

AÑO	Fecha	ACTORES	ASISTEN	APUNTES
2019	#####	DIPRES SUSESO Chilecompra INE INAPI	Rodrigo Camilo Díaz Andrea Garrido Oscar Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar información para resolución (coordinar reunión con Verónica y Oscar) -8,9% - Ley Presupuesto: eximir de control horario - Todos los servicios deben presentar un informe de la presentación en el Congreso en marzo 2020. - Rol DIPRES: proyectar el teletrabajo en Sector Público, proceso evaluativo de los pilotos de teletrabajo. - Incorporar a la CGR: Teletrabajo - DIPRES espera tener resultados positivos en calidad de vida laboral y conciliación. <p>Lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Seleccionar una modalidad única por servicio (4x1, 3x2) para Teletrabajo, b) En caso de que existe más candidatos de los cupos, la selección sea aleatoria (evitar que sea un premio para los mejores). Señalar requisitos mínimos. Transparencia: sorteo para que no existan dudas respecto de la selección. <p>2.- Se informa sobre el Marco Teórico existente a nivel internacional, para tomarlo como referencia en el trabajo de las Instituciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Acuerdo Marco europeo sobre Teletrabajo * Manual Buenas Prácticas Teletrabajo OIT-MINTRAB Argentina <p>3.-. Se solicita hacer observaciones al instrumento de evaluación propuesto por DIPRES. Interesa especialmente su opinión sobre la instrucción agregada y la pertinencia de la categoría No aplica. El riesgo visto por DIPRES es tener muchas respuestas en dicha categoría. tener presente que la razón de estos cambios radica en que en INE muchas personas sentían que la formulación original no aplicaba ya que no vivían con su familia, bajo el concepto tradicional.</p> <p>4.- Se realizarán mediciones a las Instituciones participantes: (una de ellas debe ser en el inicio).</p> <p>Elementos a evaluar: 4.1 Conciliación vida laboral, personal, familiar (conciliar roles); 4.2 Calidad de Vida laboral (satisfacción laboral); 4.3 Productividad (cuidar la baja de productividad); evaluar proceso de implementación (cualitativo, entrevistas teletrabajadores, no</p>

2019	#####	Comité Interno Teletrabajo	Isabel Riquelme Elena Contreras Teresa Muñoz Andrea Garrido Matías Zurita Saby Vargas Oscar Muñoz	<p>Se informa reunión sostenida con DIPRES y los otros servicios que están autorizados legalmente para implementar Teletrabajo.</p> <p>Lineamientos:</p> <p>a) Seleccionar una modalidad única por servicio (4x1, 3x2) para Teletrabajo,</p> <p>b) En caso de que existe más candidatos de los cupos, la selección sea aleatoria (evitar que sea un premio para los mejores). Señalar requisitos mínimos. Transparencia: sorteo para que no existan dudas respecto de la selección.</p> <p>2.- Se informa sobre el Marco Teórico existente a nivel internacional, para tomarlo como referencia en el trabajo de las Instituciones. Acuerdo Marco europeo sobre Teletrabajo y Manual Buenas Prácticas Teletrabajo OIT-MINTRAB Argentina</p> <p>3.- Se solicita hacer observaciones al instrumento de evaluación propuesto por DIPRES. Interesa especialmente su opinión sobre la instrucción agregada y la pertinencia de la categoría No aplica. El riesgo visto por DIPRES es tener muchas respuestas en dicha categoría. tener presente que la razón de estos cambios radica en que en INE muchas personas sentían que la formulación original no aplicaba ya que no vivían con su familia, bajo el concepto tradicional.</p> <p>4.- Se realizarán mediciones a las Instituciones participantes: (una de ellas debe ser en el inicio). Elementos a evaluar: 4.1 Conciliación vida laboral, personal, familiar (conciliar roles); 4.2 Calidad de Vida laboral (satisfacción laboral); 4.3 Productividad (cuidar la baja de productividad); evaluar proceso de implementación (cualitativo, entrevistas teletrabajadores, no teletrabajadores, directivos, jefaturas) – Rescatar lecciones para la implementación. 4.4 Liderazgo Institucional: Se debe percibir como una innovación dentro de la Institución, es un factor de éxito. 4.5. TIC es un mínimo – soporte tecnológico. 4. 6. Evaluación de capacitación para teletrabajadores. (idealización del teletrabajo, o no ve oportunidad del teletrabajador).</p> <p>De acuerdo a lo conversado, enviamos El siguiente correo:</p>
------	-------	----------------------------------	--	--

