



RESOLUCIÓN EXENTA N°

272

SANTIAGO, 24 FEB 2020

VISTOS:

El Decreto Supremo N° 558 de fecha 29 de octubre de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que nombra al Intendente de la Región Metropolitana de Santiago; lo dispuesto en los artículos 24 de la ley N° 19.175 de 1993, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; lo dispuesto en el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Resolución No 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil; y la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón;

CONSIDERANDO:

a) Que, la emisión de las normas sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, tiene por finalidad lograr que los servicios públicos desarrollen Programas de Calidad de Vida Laboral, con el objeto de propender a mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.

b) Que, es necesario que el Plan de Calidad de Vida Laboral aborde aspectos o acciones a nivel individual de los funcionarios, del ambiente de trabajo y de la organización.

c) Que, según lo instruido por el Servicio Civil, es necesario formalizar a través de resolución exenta el Plan de Calidad de Vida Laboral.

RESUELVO:

1.- APRUÉBESE, a contar de esta fecha el **Plan de Calidad de Vida Laboral**, del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, cuyo texto se transcribe a continuación:

16348098

PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

I. Introducción

El concepto de Calidad de Vida Laboral ha sido abordado por diversos autores, en la búsqueda por acercarse a una definición global. Es el caso de **Casas y Cols (2002)**, quienes señalan que se trata de “proceso dinámico y continuo en que el desarrollo de la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con el fin de contribuir al más completo desarrollo del trabajador”.

Espinoza y Morris (2002), señalan que la Calidad de Vida Laboral es la “percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal”.

Blanch propone que la Calidad de Vida Laboral abarca dos dimensiones:

- Objetiva: hace referencia con las condiciones de las labores a desarrollar (ambientales, técnicas, salariales, de estabilidad, de seguridad e higiene, de diseño de puesto, etc.).
- Subjetiva: relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el ambiente social (relaciones con compañeros de trabajo como con superiores), el clima organizacional, posibilidades de ascensos, etc.

Chiang & Krausse (2007) plantean que la calidad de vida laboral, generalmente se refiere a las políticas de gestión de personas que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos.

En consideración a las diversas definiciones revisadas, es posible señalar que el concepto de Calidad de Vida Laboral está vinculado a las condiciones y ambientes laborales en que se desempeñan los trabajadores, y en ella intervienen variables objetivas y subjetivas como el entorno físico y social, la salud física y mental, factores psicosociales y de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, entre otros, determinadas por las percepciones del propio individuo. Consecuentemente, el mejor desempeño de las personas en la organización se obtiene en mejores condiciones o mayor calidad de vida laboral.

II. Objetivo General

Desarrollar un Plan de Calidad de Vida integral que permita contribuir a la satisfacción y el bienestar físico y psicológico de las personas que componen el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, a través de una cultura de autocuidado que sea sustentable en el tiempo y que involucre la participación activa de todas y todos los que componen la institución, incorporando los lineamientos dados por el Servicio Civil para la adecuada gestión de esta temática.

III. Implementación

Las actividades del plan de calidad de vida, se aplicarán en beneficio del personal del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, independiente de su calidad jurídica (contrata, contrata reemplazo, suplencia, planta, código del trabajo y honorarios).

