

**APRUEBA PLAN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO****RESOLUCIÓN EXENTA N°: 4427****SANTIAGO, 27-12-2024****VISTOS:**

El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2021; lo dispuesto en las letras h) y ñ) de artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 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; lo dispuesto en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo dispuesto en la Ley N° 19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos; lo señalado en la Ley N° 19.345, sobre la aplicación de la Ley 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; lo dispuesto en Ley N°21.643, la cual modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Circular N°3813/2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, Asistencia Técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin); el Decreto N° 21/2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; el Instructivo E516610/2024 de la Contraloría General de la República, que Imparte Instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575 y N° 18.834 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; el Ord. N° PIN-OO-00560-2024 de la Dirección Nacional de Servicio Civil, que Informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 "Ley Karin" en los Servicios Públicos; la Resolución Exenta N°4194 de 2023, que aprueba el Código de Ética y Conducta respecto del Gobierno de Santiago; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón; y

CONSIDERANDO:

1. Que, en el año 2023 nuestro país realizó un gran paso en el ámbito laboral al ratificar el Convenio n° 190 de la OIT (C190), primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
2. Que, en el año 2024 el Ministerio del Trabajo y



Previsión Social aprobó la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2024-2028, documento que redefine y fortalece los aspectos fundamentales que rigen la protección de los trabajadores y trabajadoras en Chile, y que concuerda con los principios abordados por la OIT en el Convenio N°190;

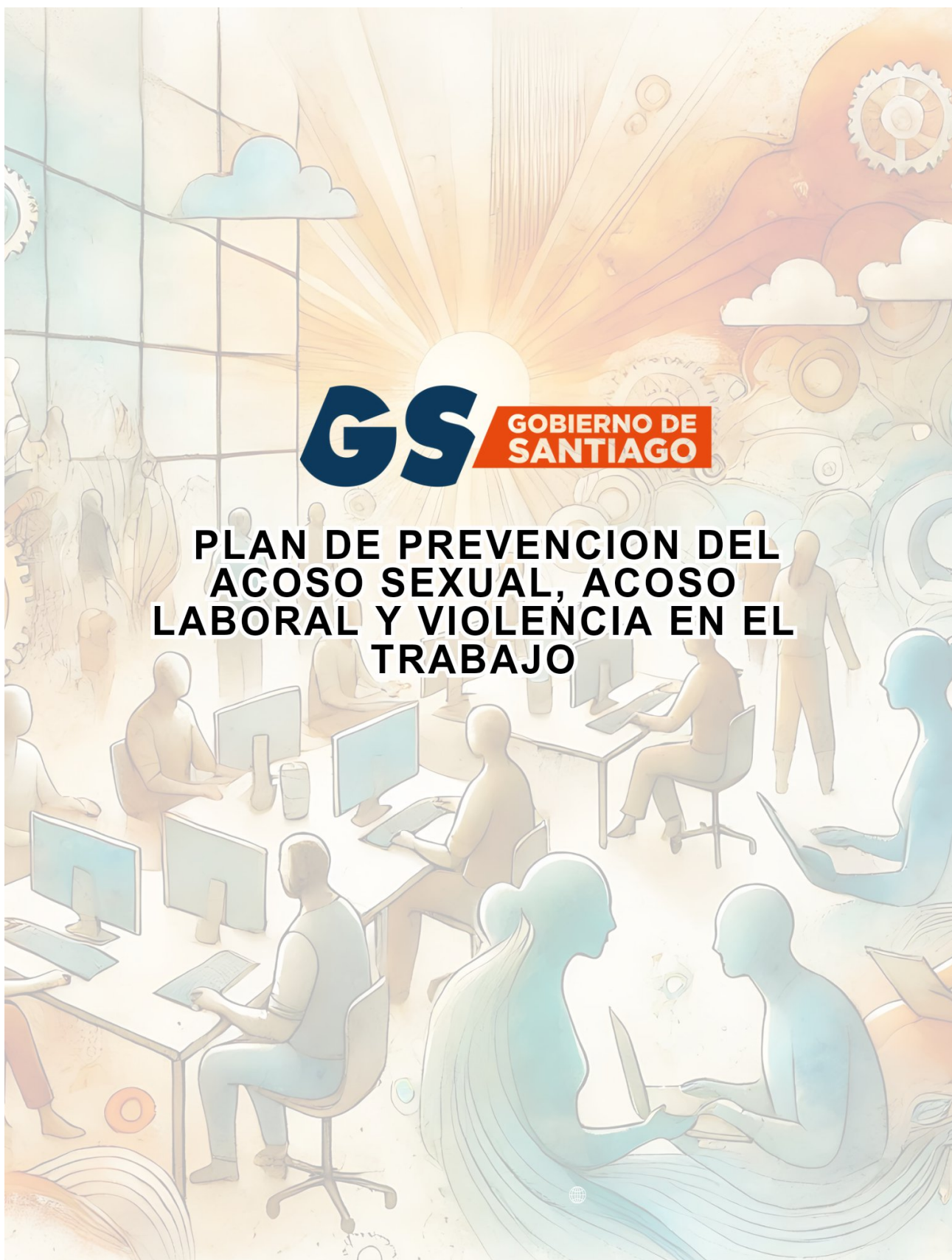
3. Que, el 15 de enero de 2024, se publicó la Ley N°21.643, también conocida como la Ley Karin y que entra en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley responde a la necesidad de proteger a los trabajadores del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo;

