



	DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS Unidad de Desarrollo de las Personas y Recursos Humanos Asociación Parque Cultural de Valparaíso
Detalle:	Manual de Procedimientos de Contratación Año 2024
Fecha:	Vigencia enero a diciembre 2024

POLÍTICA DE RECURSO HUMANO PARA EL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

COMPONENTES

1. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

El Parque Cultural Ex Cárcel de Valparaíso, se presenta como de desarrollo cultural local en el que convergen las distintas expresiones artístico-culturales de la región de Valparaíso con un fuerte componente de asociatividad con la comunidad e identificación con el entorno. Es un espacio laboral especial, que está en permanente movimiento, con un alto número de visitantes y audiencias diversas.

2. MISIÓN Y VISIÓN DEL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

MISIÓN: Contribuir a la formación de Ciudadanía a través de la generación de iniciativas en torno a las artes, la cultura, el patrimonio, ciencias e innovación y turismo sustentable, que garanticen el acceso a la cultura de la comunidad y favorezca el desarrollo regional”

VISIÓN: Consolidarse como un espacio cultural e hito arquitectónico de estándar internacional, que dinamice la actividad artística, social y comunitaria de la ciudad y la región, cuyos esfuerzos se orientan siempre en la vanguardia del sector cultural desde una perspectiva de desarrollo regional, proyectándolo nacional o internacionalmente.

3. ENFOQUES QUE ILUMINAN LA VISIÓN DE LA POLÍTICA DEL RECURSO HUMANO DEL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

El Parque Cultural de Valparaíso ha planteado como ejes que iluminan su accionar en el (1) Desarrollo Territorial, (2) Enfoque de Género, (3) Enfoque Inclusivo, (4) Diversidad Cultural e Interculturalidad. Todos estos ejes son considerados para la debida construcción de la presente política de recurso humano.

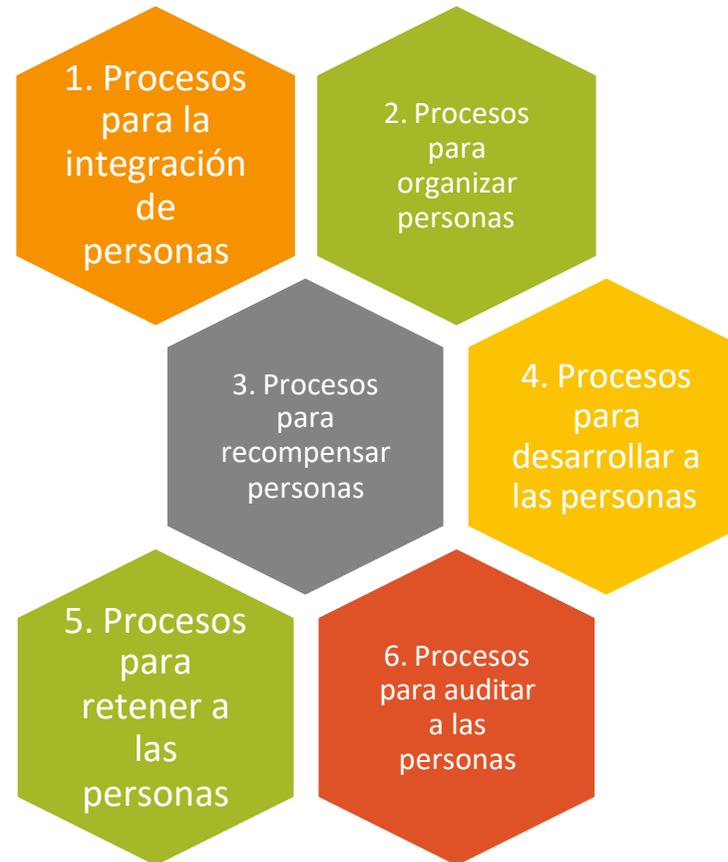
- De la naturaleza de la institución	Como se ha planteado con anterioridad en el texto, el Parque Cultural de Valparaíso es un espacio “especial” de trabajo, tanto considerando su infraestructura como del desarrollo de sus tareas. Con el fin de generar procesos evaluativos y formativos, es que se contemplan, a modo de ejemplo, pasantías con “pares evaluadores”, que permitan aportar visiones desde el contexto común compartido, en cada una de las áreas.
- De la inclusión, la no discriminación y la equidad de género	El Parque declara la incorporación de una visión estratégica para inclusión de personas con discapacidad, con condición de migrantes; la igualdad en la escala de remuneraciones para hombre y

