

**Dirección de Presupuestos**  
**Ministerio de Hacienda**

# **Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales** **Oportunidades, Desafíos (Nuevo PMG)**

**Luna Israel López**  
Jefa Gestión Pública - Dipres

18 de diciembre de 2024



# Contenidos

- 1. Mecanismos de Incentivo Monetario**
- 2. Banco de Prueba**
- 3. Programa Marco 2025**
- 4. Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales**
- 5. Desafíos**



**1.**

# **Mecanismo de Incentivo de Remuneraciones**

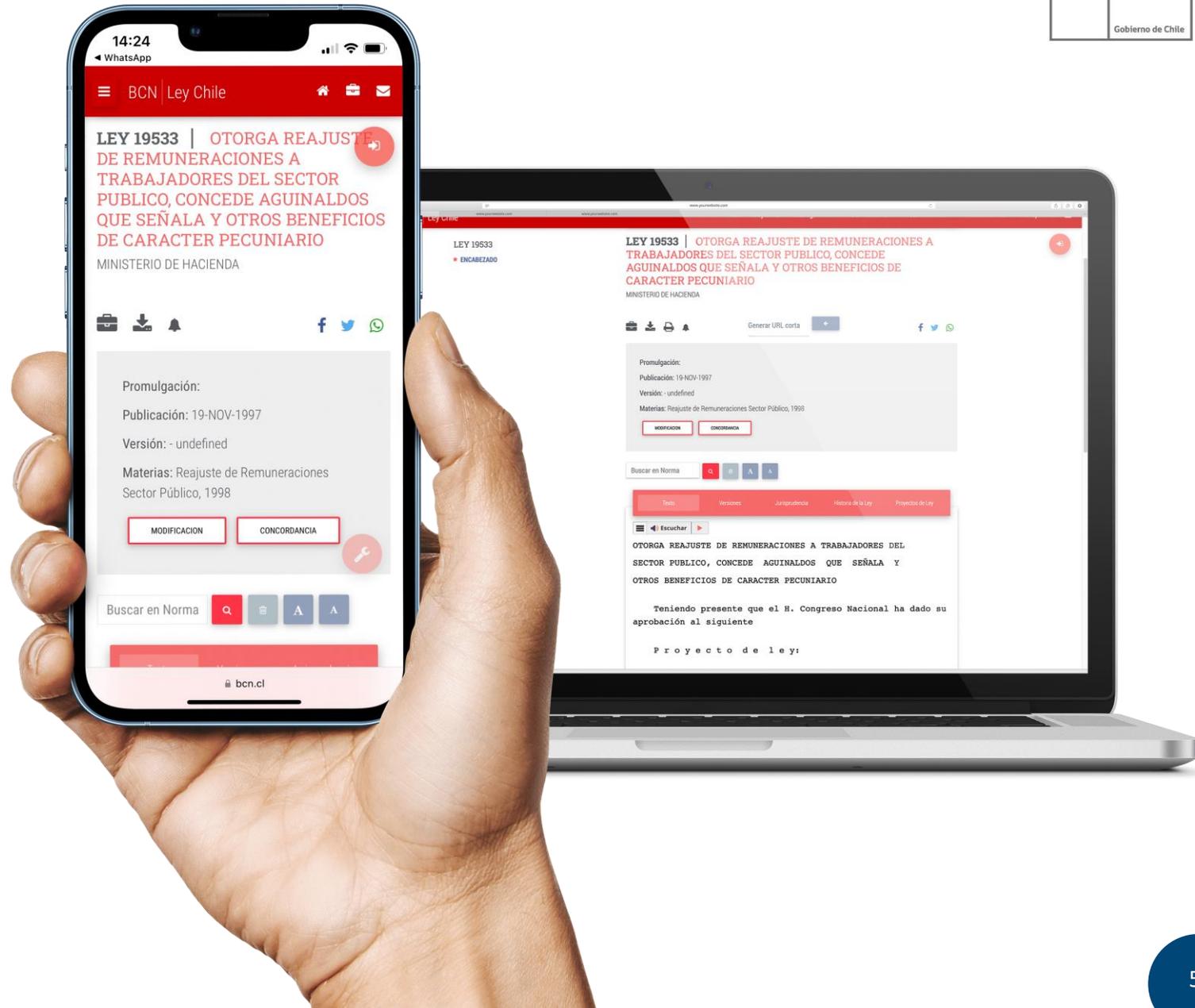
# ¿Cómo surge esta política?

