**Reunión 2**

**11-10-2023**

Comité de Aplicación

C. Barros, J. Linares, E. Pérez, A. Campos, G. Navarro

Inicio 9:30

1. Reunión convocada para analizar exclusivamente las medidas propuestas y establecer acciones concretas a realizar en la organización
2. Previamente se realizó la separación de los indicaciones por dimensión y plazo a cumplir.
3. Se propusieron y analizaron las acciones a realizar para las medidas a **corto** plazo.

Fin reunión 11:40

**Análisis Medidas a corto plazo / límite 14-12-23**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dimensión** | **Folios** | **Medida** | **Acciones** | **Responsables** | **Momentos** |
| 1 | Carga de Trabajo | 4.1.1 -- 4.2.1 -- 4.2.34 -- 4.2.64 | Revisión de funciones | **A) Se destinarán horas de trabajo para la revisión y socialización de las funciones. / B) Generar estrategias para la reestructuración de consejos de profesores. / C) Flexibilización horaria en la salida (dentro de lo posible)..****/Disminuir tiempo muerto, cambiar por tiempo de trabajo efectivo. / Realizar consejos paralelos y trabajo****colaborativo.** | Eq. Directivo. |  |
| 2 | Exigencias emocionales | 4.1.4 -- 4.2.4 -- 4.2.37 -- 4.2.65 | Identificación de situaciones laboralesde riesgo | **A) Conversación con trabajadores . / B) Se generará un****manual de buenas prácticas (largo plazo)** | Eq. Directivo, CDA |  |
| 3 | Desarrollo Profesional | 4.1.7 -- 4.2.7 -- 4.2.40 -- 4.2.70 | Levantamiento de información conjunta para perfeccionamientos | **A) Evaluar pertinencia de cursos de capacitación y talleres. / Mantener evaluación constante de las habilidades . / Generar formulario google de consulta. / Establecer parámetros en ámbitos de perfeccionamiento** |  |  |
| 4 | Reconocimiento y claridad de rol | 4.1.10 -- 4.2.10 -- 4.2.43 -- 4.2.73 | Realizar pequeños estímulos de reconocimiento por desempeño | **Entregar cartas de reconocimiento. / Realizar felicitaciones y reconocimientos. / Generar mural con fotografías destacadas. / Pegar mensajes de buenos días y caja de dulces en el reloj control. / Generar votación bimensual para elegir "mejor compañero"** | Eq. Directivo |  |
| 5 | Conflicto de rol | 4.1.13 -- 4.2.13 -- 4.2.46 -- 4.2.76 | Analizar demanda de trabajo identificando requisitos de la tarea, habilidades y conocimiento paradesempeñarla | **Re socializar las funciones de cada cargo y los perfiles.** |  |  |

**Reunión 3**

**19-10-2023**

Comité de Aplicación

C. Barros, Y. Hernández, G. Navarro

Inicio 8:45

1. Reunión convocada para analizar exclusivamente las medidas propuestas y establecer acciones concretas a realizar en la organización. Para las medidas a corto plazo, desde la dimensión 6 a la dimensión 11. (Jornada de la mañana)
2. Previamente se realizó la separación de las indicaciones por dimensión y plazo a cumplir. ( corto, mediano, largo plazo)
3. Medidas a mediano plazo

