

---

**JORNADA  
EXPERIENCIAS EN CALIDAD DE VIDA  
FUNCIONARIA Y FORTALECIMIENTO DE  
LOS AMBIENTES LABORALES**

**INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD  
INDUSTRIAL  
MAYO 2023**

# CONTENIDO

- Descripción de INAPI
- ¿Por qué Calidad de Vida?
- ¿Cómo implementamos Calidad de Vida?
- Herramientas destacadas
- Ejemplos de actividades
- Reflexiones

**Contacto: Carla Vanelli, Encargada de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**  
**[cvanelli@inapi.cl](mailto:cvanelli@inapi.cl)**

# INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL - INAPI

02



Se encuentra en Santiago,  
Metro Universidad Católica  
frente al GAM

INAPI es un organismo de carácter técnico y jurídico, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Es un Servicio Público centralizado que se vincula con la Presidencia a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

INAPI es el organismo encargado de la administración y atención de los servicios de la propiedad industrial en Chile. Le corresponde, asimismo, promover la protección que brinda la propiedad industrial y difundir el acervo tecnológico y la información de que dispone.

INAPI contribuye a la estrategia de innovación impulsada por el Gobierno de Chile, generando sistemas eficientes para el uso y protección de los derechos de propiedad industrial, promoviendo la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimiento a la comunidad.

# INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL - INAPI

03



**Premio de Excelencia  
2016 y 2019**

- Inicia funciones el año 2009
- Máximas autoridades: Alta Administración Pública - Metas ADP
- Primera Política de Gestión de Personas: Año 2013
- Reglamento Especial de Calificaciones: Año 2014
- Desarrollo de Políticas y Directrices: Reconocimiento; Movilidad; Conciliación Vida Laboral y Personal; Metas Individuales; Certificado Norma de Calidad ISO 9001/2015 en Reclutamiento, Selección y Capacitación; Plan de Desarrollo de Jefaturas, Paperless.
- Participación Funcionaria: Mesas Temáticas y ANFINAPI.
- Teletrabajo: inicia año 2017 con 10% de dotación, actualmente, 52%.
- Dotación: 182 personas
- Presencia femenina: 58%
- 40% de los funcionarios entre 40-49 años
- Presupuesto 2023: Miles \$7.844.445

# ¿POR QUÉ CALIDAD DE VIDA?



**Diagnóstico**



**Beneficios**



**Herramientas**



# DIAGNÓSTICO - CUALITATIVO

05

## ANTECEDENTES

- Desde el año 2016 se establecieron 13 Mesas Temáticas, conformadas por un integrante de DGDP, representantes de estamentos y Subdirecciones y ANFINAPI. Aprobadas por Resolución Exenta, se convirtieron en la forma de participación funcionaria tradicional. Años siguientes se han constituido más mesas.
- Mesas tienen un objetivo, un plan de acción y un resultado. Se documenta por acta todas sus sesiones.
- Pueden ser de funcionamiento permanente: Ejemplo: Mesa de Calidad de Vida. O por necesidad: Mesa de Procedimiento de Honorarios Suma Alzada.

# DIAGNÓSTICO - CUALITATIVO

06

- El trabajo participativo a través de mesas temáticas se desarrollaban en una lógica aislada, no sistémica y sin considerar sinergias entre actividades.
- Por otra parte no estaban asociadas a indicadores de gestión que evidenciaran los avances o logros alcanzados, los que tampoco estaban vinculados a la percepción de los funcionarios.

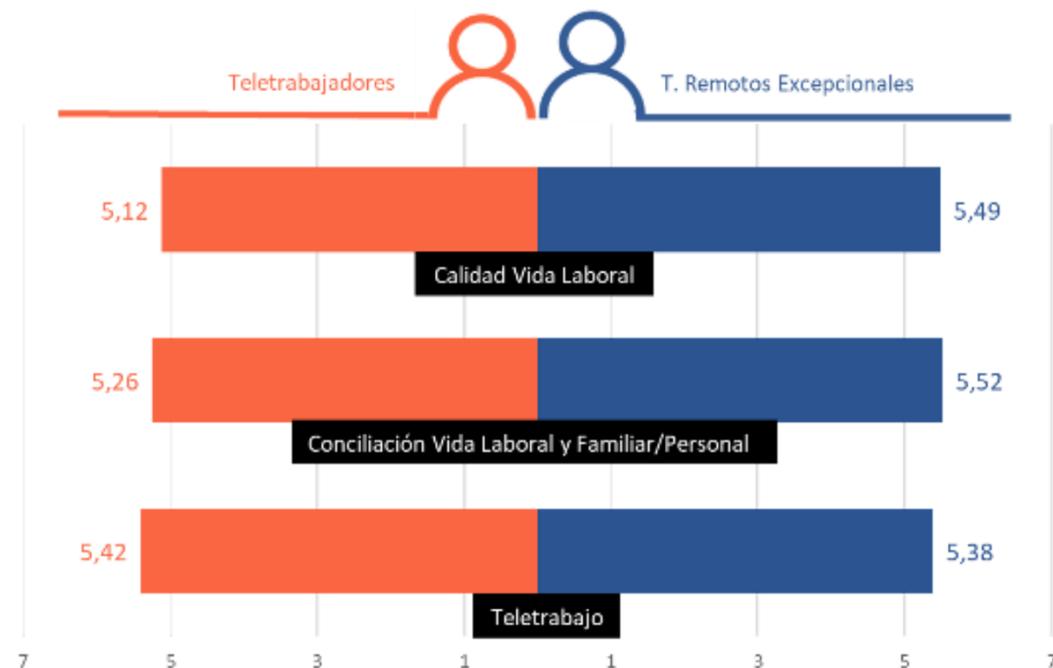
# DIAGNÓSTICO - CUANTITATIVO

07

- Encuesta de Calidad de Vida Laboral y Conciliación: bajos niveles en “Enfoque hacia las prácticas de mejora de calidad de vida laboral y conciliación”. Año 2021: 5,3 -> bajo el promedio general de INAPI.

# ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

08



Ejemplo de un gráfico de Informe de Reporte de Encuesta Toma 19

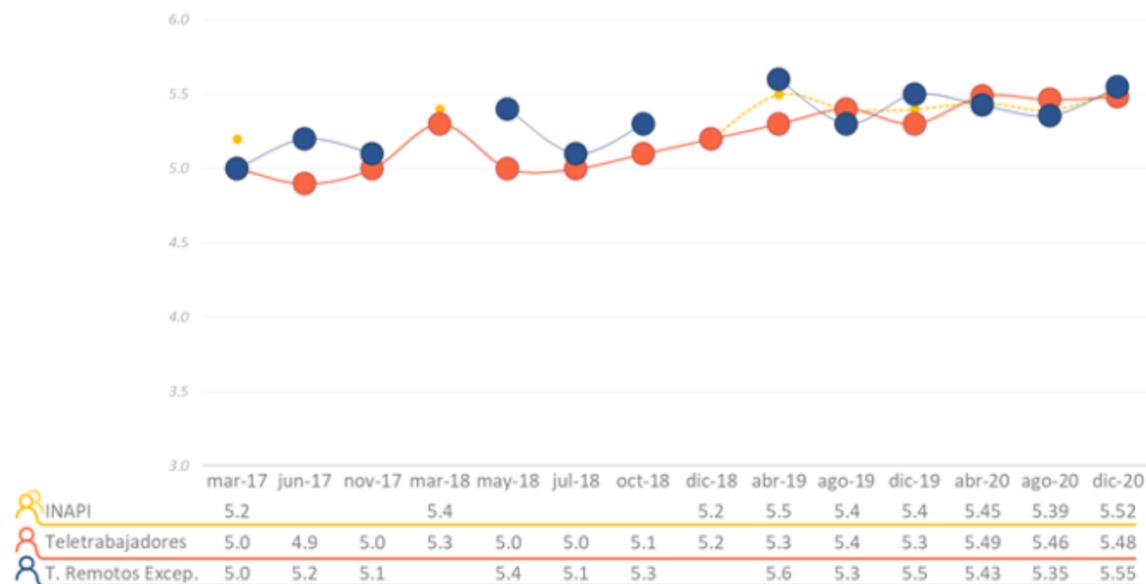
- Encuesta de percepción que busca medir la Calidad de Vida Laboral y Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral.
- Inicia en 2017, la primera muestra se toma antes de seleccionar a los funcionarios que participarían del piloto de Teletrabajo, con el objetivo de contar con una línea base.
- Se toman dos muestras posteriores el año 2017 para revisar resultados y comparar percepciones entre Teletrabajadores y no Teletrabajadores, en diversas dimensiones.

## EJEMPLOS DE PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

14. En general estoy satisfecho(a) en la organización en la que trabajo
15. En general me he sentido satisfecho(a) con mi vida cotidiana
16. En INAPI existe buena comunicación y apoyo entre las distintas áreas de trabajo
17. En INAPI existe una cultura de confianza que favorece el éxito en la aplicación del teletrabajo/trabajo remoto
18. En INAPI existen canales de denuncia adecuados en caso de discriminación o violencia organizacional (ej. maltrato, acoso laboral y acoso sexual)
19. En INAPI existen valores sólidos que guían las decisiones, las acciones y la forma de relacionarse de sus funcionarios(as)
20. En INAPI la gestión de las competencias y del talento de sus funcionarios(as) permite mejorar la gestión institucional
21. En INAPI las prácticas de innovación son aceptadas y valoradas para el éxito y posicionamiento institucional
22. En INAPI la mayoría de los(as) funcionarios(as) estamos comprometidos(as) con la institución
23. En INAPI se acepta y valora la diversidad de sus funcionarios(as)
24. Con regularidad, en INAPI se cumplen las normativas existentes en materias relativas a higiene y seguridad
25. Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros(as) de trabajo
26. Generalmente cuento con una actitud de apoyo desde mis supervisores(as)
27. Habitualmente puedo priorizar mis actividades según importancia y urgencia

# ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

10



**Ejemplo de un gráfico de Informe de Reporte de Encuesta Toma 19**

- La encuesta provee de resultados cuantitativos, trazables y comparables en el tiempo. También entrega indicadores que Dipres ha considerado útiles para la evaluación de la modalidad de Teletrabajo.
- En los años siguientes la encuesta se sigue tomando y se mejora en la medida de las necesidades de reportes de INAPI y la Dipres.
- Así es como se eliminan algunas preguntas, se agregan otras y se modela de acuerdo a ello. Por ejemplo, se incorpora el modelo CAF.