## A nivel nacional

- A fines de los 90.
- Fruto de un acuerdo con la ANEF con el objetivo de incrementar las remuneraciones.
- Ligada a mejorar los servicios prestados por el Estado.
- En el marco de un modelo político democrático y de un presupuesto por resultados orientados a mejorar la calidad del gasto.

# Se debe considerar que:

- Existen los incentivos económicos para los funcionarios públicos establecidos en leyes.
- Eliminarlos, aumentarlos o disminuirlos requiere un cambio legal con la participación de la ANEF.

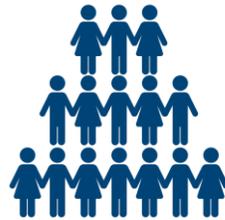


# Tipos de incentivos económicos



## Institucional

- Se paga a todos los funcionarios
- Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)



## Colectivo

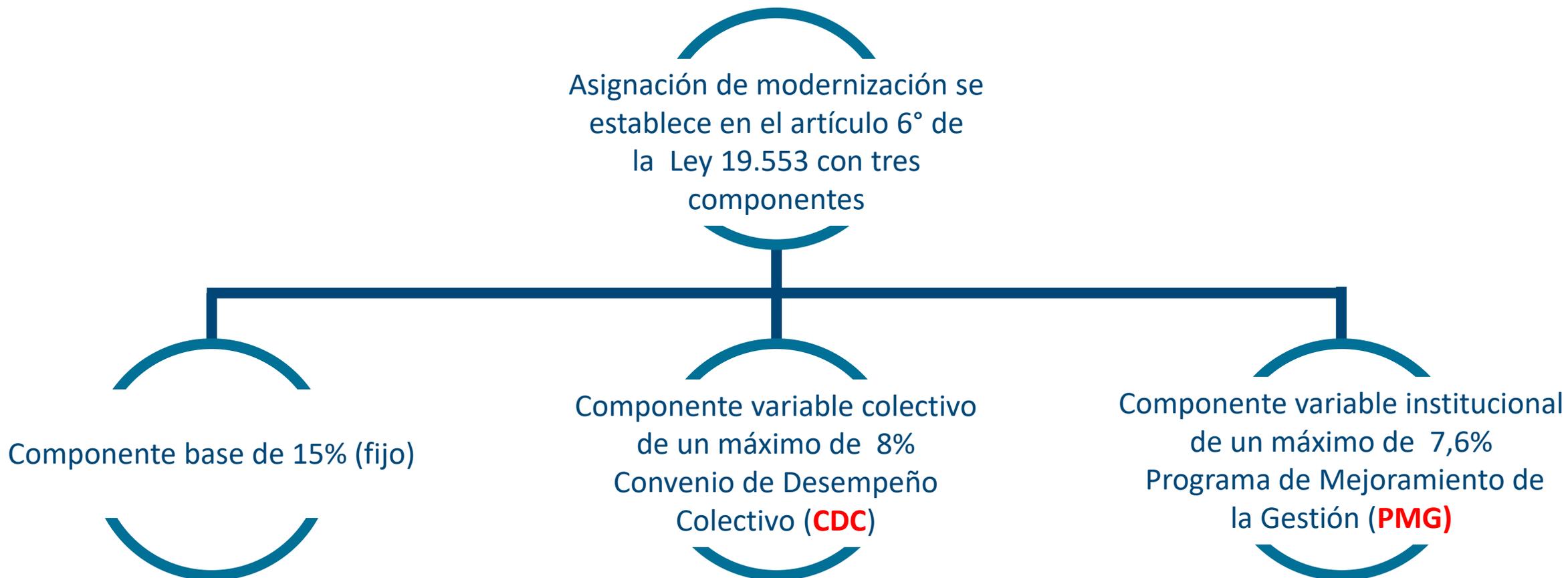
- Se paga por grupo o equipo de funcionarios
- Convenio de Desempeño Colectivo (CDC)