4. Que, resulta fundamental contar con un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida y por terceros ajenos a la relación laboral, dado que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, constituyendo un deber de esta autoridad resguardar el derecho de las personas, la calidad de vida y el clima laboral;

5. Que, luego de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago durante el mes de septiembre del presente año, nace la necesidad de implementar un Plan Bienal de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

RESUELVO:

1. **APRUÉBASE**, Plan Bienal de Prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.



PLAN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PLAN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. Introducción

De acuerdo con el método CEAL-SM implementado por el Gobierno de Santiago para evaluar riesgos psicosociales, y en cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, se adoptó un enfoque estratégico para diseñar medidas preventivas que permitan controlar y eliminar los riesgos identificados. Este enfoque prioriza abordar las causas de los riesgos, en lugar de enfocarse únicamente en sus consecuencias, asegurando que las intervenciones sean efectivas y pertinentes para cada contexto laboral.

Tras la obtención de los resultados del método CEAL-SM, se realizaron grupos de discusión por unidades de análisis, donde se analizaron las posibles causas de los factores de riesgo psicosocial con niveles medios y altos, así como los factores protectores asociados. A partir de estas discusiones, los participantes propusieron medidas iniciales para abordar los riesgos identificados, las cuales fueron revisadas y ajustadas técnicamente para optimizar su efectividad y relevancia, consolidándose en un conjunto de opciones viables.

Las medidas refinadas fueron presentadas al Comité de Aplicación (CdA), que las priorizó considerando su impacto, relevancia y viabilidad de implementación. Como resultado, se definió un conjunto de medidas estratégicamente organizadas por dimensión evaluada, que serán ejecutadas en un horizonte de dos años. El Comité de Aplicación será responsable de supervisar su implementación, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos y fomentando un entorno laboral más seguro, inclusivo y saludable.

2. Objetivo

Fortalecer entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia, donde se promueva el buen trato, se fomente la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Este plan reconoce que dichas situaciones son contrarias a la dignidad de las personas y pueden derivarse de deficiencias en la gestión de riesgos psicosociales, así como de la normalización o tolerancia de conductas inadecuadas.

En este marco, el Gobierno de Santiago asume la responsabilidad de implementar las medidas priorizadas, que incluyen: el desarrollo de espacios de "descompresión emocional", la promoción de programas de mentoría interna y talleres de bienestar integral, entre otras acciones diseñadas para prevenir y disminuir riesgos psicosociales.

