



TÉRMINOS TÉCNICOS DE REFERENCIA:

**CONSULTORÍA SISTEMA DE
COMPENSACIONES INTEGRA**

1. Antecedentes de INTEGRA.

INTEGRA es una institución de derecho privado sin fines de lucro, cuya misión es lograr el desarrollo pleno y aprendizajes significativos de niños y niñas entre tres meses y cuatro años de edad a través de un proyecto educativo de calidad con la participación activa de los equipos de trabajo, familias y comunidad. Con una experiencia de 25 años en atención a la primera infancia, actualmente atiende a más de 74.289¹ niños y niñas quienes asisten diariamente a los jardines infantiles, salas cuna y modalidades no convencionales presentes en 312 comunas, en más de 1.046 establecimientos a lo largo de nuestro país.

En Fundación Integra siempre hemos buscado promover y potenciar el desarrollo pleno de nuestros niños y niñas, brindándoles experiencias desafiantes donde ellos son protagonistas de sus aprendizajes. Esto significa ofrecer un servicio de Educación Parvularia que, por sobre todo, resguarde su calidad.

En este contexto, los equipos de trabajo de los Jardines Infantiles, Oficinas Regionales y Casa Central son el motor que hace posible día a día una educación de calidad, con equipos multidisciplinarios comprometidos con su rol de agentes de cambio social, que:

- Trabajan con responsabilidad, colaborativamente, valorados y con gran vocación, con capacidad para reflexionar crítica, efectiva y permanentemente sobre su quehacer y sus experiencias.
- Se relacionan desde un liderazgo apreciativo y distribuido, es decir, se reconocen y potencian las competencias y talentos de las personas y se comparten las prácticas de liderazgo basadas en la confianza, el respeto y la creatividad.
- Tienen posibilidades de desarrollo de carrera y están en constante formación y autoformación pertinente a su rol y en condiciones de bienestar para el óptimo ejercicio de su trabajo.

INTEGRA cuenta con 17.110² trabajadoras y trabajadores, de los cuales, 15.527 trabajan en Jardines Infantiles y Salas Cuna directamente con niños y niñas, 1.237 en Oficinas Regionales y 346 en el Nivel Central. La estructura se organiza en tres niveles: Las Direcciones Nacionales (Casa Central), 16 direcciones regionales (la Región Metropolitana está dividida en dos: Norponiente y Suroriente) y los jardines infantiles y salas cuna. En anexo se detallan los datos de dotación y número de establecimientos por región.

Uno de los objetivos estratégicos declarados en la Carta de Navegación 2014 – 2018, dice relación con *“Establecer un sistema de compensaciones que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral de las personas y equipos de trabajo”*. De esta forma, contar con un sistema de compensaciones equitativo y transparente para asegurar atraer, mantener y motivar a los trabajadores y

¹ Reporte Anual 2014. <http://www.integra.cl/fundacion-integra/reporte-anual>

² Datos a diciembre 2014. Departamento de Gestión de Dotación. Dirección de Personas. Fundación Integra.

trabajadoras de la institución se hace indispensable para hacer realidad la educación de calidad a la que todos los niños y niñas tienen derecho.

Según los modelos existentes, existe **equidad interna** cuando las personas perciben que las labores que desempeñarán diariamente para el logro de los fines de la organización, se encuentra asociado a una compensación justa de su trabajo, equilibrado con lo que aportan y perciben aquellos que están a su alrededor; siendo transparente cuando todos y todas conocen la metodología con que se determinan los haberes que cada cargo percibe.

Por otra parte, la determinación de las compensaciones debe considerar la **competitividad externa**, es decir, el comportamiento del mercado, con la finalidad de asegurar atraer, mantener y motivar a trabajadores calificados.

INTEGRA cuenta con un sistema de compensaciones constituido por el sueldo, incentivos y prestaciones, así como condiciones laborales y sistemas de reconocimiento, que no ha sido analizado, consensado, validado, ni evaluado en los últimos años. De este modo, hoy se hace necesario avanzar en el desafío de construir un sistema considerando a todos los actores relevantes, que sea transparente y responda a las expectativas institucionales y de los trabajadores.

