

MEMORANDUM INTERNO N° 02/ 36

Valparaíso, 09 enero 2018

DE : ANA TIRONI BARRIOS
SUBDIRECTORA NACIONAL

A : COMITÉ DE RIESGO PSICOSOCIAL NIVEL CENTRAL CNCA

MAT.: Responde a propuesta de medidas correctivas transversales para el CNCA, para Nivel Central y regiones.

Junto con saludar cordialmente, adjunto informe que da respuesta a las medidas correctivas propuestas por su comité, luego de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Sin otro particular, le saluda atentamente,


ANA TIRONI BARRIOS
SUBDIRECTORA NACIONAL

CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

Distribución:

- Jefe DGDP
- Encargado Bienestar
- Anfucultura



Informe de respuesta ISTAS

Al comité de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del CNCA

A través del presente informe, la Subdirección Nacional responde a la propuesta de medidas correctivas, derivadas del diagnóstico de la encuesta ISTAS. Con el objetivo de mitigar los riesgos identificados por dicho instrumento y avanzar hacia un Consejo de la Cultura más saludable y con una buena calidad de vida laboral.

En base a las dimensiones donde se estableció un nivel de riesgo psicosocial alto, y considerando los factores de temporalidad y recursos disponibles, la subdirección señala lo siguiente:

1) Sobre la propuesta de medidas de implementación a nivel nacional

1.1. Dimensión Doble Presencia

Acción		Respuesta de la Subdirección Nacional
1	Emisión de Instructivo que unifique criterios respecto a la aplicación de la flexibilidad horaria en los equipos de trabajo del CNCA. Que aborde y defina, a lo menos el alcance de aplicación de la flexibilidad horaria y rangos de horarios de atención de público entre otras materias	La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, que prepare una propuesta de instructivo sobre el uso de flexibilidad horaria, que aborde, al menos, los criterios señalados por el Comité, poniendo como plazo para recibir esta propuesta el día 16 de enero de 2018. Posteriormente, si la propuesta es aprobada, la Subdirección emitirá el instructivo.
2	Aplicación y difusión del Protocolo de Conciliación de la vida personal familiar y laboral del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, que prepare un plan anual de capacitación para aplicación de este protocolo, poniendo como grupos objetivo tanto a jefaturas como a funcionarios. Asimismo solicitará integrar este tema en el Plan Anual

		de Capacitación, para su implementación a nivel nacional. Se pondrá como plazo para presentar esta propuesta el día 17 de enero de 2018.
3	Aplicación de horarios diferidos y/o especiales para los equipos o funcionarios que lo requieran debido a la naturaleza de las tareas que desempeñan	Subdirectora Nacional solicitará al Jefe de DGDP que realice un diagnóstico de estas necesidades a nivel nacional, con un plazo de 6 meses.
4	Modificación a Memorándum Interno N° 01/661 del 10.05.16 Ref. Indicaciones sobre Jornada Laboral; y Memorándum Interno N° 02/333 de 24.05.2016 Ref. Instrucciones en relación al cumplimiento de la jornada laboral.	La Subdirectora Nacional solicitará al Jefe del DGDP que en la mesa de remuneraciones se discuta la posibilidad de disminuir el trabajo extraordinario en el servicio. Tendrá plazo de 3 meses para entregar una propuesta a la Subdirección Nacional.

1.2. Dimensión Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo

	Acción	Respuesta de la Subdirección Nacional
1	Instruir desde Subdirección a Jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas la implementación y ejecución del procedimiento de inducción dirigida a jefaturas y mandos medios vigentes a la fecha a nivel nacional.	Si bien este elemento es relevante, frente al escenario de cambio de administración es pertinente esperar quiénes serán las nuevas jefaturas y mandos medios, por lo que este acápite quedará al arbitrio de las nuevas autoridades.
2	Actualización de manual de inducción en formato digital para funcionarios y jefaturas	La Subdirectora Nacional solicitará al Jefe del DGDP que avance en la actualización de un manual de inducción para funcionarios/as. Con un plazo de 1 mes.

3	<p>Incorporar en el Diseño PAC 2018 (Plan Anual de Capacitación) la realización de taller de Habilidades Directivas a todas las jefaturas del Servicio.</p>	<p>La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas que integre en el Plan Anual de Capacitación la realización de talleres de habilidades directivas.</p>
4	<p>Solicitar a la autoridad respectiva la difusión del Manual de Perfiles de Cargo, aprobados a la fecha.</p> <p>Y su uso obligatorio en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de detección de necesidades de capacitación. 2. Procesos de selección 3. Definición de metas y objetivos individuales en el proceso de Evaluación del Desempeño 	<p>La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas que publique el manual aprobado hasta el cuarto nivel jerárquico, para su aplicación obligatoria en las instancias que señala el comité.</p> <p>En un plazo de 1 mes.</p>
5	<p>Recuperación de actividades de reconocimiento institucional por parte del Servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aniversarios y Conmemoraciones. 2. Participación de los diferentes equipos de trabajo que componen el CNCA en las actividades programáticas que realice el Consejo 3. Reconocimiento de los funcionarios históricos y mártires del Servicio en procesos de inducción y conmemoraciones del CNCA. 	<p>La Subdirectora Nacional con la convicción de que estas actividades son fundamentales para construir una sana institucionalidad y bienestar laboral, el año 2017 realizó la ceremonia de reconocimiento a la trayectoria en el CNCA. Sin embargo, y debido al contexto de cambio de administración, la recuperación de otras actividades dependerá de las posibilidades de las futuras autoridades.</p>
6	<p>Incorporación de seguros contra accidentes para todos los trabajadores/as a honorarios del Servicio</p>	<p>Este requerimiento, imprescindible para aumentar la seguridad de las personas a honorarios, se estudió durante el año 2017, e iniciará su ejecución desde enero del 2018.</p>

