15

**CAROLINA BEATRIZ CHACOFF NOVOA**

**BOLETA DE HONORARIOS ELECTRONICA**

**N ° 89**

**RUT: 15.653.920-1**

GIRO(S): SERVICIOS PRESTADOS DE FORMA INDEPENDIENTE POR OTROS PROFESIONALES DE,

**SERVICIOS DE PSICOLOGIA**

LAGUNA ANTIGUA 2042 JARDIN AUS , PUERTO MONTT

**Fecha:** 30 de Septiembre de 2026

**Señor(es):** I MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT
**Domicilio:** SAN FELIPE 80, PUERTO MONTT

**Rut:** 69.220.100- 0

Por atención profesional:

| | |
|---|---|
| HONORARIOS MES DE SEPTIEMBRE 2026 | 2.382.907 |
| **Total Honorarios: $:** | 2.382.907 |
| **15.25 % Impto. Retenido:** | 363.393 |
| **Total:** | 2.019.514 |

Fecha / Hora Emisión: 24/09/2026 16:12

1565392000089DBB24A7

Res. Ex. N° 83 de 30/08/2004

Verifique este documento en www.sii.cl

El contribuyente receptor de esta boleta debe retener el porcentaje definido.

11202609241611

Fecha / Hora Impresión: 24/09/2026 16:11

Carolina Beatriz Chacoff Novoa
15.653.920-1
Banco BCI
Cuenta Corriente
6363 1148
Carolina.chacoff.novoa@gmail.com

# CERTIFICADO

El Sr. Jorge Iván Gallardo Muñoz que suscribe y certifica que la Sra. Carolina Beatriz Chacoff Novoa, Rut: 15.653.920-1, ha cumplido satisfactoriamente con las funciones encomendadas en Convenio Honorarios Municipal de fecha 30/12/2025, correspondiente al mes de septiembre del 2026.

Se extiende el presente certificado para la cancelación de los honorarios correspondientes al mes de septiembre del 2026, según boleta de honorario N° 89, del 30 de septiembre del 2026.

MUNICIPALIDAD
JEFE
PERSONAL
PUERTO MONTT

**JEFE DE PERSONAL**
**JORGE IVÁN GALLARDO MUÑOZ**
**13.406.228-2**

Puerto Montt, septiembre del 2026

Municipalidad de Puerto Montt

# INFORME DE TRABAJO REALIZADO MES DE SEPTIEMBRE DEL 2026.

Puerto Montt, 30 de septiembre del 2026

| | |
|---|---|
| **NOMBRE COMPLETO** | CAROLINA BEATRIZ CHACOFF NOVOA |
| **RUT** | 15.653.920-1 |
| **CALIDAD JURIDICA** | HONORARIO MUNICIPAL |
| **ASIMILADO AL GRADO** | ASIMILADO A PROFESIONAL GRADO 9° |
| **AREA DE DESEMPEÑO** | DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS DAF |
| **FUNCION ( Profesional, Técnico , Experto)** | PROFESIONAL |

**a)** Diseñar y entregar dentro de los primeros 30 días del año, un plan metodológico anual (objetivos, instrumentos, cronograma y métricas).

**b)** Aplicar al menos 1 medición trimestral estandarizada de clima laboral (línea base y cierre) sobre la población objetivo (muestra acordada), con reporte estadístico y análisis comparado.

**c)** Ejecutar al menos 10 talleres de sensibilización, 1 mensual a contar de marzo 2026 (presenciales o virtuales), con instrumento de satisfacción y evaluación de aprendizaje.

**d)** Realizar al menos 15 intervenciones técnicas documentadas mensuales (sesiones breves de asesoría individual o grupal) derivadas formalmente por la jefatura competente; cada intervención con ficha de atención y plan de seguimiento.

| | |
|---|---|
| 09 de septiembre del 2026, se envía correo con la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario. Anexo 1. | Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral DIDECO – Septiembre 2026 Resumir este correo electrónico<br>Carolina Chacoff<br>Para: DIDECO<br>CC: Francisco Frigerio; Jorge Gallardo; Yerco Rodríguez; Macarena Lena<br>Responder Responder a todos Reenviar<br>Mié 09-09-2026 10:25<br>5<br>Estimados funcionarios y funcionarias:<br>Junto con saludar cordialmente, les invitamos a participar en la **Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario**, correspondiente al mes de septiembre de 2026.<br>Esta medición da continuidad a las encuestas realizadas durante los meses de marzo y junio, y tiene como objetivo conocer la percepción actual de quienes forman parte de DIDECO respecto de distintos aspectos de nuestro entorno laboral, permitiendo realizar un seguimiento de su evolución e identificar fortalezas y oportunidades de mejora.<br>La encuesta es anónima y confidencial, y la información obtenida será analizada exclusivamente de manera agregada. Por esta razón, les solicitamos responder con sinceridad y de acuerdo con su propia experiencia y percepción.<br>Su participación es muy importante, ya que mientras mayor sea el número de respuestas, contaremos con más antecedentes para orientar acciones que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente laboral respetuoso, saludable y colaborativo.<br>**Para responder la encuesta, ingrese al siguiente enlace:**<br>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeTRtvCiQdBCJZUYn-FbRhLi1MDHja-EFCC0SCEfiVUZB1GQw/viewform?usp=sharing&ouid=109834908242645190239<br>**Plazo para responder:** hasta el 17 de septiembre de 2026.<br>La encuesta es breve y toma solo algunos minutos en completar.<br>Agradecemos desde ya su disposición, tiempo y participación en esta nueva medición.<br>Saludos cordiales.<br>Carolina Chacoff N. |
| 15 de septiembre del 2026, se envía correo a encargados con información del próximo taller de Sensibilización Ley Karin a funcionarios de Organizaciones Comunitarias y Tarjeta Capital. Anexo N°2. | Taller de sensibilización sobre Ley Karin Resumir este correo electrónico<br>Carolina Chacoff<br>Para: Mariana Grecco<br>CC: Macarena Lena; Antonio Aguilar<br>Responder Responder a todos Reenviar<br>Estimada Mariana:<br>Junto con saludar, informo que el día 21 de septiembre de 2026 se realizará un taller de sensibilización sobre la Ley Karin, dirigido a los funcionarios y funcionarias de la Subdirección de Organizaciones Comunitarias y del programa Tarjeta Capital.<br>Agradeceré informar a los respectivos equipos y coordinar su participación en esta actividad.<br>Los antecedentes relativos al horario y lugar de realización serán informados oportunamente.<br>Saludos cordiales.<br>Puerto Montt<br>Carolina Chacoff N.<br>**Aviso de Confidencialidad:**<br>Este mensaje y cualquier archivo adjunto son confidenciales y están dirigidos exclusivamente a su destinatario. Si usted no es el destinatario previsto, queda prohibida cualquier divulgación, copia, distribución o uso de esta información. Si ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquelo al remitente y elimínelo de inmediato.<br>Responder Responder a todos Reenviar |

| | |
|---|---|
| 21 de septiembre del 2026, se ejecuta taller de Sensibilización Ley Karin a funcionarios de DIDECO. Anexo N° 3 y 4. | |

