AUTORIZA CONTRATACIÓN DIRECTA, PARA LA ADQUISICIÓN DE CURSO DE UNA CAPACITACIÓN ENMARCADO EN EL PROGRAMA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO, DENOMINADO "IGUALDAD DE GÉNERO, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: LOS APORTES DE LA NORMA CHILENA 3262/2012" REQUERIDO POR LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SERNAMEG DE ARICA Y PARINACOTA.

RES. EXENTA Nº 30 / REGION DE ARICA Y PARINCOTA

Arica, 06 de septiembre de 2021.

VISTOS:

1.- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases, de la Administración del Estado de 2001; **2.-** Ley N° 19.023, Orgánica del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género de 1991, **3.-** Ley Nº 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado del 2003; **4**.- Ley Nº 21.289 de Presupuesto del Sector Público para el año 2021; **5.-**Ley 19.886, ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios; **6.-** Decreto 250, que aprueba reglamento de la ley Nº19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios y sus modificaciones; **7.-** Resolución N°7 y Nº8 del 2019, ambas de la Contraloría General de la República; **8.-** Res. Exenta N°0019/SG de 30 octubre de 2017, que delega las facultades que indica en las Directoras Regionales del SernamEG; **9** Resolución RA Nº121830/602/2020 de fecha 29 de octubre de 2020 que establece el orden de subrogación en la región de Arica y Parinacota; **10.**- Memorándum interno Nº 195 de fecha 03 de septiembre agosto de 2021 de encarga regional de programa BPL y DAF.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el/a Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y tiene por objeto, ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el mencionado Ministerio.

2.- Que, de conformidad al memorándum interno Nº 195 citado en vistos, desde la encargada regional del programa Buenas Prácticas Laborales, en adelante (BPL), con visto bueno de la unidad de administración y finanzas se plantea el requerimiento de compra, solicitando autorización a la Directora (S) de SERNAMEG, que así lo refrenda.

3.- Que, al tenor del contenido del memorándum N° 195, se desprende que existen: la necesidad levantada desde la unidad requirente (BPL) y los recursos financieros para asumir el gasto, de igual modo se adjunta el "*Certificado de Inexistencia de Bien o Servicio en Catalogo de Convenio Marco*" de fecha 2 de septiembre de 2021 de DAF regional.

4.- Que, se describe en el memorándum N° 195/2021, que los servicios requeridos consisten en la contratación del **"Curso Igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal: los aportes de la norma chilena 3262/2012 para el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género Región de Arica y Parinacota".**

5.- Que, la Universidad de Chile, RUT N° 60.910.001-1, con domicilio en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N°1058, comuna de Santiago, región metropolitana, a través de la Consultora Asociada,

Centro de Ingeniería Organizacional, ha presentado una cotización que se ajusta a la disponibilidad de recursos del servicio y que describe y ofrece el curso de en los términos requeridos en el tantas veces citado memorándum N°195/2021 y que es parte integrante de la presente resolución, sin perjuicio de incorporarse a continuación:

CURSO: IGUALDAD DE GENERO, CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: LOS APORTES DE LA NORMA CHILENA 3262/2012 PARA EL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO REGION DE ARICA Y PARINACOTA

1. ***QUIENES SOMOS: CENTRO DE INGENIERÍA ORGANIZACIONAL***

- *El Centro de Ingeniería Organizacional – CIO – pertenece al Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.*
- *El CIO es un grupo multidisciplinario que contribuye a resolver desafíos organizacionales por medio de los conceptos, métodos y herramientas de la ingeniería.*
- *El CIO lleva a cabo docencia, investigación y transferencia del conocimiento, con un enfoque independiente y de excelencia, desarrollando nexos con empresas y organizaciones públicas y privadas.*
- *Desde 1999, más de 12.000 Directivos, Ejecutivos y Supervisores han participado en nuestros programas de formación.*

<u>Áreas de Acción</u>

Organización*: cubre el diseño de la organización partiendo por la definición de la visión, misión, valores y estrategias; el diseño de la estructura organizacional; la definición de perfiles y descripción de cargos; y la evaluación de la efectividad organizacional. Específicamente, el Centro de Ingeniería Organizacional se aboca al diseño de organizaciones eficientes; métodos de gestión del conocimiento; herramientas computacionales de gestión de personas; gestión de equipos virtuales; y el uso de tecnología para optimizar los niveles de la organización.*