# EJEMPLO DE DESGLOSE DE ÍTEMES DE LA ENCUESTA

11

Encuesta Calidad de Vida Laboral y Conciliación Vida Laboral y Familiar Personal Abril 2020						2017 - 1	
Desglose de Ítems Evolutivo 2017-2020						INAPI	TT-1
						181	16
N°	Cód	Afirmaciones	Dimensión	Inv	N	MEDIA	MEDIA2
9	Q23_09	Puedo organizar y hacer mi trabajo de la manera que me parece más adecuada	Calidad de Vida Laboral			5,71	5,06
10	Q23_10	En INAPI se me entregan las oportunidades para desarrollar mis propias habilidades en mi el trabajo	Calidad de Vida Laboral			5,18	4,94
11	Q24_01	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo en INAPI es adecuado	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal			4,92	4,50
12	Q24_02	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo doméstico es adecuado	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal			4,49	4,13
13	Q24_03	Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal			3,92	2,94
14	Q24_04	Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal			4,10	3,63
15	Q24_05	Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer dormir y aseo personal	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal			5,28	4,38
16	Q24_06	Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies o actividades de esparcimiento	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal	*		3,04	3,88
17	Q24_07	Mi trabajo usualmente me quita el tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal	*		3,35	4,25
18	Q24_08	Usualmente cancelo planes con mi pareja/familia/amigos debido a mis compromisos laborales	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal	*		2,37	2,31
19	Q24_09	Usualmente no cumplo con algunas reglas de mi trabajo debido a mis obligaciones familiares	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal	*		1,69	1,88
20	Q25_01	En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador	Conciliación Vida Laboral, Familiar, Personal	*		2,60	2,94

# ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

12

FRK	N	Ítem	Iv	Dimensión	Mda	DS
74	**	.....	*	.....	...	...
73	**	.....	*	.....	...	...
72	**	.....	*	.....	...	...
71	**	.....	*	.....	...	...
70	**	.....	*	.....	...	...
69	**	.....	*	.....	...	...
68	**	.....	*	.....	...	...
67	**	.....	*	.....	...	...
66	**	.....	*	.....	...	...
65	**	.....	*	.....	...	...

**Ejemplo de un cuadro de Informe de Reporte de Encuesta Toma 19**

- El modelo CAF (Common Assessment Framework) es un esquema de análisis especialmente pensado para instituciones públicas.
- Dentro de ese modelo y sus diferentes dimensiones se analizan y describen los elementos claves del teletrabajo. Esta aproximación permite insertar el análisis de teletrabajo al interior de un marco de gestión institucional, evitando así, que el teletrabajo se entienda como un proyecto aislado, con instrumentos o políticas separadas del resto de la institución.

# ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

13

RANK	N	Ítem	Iv	Dimensión	Méda	DS
1	..	.....		.....	....	....
2	..	.....		.....	....	....
3	..	.....		.....	....	....
4	.	.....		.....	....	....
5	.	.....		.....	....	....
6	..	.....		.....	....	....
7	.	.....		.....	....	....
8	..	.....		.....	....	....
9	..	.....		.....	....	....
10	..	.....		.....	....	....

**Ejemplo de un cuadro de Informe de Reporte de Encuesta Toma 19**

- A la fecha se han tomado 19 muestras, lo que enriquece el análisis de diversas dimensiones, como Reconocimiento, Higiene y Seguridad, Desarrollo Laboral, y Calidad de Vida, entre otras.
- Por lo anterior, los resultados nos son confiables y es posible tomar decisiones fundadas.

# DIAGNÓSTICO - CONCLUSIÓN

14

- De acuerdo a los diagnósticos cualitativos y cuantitativos se decide diseñar e implementar una intervención.
- **Intervención: generar un modelo de Calidad de Vida, en la lógica de Sistema de Gestión, que permita el diseño integrado de políticas, planes y acciones, coordinación de ejecución y la necesaria medición y evaluación de planes implementados.**

# BENEFICIOS ESPERADOS DEL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

15



## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar y calidad de vida laboral de las y los funcionarios de INAPI, mediante la instalación de un modelo de gestión que permita la integración y focalización de actividades realizadas, detectando así oportunidades de mejora.

# BENEFICIOS ESPERADOS DEL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

16

## Objetivos Específicos

Contar con información relevante y oportuna sobre las prácticas y actividades realizadas, en un instrumento integrado, vinculado a indicadores de resultado en la gestión de las personas.

Integrar y dar una estructura sistémica a las actividades a desarrollar en el ámbito de gestión de personas, mejorando su funcionamiento y facilitando el monitoreo de estas actividades.

Ejecutar actividades acordes a las necesidades reales del Servicio en pos de contribuir al bienestar laboral.

# ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA?

17



1. Diseño de un modelo de gestión enmarcado en la psicología positiva y el Modelo PERMA (por sus siglas en inglés Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning & Accomplishment, (Martín Seligman, 1999).

Este modelo, aplicado al ámbito laboral, permite fomentar el bienestar y la resiliencia en un ambiente laboral positivo.

# ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA?

18



Normas Gestión y Desarrollo de Personas RA N° 1 y 2

ACTA N° 2- 2022

<b>Fecha</b>	Santiago, 30 de marzo de 2022 (15:00 hrs)	ON LINE (MEET)
<b>Lugar</b>	Av. Libertador Bernardo O'Higgins 194	
<b>Participantes</b>		
Mesa Calidad de Vida	1.- Julia Chaparro Ayala	INAPI (informa que tiene compromisos sindicales)
	2.- Yosi Farías Martínez	SD de Marketing (asiste)
	3.- María Aspe Letelier	SD de Patentes (asiste)
	4.- Erika Moya Taibo	SD Servicio al Usuario (informa que tiene curso)
	5.- Miriam Rulova Maluenda	SD TIC (asiste)
	6.- Carlos Rodríguez Hevia	Dirección Nacional (asiste)
	7.- Cecilia San Martín B.	Presidenta Comité Paritario (asiste)
	8.- Sergio Mellado Contreras	Técnico DGDP (asiste)
Coordinadora	M. Soledad Bustamante O.	Profesional Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