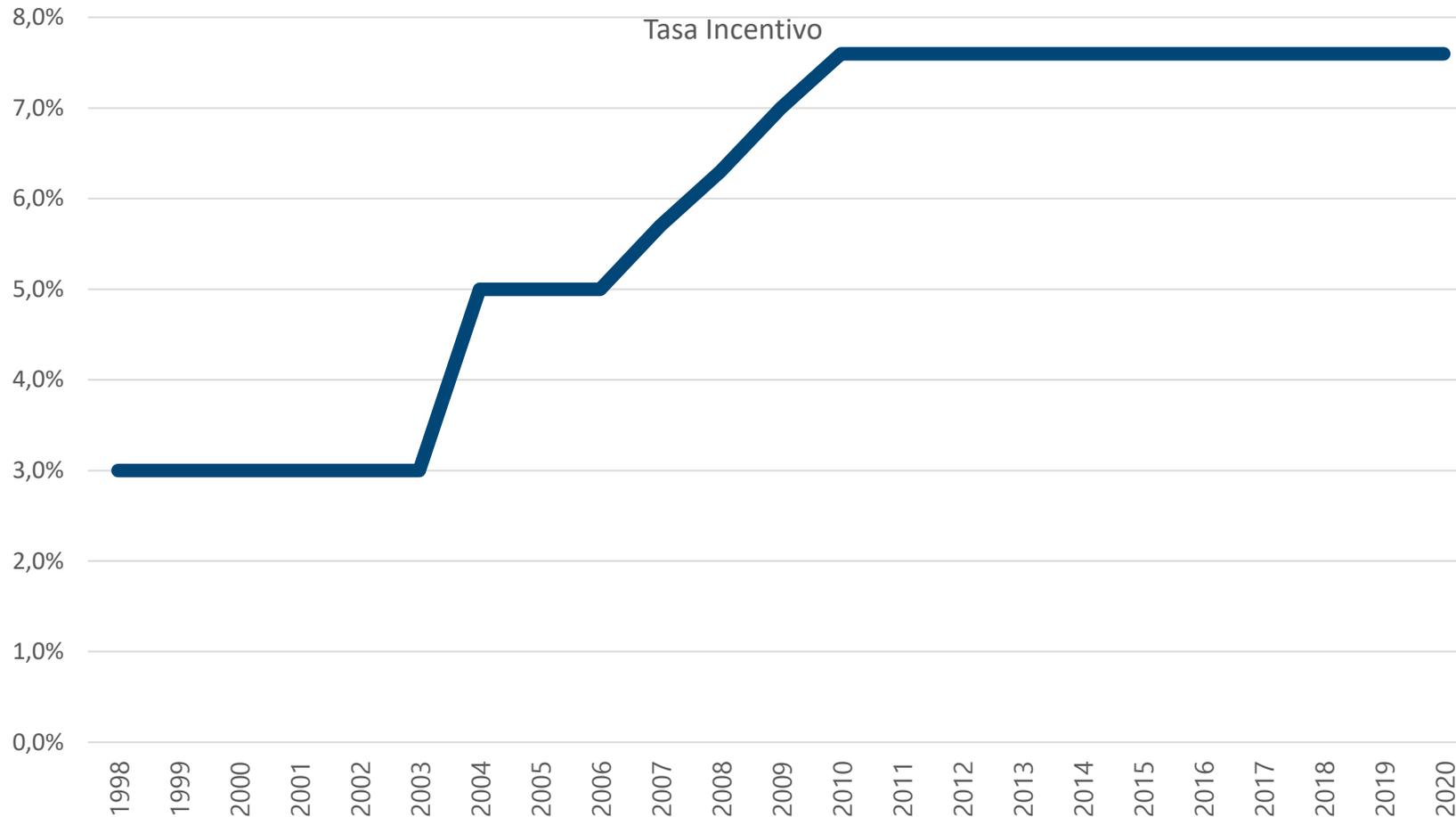
## Individual

- Se paga a un funcionario
- Alta Dirección Pública, (ADP)

# Asignación de modernización



# ¿Qué porcentaje de incentivos se ha pagado desde su creación?



- El % de incentivo de la remuneración del funcionario público creció más del doble en 10 años.
- En 1998, que fue el año de su creación, se pagó el 3%.
- Actualmente se paga el 7,6%, desde el 2010 última negociación con la ANEF.

# MECANISMOS DE INCENTIVO MONETARIO

*Un incentivo económico de tipo institucional que se otorga a los funcionarios públicos de la dotación de una institución por el cumplimiento de sus metas.*

PROGRAMA DE  
MEJORAMIENTO  
DE LA GESTIÓN

PMG 2023  
PMG 2024 y  
2025



## Propósito del PMG



Políticas de  
Recursos  
Humanos

Mejorar las remuneraciones de los funcionarios a través de un bono económico de carácter variable.