Podemos reconocer los siguientes componentes del sistema de compensaciones de la institución:

	Compensación Base Monetaria	Compensación Monetaria Total	Compensación Total
Descripción	Haberes que perciben todos los trabajadores(as) de Fundación Integra	Haberes y otras asignaciones que perciben los trabajadores(as) de Fundación Integra	Haberes, otras asignaciones y beneficios no monetarios que perciben los trabajadores(as) de Fundación Integra
Componentes	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo Base (SB). - Antigüedad. - Asignación de Movilización (Asig. Mov.). 	<p>Haberes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SB. - Antigüedad. - Asig. Mov. <p>Otras Asignaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignación de Zona - Sistema de Aseguramiento de la Calidad asociado a Incentivo (SACI). - Bono Sala Cuna (SC) – Extensión Horaria (EH). - Bono (Término Negociación + Verano). - Horas Extras. - Bonificaciones Bienestar. - Bono Escolaridad. - Bonificación Zona Extrema. - Aguinaldo. - Bono de vestuario. - Asignación de desayuno. 	<p>Haberes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SB + Antigüedad + Asig. Mov. <p>Otras Asignaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignación de Zona - Sistema de Aseguramiento de la Calidad asociado a Incentivo (SACI). - Bono (SC – EH). - Bono (Término Negociación + Verano). - Horas Extras. - Bonificaciones Bienestar. - Bono Escolaridad. - Bonificación Zona Extrema. - Aguinaldo. - Asignación de desayuno. <p>Beneficios No Monetarios³</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permisos institucionales. - Capacitaciones. - Formación docente. - Pasantías.

³ Los beneficios no monetarios, no se encuentran articulados en un sistema de compensaciones no monetarias.

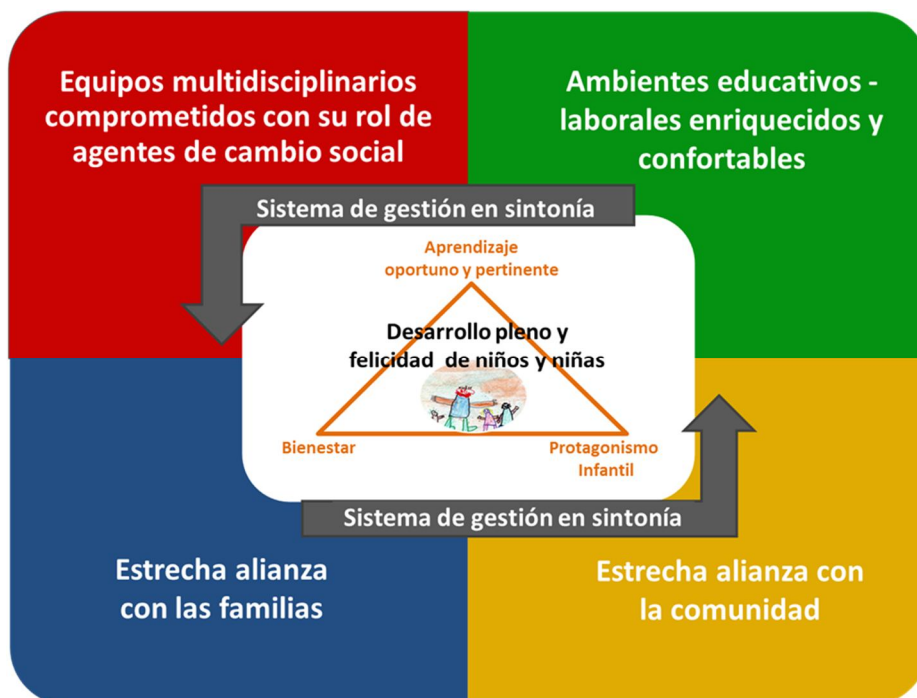
			<ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones. - Colación (Almuerzo) - Participación en eventos de aniversario, fiestas patrias, fin de año. - Regalo de Navidad para hijos de trabajadoras(es) - Plan "madre trabajadora" (cuidado de hijos)
--	--	--	--

Fuente: Departamentos Gestión de Dotación y Gestión de Personal. Dirección de Personas. Fundación Integra

Hoy es relevante que el sistema de compensaciones de la institución, además de cumplir los criterios de equidad interna y competitividad externa, determine y valore el aporte de cada cargo a la calidad educativa que se pretende instalar en cada establecimiento. Para ello se cuenta con una definición de *Política de Calidad Educativa*, que reconoce componentes o dimensiones, que deben ser el mapa que oriente la evaluación de los cargos y funciones de los trabajadores y trabajadoras, para determinar sus compensaciones.