2019	8/05/2019	Gabinete FLACSO Comité Teletrabajo DAF	<p>Enrique Paris Oscar Muñoz Teresa Muñoz Elena Contreras Consuelo Maldonado Isabel Riquelme Andrea Garrido</p>	<p>1.- La Definición de Teletrabajo para esta Superintendencia es:</p> <p>"El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC fuera de las dependencias de la Institución"</p> <p>Puede ser uno o dos lugares que cumplan con seguridad de la información y seguridad laboral.</p> <p>2. Convenio Debe establecer obligaciones funcionarias. Esto implicará revisar artículo por artículo los derechos y obligaciones funcionarias, pues existen derechos como el trabajo compensado que no se podrá medir al no existir registro de inicio y término de la jornada.</p> <p>3. Elección de teletrabajadores y jornada: DIPRES estableció que debe ser por sorteo y es apra funcionarios. El eprsonal anhonorario no realiza teletrabajo. La jornada debe ser 4x1 o 3x2</p> <p>4. SUSESO debe sefinir criterios básicos para ingresar al sorteo (pre requisitos de H.yS. y Tecnológicos) y se pueden incorporar criterios de apego con la Institución e Identidad.</p> <p>5. Se plantea la posibilidad de restringir el horario de trabajo entre 00:00 y 6:00 hrs. Sin embargo, aunque la jornada no debe exceder la horas al día, se propone no establecer esta restricción al inicio a fin de medir el comportamiento, en la medida que se pueda realizar un seguimiento de las horas de conexión y producción diaria</p> <p>6. Áreas Teletrabajables:</p> <p>Si bien se definió inicialmente para el proyecto piloto sólo profesionales médicos y abogados, se define extenderlo a la UGE, en los siguientes términos y presentarlo a DPRES:</p> <p>Dotación con funciones teletrabajable:</p> <p>i. 24 profesionales que resuelven presentaciones. Equivalen a un 8% de la dotación autorizada.</p>
2019	#####	COMité Teletrabajo	<p>Andrea Garrido ISabel Riquelme Teresa Reyes Elena Muñoz Saby Vargas Henry GONzalez Oscar Muñoz</p>	<p>1.- Enviar PPT presentado al Superintendente, Documento consolidad y Minuta reunión con el Superintednente y consultora</p> <p>2.- Plazo hasta el 23 de de mayo para trabajar por subconmisiones con el documento completo y focus para levantar información en Contencioso y UGE</p> <p>3.- Semana del 27 presentacióndocumetno final</p> <p>4.- Focus para levantar información: semana 22 mayo</p> <p>JUNIO: Difusio, comunicación y gestión del cambio.</p> <p>"</p>

2019	5/06/2019	Contencioso IBS	Focus Group	<p>DONDE TRABAJARIA Y SU MOTIVACIÓN: Fco.: Casa y no descarta café u otra casa. Por desarrollo personal. Ricardo: Estar en la casa y espera tener puestos de trabajo estilo Work café en Suseso Pilar: Estar en la casa Solange: Estar en la casa y ahorrar tiempo Gladys: Ahorrar tiempo</p> <p>QUE NECESITAN? Germán: Conexión al trabajo y forma fluida de inreractuar con compañeros de trabajo. Carla : Existen sistemas a los cuales no se pueden acceder desde fuera de Suseso, como Punto Fonasa. Irving: Alta disponibilidad de sistemas, notebook o Pc cargado con requerimientos. Solange: Si el vinculo laboral es igual al que existe actualmente? Es un "miedo" el trabajador debe sentir que la institución le proporciona los medios para realizar su trabajo. Fco.: No debe implicar precarización del trabajo Domingo: Cómo se mide producción, que obligación de venir a la institución? Pilar: Deben haber coordinaciones Solange: Debe existir un vinculo físico. Se imagina cumplir igualmente un horario "conectada" , o se va a medir por producción? Le encantaría medir la producción, pero como no se puede diferenciar del trabajador clásico, no puede dejar de hablar de un horario por el componente calidad de vida también Germán: Ser teletrabajador, no debe ser excluyente de poder venir a la oficina. Pilar: El teletrabajo no debe significar desvincularse de lo que sucede en el día a día Respecto al horario: Solange: NO está de acuerdo en que se cierren las plataformas en un horario, es la cantidad de horas conectadas las que deberían medirse, cada uno tiene el derecho de distribuir esas horas. Y cree es un parámetro de igualdad con el trabajador clásico. Germán: El TT me está dando la oportunidad de realizar el trabajo en el lugar y momento que me acomoda, no cree en la medición de jornadas. Oscar: Aseguraría que exista una franja horaria que se asegure que el TT puede funcionar. Es el soporte que debe entregar DTO para</p>
------	-----------	-----------------	-------------	--