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

LISTADO DE ASISTENCIA A REUNIONES/ACTIVIDADES

| | | | |
|---|---|---|---|
| FECHA | 21.09.2026. | HORA | |
| LUGAR | DIDECO | DEPARTAMENTO Y/O PROGRAMA | Capital. |
| MOTIVO | Sensibilización Ley Karin | | |

| N° | NOMBRE | DEPARTAMENTO / ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN | TELÉFONO | CORREO ELECTRÓNICO | FIRMA |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | [illegible] | TC | [illegible] | [illegible] | |
| 2 | [illegible] | COCC | [illegible] | [illegible] | |
| 3 | [illegible] | OOCC | [illegible] | [illegible] | |
| 4 | [illegible] | OOCC | [illegible] | [illegible] | |
| 5 | [illegible] | DAF | [illegible] | [illegible] | |
| 6 | [illegible] | DAF | [illegible] | [illegible] | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |

Municipalidad De Puerto Montt.

24 de septiembre del 2026, se envía informe con la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario a jefaturas, se Anexo N°5 y 6.

Envío Informe Tercera Medición de Clima Laboral DIDECO – Septiembre 2026 Resumir este correo electrónico

Carolina Chacoff

Responder Responder a todos Reenviar

Para: Francisco Frigerio; Jorge Gallardo

CC: Yerco Rodriguez; Macarena Lena

Jue 24-09-2026 15:09

INFORME TERCERA MEDICIÓ...

Estimadas/os:

Junto con saludar cordialmente, mediante el presente remito para su conocimiento y revisión el Informe de la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario, correspondiente a septiembre de 2026.

Esta medición da continuidad al proceso iniciado en marzo del presente año, correspondiente a la línea base institucional, y a la segunda medición efectuada durante junio, permitiendo realizar un seguimiento comparativo de la evolución del clima laboral e identificar fortalezas, brechas y ámbitos que requieren continuidad de las acciones preventivas.

El informe adjunto contiene los principales resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos, el análisis comparativo de las mediciones de marzo, junio y septiembre de 2026, las tendencias observadas, principales hallazgos y recomendaciones para el fortalecimiento del clima y la convivencia laboral al interior de la Dirección.

Asimismo, los antecedentes recopilados constituyen un insumo para orientar acciones de mejora y dar continuidad al Plan de Sensibilización y Fortalecimiento de Protocolos Institucionales asociados a la Ley Karin.

Agradezco desde ya la revisión del documento y quedo atenta a cualquier observación, comentario o antecedente adicional que estimen pertinente incorporar.

Saludos cordiales.

Puerto Montt

**Carolina Chacoff N.**

Municipalidad de Puerto Montt

**INFORME TERCERA MEDICIÓN TRIMESTRAL DE CLIMA LABORAL**

Dirección de Desarrollo Comunitario
Septiembre 2026
Municipalidad de Puerto Montt

**1. ANTECEDENTES GENERALES**

En el marco del seguimiento institucional del clima laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario, durante el mes de septiembre de 2026 se realizó la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral, dando continuidad a la línea base aplicada en marzo y a la segunda medición efectuada en junio del presente año.

Este proceso forma parte de las acciones institucionales destinadas a conocer periódicamente la percepción de los funcionarios y funcionarias respecto de diferentes componentes de su entorno laboral, identificar fortalezas y oportunidades de mejora y disponer de antecedentes que contribuyan a orientar acciones preventivas y de gestión organizacional.

La medición se vincula, asimismo, con las acciones desarrolladas por la Dirección en materia de promoción del buen trato, prevención de conductas inadecuadas y fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos, en concordancia con los principios preventivos asociados a la Ley N.° 21.643, conocida como Ley Karin.

La aplicación trimestral de un mismo instrumento permite disponer de información comparable respecto de la evolución de las principales dimensiones evaluadas.

Considerando el carácter anónimo de la encuesta, las mediciones corresponden a observaciones transversales sucesivas de la organización y no necesariamente a las mismas personas en cada periodo. Por consiguiente, las variaciones deben interpretarse como cambios en la percepción agregada de quienes participaron en cada medición y no como cambios individuales.

**2. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la percepción de los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Desarrollo Comunitario respecto del clima laboral durante septiembre de 2026, comparando los resultados con las mediciones realizadas en marzo y junio del mismo año, con el propósito de identificar tendencias, fortalezas y ámbitos que requieran seguimiento o acciones de mejora.

**3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Medir la percepción actual del clima laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario.
- Analizar las dimensiones de Ambiente Laboral, Liderazgo, Relación con Jefaturas, Organización del Trabajo, Bienestar Laboral y Evaluación General.
- Comparar los resultados obtenidos en marzo, junio y septiembre de 2026.
- Identificar la evolución de las principales fortalezas y brechas organizacionales.
- Analizar las observaciones cualitativas entregadas por los funcionarios y funcionarias.
- Detectar señales que requieran seguimiento preventivo institucional.
- Generar recomendaciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la convivencia organizacional.

Fichas de intervención mes de septiembre del 2026. Anexo N°7

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 24 / 09 / 2026 .

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Macarena Greco

Cargo: Coordinadora Territorial Capital.

Correo: mariana.greco@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Información Protocolo Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

**FIRMA CONTRATADA**

NOMBRE: CAROLINA BEATRIZ CHACOFF NOVOA

RUT: 15.653.920-1

**FIRMA DIRECTOR /JEFE DEPARTAMENTO**

NOMBRE:

RUT:

**V°B° OFICINA DE HONORARIOS/DEPTO.DE PERSONAL**

NOMBRE:

RUT:

Anexo 1

Outlook

## Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral DIDECO – Septiembre 2026

**Desde** Carolina Chacoff <carolina.chacoff@puertomontt.cl>
**Fecha** Mié 09-09-2026 10:25
**Para** DIDECO <didecopuertomontt@puertomontt.cl>
**CC** Francisco Frigerio <francisco.frigerio@puertomontt.cl>; Jorge Gallardo <jorge.gallardo@puertomontt.cl>; Yerco Rodriguez <yerco.rodriguez@puertomontt.cl>; Macarena Lena <macarena.lena@puertomontt.cl>

Estimados funcionarios y funcionarias:

Junto con saludar cordialmente, les invitamos a participar en la **Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario**, correspondiente al mes de septiembre de 2026.