IV. Descripción de actividades

Eje	Objetivo General	Objetivo Especifico	Nº	Actividad	Medio de Verificación
Buen trato laboral	Promover un buen trato laboral dentro del Servicio	Implementar un programa de inducción para el nuevo personal.	1	Realizar inducción al 100% del personal nuevo que ingresa al Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Nómina de personal que ingresa al Servicio durante el año. Ficha Inducción Institucional firmada.
		Sensibilizar al personal del Servicio sobre el procedimiento Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	2	Campaña sobre Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Captura de pantalla con difusión vía mail. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
		Generar saludos de cumpleaños para el personal del Servicio.	3	Saludar al personal por su cumpleaños.	<ul style="list-style-type: none"> Captura de pantalla con saludos vía mail.
	Promover la diversidad dentro del Servicio	Generar charla relacionada a la diversidad de género al interior del Servicio	4	Realizar actividad relacionada a la diversidad de género para personal del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Resolución de participación. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
	Implementar un Plan de intervención de riesgos psicosociales laborales ISTAS 21	Implementar medidas de intervención de riesgos psicosociales laborales, priorizados a partir de la aplicación de ISTAS 21.	5	Implementadas al menos el 70% de las medidas del Plan de intervención de riesgos psicosociales laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de intervención de riesgos psicosociales laborales. Informe que dé cuenta de las medidas del Plan de intervención de riesgos psicosociales laborales implementadas.
	Promover un entorno físico accesible	Generar un levantamiento de condiciones estructurales en beneficio de personas con movilidad reducida.	6	Realizar informe de condiciones estructurales dentro del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de condiciones estructurales.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	Promover principios relacionados con la conciliación personal, familiar y laboral	Generar educación financiera al personal de la institución.	7	Realizar charla en la que se informe al personal como prevenir y enfrentar el sobreendeudamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Resolución de participación. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
		Generar actividad de reconocimiento para el personal de la institución que se acoja a retiro voluntario.	8	Reconocimiento para funcionarios/as que se acojan a retiro voluntario.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
		Promover el uso de beneficios y generar nuevos convenios.	9	Difundir trimestralmente convenios vigentes y beneficios disponibles en Caja de compensación y Mutual de Seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> Captura de pantalla con difusión en Intranet. Captura de pantalla con difusión vía mail.
			10	Generar al menos 2 convenios para los/as funcionarios/as del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Documento que aprueben nuevos convenios. Captura de pantalla con difusión vía mail.
			11	Generar al menos 2 convenios para los/as afiliados del Servicio de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> Documento que aprueben nuevos convenios. Captura de pantalla con difusión vía mail.
		Promover la utilización de un sector dedicado a la lactancia.	12	Difundir el uso del lactario entre las funcionarias en periodo de gestación y/o que regresen de su post natal.	<ul style="list-style-type: none"> Captura de pantalla con difusión en Intranet. Captura de pantalla con difusión vía mail.
		Mantener actualizado el Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.	13	Actualizar Protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo anualmente.	<ul style="list-style-type: none"> Resolución del Protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo anualmente.
Promover la movilidad interna	Generar plan de movilidad al interior del Servicio	14	Realizar estudio al interior del Servicio, identificando personal capacitado para desarrollar otras labores.	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de movilidad interna. 	

Eje	Objetivo General	Objetivo Especifico	Nº	Actividad	Medio de Verificación
Seguridad y Salud Laboral	Promover una cultura de seguridad, salud y autocuidado en la institución	Promover temas de seguridad y salud laboral en la institución.	15	Realizar cinco campañas de seguridad y salud laboral, organizadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
		Monitorear condiciones inseguras dentro del edificio.	16	Evaluar condiciones inseguras para gestionar, fechas de posible mejora y personal que ejecutara las tareas de reparación.	<ul style="list-style-type: none"> Informe con inspecciones de seguridad.
		Implementar un sistema de evacuación para casos de emergencia.	17	Realizar simulacro para casos de emergencia.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión en Intranet.
		Implementar cursos relacionados con seguridad y salud laboral en la institución.	18	Gestionar cuatro capacitaciones relacionadas con seguridad y salud laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de participación. Fotografías.
		Generar operativos gratuitos para el personal del Servicio.	19	Realizar operativo oftalmológico para el personal del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión via mail.
			20	Realizar operativo auditivo para el personal del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión via mail.
	21	Realizar una Feria de Calidad de Vida para el personal del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Fotografías. Captura de pantalla con difusión via mail. 		
	22	Fomentar el uso de zapatillas en el trabajo y en el trayecto desde el hogar al trabajo y viceversa.	Realizar difusión sobre uso de zapatillas en trayecto y establecer los días viernes para el uso de zapatillas por parte del personal del Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Afiche informativo en ascensor y diario mural. Captura de pantalla con difusión via mail. 	

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



INTENDENCIA REGION METROPOLITANA DE SANTIAGO
INTENDENTE
FELIPE GUEVARA STEPHENS
INTENDENTE
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO

MCM / PPK / MDG / DWC / JLF / ALV
DISTRIBUCIÓN:

- Funcionarios Gobierno Regional
- Departamento Gestión de Personas
- Unidad Prevención de Riesgos
- Oficina de Partes