2019	8/08/2019	Comité Directivo	Comité Directivo Andrea Garrido Oscar Muñoz	<p>Hito de comunicación 1: Comité Directivo comunicar por Intranet. Revisar objetivo específico: Mejorar por Aumentar Reversibilidad: de acuerdo a satisfacción Dependencias de la Superintendencia: establecer en cubículos, sacar sus pertenencias de las dependencias. Día presencial exige coordinación para reuniones grupales. Elegibilidad: es Senadis no Senadi El día presencial: que pase algo distinto dentro de la jornada. Formalizar turnos, que quede explícito (8:00 a 19:00 hrs. lu a ju y 8:00 a 18:00 Vi) - Se puede contactar a cualquier hora. La Institución está obligada a respetar el horario establecido el contacto. Aclarar que no pueden las jefaturas (función directiva), quiénes no pueden aclarar. Obligación a informar, que quede claro que es por causa u ocasión.</p> <p>Detalles a revisar: Quién arregla los PC Si se corta la luz? Calificaciones (asistencia y puntualidad) se califica el día presencial Monitoreo</p> <p>Rendimiento individual: benchmark deseado (metas consideradas como mínimo) Junio 2019 como línea base (IBS) = ? Tres meses 2019 (ISESAT) = 35 casos Orientado a compromiso institucional</p>
2019	5/08/2019	ISL - SUSES0	Patricia Contreras - DAF ISL Andrea Garrido OScar MUñoz	-

2019	#####	SUSESO ISL	<p>Claudia Solar - Fideización Lilian Martinez - Jefa Fideización Luis Barrios patricio Arenas - Jefe Prevención RM Mauricio Linares Teresa Muñoz Andrea Garrido Oscar Muñoz</p>	<p>1.- Formar Mesa de Trabajo - Capacitación en HyS - Acompañamiento para que quienes teletrabajen autoevalúen su HyS. - Es un aprendizaje para el ISL como organismo administrador - Libro blanco de Colombia se toma como referencia para tomar medidas preventivas.</p> <p>Pamela: Dcto. 84 sigue siendo obligación del empleador Accidentes domésticos no son laborales. (Definir qué es lo doméstico) Hasta donde interfiere el empleador en el teletrabajo, se complementa con el Derecho a saber e informar más acompañamiento. - Ir aleatoriamente a algunos domicilios para supervisar HyS, en la medida que una persona lo autorice o solicite voluntariamente.</p> <p>Interlocutores: Lilian Martinez y Andrea Garrido.</p>
2019	4/09/2019	Institucional	<p>Henry Aldo matías Denisse Andrea Guillermo Gabriel Verónica Irving Teresa</p> <p>Se excusa: Elena</p>	<p>1.- Se constituye Comité Implementación 2.- Generar carpeta compartida con documentos y planilla. Alertas que se detecten se enviarán como insumos a quién corresponda (personas de SUSESO según expertíz u otros SS.PP. 3.- Compartir Planilla incidencias con COmité. Se completa en reunión ampliada 4.- Creación de áreas de impacto: 5.- Se distinguen hoy 3 grupos de personas en la Institución: Presenciales Nivel Central, Presenciales Nivel Regional y teletrabajadores. Esto para tener presente la gestión y los énfasis en distintas Unidades y Departamentos. 6.- Se presentan primeros avances de sistematización de avances, desafíos y problemas para la implementación del teletrabajo en el sector público. Dimensiones a abordar para registro de incidencias.</p> <p>Comunicaciones y Gestión del Cambio Soporte y Sistemas - SW y HW Seguridad y Salud, Ambientes y espacios laborales Productividad Legalidad y Personal Desarrollo de las personas y Conciliación</p>

