



INFORME DE GESTIÓN

“Plan de trabajo en conciliación entre la vida personal y familiar con el trabajo” 2021

Primer semestre 2021

Junio 2021



INTRODUCCIÓN

Por medio de la Resolución Exenta N° 473 del 28 de abril de 2021, se aprueba el *“Plan de Trabajo para la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo para el GORE RMS”*, año 2021, el cual es fruto de la encuesta de **“Evaluación de las Tensiones Conciliatorias entre la vida personal y familiar con el trabajo, año 2021”**, la que indagó en las nuevas modalidades de hacer el trabajo que se han debido adoptar con el fin de asegurar el buen funcionamiento del Servicio ante la crisis sanitaria, lo que ha impactado decisivamente en cómo se lidia con la vida personal, familiar y el trabajo, en contextos de cuarentenas prolongadas, teletrabajo, sistemas de turnos, así como los recursos y herramientas que en el GORE RMS ha dispuesto para que las personas que trabajan en la organización cumplan sus funciones de la mejor forma posible.

A los desafíos que implica la pandemia del COVID-19, se suma la implementación de la Ley de Fortalecimiento de la Regionalización del País, que, además de varios hitos, implica la llegada del Gobernador, electo popularmente, como nuevo Jefe de Servicio. A lo anterior, se agrega la reestructuración de la organización al incorporar tres nuevas Divisiones y las emergentes dinámicas que se deberán desarrollar en pro del traspaso de competencias desde otros Servicios y Ministerios.

En este contexto el equipo del Departamento Gestión de Personas, ha implementado el plan de trabajo para la conciliación entre la vida personal y familia con el trabajo, el cual se enmarca en las actividades que promueven la Calidad de Vida laboral, pero su cumplimiento es transversal al Departamento, y se une con otras iniciativas como por ejemplo, el **“Plan Transformándonos”**, plan de Gestión del cambio que pretende ser un apoyo funcionario para enfrentar la adaptación y potenciar la flexibilidad organizacional para enfrentar nuevos tiempos.

OBJETIVO DEL PLAN DE TRABAJO

Sensibilizar sobre el desarrollo planificado y sistemático de las prácticas y acciones institucionales que facilitan la conciliación entre la vida personal y familiar con el trabajo, potenciando la equidad de género y la consolidación de una cultura conciliatoria que contribuya en la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del GORE RMS en contextos de emergencia sanitaria.

ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO

Orientado a todas las personas que trabajan en el Servicio, independiente de su calidad jurídica.



PRINCIPALES TENSIONES CONCILIATORIAS

A continuación se presenta un cuadro comparativo respecto de los resultados observados durante la aplicación de la encuesta de tensiones conciliatorias del año 2020 y su respectiva aplicación 2021. Dentro de las principales tensiones conciliatorias detectadas:

CUADRO COMPARATORIO SOBRE TENSIONES CONCILIATORIAS 2020-2021		
TENSIONES CONCILIATORIAS	DATOS POR AÑO	
	2020	2021
Percepción de las y los funcionarios sobre la preocupación de promoción de la conciliación de parte de jefaturas y pares.	42,8% considera que no hay preocupación.	↓ 22% considera que no hay preocupación.
Necesidad de tener un programa de apoyo en adicciones.	80% considera que es una iniciativa necesaria.	↓ 78% considera que es una iniciativa necesaria.
Necesidad de tener programas de apoyo psicológico, financiero y legal para las y los funcionarios.	68,3% considera que es una iniciativa necesaria.	↑ 92% considera que es una iniciativa necesaria.
Percepción de la promoción de la Conciliación al interior del Servicio	50% considera que no hay una adecuada promoción de la conciliación.	↓ 22% considera que no hay una adecuada promoción de la conciliación.
Percepción sobre la dificultad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades personales y familiares	80% considera que tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades personales y familiares	↓ 57% considera que tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades personales y familiares
Percepción del desarrollo de la conciliación en el GORE RMS	80% declara no conocer el protocolo de conciliación o considerar que las medidas son insuficientes.	↓ 22% declara no conocer el protocolo de conciliación o considerar que las medidas son insuficientes.

Tabla N°1: Comparación entre Tensiones conciliatorias 2020- 2021



Comparativamente, los resultados obtenidos en la encuesta 2021 tienen una notable disminución de las tensiones conciliatorias más relevantes respecto del año anterior.