El compromiso es compartido: el Gobierno de Santiago se compromete a incorporar estos riesgos en su matriz de gestión, evaluarlos, monitorearlos y mitigarlos de manera continua, mientras que el personal, como parte fundamental del proceso, colabora activamente en la

identificación y gestión de estos riesgos, promoviendo un ambiente laboral saludable, seguro y respetuoso para todas y todos.

3. Alcance

Este Plan aplica a todas las personas que formen parte del Gobierno de Santiago, independientemente de su tipo de relación contractual, incluyendo personal de planta, a contrata, contratado a honorarios, alumnos en práctica y cualquier otra modalidad de vinculación laboral o de servicio. En adelante, todas estas personas serán referidas como "el personal".

Además, el alcance de este Plan se extiende a colaboradores/as, personal en comisiones de servicio, contratados bajo la modalidad de honorarios 02, y enlaces, quienes deberán cumplir con las disposiciones establecidas y participar activamente en la prevención de conductas que atenten contra la dignidad y seguridad laboral.

La institución se compromete a implementar medidas concretas de prevención y protección orientadas a garantizar la prevención, investigación y sanción efectiva de casos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en conformidad con la normativa vigente y las disposiciones de este Plan.

De esta forma, el Plan se configura como un instrumento integral que abarca no solo al personal directo del Gobierno de Santiago, sino también a todas las personas vinculadas de manera indirecta, promoviendo un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de violencia en todos sus niveles y espacios de interacción.

4. Marco Normativo

El Estado de Chile, a través de su marco normativo, ha demostrado un compromiso firme con la promoción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencia. Este compromiso se traduce en la adopción de medidas específicas para prevenir y abordar los riesgos psicosociales, así como para garantizar el respeto a la dignidad de las personas en los entornos de trabajo. Dicho compromiso se refleja en las siguientes normativas:

A. Ley N° 21.594 – Ley Karin

- **Art. 1°:** “Los empleadores son responsables de prevenir y abordar actos de violencia laboral ejercidos por usuarios o terceros hacia los trabajadores, promoviendo su protección”.
- **Art. 4°:** “Las instituciones públicas deben desarrollar protocolos específicos para prevenir, investigar, sancionar y reparar las situaciones de violencia laboral, promoviendo ambientes seguros y dignos”.

B. Código del Trabajo – Título VI: De la Protección de los Trabajadores

- **Art. 184°:** “Los empleadores están obligados a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, abordando tanto los riesgos físicos como psicosociales en los entornos laborales”.
- **Art. 211-A:** “Se establece la implementación de políticas preventivas contra el acoso laboral, como parte de las acciones necesarias para mantener un ambiente respetuoso y libre de violencia en el trabajo”.

5. Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo

De acuerdo con la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobada mediante el **D.S. N° 2 de 2024** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, se respetarán las directrices contenidas en el **Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744**, emitido por la **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)**, particularmente aquellas relacionadas con la gestión preventiva de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Esta política también se alinea con los compromisos internacionales suscritos por Chile, como el **Convenio 190 de la OIT**, que establece la **eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** como un derecho fundamental.

Adicionalmente, se aplicarán las disposiciones establecidas en la **Ley N° 21.643**, que regula la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como los criterios que, en su adecuación, determine el Ente Contralor.

En este marco, los **principios orientadores** son los siguientes:

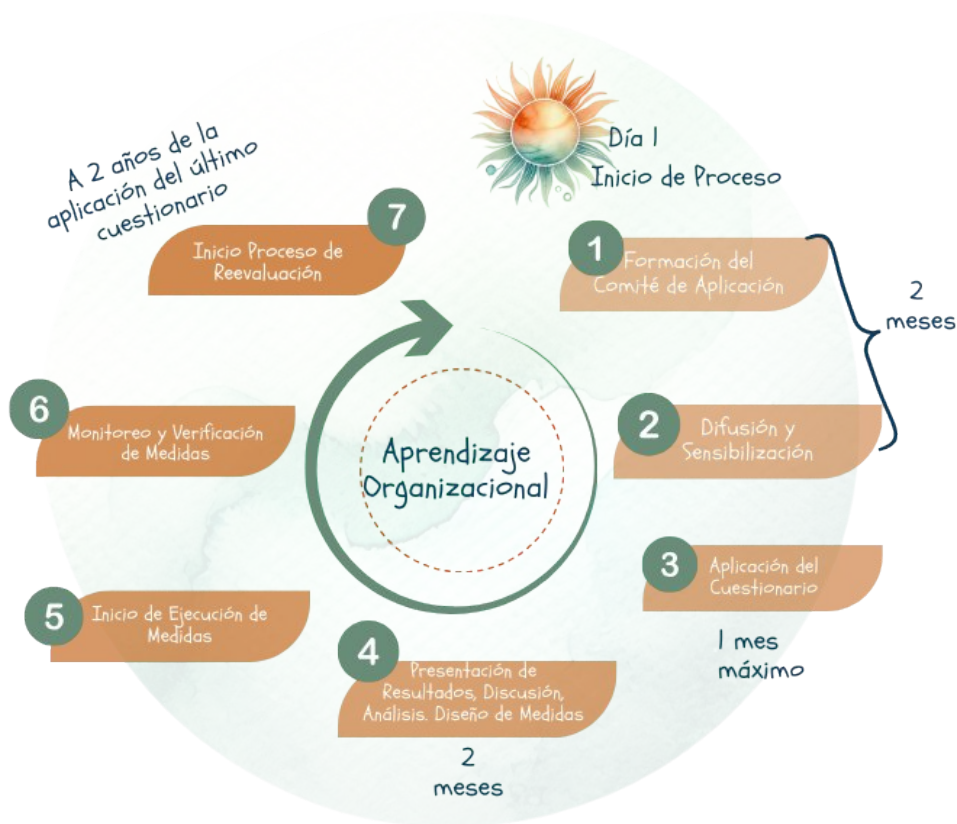
- **Tolerancia Cero:** Rechazo absoluto a cualquier conducta que pueda generar o constituir **acoso sexual, laboral o violencia** en el trabajo. Se fomentará una **cultura de respeto mutuo**, donde todas las **personas** se sientan valoradas y reconocidas, independientemente de su **posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencias religiosas u otros aspectos personales o sociales**.
- **Enfoque de Género, Diversidad, Universalidad e Inclusión:** Garantizar el respeto y la promoción de medidas **preventivas y de protección** que aborden las diferencias de género, diversidad y roles sociales, reconociendo las **asimetrías de poder** existentes en la sociedad.
- **Participación y Diálogo Social:** Asegurar instancias y mecanismos efectivos de **participación y diálogo** entre las **personas trabajadoras** y las entidades empleadoras, facilitando una gestión **colaborativa** de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Control de Riesgos en su Origen:** Identificar y eliminar los **factores de riesgo** desde su raíz, promoviendo **factores protectores** en el entorno laboral y previniendo conductas inciviles o sexistas que puedan afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **Monitoreo de Riesgos Psicosociales:** Realizar un **seguimiento constante** de los riesgos psicosociales, asegurando que las medidas implementadas sean **eficaces y adaptadas** a la realidad del Gobierno de Santiago.
- **Mejora Continua:** Realizar **evaluaciones periódicas** y ajustes necesarios en las políticas preventivas, garantizando su **efectividad y aplicabilidad**.
- **Respeto a la Vida e Integridad Física y Psíquica:** Reconocer el derecho fundamental a la **vida e integridad física y psíquica** de todas las personas, garantizando ambientes laborales **libres de discriminación, violencia y acoso**.
- **Responsabilidad Compartida:** Promover que la prevención del acoso y la violencia sea una **responsabilidad colectiva**, donde tanto la organización como las personas trabajadoras contribuyan activamente a su identificación, erradicación y prevención.