Esta medición da continuidad a las encuestas realizadas durante los meses de marzo y junio, y tiene como objetivo conocer la percepción actual de quienes forman parte de DIDECO respecto de distintos aspectos de nuestro entorno laboral, permitiendo realizar un seguimiento de su evolución e identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

La encuesta es anónima y confidencial, y la información obtenida será analizada exclusivamente de manera agregada. Por esta razón, les solicitamos responder con sinceridad y de acuerdo con su propia experiencia y percepción.

Su participación es muy importante, ya que mientras mayor sea el número de respuestas, contaremos con más antecedentes para orientar acciones que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente laboral respetuoso, saludable y colaborativo.

**Para responder la encuesta, ingrese al siguiente enlace:**

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTRtvCiQdBCJZUYn-FbRhLi1MDHja-EFCC0SCEfiVUZB1GQw/viewform?usp=sharing&ouid=109834908242645190239

**Plazo para responder:** hasta el 17 de septiembre de 2026.

La encuesta es breve y toma solo algunos minutos en completar.

Agradecemos desde ya su disposición, tiempo y participación en esta nueva medición.

Saludos cordiales.

Puerto Montt

**Carolina Chacoff N.**
Depto. Administración DIDECO

Av. Presidente Ibáñez #600
3er piso - Anexo 1371

65 2 261371

**Aviso de Confidencialidad:**
Este mensaje y cualquier archivo adjunto son confidenciales y están dirigidos exclusivamente a su destinatario. Si usted no es el destinatario previsto, queda prohibida cualquier divulgación, copia, distribución o uso de esta información. Si ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquelo al remitente y elimínelo de inmediato.

Anexo 2

Outlook

## Taller de sensibilización sobre Ley Karin

**Desde** Carolina Chacoff <carolina.chacoff@puertomontt.cl>
**Fecha** Mar 15-09-2026 15:53
**Para** Mariana Gnecco <mariana.gnecco@puertomontt.cl>
**CC** Macarena Lena <macarena.lena@puertomontt.cl>; Antonio Aguilar <antonio.aguilar@puertomontt.cl>

Estimada Mariana:

Junto con saludar, informo que el día 21 de septiembre de 2026 se realizará un taller de sensibilización sobre la Ley Karin, dirigido a los funcionarios y funcionarias de la Subdirección de Organizaciones Comunitarias y del programa Tarjeta Capital.

Agradeceré informar a los respectivos equipos y coordinar su participación en esta actividad.

Los antecedentes relativos al horario y lugar de realización serán informados oportunamente.

Saludos cordiales.

Puerto Montt

**Carolina Chacoff N.**
Depto. Administración DIDECO

Av. Presidente Ibáñez #600
3er piso - Anexo 1371

65 2 261371

**Aviso de Confidencialidad:**
Este mensaje y cualquier archivo adjunto son confidenciales y están dirigidos exclusivamente a su destinatario. Si usted no es el destinatario previsto, queda prohibida cualquier divulgación, copia, distribución o uso de esta información. Si ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquelo al remitente y elimínelo de inmediato.

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

## LISTADO DE ASISTENCIA A REUNIONES/ACTIVIDADES

| | | | |
|---|---|---|---|
| FECHA | 21.09.2026. | HORA | |
| LUGAR | DIDECO | DEPARTAMENTO Y/O PROGRAMA | 4. Capital. |
| MOTIVO | sensibilización Ley Kazin | | |

| N° | NOMBRE | DEPARTAMENTO / ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN | TELÉFONO | CORREO ELECTRÓNICO | FIRMA |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Kassandra Mansilla | TC | 986570906 | Kassandamansilla@gmail.com | [signature] |
| 2 | Mariana Grecco | OOCC | 956398068 | Mariana.grecco@pdm | [signature] |
| 3 | Sebastián Sabina | OOCC | 978394394 | Sebna.sal.ad@gmail.com | [signature] |
| 4 | Scarleth Fernandez | OOCC | 953492280 | Scarleth.Argel15@gmail.com | [signature] |
| 5 | Macarena Lena Undurraga | DAF | 966125045 | macarena.lena@puertomontt.cl | [signature] |
| 6 | Carolina Chacoff Neves | DAF | 988647757 | Carolina.Chacoff@puertomontt.cl | [signature] |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |

Anexo 3

Municipalidad De Puerto Montt.

Municipalidad de Puerto Montt

Anexo N°4

Outlook

## Envío Informe Tercera Medición de Clima Laboral DIDECO – Septiembre 2026

**Desde** Carolina Chacoff <carolina.chacoff@puertomontt.cl>
**Fecha** Jue 24-09-2026 15:08
**Para** Francisco Frigerio <francisco.frigerio@puertomontt.cl>; Jorge Gallardo <jorge.gallardo@puertomontt.cl>
**CC** Yerco Rodriguez <yerco.rodriguez@puertomontt.cl>; Macarena Lena <macarena.lena@puertomontt.cl>

1 archivo adjunto (504 KB)
INFORME TERCERA MEDICIÓN TRIMESTRAL DE CLIMA LABORAL.pdf;

Estimadas/os:

Junto con saludar cordialmente, mediante el presente remito para su conocimiento y revisión el Informe de la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario, correspondiente a septiembre de 2026.

Esta medición da continuidad al proceso iniciado en marzo del presente año, correspondiente a la línea base institucional, y a la segunda medición efectuada durante junio, permitiendo realizar un seguimiento comparativo de la evolución del clima laboral e identificar fortalezas, brechas y ámbitos que requieren continuidad de las acciones preventivas.

El informe adjunto contiene los principales resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos, el análisis comparativo de las mediciones de marzo, junio y septiembre de 2026, las tendencias observadas, principales hallazgos y recomendaciones para el fortalecimiento del clima y la convivencia laboral al interior de la Dirección.

Asimismo, los antecedentes recopilados constituyen un insumo para orientar acciones de mejora y dar continuidad al Plan de Sensibilización y Fortalecimiento de Protocolos Institucionales asociados a la Ley Karin.