Es importante destacar el porcentaje de la muestra que declara no conocer el protocolo de conciliación, el avance comparativo lleva a resaltar la relevancia de instaurar una cultura conciliatoria dentro de la organización dado los beneficios que conlleva dentro de sus ámbitos de acción. A nivel personal, las medidas conciliatorias contribuyen a mejorar la calidad de vida de las y los funcionarios, amortiguando el impacto de los agentes estresores del medio, además de promover una mejor autoestima, puesto que entrega una mayor sensación de bienestar subjetivo al lograr equilibrar el hogar con el trabajo. A nivel familiar, se promueve el peso equitativo de los roles en las responsabilidades domésticas, y, en personas con hijos/as se abren espacios de apertura a nuevos modelos de aprendizajes conductuales para niñas y niños desde la co-responsabilidad parental, propiciando compromisos igualitarios entre hombres y mujeres en el funcionamiento económico y doméstico. A nivel organizacional, aumenta la satisfacción y motivación por el trabajo, mejora la salud mental reduciendo el estrés, el ausentismo, la rotación y las licencias médicas, además de potenciar las relaciones interpersonales y un Clima Organizacional positivo y sano que promueve la eficiencia y productividad, velando por la calidad del desempeño dentro de la jornada de trabajo más que por las horas de permanencia en éste.

El compromiso de todas y todos por instaurar una cultura conciliatoria entregará un mayor bienestar subjetivo en el mediano y largo plazo. Apoyando, desde las propias funciones a que el GORE RMS sea cada vez un mejor lugar para trabajar, posicionándose como un referente a nivel de Servicio Público y que esto se traduzca en mayor eficiencia en la entrega de productos y servicios a la región.

PLAN DE TRABAJO SOBRE LAS PRINCIPALES TENSIONES CONCILIATORIAS

El plan de trabajo desarrollado durante el primer semestre del presente año se encuentra enfocado en fortalecer la sensibilización y socialización de las medidas conciliatorias adoptadas por el Servicio a la fecha, con lo cual se busca cimentar una cultura conciliatoria basada en los compromisos de equidad de género que el GORE RMS promueve, visualizando al Servicio como uno de los principales impulsores regionales en pro de un cambio cultural, al largo plazo, que entregue iguales oportunidades a mujeres y hombres en la administración de su tiempo personal, familiar y laboral.

El plan espera remover la conciliación desde la base de propiciar la equidad de género, para lo cual la principal medida refiere a promover la concientización de una sana distribución de las labores del hogar y del trabajo.

Las estrategias para instaurar una cultura de conciliación dentro del Servicio, parten desde aspectos que podrían resultar básicos, pero que no pueden ser dados como resueltos sino que se deben reforzar para cimentar y partir desde:



1. Sensibilizar sobre la necesidad de compartir las responsabilidades domésticas y económicas entre hombres y mujeres.
2. Fortalecer las herramientas y recursos personales para enfrentar contextos de crisis, incertidumbre y ansiedad.
3. Gestionar a lo menos uno de los convenios demandados altamente en la encuesta (apoyo psicológico, legal, financiero y/o en adicciones).

Estas estrategias están a la base de los planes de acción que se han desarrollado para mitigar las tensiones conciliatorias pesquisadas con mayor frecuencia en la encuesta diagnóstica aplicada durante el presente año.

El objetivo de la implementación de estas medidas es consolidar una cultura conciliatoria, cooperativa y colaborativa para el Servicio. Es importante visibilizar la demanda de que el Servicio pueda tomar medidas sobre las necesidades sentidas por la comunidad GORE RMS sobre el acceso a programas de adicciones, apoyo psicológico, legal y financiero, los cuales se pueden traducir en acciones al mediano plazo, como parte de beneficios en los que, actualmente se encuentra trabajando el equipo del Departamento Gestión de Personas.

Las actividades contenidas en el plan, ejecutadas a la fecha, se han desarrollado por medios virtuales y a distancia, lo que seguirá de igual modo hasta que las condiciones sanitarias permitan avanzar a la modalidad presencial.