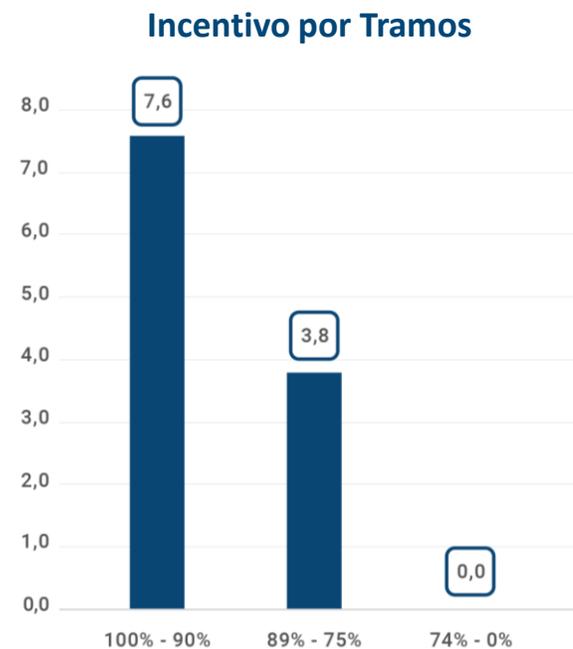
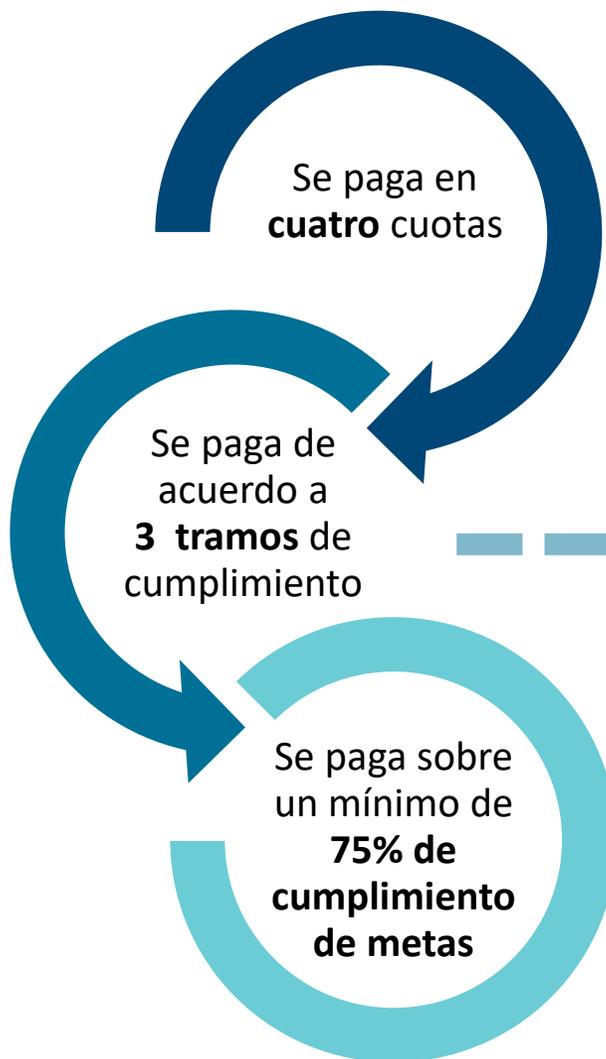
Monitoreo y  
Evaluación

Contribuir al mejoramiento del desempeño de las instituciones públicas y promover la eficiencia en el uso de los recursos formando parte del Sistema de Monitoreo y Evaluación.

Modernización  
de Estado

Contribuir a la modernización del Estado a través de la implementación de modernas herramientas de gestión.