Agradezco desde ya la revisión del documento y quedo atenta a cualquier observación, comentario o antecedente adicional que estimen pertinente incorporar.

Saludos cordiales.

Puerto Montt

**Carolina Chacoff N.**
Depto. Administración DIDECO

Av. Presidente Ibáñez #600
3er piso - Anexo 1371

65 2 261371

**Aviso de Confidencialidad:**
Este mensaje y cualquier archivo adjunto son confidenciales y están dirigidos exclusivamente a su destinatario. Si usted no es el destinatario previsto, queda prohibida cualquier divulgación, copia, distribución o uso de esta información. Si ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquelo al remitente y elimínelo de inmediato.

# INFORME TERCERA MEDICIÓN TRIMESTRAL DE CLIMA LABORAL

Dirección de Desarrollo Comunitario
Septiembre 2026
Municipalidad de Puerto Montt

## 1. ANTECEDENTES GENERALES

En el marco del seguimiento institucional del clima laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario, durante el mes de septiembre de 2026 se realizó la Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral, dando continuidad a la línea base aplicada en marzo y a la segunda medición efectuada en junio del presente año.

Este proceso forma parte de las acciones institucionales destinadas a conocer periódicamente la percepción de los funcionarios y funcionarias respecto de diferentes componentes de su entorno laboral, identificar fortalezas y oportunidades de mejora y disponer de antecedentes que contribuyan a orientar acciones preventivas y de gestión organizacional.

La medición se vincula, asimismo, con las acciones desarrolladas por la Dirección en materia de promoción del buen trato, prevención de conductas inadecuadas y fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos, en concordancia con los principios preventivos asociados a la Ley N.° 21.643, conocida como Ley Karin.

La aplicación trimestral de un mismo instrumento permite disponer de información comparable respecto de la evolución de las principales dimensiones evaluadas.

Considerando el carácter anónimo de la encuesta, las mediciones corresponden a observaciones transversales sucesivas de la organización y no necesariamente a las mismas personas en cada periodo. Por consiguiente, las variaciones deben interpretarse como cambios en la percepción agregada de quienes participaron en cada medición y no como cambios individuales.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Desarrollo Comunitario respecto del clima laboral durante septiembre de 2026, comparando los resultados con las mediciones realizadas en marzo y junio del mismo año, con el propósito de identificar tendencias, fortalezas y ámbitos que requieran seguimiento o acciones de mejora.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir la percepción actual del clima laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario.
- Analizar las dimensiones de Ambiente Laboral, Liderazgo, Relación con Jefaturas, Organización del Trabajo, Bienestar Laboral y Evaluación General.
- Comparar los resultados obtenidos en marzo, junio y septiembre de 2026.
- Identificar la evolución de las principales fortalezas y brechas organizacionales.
- Analizar las observaciones cualitativas entregadas por los funcionarios y funcionarias.
- Detectar señales que requieran seguimiento preventivo institucional.
- Generar recomendaciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la convivencia organizacional.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 Diseño

Se utilizó una metodología cuantitativa de carácter descriptivo, complementada mediante preguntas abiertas de carácter cualitativo.

El diseño corresponde a mediciones transversales repetidas, realizadas trimestralmente durante 2026.

La comparación longitudinal se realiza a nivel agregado, debido al carácter anónimo de la encuesta.

### 4.2 Instrumento

Para mantener la comparabilidad con las mediciones anteriores, se aplicó el mismo instrumento utilizado durante marzo y junio de 2026.

La encuesta considera una escala tipo Likert de cinco puntos, donde una puntuación mayor representa una percepción más favorable respecto del aspecto evaluado.

Las dimensiones consideradas fueron:

1. Ambiente laboral.
2. Liderazgo.
3. Relación con jefaturas.
4. Organización del trabajo.
5. Bienestar laboral.
6. Evaluación general.

Adicionalmente, se incorporaron dos preguntas abiertas destinadas a identificar oportunidades de mejora y cambios percibidos respecto de la medición anterior.

### 4.3 Procedimiento de aplicación

La encuesta fue aplicada mediante formulario electrónico, resguardando el carácter anónimo y confidencial de las respuestas.

La participación fue voluntaria y la información fue analizada exclusivamente de manera agregada.

### 4.4 Participación

La tercera medición registró un total de:

44 respuestas válidas.

Considerando una población objetivo aproximada de 75 funcionarios y funcionarias, la participación corresponde a aproximadamente:

58,7% de la población total.

Considerando que aproximadamente 4 a 5 funcionarios/as presentan dificultades de acceso habitual al correo electrónico, la cobertura respecto de la población con acceso digital se sitúa aproximadamente entre 62% y 63%.

En comparación con junio, periodo en que se registraron 43 respuestas, septiembre presenta una participación prácticamente estable, con una respuesta adicional.

La participación obtenida permite efectuar un análisis descriptivo institucional relevante; sin embargo, debido al carácter voluntario de la encuesta, los resultados no deben interpretarse como una estimación probabilística de la totalidad de los funcionarios/as.

## 5. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

Para mantener la continuidad con las mediciones anteriores, se utilizaron los siguientes rangos:

| Promedio | Interpretación |
|---|---|
| 4,1 a 5,0 | Clima favorable |
| 3,1 a 4,0 | Clima moderado |
| 1,0 a 3,0 | Clima desfavorable |

Los resultados deben ser interpretados como indicadores descriptivos de percepción y no como un diagnóstico clínico ni como una evaluación formal de riesgo psicosocial.

## 6. RESULTADOS GENERALES – SEPTIEMBRE 2026

### 6.1 Resultado global

El promedio global obtenido en la tercera medición fue de:

4,08 puntos de un máximo de 5,0

El resultado se encuentra próximo al rango definido como clima favorable y evidencia que, en términos generales, la percepción del clima laboral continúa siendo positiva.

Al comparar las tres mediciones se observa:

| Medición | Promedio global |
|---|---|
| Marzo 2026 | 3,73 |
| Junio 2026 | 4,17 |
| Septiembre 2026 | **4,08** |

Entre junio y septiembre se registra una variación de -0,09 puntos, equivalente aproximadamente a una disminución de 2,2%.

Sin embargo, respecto de la línea base de marzo, septiembre mantiene una diferencia positiva de +0,35 puntos, equivalente aproximadamente a un incremento de 9,4%.

Por consiguiente, la disminución observada respecto de junio debe interpretarse como una moderación del resultado, sin que ello implique un retorno a los niveles registrados en la línea base.