2019	#####	Institucional	<p>Andrea Verónica Elena Teteras Matías Aldo Oscar.</p>	<p>1.- Asignación personas a Dimensiones:</p> <p>Comunicaciones y Gestión del Cambio: Matías Zurita, Denisse Ferrada, Andrea Garrido. Soporte y Sistemas - SW y HW: Henry Gonzalez, Saby vargas y Aldo Leal Seguridad y Salud, Ambientes y espacios laborales: Elena Contreras, Teresa Reyes, Aldo Leal Productividad: Irving Contreras, Andrea Garrido, Oscar Muñoz Legalidad y Personal: Veronica García, Oscar MUñoz, Gabriel PASTen Desarrollo de las personas y Conciliación: Andrea Garrido, Teresa Reyes, Denise Ferrada</p> <p>2.- Aldo presenta proyecto de reasignación de espacios por efecto de la reestructuración, la que considera variable Teletrabajo 2.1 Se propone un espacio de teletrabajo temporal, mientras se remodela piso 6 para el equipo CContencioso, con personas que teletrabajan. 2.2 Se plantea que las personas que teletrabajan, deben venir distintos días por Unidad. 2.3 Se preguntará si desea voluntariamente dar acceso a una persona de ISL y Matías apra dar orientaciones de HyS y hacer pequeña nota comunicacional. 2.4 Se debe generar reunión martes 23 con teletrabajadores, donde se presentará dos puntos anteriores.</p> <p>3.- Se publicará el lunes 23 nuevo ciclo de capacitación para interesad@s en teletrabajar e inicio de 2a etapa.</p>
2020	#####	DAF	<p>Superintendente Consuelo Tere Muñoz</p> <p>CSP U.Chile Carlos CAstro - Directos CSP Javier Fuenzalida- Director Investigación Tomas Soto - Investigador.</p>	<p>1.- Presentación Equipos 2.- PPT CSP</p> <p>Contrapartes: Afinar convenio Contrapartes: Tomas Soto y Oscar Muñoz</p> <p>Insumos SUSESO: ISTAS con identificación TT Encuesta DIPRES Pauta Grupos Focales</p>
2020	#####	GABINETE DAF*	-	3er. Grupo

2020	6/02/2020	DAF	<p>CSP U.Chile</p> <p>Javier Fuenzalida-Director</p> <p>Investigación Tomas Soto- Investigador</p> <p>Andrea G. Veronica Oscar M.</p>	<p>1.- Presentación Equipos</p> <p>2.- Entrega Insumos SUSESO (queda pendiente extracto resultados ISTAS para Teletrabajadores)</p> <p>3.- Definición de tiempos para ingreso 3er grupo. 1a. encuesta 3ra. semana de marzo. Y 2da semana de abril abrir la postulación a 4to grupo TT, para que afines de abril se seleccionen y comiencen 1 de mayo.</p> <p>4.- Se solicita incorporar variables que afectaron el teletrabajo, se solicitan fechas: Cambio de sistema y curva aprendizaje a PAE, reestructuración interna y llegada de nueva jefatura. Roses con jefaturas, jefaturas con quienes teletrabajan, personas que ya no quieren ser jefaturas, etc..</p> <p>5.- Se ponen en la mesa que en SUSESO se identificaron factores habilitantes o elementos higienicos institucionales como REC, Liderazgo, perfiles de cargo, asignacion de cargas.</p> <p>6.- SOLicitamos realizar integración d emiradas de Estado sobre TT. CSP se compromete a realizar aSeminario a mediados de año, luego de 2 mediciones y convocar a DIPRES, DNSC, MINTRAB , CEPAL, a lo menos.</p> <p>7.- Efectos potenciales, encestas caracterizacion, intrducir elementos de ergonomia y espacios laborales, intencion d epermanencia en el servicio, riesgos psicosociales y accidentabilidad.</p> <p>8.- Definir grupo de control.</p> <p>9.- Comunicar hitos importantes como cambio de jefatura, suma o devolucion de TT.</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		Tema de la Reunión: Cambio de Foco del Comité debido a la Contingencia
2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Preguntas para abrir la conversación:</p> <p>Puede todo SUSESO hacer Teletrabajo ?</p> <p>Qué áreas o personas no están teletrabajando ? Por qué ?</p> <p>Cómo podemos ayudar a su conversión para trabajo a distancia ?</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Foco de Trabajo Remoto en contingencia:</p> <p>Protección de la salud de las personas de la Superintendencia.</p> <p>Abordar trabajo remoto con la contingencia (sanitaria, laboral, familiar, personal)</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		Propuesta: Encuesta para levantar datos de situación actual, en base a lo que ha elaborado Laboratorio de Gobierno, incorporando la contingencia.
2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Los datos serán para "Chequear" la función pública y funcionamiento de SUSESO en términos constructivos y participativos.</p> <p>Por la misma razón se quiere contar con la mayor cantidad de personas y áreas en estas instancias de diagnóstico, para apoyarlos transversalmente en la reconversión, buscar soluciones alternativas en forma colaborativa y conjunta, o justificar debidamente la dificultad para trabajar remotamente.</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		En la medida de lo posible, se realizarán grupos focales o reuniones individuales en forma remota, para análisis cualitativo de los datos levantados