# Características



enero	
febrero	
marzo	cuota 1 de 4
abril	
mayo	
junio	cuota 2 de 4
julio	
agosto	
septiembre	cuota 3 de 4
octubre	
noviembre	
diciembre	cuota 4 de 4

# Procesos y etapas de Mecanismo de Incentivos Monetarios. Ejemplo Año 2025

## ETAPA PREVIA

### Diseño 2025

Junio – Noviembre  
2024



Diseño Programa  
Marco (Año t-1)

### Formulación 2025

Octubre – Diciembre  
2024



Formulación  
Compromisos y Metas  
(Año t-1)

### Implementación 2024

Enero – Diciembre  
2024



Implementación de  
los Compromiso  
(Año t)

### Evaluación 2024

Enero a Marzo de  
2025



Evaluación de los  
Compromisos y  
cumplimiento de  
metas (Año t+1)



**MINISTR@ DEL INTERIOR Y  
SEGURIDAD PÚBLICA**  
Define Política, Aprueba,  
Evalúa y Decreta  
Programa Marco



**MINISTR@ DE HACIENDA**  
Define Política, Aprueba,  
Evalúa y Decreta  
Programa Marco  
  
Determina grado de  
Cumplimiento global y  
asignación de desempeño



**MINISTR@SECRETARÍA  
GENERAL DE LA  
PRESIDENCIA**  
Define Política, Aprueba,  
Evalúa y Decreta  
Programa Marco



**SECRETARÍA TÉCNICA  
DIPRES**  
Coordina, Apoya, Informa  
y Asesora todo el proceso  
y a todos los actores



## COMITÉ TÉCNICO

(Subsecretaria de SEGPRES,  
Subsecretario de Subdere,  
Directora de Presupuestos)

Asesor de los Ministros de  
Interior, Hacienda y Segpres



## EXPERTOS

(**Internos, Redes de  
Expertos Externos,**  
Empresas, Consultoras,  
Auditoras)

Apoyan al Comité  
Técnico



## MINISTERIOS Y SERVICIOS

(Ministros del ramo,  
Subsecretarios, Jefes de Servicio,  
Directivos, Funcionarios en  
General)

Formula, Ejecuta, Controla,  
Monitorea y Evalúa los  
Compromisos



## AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

Monitorea, Controla  
y realiza Seguimiento  
a los Compromisos

# NUEVOS DESAFÍOS AL 2026

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN

# FOCO ESTRATÉGICO DEL PROGRAMA MARCO DEL PMG. PERÍODO 2023 - 2026



**Cambio climático**  
✓ Estado Verde.



**Transformación Digital**



**Género.**



**Calidad de Servicio y Experiencia Usaria**



**Riesgo Psicolaboral**

**BANCO DE PRUEBA O PILOTO**



**2.**

**Banco de Prueba**

# Banco de Prueba. Riesgo Psicosocial Laboral

Se incorpora a partir de 2025 el sistema de riesgos psicosociales laborales, luego de un trabajo de pilotear en 10 servicios el sistema junto con SUSESO.



- Banco de Prueba

- Banco de Prueba

- Programa Marco



# Banco de Pruebas Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

**Objetivo:** Generar entornos de trabajo psicológicamente saludables en los Servicios Públicos a través de una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.

**Red de Expertos:** Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

**Servicios:** Piloto con diez Servicios participando.

# Banco de Pruebas

## Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

Servicios Piloto	Secretaría General de la Presidencia de la República
	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
	Dirección de Presupuestos
	Instituto de Desarrollo Agropecuario
	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
	Tesorería General de la República.
	Subsecretaría de Redes Asistenciales
	Superintendencia de Seguridad Social
	Servicio de Registro Civil e Identificación
	Dirección del Trabajo

# Banco de Pruebas

## Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

---

Gobernanza

---

Identificación de Centros de Trabajo

---

Aplicación de la Encuesta CEAL-SM

---

Constitución de Comités de Aplicación y Discusión

---

Resultados de la Encuesta

---

Identificación de Indicadores Relevantes

---

Elaboración del Diagnóstico

---

Diseño del Plan de Mejoramiento

# Banco de Pruebas

## Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

Acciones desarrolladas por la red de expertos durante el piloto RPSL, en su rol de asistencia técnica

-Modificaciones en el manual de aplicación del método CEAL-SM/SUSESO, con el fin de hacer más amigable algunas etapas del método, entre ellas; modificación de la constitución del comité de aplicación y la obligación de realizar grupos de discusión.

Creación de reglas para agrupar centros de trabajo y comités de aplicación.

Asistencia técnica orientada a fortalecer el trabajo entre el Servicio y el Organismo Administrador.

Plataforma informática: se espera que esté funcionando en 2024 y operativamente disponible para el trabajo de la red de expertos con las instituciones, a inicios de 2025.