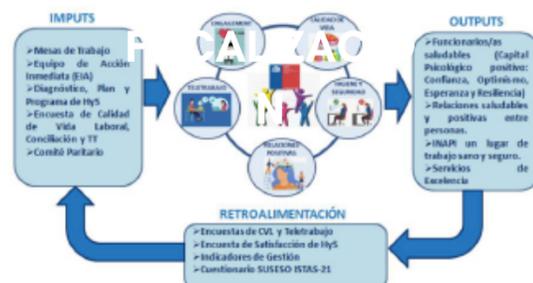
**TABLA**

1. Sistema Calidad de Vida y Bienestar
2. Actividades 2022
3. Valores Institucionales

## 1. Sistema Calidad de Vida y Bienestar

Se informa para conocimiento de la Mesa de Calidad de Vida, que se está trabajando en el Sistema de Calidad de Vida y Bienestar para INAPI con el objeto de integrar todas las actividades que se realizan y trabajarlas de manera enfocada para cada ámbito, la estructura preliminar es la siguiente:

**Sistema de Bienestar y Calidad de Vida**  
Instituto Nacional de Propiedad Industrial



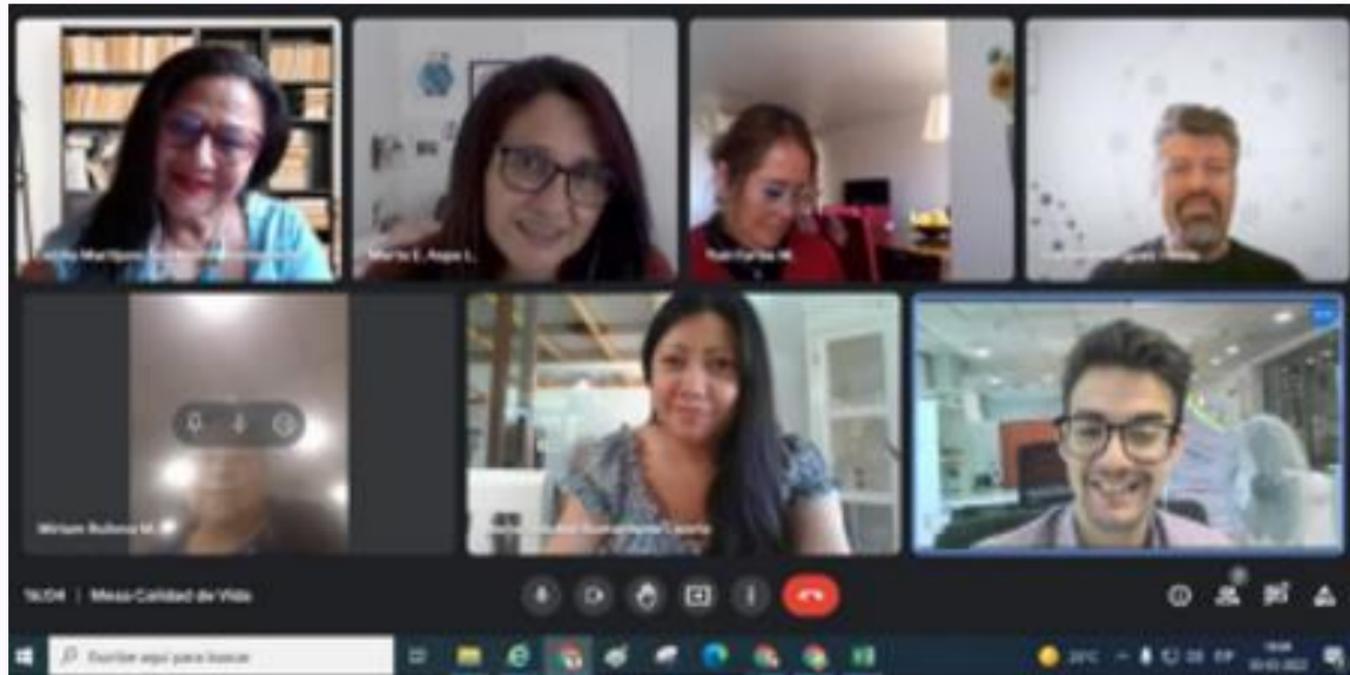
Durante el año 2022 se elaboró un sistema que fue denominado Sistema de Bienestar y Calidad de Vida de INAPI, pensado como un nuevo modelo de gestión que permitiera ejecutar actividades focalizadas en las reales necesidades de los/as funcionarios/as.

Se sustenta en el marco teórico sobre bienestar determinando cinco ejes de intervención: 1) Higiene y Seguridad, 2) Calidad de Vida, 3) Relaciones Positivas, 4) Teletrabajo y 5) Engagement.

Este modelo fue presentado a la Mesa de Calidad de Vida para validarlo y recoger propuestas de mejora.

# ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA?

19



## SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA



Foto de la Mesa de Calidad de Vida en sesión

# ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA?

20

## EJES DEL SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

**HIGIENE Y SEGURIDAD:** Contar con espacios laborales adecuados, disminuir los riesgos laborales y psicosociales, prevenir enfermedades y cuidar de la salud ocupacional y mental de nuestros/as funcionarios/as

**CALIDAD DE VIDA/ Positive Emotions:** Fomentar las emociones positivas para contribuir a contar con funcionarios/as optimistas y resilientes a los cambios del entorno.

**RELACIONES POSITIVAS:** Contar con un clima laboral saludable, fomentar los vínculos sociales que permitan relevar la importancia del buen trato laboral y las relaciones interpersonales.