6. Ciclo Método CEAL-SM

Las medidas propuestas y priorizadas se desarrollaron en el marco de la **Fase 4 del ciclo CEAL-SM**, correspondiente al diseño de intervenciones específicas basadas en los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales. Durante esta etapa, se analizaron las posibles causas de los riesgos identificados y se plantearon estrategias concretas para su abordaje, garantizando su alineación con las necesidades específicas de cada contexto laboral.

Con la priorización y ajuste técnico de las medidas, se estableció un conjunto de acciones estratégicamente definidas para cada dimensión evaluada. Estas medidas han sido diseñadas para ser viables, efectivas y pertinentes, cumpliendo así los objetivos planteados en esta etapa del ciclo.



A partir de la **operacionalización de las medidas priorizadas**, se abre el camino hacia la **Fase 5: Inicio de Ejecución de Medidas**. En esta fase, las acciones diseñadas serán implementadas bajo la supervisión del Comité de Aplicación (CdA), asegurando el monitoreo continuo y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el horizonte temporal definido. Esta transición marca un hito importante en el proceso CEAL-SM, pasando del diseño estratégico a la acción concreta para mejorar las condiciones laborales y abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva.

7. Medidas Por Dimensión

- A. Carga de trabajo:** Realizar una cantidad o carga de trabajo dentro de un tiempo determinado. Una carga excesiva se percibe como “falta de tiempo” para cumplir las tareas asignadas.

Medida	Descripción	Recursos necesarios para su desarrollo
1. Revisión de cargas de trabajo	Consiste en una revisión democrática y transparente entre las jefaturas y los colaboradores. Lo anterior se llevará a cabo en reuniones quincenales o mensuales dependiendo del área, para asegurar una distribución y balance equitativo de la carga	Formato para registro de revisión de cargas de trabajo, tiempo para realizar las reuniones según la frecuencia de realización.

	de trabajo. Los líderes tienen la responsabilidad de monitorear y reportar esta medida.	
2. Automatización de procesos manuales y administrativos.	<p>Mapeo de Procesos Actuales: Identificar tareas repetitivas y cuellos de botella en procesos administrativos que consumen tiempo y esfuerzo.</p> <p>Plan Piloto con Lean o Six Sigma: Implementar un proyecto piloto aplicando Lean o Six Sigma para detectar y eliminar ineficiencias en un proceso clave.</p> <p>Automatización de Tareas Repetitivas: Usar herramientas digitales para automatizar registros y tareas manuales, reduciendo el tiempo invertido en procesos administrativos.</p> <p>Capacitación en Herramientas y Metodología: Formar al equipo en el uso de herramientas de automatización y principios Lean para asegurar mejoras sostenibles.</p>	<p>Financiamiento para capacitación y asesoría en modelo procesos.</p> <p>Tiempo de participación en talleres de trabajo y de capacitación.</p> <p>Servicios y/o sistemas tecnológicos</p>
3. Plan de contingencia	<p>Identificación de períodos Críticos: Analizar el calendario anual para anticipar épocas de alta demanda que requieren mayor capacidad de respuesta.</p> <p>Diseño de Matriz de Riesgo: Crear una matriz de riesgos que identifique posibles contingencias y su impacto en los procesos clave.</p> <p>Desarrollo de Medidas Preventivas: Establecer acciones preventivas para cada riesgo identificado, asegurando la continuidad y efectividad de los equipos.</p> <p>Evaluación y Ajuste Continuo: Revisar y ajustar periódicamente el plan de contingencia para adaptarlo a nuevas necesidades y mejorar su efectividad.</p>	<p>Recurso tiempo para reuniones de trabajo de análisis de temporadas de alta demanda y matriz de riesgo.</p> <p>Las medidas preventivas podrían generar necesidades específicas en materiales de escritorio, servicios profesionales o tecnológicos.</p>

B. Confianza y Justicia Organizacional: Es el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución en la que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas

Medida	Descripción	Recursos necesarios para su desarrollo
1. Fortalecimiento de la transparencia con una comunicación proactiva	<p>Identificar Cambios Clave para Comunicar: Seleccionar los cambios que impacten directamente en el equipo, como reestructuraciones o nuevas políticas.</p> <p>Usar Teams, Outlook u otro medio para la</p>	<p>Elaboración plan de cambios en la manera de comunicar.</p> <p>Licencias para uso</p>

	<p>Comunicación: Difundir estos cambios a través de canales oficiales en Teams y anuncios por Outlook, asegurando que todos reciban la información.</p> <p>Establecer un Espacio de Preguntas y Respuestas: Crear un canal en Teams o intranet donde el equipo pueda expresar sus dudas sobre los cambios.</p> <p>Asegurar el Seguimiento a Inquietudes: Responder y documentar las preguntas y preocupaciones, mostrando compromiso con la claridad y la confianza organizacional.</p>	<p>de Teams o Outlook.</p> <p>Canal de comunicación de preguntas y respuesta.</p> <p>Servicios o sistemas tecnológicos.</p>
<p>2. Jornadas de “Role – Swap” (Intercambio de roles) para la empatía organizacional</p>	<p>Organizar un Día de Intercambio de Roles: Permitir que las personas de distintos niveles y áreas intercambien roles durante unas horas o un día, para experimentar los desafíos y responsabilidades de sus compañeros.</p> <p>Preparación y Guía para el Intercambio: Ofrecer una breve orientación sobre las tareas a realizar y asignar un “mentor” temporal que guíe a cada participante durante la jornada.</p> <p>Reflexión en Equipo Posterior: Al finalizar, realizar una reunión para compartir experiencias y descubrimientos sobre los roles de los compañeros.</p> <p>Difusión de Aprendizajes Clave: Publicar en Intranet las lecciones aprendidas y cómo esta actividad ayuda a reforzar la comprensión y equidad organizacional.</p>	<p>Diseño de un plan de intercambio de roles.</p> <p>Recurso tiempo para diseñar, comunicar e implementar plan.</p> <p>Mentores preparados para guiar participantes.</p> <p>Piezas comunicacionales para publicaciones en intranet.</p>
<p>3. Foro de ideas y sugerencias para mejora continua</p>	<p>Crear un Canal de Ideas en Intranet: Establecer un espacio donde los colaboradores puedan proponer ideas para mejorar procesos, la comunicación o el ambiente laboral.</p> <p>Incentivar la Participación con Reconocimientos: Otorgar pequeños reconocimientos mensuales para las ideas más votadas o aquellas implementadas exitosamente.</p> <p>Sesiones de Revisión Periódica: Organizar reuniones mensuales para discutir y evaluar las ideas presentadas, destacando aquellas que se implementarán.</p> <p>Difundir las Ideas Implementadas y su Impacto: Comunicar el impacto positivo de las ideas adoptadas para que todos puedan ver cómo sus aportes contribuyen al crecimiento de la organización.</p>	<p>Canal de intranet para proponer ideas.</p> <p>Diseño e implementación de un proyecto con una campaña de levantar ideas para mejoras.</p> <p>Recurso tiempo para formación de una comisión específica al proyecto.</p>