	mujeres trabajadores del Parque; asimismo, se deberá propender a la incorporación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y para todas las funciones que desempeñe el Parque en cada una de sus unidades sin distinción alguna, desarrollando acciones tendientes a establecer Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género.
- Respeto por las personas	Se busca establecer un ambiente laboral saludable, para ello se incorpora la creación y/o constitución del Comité del Buen Trato, compuesto por 1 representante del Sindicato, 1 representante de la Dirección Ejecutiva y 1 representante del Depto. de Administración.
- Promoción del desarrollo profesional, técnico y de vinculación humana	Las relaciones laborales saludables son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización, se promueven acciones de valoración al desarrollo de las funciones, pero además acciones que generen la necesidad de articulación entre todos los departamentos, como estrategia de vinculación.
- Promoción de la interconectividad de la gestión cultural y la gestión del recurso humano.	Acciones que promueven la participación de la red de espacios culturales que permitan obtener experiencias valiosas y replicables para el Parque.
- Promoción de la participación de todas y todos.	Establecimiento de condiciones adecuadas para promover espacios de participación, validación de la orgánica del sindicato de trabajadores y otras instancias que se presenten como un aporte de co-construcción de un proyecto común para el Parque.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RRHH

La política de desarrollo de las personas al interior del PCdV, tiene como fin último el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las/os trabajadoras/as del Parque Cultural, mediante la generación de procesos que permitan la puesta en valor de las funciones desempeñadas por las personas, propendiendo la creación de un clima laboral favorable, el fortalecimiento y desarrollo profesional y técnico de sus trabajadoras/as, sustentado en el respeto a los derechos fundamentales de las personas, el enfoque de derechos, enfoque inclusión, enfoque de género; el respeto a la diversidad cultural e interculturalidad; para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