## 7. RESULTADOS POR DIMENSIÓN

Los resultados obtenidos durante septiembre fueron los siguientes:

| Dimensión | Septiembre 2026 | Interpretación |
|---|---|---|
| Ambiente laboral | **4,23** | Favorable |
| Liderazgo | **4,27** | Favorable |
| Relación con jefaturas | **4,16** | Favorable |
| Organización del trabajo | **3,94** | Moderado |
| Bienestar laboral | **3,85** | Moderado |
| Evaluación general | **3,98** | Moderado |

Las dimensiones de Liderazgo, Ambiente Laboral y Relación con Jefaturas se mantienen dentro del rango favorable.

Por otra parte, Organización del Trabajo, Bienestar Laboral y Evaluación General se ubican en rango moderado, constituyéndose en áreas que requieren continuidad en su seguimiento.

## 8. ANÁLISIS COMPARADO MARZO – JUNIO – SEPTIEMBRE 2026

| Dimensión | Marzo | Junio | Septiembre | Variación Junio-Sept. | Variación Marzo-Sept. |
|---|---|---|---|---|---|
| Ambiente laboral | 4,12 | 4,45 | **4,23** | -0,22 | +0,11 |
| Liderazgo | 3,98 | 4,30 | **4,27** | -0,03 | +0,29 |
| Relación con jefaturas | 3,94 | 4,19 | **4,16** | -0,03 | +0,22 |
| Organización del trabajo | 3,45 | 4,02 | **3,94** | -0,08 | +0,49 |
| Bienestar laboral | 3,56 | 3,92 | **3,85** | -0,07 | +0,29 |
| Evaluación general | 3,67 | 4,05 | **3,98** | -0,07 | +0,31 |

La comparación permite identificar un comportamiento relevante: todas las dimensiones presentan resultados superiores a la línea base de marzo, aunque cinco de las seis dimensiones presentan una disminución moderada respecto de junio y una se mantiene prácticamente estable.

Esto permite observar que la mejora registrada durante el segundo trimestre no desaparece en septiembre, aunque sí presenta cierta desaceleración.

## 9. EVOLUCIÓN DE LAS DIMENSIONES

### 9.1 Ambiente laboral

**Marzo:** 4,12
**Junio:** 4,45
**Septiembre:** 4,23

La dimensión continúa ubicándose dentro del rango favorable.

Si bien presenta una disminución de 0,22 puntos respecto de junio, permanece 0,11 puntos sobre la línea base.

Los resultados continúan mostrando una percepción predominantemente positiva respecto del respeto interpersonal y la convivencia dentro de los equipos.

### 9.2 Liderazgo

**Marzo:** 3,98
**Junio:** 4,30
**Septiembre:** 4,27

Liderazgo constituye la dimensión mejor evaluada en septiembre.

El resultado permanece prácticamente estable respecto de junio y presenta una mejora de 0,29 puntos respecto de marzo.

Lo anterior sugiere una valoración favorable de aspectos relacionados con la promoción del respeto, escucha de los equipos y comunicación de tareas y objetivos.

### 9.3 Relación con jefaturas

**Marzo:** 3,94
**Junio:** 4,19
**Septiembre:** 4,16

Esta dimensión mantiene un resultado favorable y presenta una variación mínima respecto de junio.

La estabilidad observada permite identificar la relación con las jefaturas como una de las fortalezas que se han mantenido durante las últimas dos mediciones.

No obstante, el análisis de respuestas individuales y cualitativas evidencia experiencias diversas entre equipos, lo que aconseja mantener espacios de comunicación y retroalimentación.

### 9.4 Organización del trabajo

**Marzo:** 3,45
**Junio:** 4,02
**Septiembre:** 3,94

Organización del Trabajo continúa siendo una de las dimensiones que presenta mayor avance respecto de la línea base.

Aunque disminuye 0,08 puntos respecto de junio, se mantiene 0,49 puntos por sobre marzo, constituyendo la mayor mejora acumulada entre la primera y tercera medición.

Las respuestas cualitativas muestran que todavía existen oportunidades de mejora relacionadas con:

- claridad de funciones;
- distribución de tareas;
- coordinación interna;

- disponibilidad de recursos;
- apoyo administrativo y logístico;
- comunicación oportuna de instrucciones.

### 9.5 Bienestar laboral

**Marzo:** 3,56
**Junio:** 3,92
**Septiembre:** 3,85

Bienestar Laboral continúa siendo la dimensión con menor promedio general.

Pese a ello, septiembre se mantiene 0,29 puntos por sobre la línea base.

Este resultado indica la conveniencia de continuar fortaleciendo acciones institucionales relacionadas con bienestar, autocuidado, condiciones físicas de trabajo, reconocimiento y apoyo a los equipos.

### 9.6 Evaluación general

**Marzo:** 3,67
**Junio:** 4,05
**Septiembre:** 3,98

La evaluación general presenta una disminución moderada respecto de junio, pero permanece 0,31 puntos sobre la línea base.

El resultado se mantiene próximo al umbral de clima favorable y evidencia una valoración general mayoritariamente positiva, aunque con experiencias diferenciadas entre las personas participantes.

## 10. ANÁLISIS POR ÍTEM – SEPTIEMBRE 2026

Los ítems con mayor puntuación fueron:

| Ítem | Promedio |
|---|---|
| Me siento tratado/a con respeto por mis compañeros/as de trabajo | **4,41** |
| Puedo expresar inquietudes laborales a mi jefatura cuando lo necesito | **4,32** |
| Mi jefatura promueve un ambiente de respeto dentro del equipo | **4,30** |
| Mi jefatura escucha y considera las opiniones de las personas del equipo | **4,27** |
| En mi equipo existe un ambiente de respeto entre las personas | **4,23** |

Estos resultados refuerzan la identificación del respeto interpersonal, la relación con compañeros/as y determinados componentes del liderazgo como fortalezas institucionales.

Los ítems con menor puntuación fueron:

| Ítem | Promedio |
|---|---|
| Siento que la institución se preocupa por el bienestar de sus funcionarios/as | **3,43** |
| La carga de trabajo en mi unidad es razonable | **3,82** |
| Cuento con el apoyo necesario para realizar adecuadamente mis funciones | **3,93** |
| Considero que mi lugar de trabajo favorece un ambiente laboral saludable | **3,95** |
| Mi jefatura aborda los conflictos laborales de manera oportuna | **3,98** |

Nuevamente, el ítem asociado a la percepción de preocupación institucional por el bienestar de los funcionarios/as constituye el aspecto con menor evaluación.