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Compañerismo | 4.1.16 -- 4.2.19 -- 4.2.52 | Fomentar explícitamente la comunicación entre trabajadores | **Generar espacios de conversación y comunicación. / Organización de cumpleaños del semestre / Organizar encuentros periódicos en la mañana para conversar acerca de las responsabilidades / Generar una pausa "conversatorio" en consejo de profesores. / Posibilidad de contar con jornada de psicóloga externa** | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA | planificar tiempos |
| 7 | Equilibrio de trabajo y vida privada | 4.1.19 -- 4.2.22 -- 4.2.55 -- 4.2.85 | Levantamiento de información conjunta | **Revisión de funciones, conversación con trabajadores. Detallar y equilibrar tareas asignadas a cada uno, en quienes corresponda.** | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA |  |
| 8 | Confianza y justicia organizacional | 4.1.22 -- 4.2.25 -- 4.2.58 -- 4.2.88 | Levantamiento de información conjunta | **Protocolo ya incorporado en RIHOS. / Se entregará reconocimiento por trabajos y esfuerzos realizados. / hacer que las personas se sientan valoradas. / Crear cuadro de honor mensual con trabajador destacado por cada estamento. Con requisitos: puntualidad, cumplimiento de plazos, empatía, esfuerzo, etc, con votación del estamento** | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA |  |
| 9 | Calidad de liderazgo | 4.2.16 -- 4.2.49 -- 4.2.79 | Fomentar la comunicación informal entre quienes gerencian y quienes trabajan | **Fomentar la cercanía y encuentros informales dentro del colegio entre estamentos de dirección y trabajadores. / Se propiciará una instancia de conversación informal personal como por ejemplo con un cefé compartido, de modo que en el semestre todos los trabajadores hayan tenido la posibilidad de ser invitados por cualquier integrante del eq directivo a esta instancia****Reuniones de conversación funciones de cada trabajador** | Ed Directivo, Rectora |  |
| 10 | Vulnerabilidad | 4.2.28 -- 4.2.61 -- 4.2.91 | Detectar defectos en las situaciones o prácticas laborales que generan vulnerabilidad en los trabajadores | **Generar dentro de una jornada de autocuidado la posibilidad de una encuesta, en una tarjeta con preguntas dirigidas hacia conocer problemáticas que afecten al trabajador.** | Rectora, Comité aplicación |  |
| 11 | Violencia y acoso | 4.2.31 -- 4.2.94 | Levantamiento de información conjunta | **Existe protocolo para esta dimensión contenido en Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad** | Sostenedor, Rectora  |  |

**Reunión 4**

**02-11-2023**

Comité de Aplicación

C. Barros, J. Linares, E. Pérez, Y. Hernández, V. Alvarez, A. Campos, G. Navarro

Inicio 9:00

1. Reunión convocada para establecer fechas y responsabilidades para realizar las acciones
2. Se emitirá un documento para informar a los trabajadores, con la información relacionada con las acciones realizadas, en curso y próximas
3. Se trabaja entorno a las acciones de corto plazo
4. Acciones de mediano plazo

Fin reunión 10:50

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dimensión** | **Folios** | **Medida** | **Acciones** | **Responsables** | **Estado de la Medida** | **Observación** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Carga de Trabajo | 4.1.1 -- 4.2.1 -- 4.2.34 -- 4.2.64 | Revisión de funciones | **A) Se destinarán horas de trabajo para la revisión y socialización de las funciones. / B) Generar estrategias para la reestructuración de consejos de profesores. / C) Flexibilización horaria en la salida (dentro de lo posible)..****/Disminuir tiempo muerto, cambiar por tiempo de trabajo efectivo. / Realizar consejos paralelos y trabajo****colaborativo.** | Eq. Directivo: Rectora, Vice, Coordinadoras, con apoyo de área administrativa-contable del colegio | A) A partir del 27 de Noviembre; B) En curso; C) A observar. | Cada directivo conversará y revisará las funciones de los trabajadores que están directamente bajo su responsabilidad. |
| 2 | Exigencias emocionales | 4.1.4 -- 4.2.4 -- 4.2.37 -- 4.2.65 | Identificación de situaciones laborales de riesgo | **A) Conversación con trabajadores . / B) Se generará un manual de buenas prácticas (largo plazo)** | Eq. Directivo, CDA | A) En curso; B)Se realizará a largo plazo | Dirección: Marcar presencia en los lugares de trabajo de los trabajadores |
| 3 | Desarrollo Profesional | 4.1.7 -- 4.2.7 -- 4.2.40 -- 4.2.70 | Levantamiento de información conjunta para perfeccionamientos | **A) Evaluar pertinencia de cursos de capacitación y talleres. / B) Mantener evaluación constante de las habilidades . / C) Generar formulario google de consulta.****/ Establecer parámetros en ámbitos de perfeccionamiento** | Rectora - CDA | A) En curso; B) En curso;C) Formulario se realizará por CDA en reunión del 9-Nov | Se especificarán los criterios relativos a los perfeccionamientos. Los trabajadores tendrán 1 semana para responder ala consulta. |
| 4 | Reconocimiento y claridad de rol | 4.1.10 -- 4.2.10 -- 4.2.43 -- 4.2.73 | Realizar pequeños estímulos de reconocimiento por desempeño | **A) Entregar cartas de reconocimiento. / Realizar felicitaciones y reconocimientos. / B) Generar mural con fotografías destacadas. (Cuadro de Honor) / C) Pegar mensajes de buenos días y caja de dulces en el reloj control. / D ) Generar votación bimensual para elegir****"mejor compañero"** | Eq. Directivo - CDA | A) En curso; B) En la quincena de Nov. C) En curso; D) Mediante formulario el 27- Nov | B)encargada: YovannaD) encargado: Gonzalo |
| 5 | Conflicto de rol | 4.1.13 -- 4.2.13 -- 4.2.46 -- 4.2.76 | Analizar demanda de trabajo identificando requisitos de la tarea, habilidades y conocimiento paradesempeñarla | **Re socializar las funciones de cada cargo y los perfiles.** | Rectora - Equipo Directivo | Se festionará en lo posible para el 1° o 2° consejo de Diciembre | Obj. Dar a conocer conductos regulares, funciones eq. Directivo yfunciones en general |
| 6 | Compañerismo | 4.1.16 -- 4.2.19 -- 4.2.52 | Fomentar explícitamente la comunicación entre trabajadores | 1. **Generar espacios de conversación y comunicación. / B) Organización de cumpleaños del semestre / C) Organizar encuentros periodicos en la mañana para conversar acerca de las responsabilidades / D) Generar una pausa "conversatorio" en consejo de profesores. / E) Posibilidad de contar con jornada de psicóloga externa**
 | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA | 1. En curso;
2. 28 de Diciembre junto con la finalización de año.
3. En curso; D) En curso; E) En curso.
 | B) encargadas: Eugenia, Julia, Yovanna. Con la colaboración del resto del equipo |
| 7 | Equilibrio de trabajo y vida privada | 4.1.19 -- 4.2.22 -- 4.2.55 -- 4.2.85 | Levantamiento de información conjunta | **Revisión de funciones, conversación con trabajadores. Detallar y equilibrar tareas asignadas a cada uno, en****quienes corresponda.** | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA | Medida contenida en la dimensión número 1 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Confianza y justicia organizacional | 4.1.22 -- 4.2.25 -- 4.2.58 -- 4.2.88 | Levantamiento de información conjunta | 1. **Protocolo ya incorporado en RIHOS. / B) Se entregará reconocimiento por trabajos y esfuerzos realizados. / hacer que las personas se sientan valoradas. / Crear cuadro de honor mensual con trabajador destacado por cada estamento. Con requisitos: puntualidad, cumplimiento de plazos, empatía, esfuerzo, etc, con**