4. PROCESOS DE LA POLÍTICA DE RECURSO HUMANO DEL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

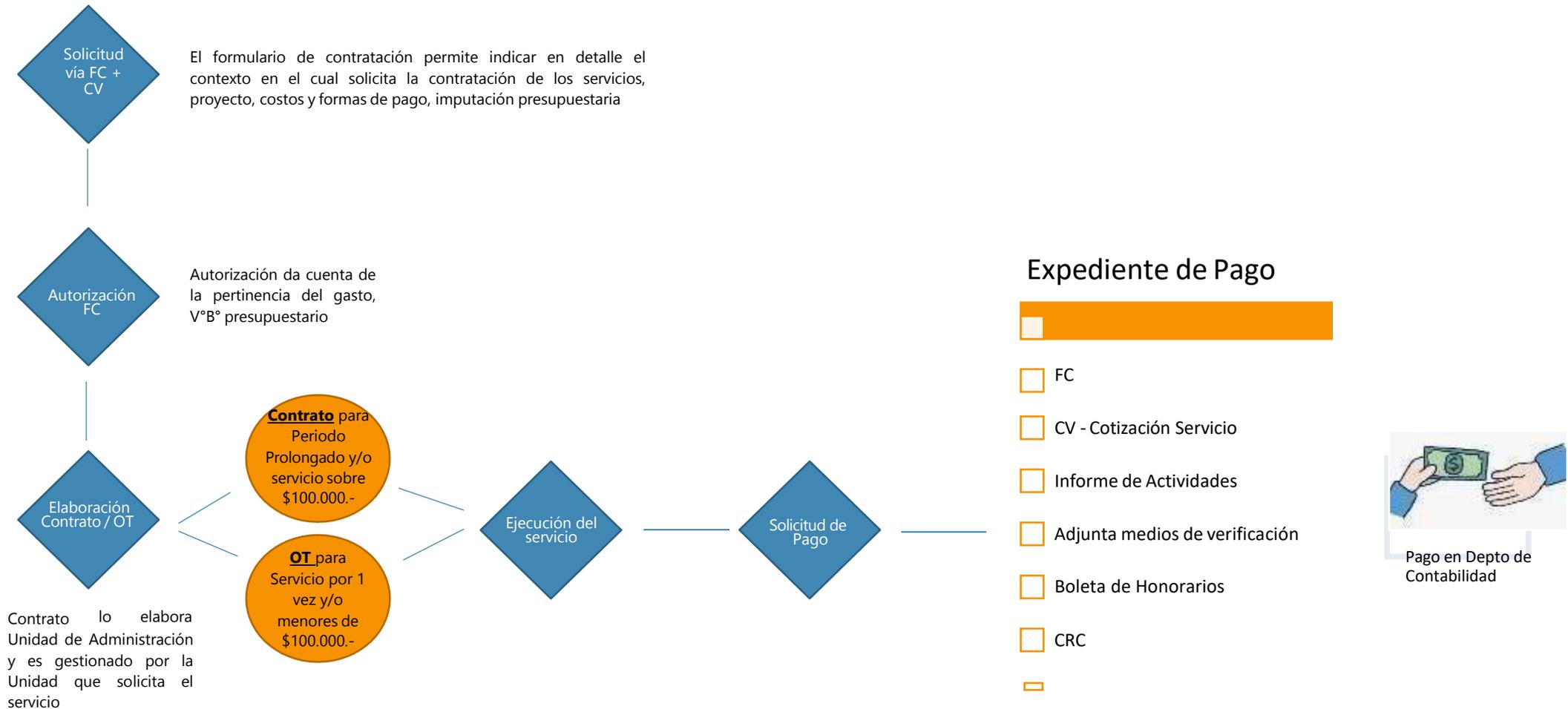


PROCESO	DESARROLLO	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS
<p>1 Procesos para abastecer o proveer, incluyendo reclutamiento y selección de personal.</p>	<p>Conjunto de procedimientos orientados a atraer las personas que reúnan las competencias exigidas por el puesto, lo que permitirá posteriormente seleccionar a la persona más adecuada para cubrir la vacante.</p> <p>El reclutamiento puede ser interno o externo, según se defina en comisión de selección.</p> <p>Proceso de incorporación de personas a la institucionalidad del Parque Cultural de Valparaíso, mediante la suscripción de un contrato de trabajo, que permita promover y fortalecer el accionar de la institución en sus objetivos finales.</p> <p>Se promoverá la selección de los profesionales y técnicos más altamente calificados en cada perfil de cargo, debiendo realizar revisiones periódicas de ellos, con el fin de mantenerlos actualizados según la contingencia social y los objetivos planteados por el PCDV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfiles de cargo - Formatos de llamado a concurso - Formatos de actas de preselección y de selección. - Ficha de incorporación (charla iniciación, presentación a equipos, entrega de materiales y credencial) - Contrato - Comisión de evaluación - Ficha admisibilidad: Criterios de primera incorporación; nivelación por género; reclutamiento interno o externo.
<p>2 Procesos de diseños de actividades que las personas realizan en la institución. Incluyendo diseño organizacional, análisis y descripción de funciones, colocación y evaluación de desempeño.</p>	<p>Considera el diseño de un mapa organizacional, con permanente análisis y actualización participativa con los/as trabajadores/as; con el debido diseño de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organigrama - Sociograma

	perfiles profesionales y pautas de evaluación de desempeño.	- Pautas de evaluación de desempeño
3	Incentivos para los/as trabajadores/as, que permitan satisfacer sus necesidades individuales más elevadas, incluyendo sistema de remuneraciones, recompensas, bonos, prestaciones y servicios sociales.	El diseño de un marco de acción en materia de remuneraciones, planes normativos internos de jornadas laborales, escalafones de sueldos y el mejoramiento de las condiciones ambientales, son parte del proceso de incentivos para los trabajadores incorporados en esta política.
4	Procesos de capacitación que permitan incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen la administración del conocimiento, competencias, aprendizajes, desarrollo de carreras, programas de comunicación y conformidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. - Mantenimiento de contratos actualizados. - Pasantías otros Centros Culturales / Pares Evaluadores - Apoyo acciones formativas - Charlas y Cursos para los trabajadores/as
5	Procesos que permitan crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la administración de la cultura organizacional, clima, disciplina, higiene y seguridad, y calidad de vida.	<p>Corresponden a las actividades realizadas por la institución que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto implantar nuevas formas de trabajo.</p> <p>Incorpora estrategias formativas generales, especializadas y experienciales, para el desarrollo del personal.</p>
		<p>Generación planes de acción vía Sence y otras instituciones de apoyo en el área formativa, a nivel general y especializadas.</p> <p>Generar plan de Pares formadores</p>
		<p>Mejorar sustancialmente el clima organizacional, mediante la aplicación de protocolos vigentes obligatorios; complementados por acciones internas Inter equipos.</p> <p>Aplicación de protocolos de seguridad y ambientales, normativos vigentes.</p> <p>Jornadas/Coaching Trabajo en Equipo, Ambientes Laborales, otros.</p> <p>Mantenimiento y fortalecimiento CPHS.</p>