1.3. Dimensión de exigencias psicológicas

	Acción	Respuesta de la Subdirección Nacional
1	<p>Instrucción de Subdirección Nacional a todas las jefaturas de Departamento hasta el nivel de jefes de sección, y/o coordinadores de área del Servicio, que instruya la obligatoriedad de establecer reuniones de coordinación que permitan la transmisión de información, organizar y orientar las tareas y gestión de procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los equipos de trabajo a lo menos una vez al mes.</p>	<p>Durante la gestión de la actual Subdirección Nacional se conformó la mesa de gestión interna para lograr coordinación a nivel nacional, y también de jefaturas de departamento programáticos. En regiones, se instruyó la creación de los comités de gestión interna regionales, para ayudar al cumplimiento de los objetivos en los tiempos estipulados. Sin embargo, por el contexto en el que nos encontramos, de cierre y traspaso a la nueva administración, no estamos en posición de solicitar las reuniones de coordinación inter equipo, esperamos que las nuevas autoridades busquen mejorar la organización interna.</p>
2	<p>Solicitar la elaboración de un estudio de dotación a nivel nacional que diagnostique y proponga estándar de dotación para las diferentes direcciones regionales y sus contextos particulares, así como del Nivel Central del Servicio.</p>	<p>La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del DGDP que realice un estudio de dotación, el cual, a juicio de esta Subdirectora, será útil inclusive para coordinar la implementación y distribución de la dotación en regiones que trae el nuevo Ministerio. Sin perjuicio de esto, la utilidad de este estudio quedará al arbitrio de la nueva administración.</p> <p>Se solicitará un plazo de 6 meses para la entrega de resultados.</p>
3	<p>Solicitud de implementación de una política de gestión del cambio a nivel nacional que aborde el cambio de institucionalidad</p>	<p>La Subdirección Nacional acogió esta necesidad y el requerimiento se encuentra en implementación.</p> <p>La Subdirección Nacional solicitará al Jefe DGDP que haga llegar una planificación y cronograma de este proceso con copia al comité.</p>

2) Sobre la propuesta de medidas de implementación a nivel regional

Acción		Respuesta de la Subdirección Nacional
1	Desarrollar a lo menos una actividad, capacitación y/o taller que incluya temáticas de: liderazgo, trabajo en equipo, planificación estratégica, comunicación efectiva, o temáticas afines para los equipos de trabajo y jefaturas.	La Subdirección Nacional acoge este requerimiento e instruirá al Jefe del DGBP que incluya estos temas en el Plan Anual de Capacitación.

3) Sobre la propuesta de medidas de implementación en Nivel Central Valparaíso- Santiago

Acción		Respuesta de la Subdirección Nacional
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliación y reubicación de puestos de trabajo. 2. Cambio en los mobiliarios de escritorio (Nivelación de estándar) 3. Renovación tecnológica (Nivelación de estándar) 4. Cambio de pintura en oficinas. 5. Incorporación de espacios verdes (Plantas) 6. Incorporación de dispensadores de agua (O espacios para dispensadores en su defecto) 7. Habilitación de espacios para almacenamiento y bodegaje de archivos y documentos (Liberar pasillos y espacios no habilitados) 8. Climatización de oficinas 9. Aplicar normativa en prevención y seguridad correspondiente. 10. Habilitación de espacios comunes (Casino y Terraza) 	La Subdirectora Nacional instruirá a la Jefatura de Administración y Finanzas que realice una evaluación de la viabilidad de estos requerimientos, así como una priorización y calendarización tentativa para el año 2018.

	Acción	Respuesta Subdirección Nacional
2	<p>Desarrollar a lo menos una actividad, capacitación y/o taller que incluya temáticas de: liderazgo, trabajo en equipo, planificación estratégica, comunicación efectiva, o temáticas afines para los equipos de trabajo y jefaturas.</p>	<p>La Subdirectora Nacional instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas que integre en el Plan Anual de Capacitación la realización de talleres con los temas que el comité sugiere.</p>
3	<p>Fortalecer la participación de los comités bipartitos de capacitación</p> <p>Optimizar el proceso de diagnóstico de necesidades con los procesos de retroalimentación y evaluación del desempeño.</p> <p>Fomentar la participación de las jefaturas, encargados y/o supervisores de los Niveles Centrales de Valparaíso y Santiago en la definición y diagnóstico de necesidades de capacitación por medio de entrevistas u otros medios.</p>	<p>La Subdirectora Nacional considera adecuado fortalecer la participación del comité bipartito de capacitación. Por ello instruirá al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas que elabore un plan de gestión para el año 2018, donde se estipule la realización de reuniones con una frecuencia de un mes, e incorporando medios de verificación que den cuenta de las decisiones de cada sesión, incluyendo para ello un secretario/a de acta.</p> <p>El jefe del DGDP deberá informar a la Subdirección Nacional el funcionamiento del Comité de forma trimestral, adjuntando las actas correspondientes.</p>