c. **Violencia y acoso:** Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta

Medida	Descripción	Recursos necesarios para su desarrollo
1. Historias de respeto	<p>Recopilación de Historias Positivas: Invitar a los colaboradores a compartir experiencias en las que hayan sentido apoyo, respeto o ayuda por parte de otros.</p> <p>Publicación Mensual de las Historias en Intranet u otro medio: Compartir una historia al mes en Intranet para inspirar y reforzar comportamientos positivos en la cultura organizacional.</p> <p>Reconocimiento a los Colaboradores Protagonistas: Reconocer a las personas mencionadas en las historias (con su permiso) como embajadores de la cultura de respeto.</p> <p>Reconocimiento a la persona que comparte la mejor historia de año.</p> <p>Reflexión Grupal sobre Historias Compartidas: Organizar una sesión trimestral o un foro donde se discutan las historias y se generen ideas para expandir estos comportamientos.</p>	<p>Historias relatadas y publicadas, recurso tiempo.</p> <p>Canal de publicación de las historias.</p>
2. Espacios de “descompresión emocional” para manejo de conflictos	<p>Crear un Espacio Designado para Descompresión: Dedicar una sala física o virtual donde los colaboradores puedan expresar sus frustraciones en un entorno seguro.</p> <p>Sensibilización para manejo de conflictos en equipos de trabajo</p> <p>Intervención para manejo de conflictos en equipos de trabajo</p> <p>Guía Profesional en Manejo de Conflictos: Invitar a un relator o coach que presente en vivo o mediante video, técnicas de descompresión emocional, regulación y manejo de conflictos.</p> <p>Sesiones de Descompresión Regular: Programar sesiones semanales o mensuales para aquellos interesados en participar de manera voluntaria.</p> <p>Compartir Herramientas para el Día a Día: Ofrecer técnicas de manejo de estrés que los colaboradores puedan aplicar fuera de las sesiones, como respiración y mindfulness.</p> <p>Compartir contenidos en Intranet</p>	<p>Espacio físico y equipamiento.</p> <p>Guía profesional en manejo de conflictos.</p> <p>Servicios profesionales de coach para charla.</p>

<p>3. Programa “Círculos de apoyo y confianza”</p>	<p>Formación de Pequeños Grupos de Apoyo: Crear pequeños grupos de colaboradores de distintas áreas que se reúnan regularmente para compartir experiencias, preocupaciones y recibir apoyo emocional.</p> <p>Facilitador para Crear un Entorno Seguro: Asignar un facilitador entrenado en escucha activa y confidencialidad para guiar las reuniones y asegurar que el espacio sea seguro y respetuoso.</p> <p>Ejercicios de Fortalecimiento de la Confianza: Incluir actividades que fomenten la confianza entre los miembros, como ejercicios de empatía y dinámicas para comprender el impacto de nuestras palabras y acciones.</p> <p>Compromiso con la Cultura de Respeto: Cada grupo establece un acuerdo sobre comportamientos respetuosos y actúa como “embajador” de esta cultura en su área, difundiendo prácticas positivas de apoyo y tolerancia cero al acoso.</p>	<p>Recurso tiempo para participación en reuniones.</p> <p>Capacitación a un facilitador.</p> <p>Panel de acuerdos de respeto.</p> <p>Panel de definiciones de cultura del respeto.</p>
--	--	--

D. Equilibrio trabajo/ vida privada: es la manera en que estos dos ámbitos de nuestra vida nos permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada.

Medida	Descripción	Recursos necesarios para su desarrollo
<p>1. Horario flexible</p>	<p>Implica fortalecer el uso del horario flexible que ya existe en el Gobierno de Santiago, teniendo en cuenta la organización del trabajo interno.</p>	<p>Uso horario flexible.</p>
<p>2. Talleres de “bien-estar” integral</p>	<p>Sesiones de Mindfulness y Manejo del Estrés: Ofrecer talleres regulares de mindfulness y relajación que ayuden a los colaboradores a reducir el estrés.</p> <p>Sesiones de arte-terapia y euritmia.</p> <p>Formación en eje intestino-cerebro y prácticas para el bienestar físico, en vinculación con la salud emocional, mental y espiritual</p> <p>Charlas sobre Salud Mental y Bienestar: Invitar a expertos que hablen sobre temas como la gestión del tiempo, la resiliencia y el autocuidado</p> <p>Entrenamiento en Técnicas de Balance Trabajo-Vida: Enseñar técnicas prácticas para equilibrar el trabajo y la vida personal, aplicables a sus rutinas diarias.</p> <p>Entrega de Recursos para el Autocuidado:</p>	<p>Capacitaciones en los distintos temas.</p> <p>Tiempo de participación en capacitaciones de funcionarios.</p> <p>Financiamiento de cursos y talleres.</p>