Cabe señalar que este mismo ámbito ya había presentado una evaluación comparativamente menor durante la medición de junio, por lo que corresponde considerarlo como una materia prioritaria de seguimiento.

## 11. PARTICIPACIÓN SEGÚN UNIDAD O SUBDIRECCIÓN

Las 44 respuestas se distribuyeron de la siguiente manera:

| Unidad/Subdirección | Respuestas |
|---|---|
| Organizaciones Comunitarias | 23 |
| Protección Social | 9 |
| Dirección | 8 |
| Desarrollo Económico Local | 4 |
| **Total** | **44** |

La distribución evidencia diferencias importantes en el número de respuestas entre unidades.

Por este motivo, los antecedentes desagregados deben ser interpretados con cautela y no resulta metodológicamente recomendable establecer rankings entre unidades.

Especial consideración requiere Desarrollo Económico Local, que registra cuatro respuestas. Un número reducido de participantes disminuye la estabilidad de los resultados y aumenta el riesgo de identificación indirecta de respuestas, por lo que se recomienda privilegiar el análisis institucional agregado.

## 12. ANÁLISIS CUALITATIVO

Las preguntas abiertas permitieron complementar los resultados cuantitativos e identificar experiencias que no necesariamente quedan reflejadas en los promedios generales.

Las respuestas muestran una realidad heterogénea: mientras un grupo de participantes describe ambientes positivos, colaboración y mejoras, otros identifican dificultades específicas relacionadas con comunicación, coordinación, condiciones de trabajo, distribución de funciones y relaciones laborales.

### 12.1 Comunicación y coordinación

Uno de los temas que aparece con mayor recurrencia corresponde a la necesidad de fortalecer la comunicación interna.

Se mencionan aspectos relacionados con:

- mayor claridad en la entrega de instrucciones;
- definición de responsables;
- coordinación entre equipos;
- comunicación oportuna de actividades;
- generación de espacios breves de coordinación;
- disminución de rumores y comunicaciones informales que pueden afectar la convivencia.

Este hallazgo mantiene continuidad con aspectos identificados en mediciones anteriores.

### 12.2 Organización, funciones y carga laboral

Las respuestas también identifican oportunidades de mejora relacionadas con:

- claridad de funciones y responsabilidades;
- distribución de tareas;
- apoyo administrativo;
- disponibilidad de recursos para ejecutar las funciones;
- apoyo logístico;
- carga de trabajo;
- colaboración cuando algún integrante del equipo se encuentra sobrecargado.

Estos antecedentes son coherentes con los resultados cuantitativos de Organización del Trabajo y con el puntaje obtenido en el ítem referido a carga laboral.

### 12.3 Condiciones físicas y recursos

Se registran observaciones asociadas a:

- infraestructura;
- espacio disponible;
- hacinamiento o concentración de personas en determinados espacios;
- necesidad de privacidad para desarrollar algunas funciones;
- lugares adecuados para alimentación;
- recursos materiales y movilidad.

Estas respuestas muestran que la percepción del clima laboral también se encuentra influida por las condiciones físicas en que se desarrolla el trabajo.

### 12.4 Bienestar, autocuidado y reconocimiento

Entre las sugerencias aparecen:

- actividades de autocuidado;
- prevención del estrés;
- reconocimiento verbal del trabajo realizado;
- mayor preocupación por el bienestar psicológico;
- espacios de diálogo y retroalimentación.

Lo anterior es particularmente relevante considerando que Bienestar Laboral continúa siendo la dimensión con menor promedio institucional.

### 12.5 Relaciones interpersonales y manejo de conflictos

Si bien los indicadores generales muestran una percepción favorable del respeto interpersonal, las respuestas abiertas evidencian que esta experiencia no es homogénea en todos los equipos.

Se registran menciones relacionadas con:

- necesidad de mejorar el trato interpersonal;
- empatía y cordialidad;
- resolución de conflictos;
- rumores o comentarios informales;
- división dentro de algunos equipos;
- necesidad de fortalecer el respeto y la colaboración.

Asimismo, algunas respuestas utilizan expresamente conceptos como "acoso laboral" o "bullying", y otras describen experiencias negativas vinculadas con determinadas relaciones de jefatura.

Debido al carácter anónimo y exploratorio de la encuesta, estas respuestas no permiten verificar hechos, establecer responsabilidades ni constituyen por sí mismas una denuncia formal.

Sin embargo, su aparición constituye una señal cualitativa relevante para efectos preventivos, especialmente en el contexto de las obligaciones institucionales de promoción del buen trato y prevención del acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Por lo anterior, se recomienda reforzar la información sobre los canales institucionales disponibles para orientación, consulta y presentación de denuncias cuando corresponda, resguardando la confidencialidad y evitando cualquier intento de identificar a quienes respondieron la encuesta.

## 13. CAMBIOS PERCIBIDOS DESDE LA MEDICIÓN ANTERIOR

Las respuestas a la pregunta relativa a cambios observados desde la medición anterior presentan resultados diversos.

Un grupo de participantes identifica cambios positivos, mencionando mayor colaboración, camaradería, apoyo y mejoras en determinados aspectos de la convivencia.

Otro grupo señala no haber observado cambios relevantes o mantener una percepción similar respecto de la medición anterior.

Asimismo, algunas personas indican no encontrarse en condiciones de comparar debido a su reciente incorporación o por tratarse de la primera medición en que participan.

Finalmente, existe un grupo menor de respuestas que identifica cambios negativos, principalmente asociados a comunicación, conflictos interpersonales, clima de determinados equipos y relaciones laborales.

En consecuencia, el análisis cualitativo no permite caracterizar la evolución como uniformemente positiva para todas las personas y unidades, aun cuando el resultado cuantitativo agregado continúa siendo superior a la línea base.

## 14. PRINCIPALES FORTALEZAS

A partir del análisis integrado de los resultados, se identifican como principales fortalezas:

**1. Respeto entre compañeros/as.**
Constituye el ítem mejor evaluado de la tercera medición.

**2. Liderazgo.**
Es la dimensión con mayor promedio durante septiembre, alcanzando 4,27.

**3. Posibilidad de expresar inquietudes a las jefaturas.**
Mantiene una evaluación favorable.

**4. Relación con jefaturas.**
Permanece estable respecto de junio y por sobre la línea base.

**5. Mantención de los avances respecto de marzo.**
Todas las dimensiones continúan presentando resultados superiores a la primera medición del año.