POLÍTICA DE CALIDAD EDUCATIVA DE INTEGRA

INTEGRA garantiza el derecho de los niños y niñas a una educación de calidad, que les permita desarrollarse plenamente y ser felices, reconociéndolos como personas únicas, ciudadanos y ciudadanas capaces de conocer y transformar el mundo, principalmente a través del juego. Para lograrlo se debe contar con:



2. Objetivos de la licitación

Objetivo General:

Diseñar e implementar, en conjunto con INTEGRA, un sistema de compensaciones en sintonía con la Política de Calidad Educativa, que sea integral, transparente y equitativo, que asegure atraer, mantener, motivar y mejorar el desempeño de trabajadores y trabajadoras, coherente con las definiciones que tenga el sector Educación Parvularia, y que considere compensaciones monetarias y no monetarias acordes al cargo y a las posibles oportunidades de desarrollo del trabajador en la organización.

Objetivos Específicos:

1. Análisis del estado actual en materia de Compensación Integral en la organización.
2. Levantamiento de cargos de oficinas regionales y casa central que incorpore al menos:
 - Identificación. Elementos que permiten ubicar al cargo dentro de la organización y distinguirlo en el momento actual: Nombre del Cargo, dependencia directa, categoría, cargo al que se reporta directamente.
 - Objetivo. Razón de ser del cargo para la organización, en el marco de su aporte a la calidad educativa.
 - Principales funciones. Conjunto de actividades que se realizan de manera recurrente en el desempeño del cargo.
 - Responsabilidades.
 - Recursos monetarios: presupuesto(s) que maneja.
 - Recursos no monetarios: recursos más importantes no monetarios, como por ejemplo, bodega, materiales, proveedores, usuarios, etc.
 - Número de cargos a los que supervisa.
 - Experiencia requerida.
 - Conocimientos técnicos.
3. Diseño e implementación de una metodología de evaluación de cargos que defina factores coherentes con la política de calidad educativa de INTEGRA. Deberá considerarse un muestreo regional con representación en las siguientes categorías⁴ regionales:

Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
Maule	Coquimbo	Tarapacá	Arica y Parinacota
Biobío	Valparaíso	Antofagasta	Aysén
Araucanía	O'Higgins	Atacama	Magallanes
Metropolitana Suroriente	Los Lagos	Los Ríos	
Metropolitana Norponiente			

⁴ La categorización considera cuatro ejes críticos de gestión: n° de Jardines Infantiles, cobertura, n° de trabajadores(as) y características de la región.

4. Diseño de una banda de remuneraciones, sugiriendo una estructura de cargos que los agrupe. Asimismo, incorporando bonificaciones por cumplimiento de metas, formación y otros factores, a aplicar en el mediano plazo.
5. Levantamiento de acciones de reconocimiento en uso de casa central, oficinas regionales y jardines infantiles y/o salas cuna, generando propuestas de mejora (no monetarias) a los incentivos, prestaciones, condiciones laborales y sistema de reconocimiento.
6. Diseño de un sistema de desarrollo de carrera para trabajadores y trabajadoras de casa central y oficinas regionales, considerando la trayectoria de cargos en función del mapa de procesos (propuesta de malla de desarrollo).
7. Diseño de un sistema de reconocimiento e incentivos a la formación y trayectoria del equipo técnico y profesional de jardines infantiles, en concordancia con el plan de formación institucional.
8. Propuesta de un Plan Comunicacional que asegure la instalación adecuada del Sistema de Compensaciones, que permita validarlo tanto internamente con actores relevantes, como externamente con los organismos del sector.