2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Se toma nota que:</p> <p>-Actualmente existen falencias en los procesos internos, con jefaturas intermedias que no responden correos o procesos fuera de PAE, lo que es menos visible. Es muy oportuno levantar lo que pasa en las áreas sin PAE.</p> <p>-Quienes no han sido muy productivos en trabajo bajo tiempos normales y en modalidad presencial es probable que tampoco lo sean en la contingencia con trabajo remoto. Lo que sucede es que se hace más visible la situación.</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Esta experiencia y datos sirve para aprender cosas para el teletrabajo formal para considerar los prejuicios existentes.</p>
2020	6/04/2020	Comité Implementación		<p>Estimadas Denise, y Teresa, envío la lista de preguntas que Tere rescató de otra encuesta, de manera que puedan elaborar un instrumento cuantitativo para contar con información respecto del trabajo remoto, dificultades, oportunidades de mejora, etc.</p> <p>Posteriormente, generamos actividades de levantamiento cualitativo. El plazo para la propuesta, no debiera pasar del martes para que podamos establecer ciertas acciones que vayan en apoyo a la gestión y al acompañamiento de las personas en este complejo escenario. Saludos...</p> <p>1.- ¿Estás trabajando a Distancia? Si - No</p> <p>2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando a distancia con herramientas digitales?</p> <p>Evalúa en una escala de 1 a 5, donde 1 un representa "ha sido fácil abordar el trabajo a distancia" y 5 "ha sido muy difícil abordar el trabajo a distancia"</p> <p>3.- ¿Qué barreras o limitantes has tenido trabajando a distancia? Describe en detalle cada una de ellas.</p> <p>4.- ¿Qué temáticas te parecería importante aprender para desarrollar mejor tu trabajo? Puedes marcar más de una.</p> <p>a) Organizar tu propio trabajo a distancia</p> <p>b) Gestionar equipos de trabajo a distancia</p> <p>c) Generar documentos compartidos a distancia</p> <p>d) Conectar con los usuarios para generar el trabajo a distancia</p> <p>e) Otro</p> <p>5.- ¿Qué otras temáticas te parecería importante aprender para desarrollar mejor tu trabajo a distancia? Describe en detalle cada una de ellas</p> <p>6.- Entre las herramientas digitales que conoces o haz escuchado, ¿Cuáles te parecería importante aprender en profundidad para desarrollar mejor tu trabajo a distancia?</p>
2020	#####	DIPRES Rodrigo Diaz Camilo Vera SUSES Andrea G. Oscar		<p>Se comparten ideas, se presenta informe de SUSES al Congreso Señalan que aún no hay definiciones para continuar Tt el 2021</p>

2020	#####	Pamela Gana Aldo Leal Andrea Garrido Oscar Muñoz	Concer punto de vista de teletrabajo - Herramientas tecnologicas SW y HW (Notebook y centros de conexión en la oficina) - Remodelación espacios físicos. - Métodos de Trabajo a distancia. Consultoria para desarrollar metodología en teletrabajo para la generación de ideas. (además de las TICS, espacios en la nube para dejar mensajes) - Proyecto de expansión debe considerar asesoría para buscar metodologías de gestión interna
------	-------	--	---