## 15. ÁREAS PRIORITARIAS DE MEJORA

El análisis permite identificar cinco ámbitos prioritarios:

**1. Bienestar institucional**

Se mantiene como la principal brecha cuantitativa, particularmente en la percepción respecto de la preocupación institucional por el bienestar de sus funcionarios/as.

**2. Carga laboral**

Continúa siendo uno de los ítems de menor evaluación y aparece también en las respuestas cualitativas.

**3. Comunicación y coordinación**

Las respuestas abiertas muestran que continúa siendo una necesidad transversal para distintos equipos.

**4. Condiciones físicas y recursos de trabajo**

Infraestructura, privacidad, espacios, recursos y apoyo logístico aparecen como elementos que influyen en la experiencia laboral.

**5. Prevención y abordaje temprano de conflictos**

Las respuestas cualitativas muestran la conveniencia de fortalecer mecanismos preventivos, comunicación, resolución temprana de conflictos y difusión de los canales institucionales asociados a Ley Karin.

## 16. RECOMENDACIONES

### 16.1 Comunicación y coordinación

Implementar espacios periódicos y breves de coordinación en las unidades, orientados a informar prioridades, actividades relevantes, responsables y necesidades de apoyo.

Promover que las instrucciones laborales sean comunicadas de manera clara y por los canales definidos institucionalmente.

### 16.2 Organización del trabajo

Revisar periódicamente la distribución de funciones y cargas laborales, especialmente en periodos de alta demanda.

Fortalecer la claridad respecto de responsabilidades, prioridades y mecanismos de coordinación.

### 16.3 Bienestar laboral

Diseñar acciones concretas y visibles orientadas al bienestar de los equipos.

Se recomienda considerar actividades de autocuidado, reconocimiento, pausas o espacios de encuentro y acciones orientadas a prevenir desgaste laboral.

Asimismo, resulta relevante comunicar adecuadamente las acciones institucionales existentes, de manera que los funcionarios/as puedan reconocer y acceder a ellas.

### 16.4 Manejo de conflictos y buen trato

Fortalecer competencias de jefaturas y equipos en:

- comunicación efectiva;
- retroalimentación;
- manejo temprano de conflictos;
- buen trato;
- prevención de conductas de acoso y violencia laboral.

Mantener y reforzar las acciones de sensibilización asociadas a Ley Karin.

### 16.5 Difusión de canales institucionales

Reforzar periódicamente la información respecto del protocolo institucional y de los canales disponibles para orientación y recepción de denuncias en materias asociadas a acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La existencia de menciones anónimas a eventuales situaciones de acoso debe abordarse desde una perspectiva preventiva, sin atribuir responsabilidades ni intentar individualizar a quienes participaron de la encuesta.

### 16.6 Condiciones físicas

Sistematizar las necesidades identificadas respecto de espacios físicos, privacidad, puestos de trabajo, áreas de alimentación y recursos materiales, diferenciando aquellas que puedan ser resueltas directamente de aquellas que requieran gestión presupuestaria o coordinación con otras unidades municipales.

## 17. PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN

| Área | Acción propuesta | Plazo sugerido | Indicador |
|---|---|---|---|
| Comunicación | Reuniones breves de coordinación por equipos | Mensual | N.° de reuniones realizadas |
| Organización | Revisión de funciones y cargas de trabajo | Oct.–Nov. 2026 | Unidades revisadas |
| Bienestar | Actividad de autocuidado/bienestar | Trimestral | N.° de actividades y participación |
| Reconocimiento | Incorporar prácticas de reconocimiento y retroalimentación | Permanente | Acciones implementadas |
| Buen trato | Continuar sensibilización Ley Karin | Permanente | N.° de actividades realizadas |
| Conflictos | Fortalecer herramientas de resolución temprana | Oct.–Dic. 2026 | Jefaturas/equipos participantes |
| Información | Difundir protocolo y canales de denuncia | Octubre 2026 | Difusión realizada |
| Infraestructura | Levantar necesidades prioritarias de espacios y recursos | Oct.–Nov. 2026 | Catastro elaborado |

## 18. CONCLUSIONES

La Tercera Medición Trimestral de Clima Laboral de DIDECO registra un promedio global de 4,08 puntos, manteniendo una percepción general positiva del entorno laboral.

Comparativamente, el resultado presenta una disminución moderada respecto de junio, cuando se obtuvo un promedio de 4,17. Sin embargo, continúa siendo superior a la línea base de marzo, correspondiente a 3,73.

Este comportamiento permite concluir que los avances observados durante el año se mantienen, aunque con una moderación durante septiembre.

Todas las dimensiones permanecen por sobre los resultados registrados en marzo.

Particularmente destacable resulta la evolución de Organización del Trabajo, que pasa desde 3,45 en marzo a 3,94 en septiembre, manteniendo una mejora acumulada de 0,49 puntos.

Liderazgo, Ambiente Laboral y Relación con Jefaturas constituyen actualmente las principales fortalezas cuantitativas de la Dirección.

Por otra parte, Bienestar Laboral continúa requiriendo atención, especialmente respecto de la percepción de preocupación institucional por el bienestar de los funcionarios/as.

El análisis cualitativo permite además identificar experiencias diversas entre los equipos. Junto con percepciones favorables y reconocimiento de mejoras, se registran observaciones relacionadas con comunicación, organización, infraestructura, carga laboral, conflictos interpersonales y algunas menciones a eventuales situaciones de acoso.

Estas últimas deben ser consideradas como señales preventivas y no como constatación de hechos, debido al carácter anónimo de la encuesta.

En consecuencia, se recomienda mantener las acciones de seguimiento, fortalecer el bienestar institucional, mejorar mecanismos de coordinación y continuar desarrollando acciones preventivas en materia de buen trato, manejo de conflictos y Ley Karin.

## 19. EVOLUCIÓN GENERAL 2026

La trayectoria registrada durante las tres mediciones puede sintetizarse de la siguiente manera:

**Marzo 2026:** 3,73
**↓ Línea base – Clima moderado**

**Junio 2026:** 4,17
**↑ Mejora – Clima favorable**

**Septiembre 2026:** 4,08
**↘ Leve disminución respecto de junio, manteniéndose sobre la línea base**

La evidencia disponible muestra, por tanto, una mejora global respecto del inicio del proceso de medición, junto con señales que indican la necesidad de consolidar los avances alcanzados y evitar que determinadas brechas organizacionales se profundicen.