3. Productos Esperados:

De acuerdo a las prioridades institucionales y disponibilidad de recursos, se ha establecido la ejecución de la consultoría considerando las siguientes etapas con distintos plazos de ejecución.

ETAPA 1: SISTEMA DE COMPENSACIONES (COMPONENTE MONETARIO) OFICINAS REGIONALES Y CASA CENTRAL. Productos esperados:

1. **Informe de Avance Etapa 1:** el primer informe que deberá ser presentado 30 días después de iniciado el proyecto, que dará lugar al pago de un 30% del valor total de la Etapa 1, deberá contener:
 - Un diagnóstico del estado actual en materia de Compensación Integral en Fundación, considerando un análisis de la equidad interna y la competitividad externa (comparable o de similares características).
 - Propuesta de levantamiento de cargos de oficinas regionales y casa central, considerando agrupamiento de cargos según estructura, detalle de la muestra de cargos a levantar y metodología.
2. **Informe Final Etapa 1:** será un documento que dará lugar al pago del 70% del valor total de la Etapa 1, y deberá contener:
 - Sistematización del levantamiento de cargos de oficinas regionales y casa central actualizados.
 - Metodología de evaluación de cargos.

- Propuesta de banda de remuneraciones, que considere un método de administración de éstas, e incorporando bonificaciones por cumplimiento de metas, formación y otros factores, a aplicar en el mediano plazo. Para oficinas regionales y casa central.
- Propuesta de plan comunicacional para esta etapa, que debe considerar instancias de participación y validación de las definiciones con actores clave.

ETAPA 2: DESARROLLO DE CARRERA E INICIATIVAS DE COMPENSACIONES NO MONETARIAS OFICINAS REGIONALES Y CASA CENTRAL. Como producto esperado, se espera un Informe Final Etapa 2, que contenga:

- Propuesta de Sistema de Desarrollo de Carrera para Oficinas Regionales y Casa Central.
- Sistematización de acciones de reconocimiento en uso para Oficinas Regionales y Casa Central.
- Propuestas de mejora a otras compensaciones no monetarias.
- Propuesta de plan comunicacional para esta etapa, que debe considerar instancias de participación y validación de las definiciones con actores clave.

ETAPA 3: SISTEMA DE COMPENSACIONES PARA EQUIPOS DE JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNA. Como producto esperado, se espera un Informe Final Etapa 3, que contenga:

- Metodología de evaluación de cargos.
- Propuesta de banda de remuneraciones para equipos de jardines infantiles y/o salas cuna.
- Sistematización de acciones de reconocimiento en uso para jardines infantiles y/o salas cuna.
- Diseño de un sistema de reconocimiento e incentivos a la formación y trayectoria del equipo técnico y profesional de jardines infantiles, en concordancia con el plan de formación institucional.
- Propuesta comunicacional para esta etapa, que debe considerar instancias de participación y validación de las definiciones con actores clave.

4. Consideraciones técnicas para el trabajo a realizar:

INTEGRA cuenta hoy con una distribución de cargos cuya mayor heterogeneidad se encuentra en las oficinas regionales y casa central, con un total de 185 cargos⁵. Es necesario precisar, que para efectos del levantamiento de cargos se espera que la consultora, en conjunto con INTEGRA, realice una propuesta de agrupación de cargos, con el fin de contar con una estructura de cargos más acotada y que se ordene con criterios homogéneos.

⁵ Listado de cargos se encuentra en anexo.

Para la evaluación de los cargos, si bien se pueden utilizar modelos y/o técnicas estándares y probadas en el ámbito de la gestión de personas, es de suma importancia que:

- **Se incorpore en la metodología una perspectiva del aporte de cada cargo a la Política de Calidad Educativa.** Es necesario que la metodología diseñada sea adaptada y pertinente a la institución, para lo cual se podrá realizar un trabajo conjunto que considere los requerimientos y la experiencia de INTEGRA, generando una metodología propia para la institución, con la finalidad de hacerla coherente con los desafíos actuales y lograr transparencia, equidad interna y adhesión de los miembros de la organización.
- **Se consideren en el plan de trabajo instancias de participación y validación** con actores claves (equipos educativos, agentes de cambio, sindicatos, otros). Esto dado que la envergadura del proyecto y de la organización, requiere que el sistema sea legitimado y que se perciba que fue construido con los trabajadores(as).