Gestión de Personas*: abarca el ciclo completo de la persona en la organización, incluyendo planificación dotacional; reclutamiento y selección; inducción; desarrollo de competencias y capacitación; compensación y beneficios; fijación de metas e incentivos; comunicaciones; evaluación de desempeño y potencial; sucesión; movilidad; y egreso. En particular, el Centro de Ingeniería Organizacional emplea aplicaciones de minería de datos a evaluación de desempeño, sucesión y retención de talento; análisis estadístico de utilización de beneficios; diseño de compensaciones alineado con estructura de costos; y modelamiento de la planificación de la dotación basado en probabilidad de escenarios futuros.*
Liderazgo*: cubre habilidades directivas a todo nivel en la organización, desde directorio a supervisores; liderazgo de sí mismo, de equipos, de redes y de redes de otros; liderazgo estratégico; desarrollo de personas y equipos; negociación y manejo del conflicto; motivación y sustentabilidad. Específicamente, el Centro de Ingeniería Organizacional investiga la aplicación de modelos de gestión de redes para entender cómo liderar redes de otros; el uso de tecnología para acortar ciclos de alineamiento y lograr movilización instantánea; y la gestión del cambio.*

Diversidad e Inclusión de Género: *se presenta a las empresas productivas, públicas y privadas, como un socio estratégico en la implementación de herramientas metodológicas y modelos de gestión adecuados para la aplicación del enfoque de género y diversidad en la gestión de una organización desde tres líneas de trabajo: consultoría, formación y generación de conocimiento.*

2. FUNDAMENTACIÓN

Se ha constatado que un elemento que influye positivamente en la adhesión a los liderazgos y jefaturas en una organización es la percepción de parte de sus integrantes que sus jefaturas valoran su desarrollo integral como trabajadores y trabajadoras, no sólo como sujetos productivos.

El desempeño y productividad laboral se ven incrementados cuando una persona trabaja tranquila, con climas laborales y jornadas de trabajo que le permiten equilibrar otras necesidades e intereses, tanto familiares como personales.

Lo anterior se ha visto altamente impactado en el marco la pandemia Covid- 19, que ha implicado que las organizaciones y sus trabajadores/as deban enfrentar el desafío, a pesar de las cuarentenas y el distanciamiento social, de seguir funcionando de algún modo.

Por lo que es central que las organizaciones contribuyan al desarrollo de una visión organizacional que integre un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de sus integrantes en un contexto de igualdad y equidad de género, en el marco tanto de modalidad presencial como a distancia.

Los directivos(as) de una empresa pueden generar un valor agregado a su gestión si incorporan dimensiones que colaboren con un estado de bienestar integral de sus trabajadores y trabajadoras. Dentro de este contexto, una herramienta potente es la ***NCH 3262: Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal****.*
Hemos visto cómo, en muchos casos, el trabajo se ha trasladado al espacio del hogar, surgiendo como uno de los mayores desafíos la capacidad de poder delimitar el mundo laboral, familiar y personal. Aún más cuando se tienen niños/as y responsabilidades por el cuidado de otras personas, como adultos mayores, personas con discapacidad, entre otras situaciones que conllevan cuidar junto al trabajo doméstico. Nuevos retos, que sin duda marcarán un precedente en las formas de trabajo, pero los cuales hay que mirar con el enfoque de género. Ya que existe un impacto diferenciado en hombres y mujeres.

