

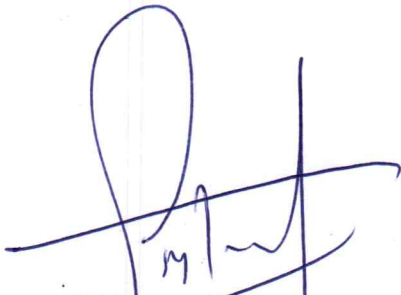
INFORME DE ACTIVIDADES
PRESTADORES DE SERVICIOS – CORPORACIÓN CULTURAL DE TEMUCO

NOMBRE PRESTADOR DE SERVICIO	PEDRO ANDRES MORA QUILAQUEO	
FECHA INFORME	29 ABRIL DE 2025	BOLETA DE HONORARIOS N°182
MES O DÍAS DE LA ACTIVIDAD (JORNADA)	ABRIL 2025	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD EJECUTADA	ASESORÍA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS CORPORACIÓN CULTURAL DE ABRIL	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Introducción Durante el mes de abril de 2025, se avanzó de forma significativa en la implementación de acciones preventivas en el marco de la normativa legal vigente en seguridad y salud laboral, particularmente el nuevo Decreto Supremo N°44 de 2025, que introduce actualizaciones relevantes sobre la gestión de comités paritarios y los sistemas de gestión integrados. Junto con ello, se fortaleció la aplicación práctica de la Ley N°21.643 (Ley Karin) en lo referido a la prevención, gestión y resolución de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Las actividades realizadas se orientaron a garantizar condiciones laborales seguras y saludables en la Corporación Cultural de Temuco, fomentando una cultura preventiva que integra principios de participación activa, diálogo social, corresponsabilidad y mejora continua. Asimismo, se reforzaron estructuras como el Comité Paritario y los protocolos de evaluación y resolución de denuncias, con enfoque técnico y ajustado a la normativa chilena en prevención de riesgos. Actividades Realizadas: 1.Capacitación Técnica Decreto Supremo 44 y Sistemas de Gestión Integrado Fecha: 28 de marzo de 2025 Duración: 4 horas Objetivo: Fortalecer las competencias técnicas en prevención de riesgos mediante la actualización normativa del nuevo Decreto Supremo N°44 y la revisión de lineamientos de sistemas de gestión integrado. Acciones Realizadas: Se participó activamente en la jornada técnica organizada por la Mutual de Seguridad, donde se abordaron los principales alcances del Decreto Supremo N°44, vigente desde febrero de 2025, reemplazando el antiguo D.S. N°594 en esta materia. Durante la capacitación, se analizaron aspectos clave del nuevo marco normativo, tales como el uso obligatorio de sistemas de gestión, matriz de identificación de peligros, Se modifican los requisitos del módulo de CPHS alineados al DS44 y al modelo de certificación de CPHS de Mutual de Seguridad CChC. y la responsabilidad del empleador según lo establecido en la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	

	Asimismo, se revisaron los principios de implementación de un sistema de gestión integrado (SGI), bajo normativas ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 14001 (Gestión Ambiental) e ISO 9001 (Gestión de Calidad), promoviendo una cultura organizacional orientada a la mejora continua y el cumplimiento normativo. 2. Confección de Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) Fecha: 1, 8 Y 15 de ABRIL de 2025 Duración: 12 horas Objetivo: Identificar peligros y evaluar riesgos asociados a las labores desarrolladas por el equipo técnico, tramoyas, personal de aseo y mayordomía del Teatro Municipal, conforme al D.S. N° 594 y la Ley N°16.744. Acciones Realizadas: Se realizó un recorrido técnico por las instalaciones del teatro junto a representantes de los equipos mencionados, con el propósito de levantar información directa sobre las condiciones laborales y operacionales. Durante la jornada se identificaron peligros críticos como trabajo en altura sin sistemas de anclaje certificados, manipulación de estructuras metálicas, ausencia de inducción formal en prevención de riesgos, y exposición a maltrato laboral en funciones de aseo y mayordomía. Esta información fue registrada en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), conforme a los requisitos establecidos en el artículo 184 del Código del Trabajo y la normativa de la Mutual de Seguridad. Se estableció y coordinó como medida inmediata la actualización de protocolos de trabajo seguro, formación específica en prevención para trabajadores expuestos y la activación de medidas psicosociales ante indicios de menoscabo y falta de respeto reportados por el personal. 3. Mediaciones y Evaluaciones de Circunstancias de Situaciones de Acoso y Violencia Fecha: 3, 10 y 17 de Abril de 2025 Duración: 8 horas Objetivo: Evaluar circunstancias de hechos denunciados por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, activando los protocolos institucionales para su resolución conforme a la normativa vigente. Acciones Realizadas: Se prestó asesoría técnica a la Gerenta de la Corporación Cultural de Temuco, autoridad responsable de la recepción de denuncias según lo establecido en el protocolo interno de gestión de denuncias de acoso, aprobado en virtud de la Ley N°20.005 y actualizado conforme a la Ley Karin (N°21.643). Durante las jornadas se evaluaron en conjunto las circunstancias de los casos reportados, realizando mediaciones conforme a los principios de confidencialidad, buena fe y debido proceso. En todos los casos, se activaron los procedimientos formales establecidos, logrando resolver los conflictos de forma efectiva, sin necesidad de escalar a instancias externas. Las acciones realizadas contribuyeron a restablecer entornos laborales seguros y a reforzar la aplicación práctica del marco normativo en contextos de prevención y resolución de conflictos laborales.
--	---