ESTRATEGIAS A LARGO PLAZO	PLAN DE TRABAJO PARA LA CONCILIACIÓN 2021					Estado de cumplimiento
	Tensiones	Actividad	Medios de verificación	Indicadores	Tiempo estimado	
Sensibilizar sobre la necesidad de compartir las responsabilidades domésticas y económicas entre hombres y mujeres	1. Percepción sobre la dificultad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades personales y familiares.	1) Capacitación en equidad de género.	✓ Correos electrónicos con la invitación a participar. ✓ Lista de participantes	N° de capacitaciones en equidad de género durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	16 horas de capacitación para 50 profesionales del Servicio.	CUMPLE
Fortalecer las herramientas y recursos personales para enfrentar contextos de crisis, incertidumbre y ansiedad.	2. Desafíos con los que se encuentra en el teletrabajo dentro del área personal: Ansiedad por la incertidumbre de lo que vaya a suceder	1) Capacitación: técnicas para el manejo de estrés y contingencias.	✓ Correos electrónicos con la invitación a participar. ✓ Lista de participantes	N° de capacitaciones en estrés y contingencias durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	12 horas de capacitación	CUMPLE
		2) Capacitación: Técnicas de atención plena para la eficiencia organizacional.	✓ Correos electrónicos con la invitación a participar. ✓ Lista de participantes	N° de capacitaciones en atención plena durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	8 horas de capacitación	CUMPLE
		3) Capacitación: Buen trato y Protección a la dignidad.	✓ Correos electrónicos con la invitación a participar. ✓ Lista de participantes	N° de capacitaciones en buen trato y protección a la dignidad durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	8 horas de capacitación	EN EJECUCIÓN
Demanda sentida de establecimiento de convenios de apoyo psicológico, legal, financiero y en adicciones	3. Gestionar a lo menos uno de los convenios demandados altamente en la encuesta (apoyo psicológico, legal, financiero y/o en adicciones.	1) Charla para prevenir sobreendeudamiento.	✓ Correos electrónicos con la invitación a participar. ✓ Lista de participantes	N° de charlas de prevención del sobreendeudamiento realizados durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	2 horas de charla abierta.	EN EJECUCIÓN
		2) Generar a lo menos un convenio en temáticas de: apoyo psicológico, legal o en adicciones.	Documento que aprueben nuevos convenios. Correos electrónicos de difusión de nuevos convenios.	N° de convenios realizados durante el año 2021= 1 CUMPLE = 1 NO CUMPLE = 0	Convenio anual	EN EJECUCIÓN



ESTADO DE CUMPLIMIENTO

1. Igualdad de Género:

- Actividad considerada en el ítem N°11, del Plan Anual de Capacitación 2021
- Realizada vía E-Learning por ZOOM.
- Elaborada por el proveedor UTEM Rut: 70.729.100-1
- Fecha de realización:
 - Grupo 1 entre 26-4-2021 y el 12-05-2021;
 - Grupo 2 entre 14-5-2021 y el 04-06-2021,
- Duración de la actividad: 12 horas cronológicas más 4 horas asincrónicas.
- presupuesto asignado en PAC: \$2.000.000.-
- presupuesto utilizado: \$2.999.967.-
- Orden de Compra: 4289-13-CM21
- Nómina de participantes Grupo 1:

N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	ACEITUNO	TILLERIA	RICARDO ANDREE	PROFESIONAL
2	AMIGO	CADIZ	CLAUDIA GRISELDA	PROFESIONAL
3	BAEZA	VERSCHUEREN	ROSARIO PATRICIA	PROFESIONAL
4	BARRAZA	SALINERO	MARIA ELENA	PROFESIONAL
5	BENUSSI	QUEVEDO	SEBASTIAN ANDRES	PROFESIONAL
6	BERTINELLI	HONORATO	ROSA JACQUELINE	PROFESIONAL
7	BETTINI	ARRIAGADA	NICOLAS MATIAS	PROFESIONAL
8	BICHON	MELLA	DIANA	PROFESIONAL
9	CALDERON	OLIVARES	JAIME LUIS	PROFESIONAL
10	CALDERON	SAEZ	JAIME	PROFESIONAL
11	CESPEDES	REBOLLEDO	CAROL LESLIE	PROFESIONAL
12	CHALES DE BEAULIEU	STECHER	JORGE IGNACIO	PROFESIONAL
13	CONTRERAS	PINILLA	ABEL ALEJANDRO	PROFESIONAL
14	CORNEJO	AGUILERA	SANDY ANGELICA	PROFESIONAL
15	DIAZ	GARAY	PAULO ENRIQUE	PROFESIONAL
16	DIAZ	HINOJOSA	MARIO HERNAN	PROFESIONAL
17	DUARTE	BRAVO	CAMILA PAZ	PROFESIONAL
18	DUARTE	HORTA	MARIA ROSARIO	PROFESIONAL
19	GARCIA	HERMOSILLA	CARLOS IGNACIO	PROFESIONAL
20	GONZALEZ	LOZANO	DANIELA DEL PILAR	PROFESIONAL
21	IBARRA	CAMUS	PAULA VALENTINA	PROFESIONAL
22	MARTINEZ	FERNANDEZ	ELIAS ANTONIO	PROFESIONAL
23	ORREGO	MONTES	LORENA ANDREA	PROFESIONAL
24	SALINAS	VARGAS	DARIO EDUARDO	PROFESIONAL