**TELETRABAJO:** Promover equilibrio entre la vida laboral y personal y familiar

**ENGAGEMENT:** Funcionario/as motivados y conectados. Fortalecer la cultura de innovación a través del involucramiento, la participación y cohesión de los equipos de trabajo

# SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

21

MATRIZ Calidad de vida DGDP VERSIÓN OFICIAL .XLSX

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda

100% € % .0 .00 123 Predet... - 10 + B I A

R5 | fx 5/04/2022

	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	AÑO DE EJECUCIÓN	ENCARGADO/A DEL PROCESO	ESTADO DE LA ACTIVIDAD REV 05/10/2022	ESTADO DE LA ACTIVIDAD REV 19/12/2022	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INDICADOR	PERIODICIDAD DE LA MEDICIÓN	Reactivo encuesta CVL-Conciliación-Teletrabajo. (Marcela)	Resultados Encuesta toma 18	Resultados Encuesta toma 19
2										
3	2022	Comité Paritario de Higiene y Seguridad de INAPI / Patricio Molina	EN PROCESO	REALIZADO 94% de ejecución del Programa de HyS 2022	Respaldos de la ejecución de las actividades	% Actividades programadas realizadas	ANUAL	En INAPI se cumplen las normativas existentes en materias relativas a higiene y seguridad	6.1	6.2
4	2022	Comité Paritario de Higiene y Seguridad de INAPI / Patricio Molina	REALIZADO	REALIZADO	Certificado de la Mutualidad enero 2023	Indicador de Accidentabilidad	ANUAL	Se difunde información relativa a la ley		
5	2023	Prevencionista de Riesgos / Comité Paritario / Patricio Molina	2023	2023	Certificado de la Mutualidad	Resultados ISTAS-21 (Informe de la mutualidad)	ANUAL	En esta institución se adoptan medidas que ayudan a resguardar la integridad física y psicológica de los(as) funcionarios(as)	5.4	5.4
6										
7	2022	M. Soledad Bustamante / Mesa de Calidad de Vida	REALIZADO	REALIZADO	Respaldos de la ejecución de las actividades	Grado de Satisfacción de las actividades efectuadas	ANUAL	Siento que últimamente estoy muy estresado(a)/cansado(a) de mi trabajo	3.9	4.0

+ MATRIZ 2022 PLAN HYS 2022 PLAN MALS 2022 Explorar

**MATRIZ CALIDAD DE VIDA DGDP - Relación con preguntas de Encuesta Calidad de Vida y Conciliación**

# SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

# 22

REGION: Metropolitana			DEPENDENCIA: Av. Libertador Bernardo O'Higgins 194				
Nº	Problemas o situaciones a abordar	Actividades programadas	Actividad Principal (SI / NO)	Fecha de Programación	Responsable de cada una de las actividades	Nº Funcionarios que se beneficiará de cada actividad	Monto del gasto presupuestado para cada actividad
<b>EJE HIGIENE Y SEGURIDAD</b>							
1	<u>Cumplimiento Legal:</u> Ley de Subcontratación aplicable a empresas contratistas que prestan servicios al interior del INAPI.	1.1. Revisión de la entrega de los antecedentes exigidos a las empresas contratistas según lo establece el Instructivo de Higiene y Seguridad para empresas contratistas y EST.	NO	Mayo	Comité Paritario de HyS / Depto. Administrativo	172	0
2	<u>Cumplimiento Legal:</u> Necesidad de verificación de cumplimiento legal respecto a D.S. 594.	2.1 Aplicar Lista de Chequeo de Cumplimiento Legal de Acuerdo con el D.S. N° 594 en todos los pisos, especialmente los pisos y las nuevas instalaciones y remodelaciones del piso 1 y 2.	NO	Julio	Comité Paritario de HyS / Previsionista de Riesgos	172	0
3	Necesidad de identificar los protocolos atinentes a nuestra organización.	3.1 Realizar en conjunto con ACHS identificación de protocolos y normativas.	NO	Junio	Comité Paritario de HyS / Previsionista de Riesgos	172	0
4	Necesidad de verificar y estandarizar insumos de botiquines y preparación de personas a cargo.	4.1. Revisar el estado de los insumos de los botiquines y gestionar con el Depto. Administrativo la adquisición de insumos para reposición (si corresponde).	NO	Mayo	Comité Paritario de HyS	172	0
5	<u>Cumplimiento Legal:</u> Necesidad de actualizar el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de INAPI.	5.1 Actualizar y posteriormente difundir si corresponde el Reglamento de OHyS de INAPI.	NO	Junio	Comité Paritario de HyS / Previsionista de Riesgos	172	0
6	<u>Cumplimiento Legal:</u> Plan de Emergencia y Desastres. Instructivo de ONEMI del año 2020.	6.1 Revisión de Plan de Emergencia, vías de evacuación, zonas de seguridad y como proceder en caso de alguna emergencia, de acuerdo al Plan de Emergencia y Desastres Instructivo de ONEMI 2020.	NO	Julio	Comité Paritario de HyS / Previsionista de Riesgos	172	0