Se requiere que el diseño del sistema de compensaciones esté acorde a las modificaciones al estatuto docente a nivel nacional, ya que implicarán en estos ámbitos, cambios para todos los trabajadores y trabajadoras del sector educación y, por ende, para los equipos de INTEGRA que trabajan en jardines infantiles y salas cuna. Por lo tanto, la creación y aplicación de reconocimientos e incentivos para equipos de jardines infantiles asociadas a desempeño y formación no podrán ser aplicadas en el corto plazo; sin embargo, se requiere comenzar a trabajar en su diseño para posterior incorporación al sistema de compensaciones de la institución.

Por otra parte, se requiere analizar la composición del sistema de compensaciones de la institución y compararla con aquella de sectores con similares características a nivel nacional (tales como el sector educación parvularia, en particular JUNJI), y eventualmente con experiencias a nivel internacional, con la finalidad de replicar buenas prácticas que se realicen en el sector, que permita estimular niveles superiores de desempeño y procesos de formación y fortalecimiento de las competencias con foco en la calidad educativa.

Por último, se espera que la propuesta incorpore acciones o instancias de transferencia de la metodología del sistema de compensaciones al equipo técnico de la institución, con el fin de asegurar la sustentabilidad de la administración y futuros ajustes del sistema.

5. Cronograma general:

ACTIVIDAD	FECHA	OCT 2015		NOV 2015		DIC 2015		ENE 2016		FEB 2016		MAR 2016		ABR 2016		MAY 2016		JUN 2016		JUL 2016		AGO 2016		SEPT 2016	
		Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2	Quincena 1	Quincena 2
Adjudicación y firma de contrato	Oct 2015		X																						
ETAPA 1: sistema de compensaciones (monetarias) para oficinas regionales y casa central	Informe de Avance: 20 de Noviembre 2015				X																				
	Informe Final: 31 de Marzo 2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
ETAPA 2: Desarrollo de carrera e iniciativas de compensación no monetaria oficinas regionales y casa central	Informe Final: 17 de Junio 2016												X	X	X	X	X	X							
ETAPA 3: sistema de compensaciones para jardines infantiles y salas cuna	Informe Final: 30 de Septiembre 2016																X	X	X	X	X	X	X	X	X

6. Sobre presentación de las propuestas:

La propuesta deberá ser presentada según formulario anexado al final. En términos generales, se deberá resguardar que contenga los elementos presentados a continuación.

PROPUESTA TÉCNICA: la propuesta técnica deberá detallar, entre otros:

- Descripción de acciones y metodología por cada una de las etapas por separado.
- Equipo profesional con antecedentes de formación y experiencia. Será necesario que el equipo contemple uno o más profesionales del ámbito educación o reconocidos por su aporte al sector educación.

- Descripción de los productos esperados de estos términos de referencia.

PROPUESTA ECONÓMICA: esta deberá detallar:

- Costos diferenciados por las distintas etapas y actividades, detallando los impuestos correspondientes.
- Cuadro de distribución de costos según honorarios profesionales, materiales, insumos y traslados.

Además, se deberá adjuntar los antecedentes y documentación descrita en las Bases Administrativas de la presente licitación.

INTEGRA definirá un proceso de reuniones de presentación de las propuestas técnicas, con aquellas organizaciones oferentes que hayan aprobado la revisión de antecedentes de admisibilidad (jurídicos y financieros) detallados en las Bases Administrativas, reuniones que serán programadas en horarios y lugar a informar en su oportunidad.

ANEXO: dotación y listado de cargos vigentes casa central y oficinas regionales⁶.