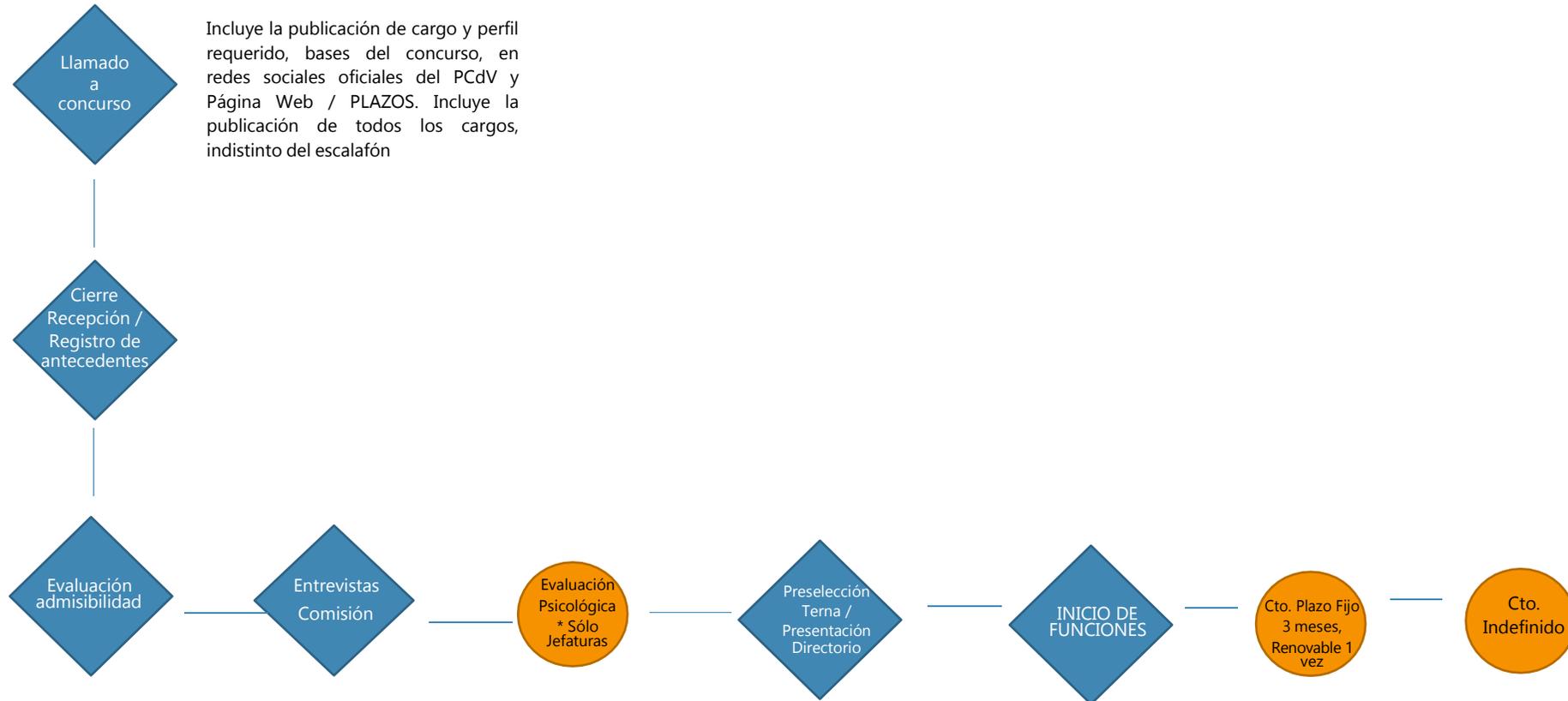
		<p>Juego de Roles</p> <p>Calendario cumpleaños, actividades lúdicas/recreativas</p> <p>Fondos concursables para Unidades de Trabajo, actividades acciones ideadas por los trabajadores/as para el mejoramiento de los ambientes laborales.</p> <p>Creaciones credenciales.</p>
<p>6 Procesos de seguimiento y control de las actividades de las personas, verificación de los resultados. Incluyen banco de datos e información administrativa.</p>	<p>Diseño de un plan de seguimiento y control de planes de gestión anual, metas y objetivos departamentales; informes individuales de comportamiento laboral.</p>	<p>Informe mensual jornadas laborales</p> <p>Informe Departamentales de cumplimiento de metas semestrales, anuales.</p>

