

PLAN DE DESARROLLO 2018-2019 GESTION DE PERSONAS

	Ejes de Desarrollo	Objetivo General	Objetivo(s) Específico(s)	Plazo de Cumplimiento	Unidad o persona responsable	Meta	Indicador	Fórmula o medio de verificación	Activades o Proyectos
EJE 1	Ingreso y contratación	Incorporar a personal calificado en las distintas áreas de la educación, Docentes, auxiliares de Servicio, administrativos, técnicos y profesionales, que cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos y transparentes, no discriminatorios basados en el mérito y la excelencia. Además de velar por el cumplimiento cabal de los mecanismos de contratación de personas y así asegurar el óptimo funcionamiento del sistema.	1.-Validar y certificar los perfiles de cargos contrarestandolos los antecedentes académicos.	2018	Jefe de RRHH / Encargado de àera	0 faltas	Aprobación Control municipal / Juridico / Pauta de cotejo/ Legislación.	Documentos decretado	Cumplimiento de requisitos legales para contratación
			2.- Evaluar sus intereses y concordancia de estos con el proyecto educativo DAEM.	2018	Jefe de RRHH / Encargado de àera	todos	Conocimiento del PDE / entrevista UTP, Jefe de RRHH, Coordinador DAEM	Conocimiento	Entrevista de personal idoneo.
			3.- Seguimiento a los mecanimos de control para el adecuado ingreso del personal.	2018-2019	Jefe de RRHH / Encargado de àera	cada dos seamanas	Nº de Contratos y decretos Rechazados	Nº de contratos y decretos devueltos.	Control de procesos
			4.- Digitalización de todos los antecedentes para su libre difución.	2018-2019	Jefe de RRHH / Encargado de àera	100%	Revisión aleaotria	Ingreso al sistema para su verifiación	Digitalización, transparencia y difución de información.
			1.-Mejorar el servicio.	2018	Jefe de RRHH	Atención adecuada y diligente	Experiencia u opinión de los usuarios	encuesta	Salidad a terreno

EJE 2	Desarrollo de los Recursos Humanos	Aplicar un adecuado equilibrio entre el cumplimiento del PDE, los objetivos institucionales y el desarrollo profesional de sus miembros junto con el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Utilizará la capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramientas de apoyo fundamentales.	2.- Profesionalizar el área	2018	Jefe de RRHH	Menejo y ejecución de los procedimientos al 100%	Nivel de manejo y ejecución	monitoreo continuo.	Entrevista directa usuario y trabajador
			3.- Desarrollo de nuevas áreas de competencia para RRHH	2018-2019	Jefe de RRHH	Formar un área de capacitación y bienestar	Nivel de culturización y manejo de los procedimientos de la comunidad escolar.	encuesta	Salidad a terreno
EJE 3	Remuneraciones	Al personal calificado disponible, fijar niveles de remuneraciones e incentivos que consideren las realidades existentes en mercado laboral. Además, retendrá a dicho personal mediante incentivos económicos y no económicos ligados al desempeño individual y colectivo.	1.-Remuneraciones acordes al trabajo desempeñado.	2018	Jefe de RRHH	Política de Remuneraciones	Escala de remuneraciones	Liquidaciones de pago	Manual de politicas remuneracionales
			2.-Incentivos Economicos trimestales	2018	Jefe de RRHH	Pago de bono trimestral por desempeño o evaluación .	EVALUACION FUNCIONARIO	Certificado de antigüedad	Validación de la documentación y pago en sistema.
			3.-Incentivo no economicos	2017	Jefe de RRHH	Dias compensatorios por labores adicionales a horario regular.	Horas extras	Libro de asistencia	Extra programaticas a la labor regular.
			1.-Evauar el desempeño individual	2018 - 2019	Jefe de RRHH	Evaluar a todos el personal	Un desempeño del 100 % a su cargo	Informe de desempeño	Bonos /desvinculaciones

EJE 5	Evaluación de Desempeño	EL Departamento de educación para dar cumplimiento a sus objetivos institucionales motivará y orientará el actuar de sus funcionarios a la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del desempeño proveído por un sistema de calificación objetivo, transparente e informado.	2.- Evaluar la gestión de los equipos	2017 - 2019	Jefe de RRHH	Evaluar a todos los equipos	Un desempeño del 100 % a su cargo	Informe de desempeño	Bonos /desvinculaciones
			3.-Evaluar la gestión directiva	2017 - 2019	Jefe de RRHH	Evaluar a todos los directores	Un desempeño del 100 % a su cargo	Convenios directivos	Titularidad / desvinculaciones
			4.- Evaluar la gestión de RRHH	2017 - 2019	Jefe de RRHH	Evaluar a RRHH	Un desempeño del 100 % a su cargo	Control de procesos	Bonos /desvinculaciones
EJE 5	Calidad de vida laboral	EL Departamento de Educación de Recoleta propenderá a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo.	1.-Mejorar la convivencia y el trabajo en equipo	2017	Jefe de RRHH	Ambiente laboral fraternal y de afecto real	Trabajo colaborativo / resolución de imprevistos / buen clima laboral	Resultados laborales y de convivencia	Familia profesional
		El Departamento de Educación de Recoleta velará por una adecuada renovación de su	1.-Alicar los procesos de jubilación a quienes deben de acogerse.	2017	Jefe RRHH / Encargado	Promover el la rotación del personal conforme a la ley	Ejecución proyecto España y Escritores	Legislación	Término del contrato

EJE 6	Desvinculación	dotación de personal, implementando un modelo de desvinculación que se aplique a partir de los 65 años de edad, a personal con altos índices de ausentismo, atrasos, licencias médicas etc. Sin perjuicio de las demás causales contenidas en el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo.	2.- Desvincular a las personas que no trabajen con el proyecto educativo.	2017	Jefe de RRHH+	100% de personas idóneas al servicio y el PDE	Licencias médicas compradas, atrasos, falta de compromiso, trabajos mal hechos, denuncias, etc...	Evaluaciones director /DAEM	Término del contrato
-------	----------------	---	---	------	---------------	---	---	-----------------------------	----------------------