- Nómina de participantes Grupo 2:

N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	ARMIJO	LOPEZ	GABRIEL RODRIGO	PROFESIONAL
2	BARRA	PINO	FELIPE ANDRES	PROFESIONAL
3	CACERES	CONTRERAS	CLAUDIA CAROLINA	PROFESIONAL
4	HERMOSILLA	ARAVENA	CONSTANZA NORA	PROFESIONAL
5	JORDAN	RIFO	ALVARO SEBASTIAN	PROFESIONAL
6	LAZCANO	VASQUEZ	LORENA MAGALY	PROFESIONAL
7	LUEIZA	FLORES	JENNIFER ANDREA	PROFESIONAL
8	MARIN	PEREIRA	NAYSA ANDREA	PROFESIONAL
9	MARCOS	DIAZ	RAUL EDISON	PROFESIONAL
10	MOLINA	CERDA	ANDREA ISABEL	PROFESIONAL
11	MORGADO	ORTIZ	JENNY ISABELLA	PROFESIONAL
12	PAREDES	CARVALLO	NICOLAS MARIANO	PROFESIONAL
13	PAVEZ	CARDENAS	PAULINA ALEJANDRA	PROFESIONAL
14	PEREZ	CAMPOS	GLORIA SILVANA	PROFESIONAL
15	PEREZ	RIOS	NAYADE NANCY	PROFESIONAL
16	ROBLES	VARGAS	RODRIGO ANTONIO	PROFESIONAL
17	SALGADO	ALCAIDE	CLAUDIO ANDRES	PROFESIONAL
18	SALLES	ITURRIAGA	FRANCISCO JAVIER	PROFESIONAL
19	SANCRISTOFUL	VEGA	LORENA ALEJANDRA	PROFESIONAL
20	SERRANO	MATUS	PAULO ALBERTO	PROFESIONAL
21	SOLIS	HIDALGO	SIMON PEDRO	PROFESIONAL
22	TORRES	MEJIAS	SILVANA ANDREA	PROFESIONAL
23	TRINCADO	NARANJO	CATALINA IGNACIA	PROFESIONAL
24	TRONCOSO	ASSIS	KAREN JULIANA	PROFESIONAL
25	VASQUEZ	ALVAREZ	FELIPE IGNACIO	PROFESIONAL
26	VIVEROS	ESCALONA	MACARENA FERNANDA	PROFESIONAL

2.1. Técnicas para el manejo de situaciones de crisis, estrés y contingencias:

- Actividad considerada en el ítem N°13, del Plan Anual de Capacitación 2021
- Ejecución vía E-Learning por ZOOM.
- Elaborada por el proveedor Incentivando Rut: 76.160.483-k
- Fecha de realización: entre 14-06-2021 y el 02-07-2021.
- Duración de la actividad: 12 horas cronológicas
- presupuesto asignado en PAC: \$1.000.000.-
- presupuesto utilizado: \$504.400.-
- Orden de Compra: 4289-17-CM21
- Nómina de participantes:



N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	BERTINELLI	HONORATO	ROSA JACQUELINE	PROFESIONAL
2	LAGOS	VASQUEZ	ARIEL FRANCISCO	PROFESIONAL
3	VIVEROS	ESCALONA	MACARENA FERNANDA	PROFESIONAL
4	REYES	BRIONES	ADA PAZ	ADMINISTRATIVO
5	MARIN	PEREIRA	NAYSA ANDREA	PROFESIONAL
6	CUEVAS	RAMOS	SEBASTIAN CUSTODIO	TÉCNICO

2.2. Técnicas de atención plena para el mejoramiento de la eficiencia organizacional:

- Actividad considerada en el ítem N°15, del Plan Anual de Capacitación 2021
- Ejecución vía E-Learning por ZOOM.
- Elaborada por el proveedor Incentivando Rut: 76.160.483-k
- Fecha de realización: entre 08-06-2021 y el 02-07-2021.
- Duración de la actividad: 8 horas cronológicas
- presupuesto asignado en PAC: \$1.000.000.-
- presupuesto utilizado: \$883.330.-
- Orden de Compra: 4289-20-CM21
- Nómina de participantes:

