



GOBIERNO DE SANTIAGO

*Juntos. mejor región.*

DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
DEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
UNIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS

**APRUEBA PLAN DE CALIDAD DE VIDA  
LABORAL 2023**

**RESOLUCIÓN EXENTA N°: 567**

**SANTIAGO, 10-04-2023**

**VISTOS:**

El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 09 de julio de 2021, Lo dispuesto en las letras h) y ñ) del artículo 24 del decreto con fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; Ley N°19.880 que establece Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado ; la Resolución número N°1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas; Art. 9° del D. F. L N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; y

**CONSIDERANDO:**

1. 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.

2. 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.

3. Que, 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, cumpliendo con lo establecido por la Dirección Nacional del Servicio Civil en la Resolución número 1, de 2017.



## PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 2023

### 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 Cois** (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 Específico	Nº	Actividad	Plazo de ejecución	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 en calidad jurídica planta, contrata y Honorarios* que ingresa al Servicio.	Anual	Nómina de personal que ingresa al Servicio durante el año con fecha de inducción. <u>Corte al mes de noviembre</u>
		Actualizar el procedimiento Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	2	Campaña de difusión sobre Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	Anual	Resolución que formaliza la actualización del procedimiento Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.
		Generar saludos de cumpleaños para el personal del Servicio.	3	Saludar al personal por su cumpleaños.	Anual	Nómina de personal con fecha de nacimiento que fue saludado en su cumpleaños. <u>Corte al mes de noviembre</u>
	Promover la diversidad dentro del Servicio	Generar charla relacionada a la diversidad de género al interior del Servicio	4	Realizar curso relacionado a la diversidad de género para personal del Servicio.	3º Trimestre (1/1)	Resolución de participación.
	Aplicar Protocolo de riesgos psicosociales	Implementar protocolo de riesgos psicosociales laborales	5	Aplicar medidas de intervención (al menos 60%) establecidas en programa de trabajo.	Anual	Informe que dé cuenta de las medidas comprometidas e implementadas del Plan de intervención de riesgos psicosociales.
	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.	2º Trimestre (1/1)	Informe de condiciones estructurales.



**DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**  
**DEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**  
**UNIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Eje	Objetivo General	Objetivo Específico	N°	Actividad	Plazo de ejecución	Medio de Verificación
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 cómo prevenir y enfrentar el sobreendeudamiento.	2° Trimestre (1/1)	Resolución de participación.
		Reconocimiento para el personal de la institución que se acoja a retiro voluntario.	8	Generar un comunicado de Reconocimiento para funcionarios/as que se acojan a retiro voluntario.	4° Trimestre (1/1)	Captura de pantalla con difusión vía mail o Intranet
		Promover el uso de beneficios y generar nuevos convenios.	9	Difundir trimestralmente convenios vigentes y/o beneficios disponibles en Caja de Compensación y/o Mutual de Seguridad.	Anual (4/4)	Captura de pantalla con difusión vía mail o Intranet
			10	Generar al menos 3 nuevos convenios para los/as funcionarios/as del Servicio.	Anual (2/2)	Documento que aprueben nuevos convenios.
			11	Generar al menos 2 nuevos convenios para los/as afiliados del Servicio de Bienestar.	Anual (2/2)	Documento que aprueben nuevos convenios.
			12	Realizar al menos 4 operativos gratuitos dentro del Servicio.	Anual (2/2)	Captura de pantalla con difusión vía mail o Intranet Lista de Participantes
		13	Evaluar las tensiones conciliatorias al interior del Servicio	Actualizar plan de trabajo sobre Protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo anualmente.	Anual (1/1)	Plan de trabajo sobre las tensiones conciliatorias al interior del Servicio en el marco de la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo anualmente.

Eje	Objetivo General	Objetivo Específico	N°	Actividad	Plazo de ejecución	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.	14	Realizar cinco campañas de seguridad y salud laboral, organizadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Anual (5/5)	Captura de pantalla con difusión.
		Monitorear condiciones inseguras dentro del edificio.	15	Evaluar condiciones inseguras para gestionar, fechas de posible mejora y personal que ejecutara las tareas de reparación.	Anual (6/6)	Informe con inspección de seguridad.
		Implementar un sistema de evacuación para casos de emergencia.	16	Realizar simulacro para casos de emergencia.	4° Trimestre (1/1)	Captura de pantalla con difusión vía mail o Intranet



GOBIERNO DE SANTIAGO

Juntos. mejor región.

**DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
DEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
UNIDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS**

		Implementar cursos relacionados con seguridad y salud laboral en la institución.	17	Gestionar 3 capacitaciones relacionadas con seguridad y salud laboral.	Anual (3/3)	Resolución de participación.
		Generar operativo de inoculación gratuito para el personal del Servicio.	18	Gestionar la vacunación contra la influenza en el edificio institucional.	2° Trimestre (1/1)	Captura de pantalla con difusión vía mail. Lista de Participantes
		Sensibilizar al personal del GORE RMS sobre la pandemia COVID-19.	19	Realizar difusión trimestral sobre los riesgos del COVID-19.	Anual (4/4)	Captura de pantalla con difusión vía mail.

**2. DIFÚNDASE**, el presente acto administrativo a todo el personal del Gobierno Regional Metropolitano.

**3. DÉJESE**, sin efecto a contar de esta fecha la Resolución Exenta N°185 de fecha 09/03/2022, relacionada con el plan de calidad de vida laboral.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**



**FIRMADO**

**CLAUDIO ORREGO LARRAÍN**

**CARGO : GOBERNADOR REGIONAL**

**SERIE : 4229699652153314083**

GEP / MRT /MJDG / JLF / alv

AR/DAF/DEGEDEP

Distribución :

- Todo el personal del GORE RMS
- Oficina de Partes

**ID DOC 53538**