Definición de Procesos de Contratación de Servicios a Honorarios



Definición de Procesos de Contratación de Profesionales / Técnicos – Plazo Fijo – Indefinido

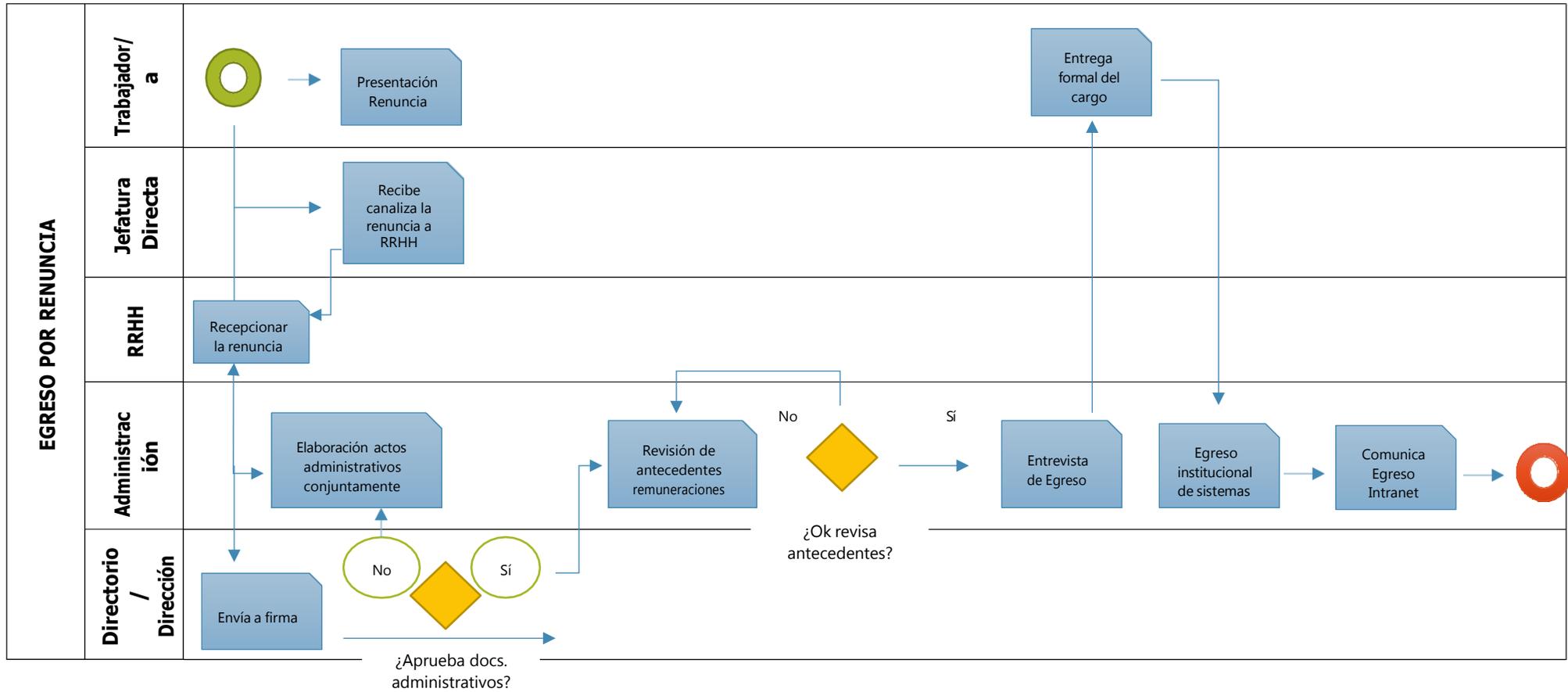
* Siempre se deben incorporar medios de verificación por el periodo de tiempo que se extienda el contrato; informes parciales, entre otros.



Definición de Procesos de Egreso



Tipos de Egreso





Erick Fuentes Góngora
Director Ejecutivo (i)