N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	CASTILLO	ROJAS	VERONICA PATRICIA	PROFESIONAL
2	BERTINELLI	HONORATO	ROSA JACQUELINE	PROFESIONAL
3	MARTINEZ	RAMIREZ	MARIELLA ODETTE	TECNICO
4	MOLINA	CERDA	ANDREA ISABEL	PROFESIONAL
5	HIGUERA	RIQUELME	NICOLE FRANCESCA	ADMINISTRATIVO
6	GALLEGOS	DEL CANTO	JUAN CARLOS	PROFESIONAL
7	CALDERON	SAEZ	JAIME	PROFESIONAL
8	GARCIA	PINO	ANDREA DEL CARMEN	TECNICO
9	RAMIREZ	MARTINEZ	KATHERINA BELEN	PROFESIONAL
10	GONZALEZ	OLMOS	ELIANA AMARINTA	PROFESIONAL
11	PAREDES	CARVALLO	NICOLAS MARIANO JESUS	PROFESIONAL



2.3. Buen trato y Protección a la dignidad:

- Actividad considerada en el ítem N°22, del Plan Anual de Capacitación 2021
- Ejecución vía E-Learning por ZOOM.
- Elaborada por el proveedor Incentivando Rut: 76.160.483-k
- Fecha de realización: entre 06-07-2021 y el 15-07-2021,
- Duración de la actividad: 8 horas cronológicas
- presupuesto asignado en PAC: \$1.000.000.-
- presupuesto utilizado: \$649.803.-
- Orden de Compra: 4289-22-CM21
- Nómina de participantes (por confirmar):

N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	ALVAREZ	FREDES	INGRID JEANNETTE	TECNICO
2	CERDA	GONZALEZ	ISABEL ZULEMA	PROFESIONAL
3	ESPINOZA	PARDO	CARMEN BEATRIZ	ADMINISTRATIVO
4	NUÑEZ	RIVERA	LUZ MAGALY	PROFESIONAL
5	PEREZ	RIOS	NAYADE NANCY	PROFESIONAL
6	VILLARROEL	RIQUELME	EVELYN GABRIELA	TECNICO
7	VIVEROS	ESCALONA	MACARENA FERNANDA	PROFESIONAL

2.4. Autocuidado (Manejo de estrés con enfoque de Fortalezas y Mindfulness)

- Actividad comprometida en el año 2020, reprogramada por contingencia COVID-19
- Elaborada por el proveedor CORPORIS Rut: 76.111.638- K
- Fecha de realización: 26, 28 de enero, 2 y 4 de febrero
- Orden de Compra: 4289-16-CM20
- Participantes de la actividad:

N°	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	ESTAMENTO
1	CATALAN	FARIAS	JUAN RAMON	ADMINISTRATIVO
2	GARRIDO	MUÑOZ	ISABEL MARGARITA	#N/A
3	REYES	BRIONES	ADA PAZ	ADMINISTRATIVO
4	MARTINEZ	RAMIREZ	MARIELLA ODETTE	TÉCNICO
5	HIGUERA	RIQUELME	NICOLE FRANCESCA	ADMINISTRATIVO
6	PEREZ	BECERRA	GINO ANDRES	ADMINISTRATIVO
7	ZUÑIGA	VASQUEZ	GEMA DEL CARMEN	#N/A
8	HENRIQUEZ	CASTRO	INGRID XIMENA	TÉCNICO
9	MOLINA	CERDA	ANDREA ISABEL	PROFESIONAL
10	MORAN	REYES	MARIA INÉS	PROFESIONAL
11	LUEIZA	FLORES	JENNIFER ANDREA	PROFESIONAL
12	PEREZ DE ARCE	VILLALOBOS	ISABEL MARGARITA	ADMINISTRATIVO



3. Sobre de la demanda sentida de parte de las y los funcionarios que respondieron la encuesta de Tensiones Conciliatorias, respecto de la necesidad de contar con convenio de asesorías Psicológicas, Financieras y Legales, el equipo del Departamento Gestión de Personas se encuentra gestionando la celebración de convenios de atención psicológica con el Centro de Psicología Aplicada de la Universidad de Chile, así como la potencial alianza con Grupo Defensa para contar con todo tipo de asesorías legales para las y los funcionarios y sus familias, lo cual considera un descuento en los honorarios de las prestaciones de Servicios y el resguardo de la absoluta confidencialidad respecto de quienes soliciten de dichos convenios.

El equipo del Departamento Gestión de Personas, se propone lograr cerrar los convenios para todas y todos los funcionarios y sus familias, el tercer trimestre del año en curso, con una duración anual y renovable, de las alianzas a establecer con las entidades antes mencionadas.

Cabe destacar que la alianza con Grupo Defensa contempla, además de la asesoría legal, capacitaciones respecto del sobre-endeudamiento, lo cual también es parte de las demandas realizadas por las y los funcionarios en los resultados de la encuesta, y que el Departamento Gestión de Personas se encuentra coordinando la celebración de los convenios para su posterior difusión al interior del Servicio.