## CRONOGRAMA DE TRABAJO 2023 - HIGIENE Y SEGURIDAD

# SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA

23

EJE CALIDAD DE VIDA						
9	<u>Cumplimiento Legal:</u> Norma 07: Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. Acciones relacionadas con la evaluación e intervención de los ambientes laborales.	9.1 Difundir recomendaciones y buenas prácticas laborales, valores institucionales no discriminación e igualdad de género.	NO	Agosto	Comité Paritario de HyS / Prevencionista de Riesgos	172 0
		9.2 Difundir los valores institucionales de INAPI.	NO	Septiembre	Comité Paritario de HyS / Prevencionista de Riesgos	172 0
10	<u>Cumplimiento Legal:</u> Norma 07: Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. Protocolo CEAL-SM/SUSESO Mejoramiento de Ambientes Laborales y sensibilización de riesgos psicosociales	10.1 Aplicar Cuestionario de acuerdo al Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO	SI	Abril	Comité Paritario de HyS / Prevencionista de Riesgos / DGDP	172 0
11	De acuerdo a los resultados de la encuesta, de Calidad de Vida Laboral y Teletrabajo (18 y 19), los/las funcionarios se sienten estresados y cansados, por lo que se hace necesario ejecutar un Programa de Manejo de Estrés para aminorar los síntomas.	11.1 Realizar semana de la calidad de vida en INAPI.	SI	Octubre	Comité Paritario de HyS / Prevencionista de Riesgos / DGDP	172 0
		11.2 Realizar actividades que contribuyan al desarrollo de la salud psico-corporal de los/los funcionarios/as.	SI	Octubre	Comité Paritario de HyS / Prevencionista de Riesgos / DGDP	172 0

**CRONOGRAMA DE  
TRABAJO 2023 -  
CALIDAD DE VIDA**



**CUENTA ANUAL**  
INAPI 2022

**TRABAJO EN EQUIPO**

REVIVE EL VIDEO MUSICAL PROTAGONIZADO POR  
FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS DE INAPI.

VER VIDEO AQUÍ

## 2. Plan de acción a partir del nuevo modelo:

- Actividades de manejo del estrés y autocuidado;
- Semana de la calidad de vida (TALLERES, COMIDA SALUDABLE)
- Implementación del plan anual de Prevención de MALS
- Fomentar iniciativas de conciliación y corresponsabilidad, con el lanzamiento de una nueva guía de Teletrabajo
- Elaboración de material audiovisual de participación funcionaria
- Programa de reconocimientos a personas que representen los valores institucionales.

## MEJORAS EN LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES

- Desarrollo de Sistema integrado de calidad de vida y bienestar, que incluye actividades de higiene y seguridad, calidad de vida laboral, teletrabajo y engagement.



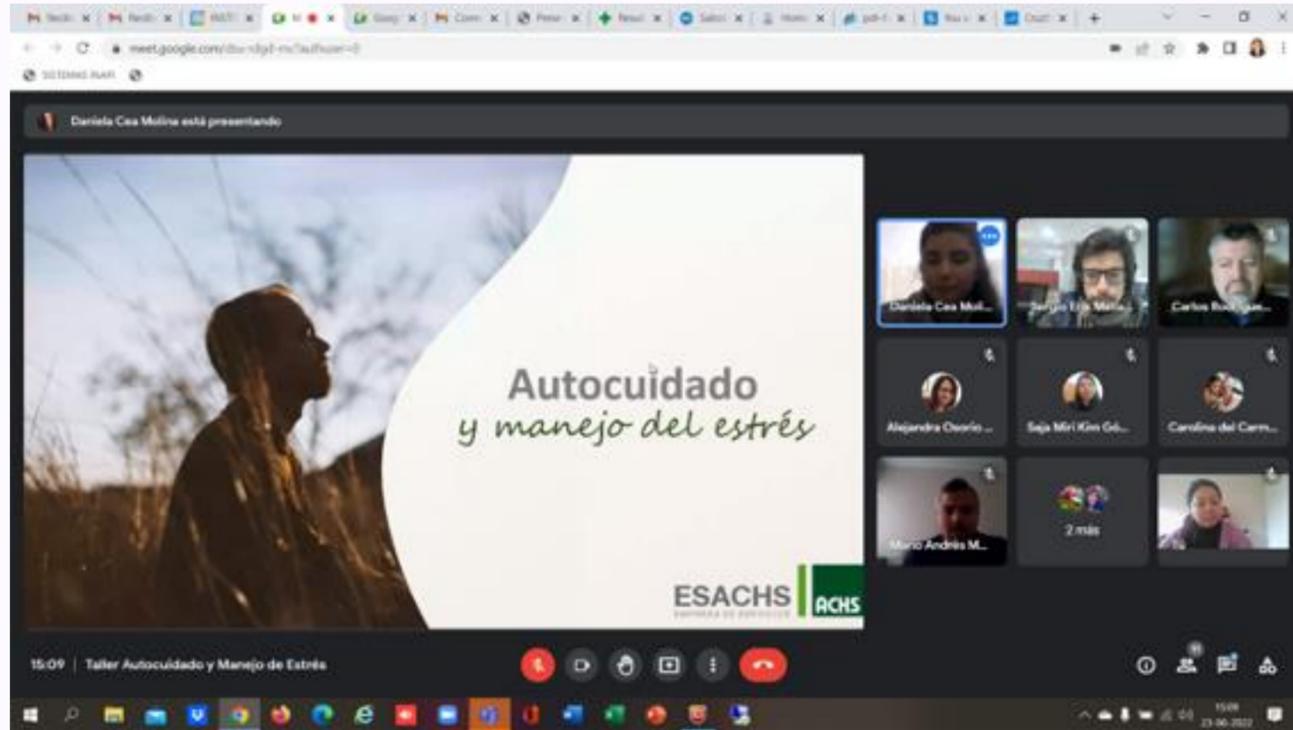
CUENTA ANUAL  
INAPI 2022

3. Diseño de sistema de monitoreo y seguimiento integrado. Sistema de monitoreo de las actividades y resultados en variables claves, correlacionando cada eje con un Indicador de la Encuesta de Calidad de vida laboral y Conciliación.