# Banco de Pruebas

## Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

### Servicios piloto PMG RPSL 2023-2024 – Centros de Trabajo

N°	Servicio	N° Centros de Trabajo (*)	Porcentaje encuestados (%)
1	Dirección del Trabajo	110	100
2	Instituto de Desarrollo Agropecuario	153	100
3	Servicio de Registro Civil Identificación	477	73,4
4	Tesorería General de la República	49	71,4
5	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	17	100
6	Subsecretaría Redes Asistenciales	1	100
7	Subsecretaría General de la Presidencia	2	100
8	Superintendencia de Seguridad Social	1	100
9	SLEP Gabriela Mistral	1	100
10	Dirección de Presupuestos	1	100
<b>Total</b>		<b>812</b>	<b>83</b>

(\*) Información reportada por Servicio.

Fuente: SUSESO.

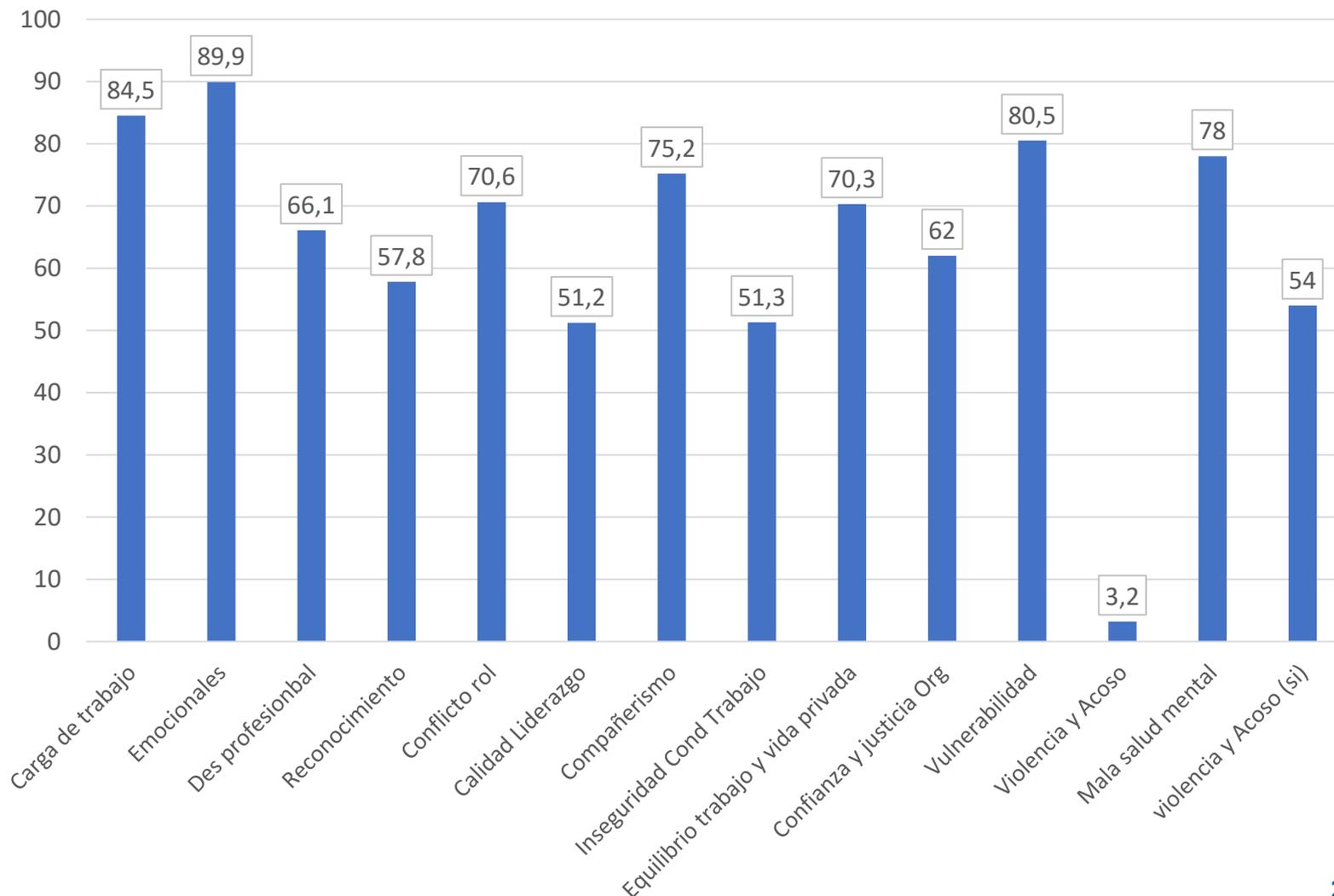
# Banco de Pruebas

## Sistema Riesgo Psicosocial Laboral

» Resultados CEAL SM, piloto a Junio 2024

» Porcentaje promedio de trabajadores en nivel de riesgo psicosocial no óptimo (nivel medio + nivel alto) por dimensión.

» Violencia y Acoso (3,2). mide intensidad y frecuencia de conductas de violencia y acoso, considera 7 preguntas con una escala de medición de 0 a 4 cada una, tales como: (conflictos en el trabajo, expuesto a burlas, bromas desagradables, acoso sexual, acoso por redes sociales, violencia física, hostigamiento) en los centros de trabajo, CT con algún trabajador con una respuesta "sí". El resultado indica que el 54% de los CT tienen al menos una persona que respondió sí en una de las preguntas de violencia y acoso.





