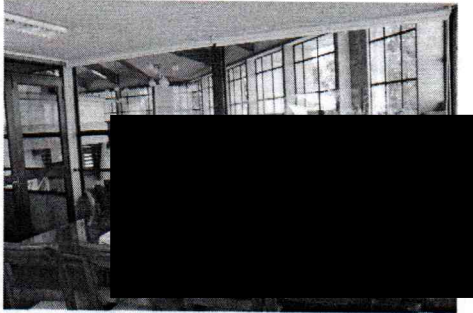
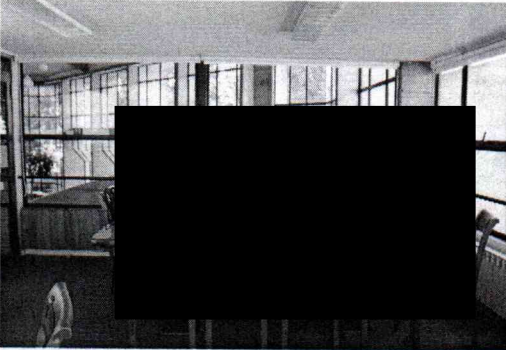


INFORME DE ACTIVIDADES
PRESTADORES DE SERVICIOS – CORPORACIÓN CULTURAL DE TEMUCO

NOMBRE PRESTADOR DE SERVICIO	PEDRO ANDRES MORA QUILAQUEO	
FECHA INFORME	28 MARZO DE 2025	BOLETA DE HONORARIOS N°180
MES O DÍAS DE LA ACTIVIDAD (JORNADA)	MARZO 2025	
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD EJECUTADA	ASESORÍA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS CORPORACIÓN CULTURAL DE DE MARZO	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	 Introducción Durante el mes de marzo de 2025, se continuó con la implementación y seguimiento de las acciones relacionadas con la Ley Karin (Ley 21.643), que establece un marco legal para la prevención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Con el objetivo de mejorar el ambiente laboral en la Corporación de Cultura de Temuco, se desarrollaron diversas actividades orientadas a prevenir situaciones de riesgo psicosocial y fortalecer la cultura organizacional, alineándose con los principios establecidos por la normativa vigente, en especial en lo referido a Participación, Diálogo Social, Unidad y Coordinación. Actividades Realizadas: 1. Revisión de Denuncias de Acoso y Coordinación de Actividades Preventivas Fecha: 4 de marzo de 2025 Duración: 4 horas Objetivo: Revisión de las denuncias vigentes por acoso laboral y coordinación de actividades preventivas con el apoyo de la Mutual de Seguridad. Acciones Realizadas: Se gestionó y realizó una reunión con el equipo de trabajo, donde se revisaron las situaciones de denuncia por acoso laboral actuales. En la reunión se discutieron las medidas a tomar para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, con el acompañamiento de Nicol Herrera, profesional de la Mutual de Seguridad, quien proporcionó asistencia técnica y orientaciones sobre el manejo de estos casos. 2. Jornada de Conversación con Sindicato y Comité Paritario Fecha: 7 de marzo de 2025 Duración: 4 horas Objetivo: Promover el diálogo social y la participación activa en la prevención del acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Acciones Realizadas: Se llevó a cabo una jornada de conversación con los representantes del	



Durante la jornada, se acordó la conformación de un nuevo Comité de Aplicación (CDA), cuyo objetivo será la identificación de riesgos laborales psicosociales y el diseño de medidas preventivas, garantizando la implementación de los principios de Participación y Diálogo Social, así como Unidad y Coordinación.

3. Difusión y Participación en el Protocolo Preventivo

Fecha: 12 de marzo de 2025

Duración: 4 horas

Objetivo: Asegurar la participación activa del personal en la difusión y revisión del protocolo preventivo de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo.

Acciones Realizadas:

Se gestionó el proceso de difusión del Protocolo Preventivo del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el Lugar de Trabajo, enviando un correo a todos los miembros del CDA para que revisaran los documentos y enviaran sus observaciones.

Se otorgó un plazo de una semana para recibir comentarios, sin embargo, no se recibieron observaciones dentro del plazo establecido, lo que permite concluir que el protocolo fue entendido y aceptado por los miembros del CDA.

4. Coordinación de Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Fecha: 14 de marzo de 2025

Duración: 4 horas

Objetivo: Garantizar la conformación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para cumplir con la normativa vigente.

Acciones Realizadas:

Debido a la no vigencia del comité paritario de higiene y seguridad, se gestionó la designación de los representantes titulares y suplentes por parte del empleador.

Se convocó al personal para la elección de los representantes de los trabajadores, inicialmente programada para el 19 de marzo, pero reprogramada para el 2 de abril de 2025, en cumplimiento con el nuevo Decreto Supremo N°40 que entró en vigencia este año.

5. Fomento de Buen Trato y Mejora del Ambiente Laboral

Fechas: 7, 10 y 17 de marzo de 2025

Duración Total: 4 horas

Objetivo: Mejorar las relaciones laborales y fomentar un ambiente de trabajo positivo, respetuoso y saludable.

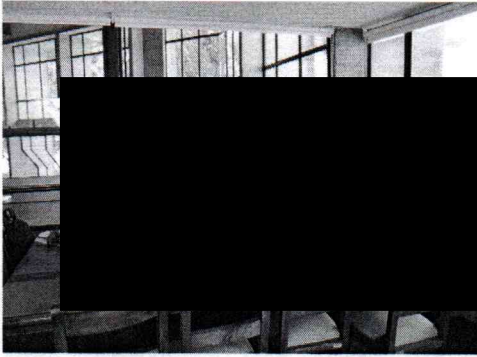
Acciones Realizadas:

Se realizaron visitas a los espacios de descanso de los trabajadores para conocerlos de manera directa, generando un ambiente de confianza y apertura.

Durante estos encuentros informales, se compartió con los empleados la visión de la administración respecto a la gestión de riesgos laborales y se hizo énfasis en la importancia del buen trato y el respeto mutuo.

Estas acciones fueron claves para fortalecer el vínculo con el personal y contribuir a la recomposición del equipo, el cual se encontraba fracturado debido a las tensiones generadas por situaciones de acoso y conflictos laborales previos.





Conclusión:

Durante el mes de marzo se avanzó significativamente en la implementación de medidas de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, conforme a los principios establecidos en la Ley Karin y la normativa relacionada. Las actividades realizadas se enfocaron en fortalecer el diálogo social, la participación activa del personal y la coordinación entre los distintos actores involucrados. Se dio especial énfasis a la construcción de un entorno laboral más armonioso y respetuoso, lo que es fundamental para mitigar los riesgos psicosociales y lograr una gestión preventiva eficaz de los riesgos laborales en la Corporación.

Los principios de Participación y Diálogo Social, así como Unidad y Coordinación, siguen siendo la base para las acciones futuras en la Corporación de Cultura de Temuco, con el objetivo de garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos 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