Esta propuesta ***aportará a mejorar el estado de bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras****, en la situación actual, pues entregará conocimientos teóricos y de buenas prácticas en relación a los beneficios que tiene para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal la implementación de la NCH 3262: Sistema de Igual de Género y Conciliación de la Vida Laboral Familiar y Personal.*

3. NUESTRA PROPUESTA

Contempla el diseño y ejecución de tres talleres de una hora y media cada uno los que serían:

Taller 1: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con enfoque de género: Una aproximación conceptual*

Objetivo: Que los/las participantes conozcan los principales conceptos respectos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con enfoque de género

- ❑ *El taller contempla:*

- *Bienvenida y sentido de la actividad (10 minutos)*
- *Exposición sobre los conceptos de conciliación y corresponsabilidad. El cómo la pandemia ha tenido un efecto diferenciado en hombres y mujeres y cómo las organizaciones se hacen cargo de la conciliación con corresponsabilidad para hombres y mujeres desde un punto de vista más conceptual. Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado: Reconocer, reducir y redistribuir. Flexibilidad laboral y enfoque de género. Economía de cuidado. (40 Minutos).*
- *Trabajo personal y Trabajo grupal: ¿Qué pregunta o duda me queda respecto al tema tratado? (40 minutos)*
- *Plenario para compartir y sintetizar (20 minutos).*
- *Cierre del taller (10 minutos).*

❑ *Entrega de informe con levantamiento de los resultados del trabajo grupal y plenario.*

❑ *Se contará con dos profesionales senior del equipo del Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) de la Universidad de Chile.*

Taller 2: *Lineamientos y procedimientos para la conciliación con corresponsabilidad en el marco de la NCH 3262: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral Familiar y Personal.*

Objetivo: Que los/las participantes conozcan los lineamientos, procedimientos para la conciliación con corresponsabilidad en el marco de la NCH 3262 y os beneficios que trae su implementación.

❑ *El taller contempla:*

- *Bienvenida y sentido de la actividad (10 minutos)*
- *Exposición respecto a la NCH 3262: Sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, respecto a los beneficios que tiene la implementación de la norma en relación a la conciliación con corresponsabilidad. Los principales procedimientos. Ejemplos de aplicación en organizaciones certificadas. (40 minutos).*
- *Trabajo grupal Se entregará un caso de una organización para que sea analizada y puedan revisar los beneficios que tiene la implementación de la NCH 3262 en relación a la conciliación con corresponsabilidad: (40 minutos)*
- *Plenario para compartir y sintetizar (20 minutos).*
- *Cierre (10 minutos).*

❑ *Entrega de informe con levantamiento de los resultados del trabajo grupal y plenario.*
Se contará con dos profesionales senior del equipo del Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) de la Universidad de Chile.

Taller 3: *Buenas prácticas organizaciones de conciliación de la vida laboral familiar y personal, desde el enfoque de género.*

Objetivo: Que los/las participantes conozcan y reflexionen sobre los beneficios de buenas prácticas organizacionales de conciliación de la vida laboral familiar y personal, desde el enfoque de género

❑ *El taller contempla:*

- *Bienvenida y sentido de la actividad (10 minutos)*
- *Exposición sobre los aspectos principales que caracterizan las buenas prácticas organizacionales de conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral familiar y personal, desde el enfoque de género. Presentación del efecto que tiene el desarrollo de acciones de conciliación en la incorporación de la mujer al mundo laboral en*

empresas masculinizadas. 25 Minutos).

- *Trabajo personal y Trabajo grupal: Si tuvieras la posibilidad de instalar buenas prácticas en tu equipo de trabajo para la conciliación con corresponsabilidad. ¿Cuáles propondrías? ¿Cómo lo harías? (40 minutos)*
- *Plenario para compartir y sintetizar los tres talleres (30 minutos).*
- *Cierre y evaluación de los talleres (15 minutos).*

- ❑ *Entrega de informe con levantamiento de los resultados del trabajo grupal y plenario.*
- ❑ *Se contará con dos profesionales senior del equipo del Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) de la Universidad de Chile.*

1. METODOLOGÍA GENERAL PARA LA PROPUESTA

- *Todo el proceso de formación que se desarrolla está orientado por la perspectiva de género, es decir mirando los impactos diferenciados que existen en hombres y mujeres y como estos se pueden abordar para lograr la igualdad de género en las acciones organizacionales.*

- *Dado el contexto de salud global, el CIO adaptó sus procesos de formación utilizando los recursos tecnológicos de la universidad. El CIO ha creado la "presencialidad adaptada" que traslada el aprendizaje a través de ejercicios y reflexiones del aula a plataformas de enseñanza en línea, que permiten a los/las participantes interactuar activamente con los/las docentes*

