicador N°4 (SUPRAINDICADOR): Se encuentra compuesto por 4 indicadores subsumidos del área de Relaciones Laborales.