	Proporcionar materiales de apoyo y recursos virtuales que refuercen el bienestar en casa y en el trabajo.	
3. Campaña de "familias y pasatiempos"	<p>Día de Fotos y Testimonios: Invitar a los colaboradores a compartir fotos y testimonios sobre sus pasatiempos, familia o actividades que disfruten fuera del trabajo.</p> <p>Muro Virtual de Intereses Personales: Crear un espacio en la intranet donde se publiquen estas historias, fomentando un ambiente donde se valora la vida personal.</p> <p>Premio a la Mejor Historia Mensual: Destacar cada mes la historia más inspiradora o creativa, celebrando los intereses personales de los colaboradores.</p> <p>Reflexión en Equipos sobre el Balance: Realizar una breve charla de reflexión en equipos para discutir cómo se puede fomentar el balance trabajo-vida personal dentro del grupo.</p> <p>Las actividades pueden estar ligadas a valores, filosofía y principios institucionales.</p>	<p>Fotos y testimonios relatados y publicados, recurso tiempo.</p> <p>Muro virtual de publicación de las historias.</p> <p>Recursos para la adquisición de premios mensuales.</p>

E. Desarrollo Profesional: Oportunidad y estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, pero pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia

Medida	Descripción	Recursos necesarios para su desarrollo
1. Programa de mentoría interna divisional	<p>Asignación de Mentores por Especialidad y Estamento: Designar mentores internos según el área de especialidad y el nivel profesional de la persona, asegurando una guía relevante.</p> <p>Creación de Mallas de Aprendizaje por Nivel: Desarrollar rutas de aprendizaje específicas para cada nivel, que incluyan habilidades técnicas y blandas necesarias para avanzar.</p> <p>Definición de Objetivos de Aprendizaje: Establecer metas de aprendizaje junto con el mentor, alineadas con los objetivos de desarrollo y la especialidad de la persona.</p> <p>Evaluación y Ajuste de Progresos: Realizar revisiones periódicas para ajustar la malla de aprendizaje y asegurar el avance en el desarrollo profesional.</p>	Recursos para financiamiento de servicios de capacitación de mentores, elaboración de mallas de aprendizaje.
2. Buzón de sugerencias	Establecer un buzón de sugerencias de líderes y funcionarios sobre ideas de desarrollo profesional	Buzón de sugerencias de

	<p>cumpliendo la normativa del servicio. Estas ideas serán revisadas e implementada una durante el año para ampliar oportunidades de desarrollo.</p>	desarrollo.
3. Becas de formación.	<p>Convocatoria de Becas de Formación: Anuncio regular de becas para que las personas accedan a oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.</p> <p>Sensibilización Fondos Concursables de Capacitación</p> <p>Revisión de Bases para Fondos Concursables de Capacitación: Crear criterios claros y accesibles para postular a concursos internos y garantizar la equidad en el proceso de selección.</p> <p>Apoyo en el Proceso de Postulación: Ofrecer orientación y recursos para ayudar a las personas a postular de manera efectiva a las becas y concursos internos.</p> <p>Seguimiento y Evaluación de Resultados: Realizar un seguimiento de los participantes para evaluar el impacto de la formación en su desempeño y crecimiento.</p>	<p>Financiamiento para fondos concursables.</p> <p>Financiamiento para becas.</p> <p>Recurso tiempo de participantes para formación.</p>

2. INSTRÚYASE, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas velar por el cumplimiento del presente Plan Bienal de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, en las materias que le correspondan.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



FIRMADO

MANUEL GALLARDO SOTO

CARGO : GOBERNADOR/A REGIONAL (S)

SERIE : 666207871675350306

MRT / ICJ / JNS / JLF / IHC

Distribución:

- División Administración y Finanzas
- Administración Regional
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Funcionarios/as

ID DOC 186950