2. EQUIPO DOCENTE

LORETO MARTÍNEZ OYARCE
Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Diplomada en Innovación Social Efectiva, Universidad Católica de Chile. Diplomada en Estudios de Género y Sociedad, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Trabajadora Social Pontificia Universidad Católica de Chile. Con más de 25 años de experiencia en capacitación en temáticas de género, en asesoría en la incorporación de la perspectiva de género y en la certificación de la Norma NCH 3262: Sistema de gestión de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

LAURA ALBORNOZ POLLMANN
Abogada Universidad de Chile Doctora en Derecho Civil Universidad de Sevilla, Master en dirección de Recursos Humanos de la Escuela Internacional de Negocios de Madrid-España Académica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile Asesora Experta en Materias de Género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ex Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres CIM – OEA, también se desempeñó como "Embajadora" del Proyecto "Caminos a la Prosperidad" de la Secretaria de Estado de los EEUU de Norteamérica para América Latina.

3. PROPUESTA ECONÓMICA:

El curso tiene un valor de $ 2.000.000 con impuestos incluidos.

Certificación del Curso: *Se entregará un certificado de participación en el taller a cada uno de los/as participantes. Los certificados se podrán descargar por cada uno/a de los alumnos/as, en un plazo máximo de una semana, de terminado el curso.*

6.- Que el artículo 10 establece las circunstancias en que procede la Licitación Privada o el Trato o Contratación Directa: el numeral 7 prescribe: "Cuando por la naturaleza de la negociación existan circunstancias o características del contrato que hagan del todo indispensable acudir al Trato o

Contratación Directa, de acuerdo a los casos y criterios que se señalan a continuación: letra j) *Cuando el costo de la licitación, desde el punto de vista financiero o de gestión de personas, resulta desproporcionado en relación al monto de la contratación y ésta no supera las 100 Unidades Tributarias Mensuales.* Así las cosas, considerando que el proceso de licitación importa el trabajo de al menos cuatro profesionales, preparación de las bases técnicas y administrativas, revisión y aprobación de aquéllas, publicación de la licitación, respuesta a las consultas, revisión de admisibilidad de las ofertas, constitución de comisión evaluadora y evaluación de las ofertas, adjudicación, acto administrativo, elaboración del contrato y acto administrativo, transcurso del tiempo conforme a la cuantía de la licitación, eventual segundo llamado por declaración de desierta, permiten que conforme al número de horas hombre, grados de los profesionales involucrados en el proceso, atendido al principio de eficiencia y eficacia que rige a la administración pública, hace del todo razonable optar por la vía del trato directo, sobre la causal ya señalada. En consecuencia:

RESUELVO:

PRIMERO: **Autorícese** a través de la modalidad de Trato Directo, conforme al artículo 10 numeral 7 letra j) del reglamento de la Ley de Compras Públicas, para la adquisición y contratación del servicio de "**Curso Igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal: los aportes de la norma chilena 3262/2012 para el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género Región de Arica y Parinacota"** por un monto de $ 2.000.000 pesos (dos millones de pesos) impuestos incluidos, al proveedor Universidad de Chile, RUT N° 60.910.001-1, con domicilio en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N°1058, comuna de Santiago, región metropolitana.

SEGUNDO: Impútese el gasto que irroga la presente Resolución Exenta a la asignación presupuestaria del Programa 02, Dirección Regional de Arica y Parinacota, por el monto total disponible $ 2.000.000 impuestos incluidos.

TERCERO: Cúmplase con los términos de la propuesta técnica contenida en la cotización que funda la contratación de los servicios requeridos y descritos en el considerando quinto del presente acto administrativo.

CUARTO: **Publíquese** la presente resolución exenta en el sistema de compras y contrataciones públicas a través del sitio www.mercadopublico.cl.

ANOTESE, REFRENDESE Y COMUNIQUESE

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
SERNAMEG
DIRECCION REGIONAL
ARICA Y PARINACOTA

BÁRBARA FIGUEROA MONTENEGRO
DIRECTORA (S) REGIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
REGION DE ARICA Y PARINACOTA

BFM/CCHP/ELH/JLA
DISTRIBUCIÓN:
Oficina de Partes SernamEG
DAF Regional
Encargada regional BPL.