**3.**

**Programa Marco 2025**

# Programa Marco Mecanismos de incentivo 2025



El Programa Marco del PMG, aprobado por el Comité, incluye los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP).



El diseño del Programa Marco de las Metas de Eficiencia Institucional MEI y de SMA, se basa en el Marco PMG que determina el Comité Técnico del PMG.



Compromisos diferenciados para Servicios antiguos y Servicios nuevos y/o de reciente creación.



Marco MEI y SMA no incluye indicador Informes de Dotación de Personal.

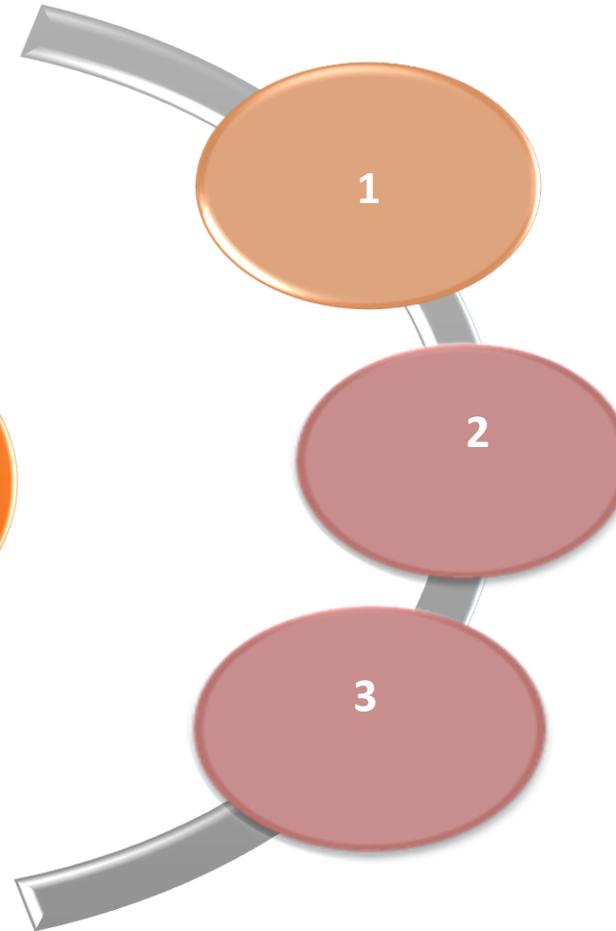


El marco de los mecanismos de incentivo tiene una mirada a cuatro años: 2023-2026.

# Elementos considerados para elaboración Programa Marco 2025



# Programa Marco Mecanismos de incentivo 2025



## GESTIÓN EFICAZ

Mejorar procesos que contribuyan a la eficacia en: disminuir riesgos en los entornos de trabajo, equidad de género y planificación.

## EFICIENCIA INSTITUCIONAL

Favorecer que los Servicios realicen procesos sustentables y mejoren desempeño financiero

## CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Mejorar la calidad de servicios y experiencia usuaria y la transformación digital.