## 20. CONTINUIDAD DEL PROCESO

La siguiente medición deberá mantener el mismo instrumento, escala y dimensiones, permitiendo efectuar el análisis de cierre correspondiente.

La cuarta medición permitirá disponer de cuatro puntos de observación durante 2026 y evaluar:

- evolución anual del clima laboral;
- sostenibilidad de las mejoras;
- comportamiento de las dimensiones prioritarias;
- evolución del bienestar laboral;
- cambios en la percepción de carga laboral;
- resultados de las acciones implementadas;
- persistencia o disminución de las señales cualitativas identificadas.

Se recomienda mantener especial seguimiento sobre Bienestar Laboral, Organización del Trabajo, carga laboral, comunicación interna y manejo de conflictos.

## 21. CIERRE

La tercera medición da continuidad al proceso de seguimiento trimestral del clima laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario, aportando información cuantitativa y cualitativa para la gestión organizacional y la toma de decisiones preventivas.

Los resultados permiten constatar que, aun cuando septiembre presenta una leve disminución respecto de junio, el clima laboral se mantiene en niveles superiores a la línea base de marzo de 2026, conservándose las principales mejoras alcanzadas durante el año.

La continuidad de este proceso permitirá evaluar la evolución institucional y orientar acciones concretas destinadas al fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos, saludables y colaborativos.

Es cuanto podemos informar,

Carolina Chacoff Novoa
Psicóloga

Macarena Lena Undurraga
Psicóloga

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 09 / 01 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Matías Marilicán Casanova.

Cargo: Profesional apoyo a la Microempresa.

Correo: marilican.c@gmail.com

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Orientación Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: Matías

Profesionales:

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 04 / 9 / 26

Tipo: ☐ Individual ☒ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Fernando Gipoulou A

Cargo: Coordinador SUBDEL

Correo: fernando.gipoulou@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Acompañamiento posible demanda.

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

## Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin

**1. Identificación:**

Fecha atención: 07 / 09 / 26

Tipo: ☐ Individual ☑ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Sebastian Alejandro Guerrero Casas

Cargo: Ejecutivo Empresas Onil

Correo: onil.empresas.ptomontt@gmail.com

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Acompañamiento posible denuncia

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☑ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

_____

Carolina Chacoff Novoa

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 09 / 09 / 26

Tipo: ☐ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Laura Neira Pavie

Cargo: Of. Pesca Proyectos

Correo: laura.neira2527@gmail.com

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Orientación denuncia Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☐ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 14 / 08 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Constanza Figueroa Vera

Cargo: Apoyo administrativo PNJH

Correo: jefasdehogar@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

ORIENTACIÓN LEY KARIN

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: C figueroa Profesionales:

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 21 / 09 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Carla Cayardo Bahamonde

Cargo: Coordinadora Servicio de Atención Domiciliaria - PRIAC

Correo: priac.sad@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Orientación denuncia ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☒ Sí ☐ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☒ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: 15 / 10 / 26 .

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: 29 / 09 / 26

Firmas:

Funcionario/a: _____

Profesionales: _____
Macarena Lena Undurraga

_____
Carolina Chacoff Novoa

## Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin

**1. Identificación:**

Fecha atención: 21 / 03 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: MARÍA JOSÉ ZUCHEL MUÑOZ

Cargo: APOYO

Correo: MARIA.JOSE.ZUCHEL@PUERTOMONTT.CL

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Orientación Ley KARIN

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 22 / 09 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: José Luis Soto Navarro

Cargo: Rol Profesional de Apoyo

Correo: JoseLuis.Soto@PuertoMontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Entrega protocolo Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 23 / 01 / 26.

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Susana Horstmeyer Zamorano

Cargo: Encargada OPD Infancia de Personas Mayores.

Correo: Susana.horstmeyer@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Información y seguimiento denuncia Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☒ Sí ☐ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☒ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: 10 / 10 / 26.

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: 24 / 01 / 26

Firmas:

Funcionario/a: _____

Profesionales: _____
Macarena Lena Undurraga

_____
Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 23 / 09 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Francisca Fenies Barra

Cargo: Trabajadora Social

Correo: francisca.fenies@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Derivación Canales de denuncia. Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 23 / 09 / 26 .

Tipo: ☑ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Kassandra Manosalva

Cargo: Tarjeta Capital

Correo: kassandra.manosalva@gmail.com

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Información General de denuncia y entrega Protocolo Ley Karin.

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

## Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin

**1. Identificación:**

Fecha atención: 23 / 09 / 26.

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Scarleth Fernandez

Cargo: estudiante practica.

Correo: ScarlethAngel15@gmail.com

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Importancia vías de denuncia y entrega protocolo ley karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

## Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin

**1. Identificación:**

Fecha atención: 23 / 09 / 26

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Sebastián Sabiñán

Cargo: Administrativo

Correo: [illegible]

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Protocolo Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

_____

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 24 / 09 / 2026 .

Tipo: ☒ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: Mariana Greco

Cargo: Coordinadora Tarjeta Capital.

Correo: mariana.greco@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Información protocolo ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☒ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____ Profesionales: _____

Macarena Lena Undurraga

Carolina Chacoff Novoa

Municipalidad de Puerto Montt

DIDECO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO

**Ficha Atención Intervención Técnica Preventiva – Ley Karin**

**1. Identificación:**

Fecha atención: 24 / 09 / 26.

Tipo: ☑ Individual ☐ Grupal | Modalidad: ☐ Presencial ☐ Virtual

**2. Derivación:**

Departamento derivante: DAF

Unidad: Departamento Prevención de Riesgos

**3. Datos del/la Funcionario/a**

Nombre: ANDREA SOTO CARO

Cargo: Depto Empleo, Inmov, Fin y Cap.

Correo: andrea.soto@puertomontt.cl

**4. Objetivo de la intervención:**

Brindar orientación, información y/o acompañamiento en el marco de la Ley Karin vigente (año 2026).

**5. Síntesis de la intervención (orientaciones/acuerdos):**

Protocolo Ley Karin

**6. Plan de seguimiento:** ¿Requiere seguimiento? ☐ Sí ☑ No

Si la respuesta es sí:

Acción: ☐ Nueva sesión ☐ Coordinación jefatura ☐ Derivación

Fecha tentativa: ____ / ____ / _____

**7. Cierre:**

Profesionales responsables: Macarena Lena Undurraga - Carolina Chacoff Novoa

Cargo: Psicólogas – Programa Ley Karin Fecha cierre: ____ / ____ / _____

Firmas:

Funcionario/a: _____

Profesionales: _____
Macarena Lena Undurraga

_____
Carolina Chacoff Novoa