4. Difusión del nuevo modelo a funcionarios/as. Se realizaron actividades para relevar la importancia de esta nueva forma de trabajo, con presentación en la cuenta anual a funcionarios/as y difusión institucional vía correo electrónico.

# EJE HIGIENE Y SEGURIDAD

26



# EJES CALIDAD DE VIDA Y ENGAGEMENT

27



<b>MIÉRCOLES 27</b> JULIO	Taller de Tejido II con Miriam Ruilova.	15:00 HORAS. PISO 18.
<b>JUEVES 28</b> JULIO	Charla Comida Vegetariana / Vegana.	12:00 HORAS. EN LÍNEA.
<b>JUEVES 28</b> JULIO	Show de Magia con "Jota el Mago".	15:00 HORAS. EN LÍNEA.
<b>LUNES 01</b> AGOSTO	Masaje en Silla.	15:00 HORAS. PISO 18.
<b>MARTES 02</b> AGOSTO	Terapias Alternativas (Reiki, Alineación de Chakras, Auriculoterapia).	10:00 HORAS. PISO 18.
<b>MARTES 02</b> AGOSTO	Taller Mindfulness Meditación con cuencos.	15:00 HORAS. PISO 18.

#### INSCRIPCIONES

calidaddevida@inapi.cl

INVITAN:

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN  
Y DESARROLLO DE PERSONAS



## DIRECTORA NACIONAL DE INAPI ENTREGA RECONOCIMIENTOS A REPRESENTANTES DE VALORES INSTITUCIONALES 2022

La Mesa de Calidad de Vida te invita conocer a las funcionarias y funcionarios que fueron reconocidos mediante votación, como las y los representantes de los valores institucionales de INAPI 2022.



Esta actividad surge del levantamiento realizado por la Mesa de Acción Inmediata EAI, que visualiza la necesidad de relevar los valores institucionales de INAPI, fomentar el reconocimiento y realizar instancias de acercamiento entre los miembros de la organización.

Conoce a las y los representantes electos en el documento adjunto a continuación:

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

VALORES INSTITUCIONALES

## CULTURA ORGANIZACIONAL

INAPI 2022



## COMPROMISO

DEL EQUIPO HUMANO



VALORES INSTITUCIONALES

## Paulina Cuevas Bustamante

Da cuenta de una actitud comprometida del funcionario o funcionaria hacia la misión institucional y a los objetivos vigentes de la organización. Además, demuestra un alto interés por alcanzar las metas del área en la que ejerce sus funciones. Exhibe un desempeño destacable y su aporte en las diferentes dimensiones de la vida laboral va más allá de lo esperado. Logra motivar a sus compañeros y compañeras de trabajo con su actitud frente a cada uno de los desafíos que emprende. En consecuencia, demuestra un alto orgullo por pertenecer a INAPI.

## RESPECTO

POR LA INTEGRIDAD  
DE CADA PERSONA



VALORES INSTITUCIONALES

## Marta Aspe Letelier

Identifica al funcionario o funcionaria que aprecia, valora y reconoce a todas las personas de su entorno. Fomenta relaciones basadas en la consideración hacia los demás y se caracteriza por evidenciar una actitud basada en la tolerancia y en la promoción del compañerismo. Acepta las diferencias y enriquece la interacción social a partir de la sana convivencia.

## EXCELENCIA DE SERVICIO



### VALORES INSTITUCIONALES

## Alex Bravo Campos

Define al funcionario o funcionaria que desarrolla su labor en forma ejemplar, y que exhibe alta calidad y eficiencia en el desarrollo de los procesos y/o tareas encomendadas. Demuestra especial atención a las necesidades de los miembros de la organización, así como también de los usuarios y usuarias que acceden a la oferta de servicios de INAPI. Se evidencian atributos de empatía y comunicación efectiva para relacionarse con el entorno, incluso por sobre las expectativas.

# HERRAMIENTAS

32

- Encuesta de Conciliación y Calidad de Vida
- Cultura de Innovación
- Política y Directrices de Gestión de Personas
- Mesas de Trabajo instaladas y efectivas
- Equipo con conocimiento y experiencia en crear, implementar y sostener Sistemas de Gestión
- Contar con presupuesto, actualmente \$ 1.000.000
- Colaboradores gratuitos

# RESULTADOS

33

- 1.- Habiéndose ejecutado el 94% de las actividades del Plan de Acción, la medición de satisfacción por parte de los(as) funcionarios(as) respecto de las actividades ejecutadas alcanzó un 86,9%.
- 2.- A nivel de resultados, en la encuesta de Calidad de Vida Laboral y Conciliación efectuada en diciembre de 2022, el ítem “Enfoque hacia las prácticas de mejora de calidad de vida laboral y la conciliación” presentó una mejora alcanzando los 5,42 (escala 1 a 7) en diciembre 2022. En particular, para las personas no teletrabajadoras este indicador alcanzó un valor de 5,5 en diciembre 2022, cifra relevante, ya que permite vislumbrar un aseguramiento de las condiciones de laborales, post pandemia, en personas con modalidad presencial.

3.- De forma cualitativa, el reencuentro, reconocerse, conversar en persona, retomar rutinas y crear nuevas, realizar actividades presenciales y aprender a realizarlas de forma telemática, ha sido enriquecedor para las personas.