**votación del estamento** | Eq. Directivo, Jefes de Area, CDA | 1. Ya realizado;
2. en curso; C) Medida conternida en dimensión número 4
 |  |
| 9 | Calidad de liderazgo | 4.2.16 -- 4.2.49 -- 4.2.79 | Fomentar la comunicación informal entre quienes gerencian y quienes trabajan | **Fomentar la cercanía y encuentros informales dentro del colegio entre estamentos de dirección y trabajadores. / Se propiciará una instancia de conversación informal personal como por ejemplo con un cefé compartido, de modo que en el semestre todos los trabajadores hayan tenido la posibilidad de ser invitados por cualquier integrante del eq directivo a esta instancia). Se entregará reconocimiento por trabajos y esfuerzos realizados. / hacer que las personas se sientan valoradas** | Rectora y Eq. Directivo | Medidas contenida en otras dimensiones revisadas anteriormente. |  |
| 10 | Vulnerabilidad | 4.2.28 -- 4.2.61 -- 4.2.91 | Detectar defectos en las situaciones o prácticas laborales que generan vulnerabilidad en los trabajadores | **A) Generar dentro de una jornada de autocuidado la posibilidad de una encuesta, en una tarjeta con preguntas dirigidas hacia conocer problemáticas que afecten al trabajador.** | Rectora y Eq. Directivo | A) En curso. Ya conversado con psicologa externa para jornada en diciembre |  |
| 11 | Violencia y acoso | 4.2.31 -- 4.2.94 | Levantamiento de información conjunta | **Existe protocolo para esta dimensión.** **contenido en el RIOHS.** **Año 2024**  | Rectora - Sostenedor | Protocolo ya incorporado a Reglamentos delcolegio. |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11 | Violencia y acoso | 4.2.31 -- 4.2.94 | Levantamiento de información conjunta | **Existe protocolo para esta dimensión.** **contenido en el RIOHS.** **Año 2024 se actualiza Protocolo Ley Kari, Protocolo de prevención Acoso sexual, labora y violencia en el trabajo** | Rectora – Abogado Colegio, Sostenedor | Protocolo ya incorporado a Reglamentos delcolegio. |  |



 Carmen Barros Samith

 Rectora y

 Comité Aplicación Ceal Suseso 2023