# Programa Marco Mecanismos de incentivo 2025 - Marco General

N°	Indicadores de Desempeño/ Sistemas de Gestión	Tipo Compromiso	Reglas de Cumplimiento
1	Medidas de Equidad de Género	Comprometer meta	Min 75%.
2	<b>Riesgos Psicosociales Laborales</b>	<b>Comprometer etapas</b>	<b>Min 100% cada Requisito técnico de cada Objetivo y Etapa.</b>
3	Estado Verde	Comprometer etapas	Min 100% cada Requisito técnico de cada Objetivo Etapa.
4	Concentración del Gasto Subtítulos 22 y 29	Comprometer meta	Min 75%.
5	Calidad de Servicios y Experiencia Usuaría	Comprometer etapas	Min 100% cada Requisito técnico de cada Objetivo Etapa.
6	Transformación Digital	Comprometer etapas	Min 100% cada Requisito técnico de cada Objetivo Etapa.



**4.**

# **Sistema de Riesgo Psicosocial Laboral**

# Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales

**Objetivo:** Generar entornos de trabajo psicológicamente saludables en las instituciones públicas, a través de una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.



Implementar un marco de gobernanza.  
Sistematizar y analizar información sobre riesgos psicosociales laborales.  
Generar un diagnóstico participativo de los riesgos psicosociales laborales.



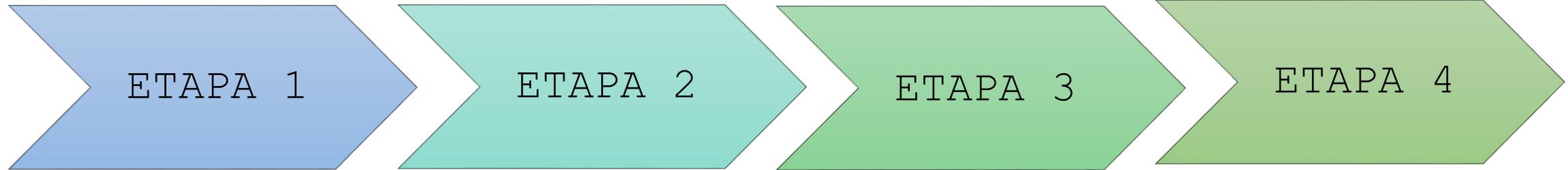
Definir una política de gestión de riesgos psicosociales laborales.  
Elaborar un plan plurianual de mejora de los entornos de trabajo de forma participativa.



Implementar progresivamente el plan de mejora plurianual de los entornos de trabajo.  
Evaluar y mejorar la gestión de riesgos psicosociales laborales.

**Red de Experto(a)s:** Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

# Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales



⑩ **Gobernanza:** Encargado Sistema; identificar centros de trabajo y/o agrupaciones, definir alcance gradual, constituir Comités de Aplicación.

⑩ Sistematizar y analizar información utilizando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

⑩ Generar un diagnóstico participativo de los riesgos psicosociales laborales, basado en el análisis de los resultados de la evaluación.

⑩ Definir o actualizar una política de gestión de riesgos psicosociales laborales.

⑩ Elaborar un plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo de forma participativa.

⑩ Implementar progresivamente el plan de mejoramiento plurianual de los entornos de trabajo.

⑩ Difundir plan plurianual.

⑩ Evaluar y mejorar la gestión de riesgos psicosociales mediante los resultados del plan plurianual.

⑩ Difundir.



**5.**

**Desafíos**

# Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales PMG 2025

## Desafíos

ALCANCE

### Definir Alcance

- ✓ Identificar adecuadamente los centros de trabajo/Comités de Aplicación

ENCUESTA

### Aplicar la Encuesta CEAL - SM

- ✓ Analizar y discutir sus resultados en los comités de aplicación, dando sentido a sus resultados y posibles acciones

CONFIANZA

### Confianza

- ✓ Involucrar a las autoridades, funcionarios, asociaciones de funcionarios, con confianza en la búsqueda de soluciones

USABILIDAD

### Uso

- ✓ Retroalimentar el sistema, instalar capacidades, hacer uso de la información, tomar decisiones que mejoren la calidad de vida laboral, medir indicadores estratégicos

**Dirección de Presupuestos**  
**Ministerio de Hacienda**

# **Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales** **Oportunidades, Desafíos (Nuevo PMG)**

**Luna Israel López**  
Jefa Gestión Pública - Dipres

18 de diciembre de 2024