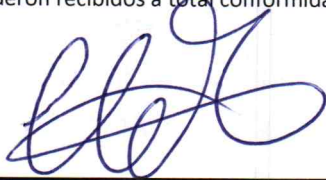
	4. Elección de Representantes de los Trabajadores para Comité Paritario Fecha: 22 de Abril de 2025 Duración: 4 horas Objetivo: Concretar el proceso de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme a la normativa legal vigente. Acciones Realizadas: Luego de dos reprogramaciones solicitadas por la Orquesta Filarmónica, se llevó a cabo la jornada electoral para la conformación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. La actividad se inició con una charla informativa orientada a explicar el rol, funciones y atribuciones del comité, de acuerdo a la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto Supremo N°33 de 1988, y las disposiciones del Decreto Supremo N°44 de 2025, que reemplaza al anterior D.S. N°54. La jornada se desarrolló con la participación activa de 48 trabajadores de un universo total de 53, registrándose una alta tasa de participación y sin presencia de votos nulos ni blancos, lo que garantizó la representatividad y legitimidad del proceso. Resultados del Proceso Electoral – Comité Paritario 2025 Miembros Titulares: - Javier Figueroa - Priscila Hernández - Matías Otarola Miembros Suplentes: - Daniela Roa - Joel Novoa - David Sanzana 5. Reunión de Constitución y Organización del Comité Paritario Fecha: 24 de abril de 2025 Duración: 4 horas Objetivo: Formalizar la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y establecer su estructura funcional conforme al marco normativo vigente. Acciones Realizadas: Se llevó a cabo la primera reunión oficial del Comité Paritario recientemente conformado, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 66 del D.S. N°594 y los lineamientos actualizados por el nuevo Decreto Supremo N°44 de 2025, que regula aspectos operativos y funcionales de los comités paritarios en instituciones públicas y privadas. Durante la jornada se constituyó formalmente el comité, definiéndose la elección de cargos: presidente, secretario y conformación de comisiones de trabajo. Este procedimiento se realizó de manera participativa, conforme al principio de representatividad de los trabajadores y empleadores. Las comisiones formadas abordarán áreas críticas como prevención de riesgos, higiene laboral y condiciones seguras de trabajo. Asimismo, se desarrolló una planificación inicial que contempla metas, actividades periódicas y mecanismos de seguimiento. Finalmente, se ejecutaron gestiones administrativas para notificar a los organismos fiscalizadores competentes, de acuerdo con lo exigido por la Ley N°16.744 y el D.S. N°40 sobre gestión preventiva en los lugares de trabajo.
--	--

	Conclusión Las acciones ejecutadas durante el periodo del mes de abril de 2025 reflejan un compromiso institucional sólido con la mejora de las condiciones laborales, el cumplimiento normativo y la gestión preventiva de riesgos. La capacitación técnica sobre el D.S. N°44, la confección de la Matriz de Identificación de Peligros (MIPER), las mediaciones en casos de acoso, y la conformación y organización del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, constituyen hitos relevantes que fortalecen la gobernanza interna en salud ocupacional. Estas actividades no solo responden a los requerimientos legales establecidos por la Ley N°16.744, el Código del Trabajo y la Ley Karin (N°21.643), sino que además consolidan mecanismos institucionales de participación y vigilancia colaborativa, esenciales para generar ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos. La continuidad de estos esfuerzos es clave para avanzar hacia una cultura organizacional basada en la prevención y el respeto por la dignidad de las y los trabajadores.
--	--


PEDRO ANDRES MORA QUILAQUEO
NOMBRE Y FIRMA DEL EMISOR DE INFORME DE ACTIVIDADES

RECEPCION DE SERVICIOS – CORPORACIÓN CULTURAL DE TEMUCO

Se deja constancia que los servicios detallados en informe de actividades y respaldados en Boleta de Honorarios, fueron recibidos a total conformidad





CAROLINA CASTILLO TORO
NOMBRE Y FIRMA DEL RECEPTOR CONFORME