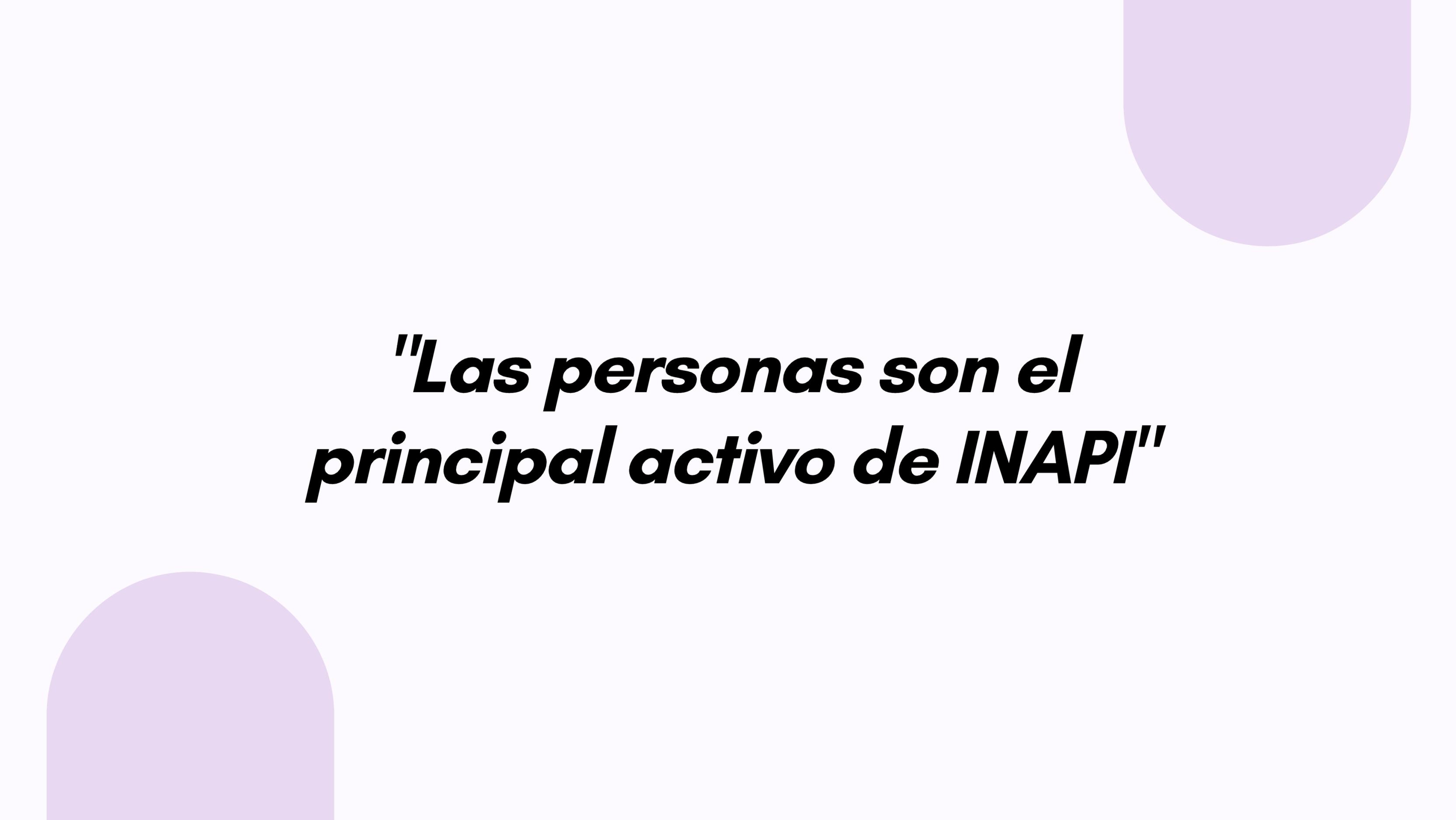
4.- Relacionar de forma sinérgica la Encuesta de Conciliación y Calidad de Vida, que provee indicadores de medición, con la contribución de las actividades en la percepción de bienestar de los funcionarios, es una muestra de eficiencia en el uso de los recursos y de lógica de mejora permanente.

- 1.- INAPI contaba con todas las herramientas mucho antes de instalar el Sistema de Calidad de Vida, por lo que podríamos haberlo trabajado de esta forma mucho antes. Sugerencia: atreverse a diseñar y a utilizar los recursos disponibles, sin esperar "el momento perfecto". Durante el camino aparecen ideas y colaboraciones que aportan al avance.
- 2.- Contar con una cultura de innovación permite proponer y ejecutar ideas que pueden ser sumamente creativas y que siempre estarán sujetas a evaluación. Por tanto, ocupar los errores es parte de la innovación y es algo que INAPI ha vivido en diversas circunstancias.

3.- La cultura de la medición y mejora continua, instalada desde los Sistemas de Gestión, la Certificación de Calidad y su Política y las diversas encuestas a los que los funcionarios participan, permite crear conocimiento desde datos y, por tanto, tomar decisiones fundadas, lo que sin duda da condiciones para modelar sistemas de Gestión de Personas.

4.- La permanente alianza con ANFINAPI, en todas las instancias participativas, de forma proactiva y de apoyo a las actividades del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

5.- La importancia de la motivación intrínseca de los equipos a cargo de estos desafíos, considerarla como un recurso estratégico que debe cuidarse.

The image features a white background with two decorative purple rounded shapes: one in the top right corner and one in the bottom left corner. Centered on the page is a quote in a bold, italicized black font.

***"Las personas son el principal activo de INAPI"***

# GRACIAS

¿Tienes alguna pregunta?

**[cvanelli@inapi.cl](mailto:cvanelli@inapi.cl)**