Detalle de cobertura y dotación por región

Región	N° Jardines Infantiles	N° Niños(as) atendidos	N° Trabajadores(as)
Arica y Parinacota	12	981	250
Tarapacá	23	1.882	397
Antofagasta	32	2.531	548
Atacama	28	2.041	449
Coquimbo	56	3.672	968
Valparaíso	88	5.765	1.319
Metropolitana	206	21.048	4.156
O'Higgins	74	4.234	1.161
Maule	110	6.622	1.557
Biobío	157	9.395	2.054
La Araucanía	102	6.589	1.791
Los Ríos	35	2.396	617
Los Lagos	85	5.302	1.333
Aysén	22	865	250
Magallanes	12	966	260
Total país	1.042	74.289	17.110

⁶ Información a diciembre 2014. Departamento de Gestión de Dotación. Dirección de Personas.

Cargos Casa Central

Glosa Categoría Cargo	Glosa Cargo	Total
ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO CONTABLE	1
	ADMINISTRATIVO DEPTO. ABASTECIMIENTO	2
	ADMINISTRATIVO(A) GESTION DE PERSONAL	1
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C.C.	9
	ASISTENTE DE CONTABILIDAD	1
	ASISTENTE DE FINANZAS	3
	ENCARGADO DE MANTENCION	1
	SECRETARIA ATENCION DE PUBLICO	1
	SECRETARIA DIRECCION EJECUTIVA	1
	SECRETARIA I	11
	SECRETARIA II	4
Total ADMINISTRATIVOS		35
DIRECTIVOS	CONTRALOR(A)	1
	DIRECTOR JURIDICO	1
	DIRECTOR(A) ADMINISTRACION Y FINANZAS	1
	DIRECTOR(A) DE EDUCACION	1
	DIRECTOR(A) DE PERSONAS	1
	DIRECTOR(A) DE PLANIF. Y GEST. REGIONAL	1
	DIRECTOR(A) DE TECNOLOGIAS	1
	DIRECTOR(A) EJECUTIVO(A)	1
	DIRECTOR(A) PROM.Y PROTECCION DE LA INF.	1
	DIRECTORA DE MARKETING Y COMUNICACIONES	2
Total DIRECTIVOS		11
JEFATURA	AUDITOR JEFE	1
	COORDINADOR DE TRANSPARENCIA	1
	COORDINADOR(A) AMB. LABOR. Y BUEN TRATO	1
	COORDINADOR(A) CAPAC. Y DESARL. CARRERA	1
	COORDINADOR(A) DPTO SERVICIOS GENERALES	1
	COORDINADOR(A) INDICADORES PARA LA GEST.	1
	COORDINADOR(A) PROVISION DE PERSONAL	1
	JEFE AREA ARQUITECTURA HW Y SW	1
	JEFE AREA DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUI.	1
	JEFE AREA DESARROLLO Y PROYECTOS	1
	JEFE AREA DESARROLLO Y PROYECTOS WEB	1
	JEFE ÁREA GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y SERVI	1
	JEFE AREA SERVICIOS A PERSONAS	1
	JEFE AREA SOPORTE	1

	JEFE ASESORIA JURIDICA	1
	JEFE BENEFICIOS Y PROGRAMAS SOCIOCUL.	1
	JEFE DE ABASTECIMIENTO	1
	JEFE DE BODEGA	1
	JEFE DE COMPRAS	1
	JEFE DEPARTAMENTO NUTRICIÓN	1
	JEFE DEPTO INFRAESTRUCTURA	1
	JEFE DEPTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	1
	JEFE DEPTO. DE CONTABILIDAD	1
	JEFE GESTIÓN DE DOTACION	1
	JEFE GESTIÓN DE PERSONAL	1
	JEFE OFICINA CONTROL DE PROYECTOS	1
	JEFE PROYECTO ESTRATEGICO ERP	1
	JEFE RELACIONES INST. Y MKTG SOCIAL	1
	JEFE RELACIONES LABORALES	1
	JEFE SECCION CONTABILIDAD	1
	JEFE SECCION FINANZAS	1
	JEFE SECCION RENDICIONES EXTERNAS	1
	JEFE SERVICIO FONOIINFANCIA	1
	JEFE UNIDAD OPERACIONES Y SERVICIOS TICS	1
Total JEFATURA		34
PROFESIONALES	ABOGADO	6
	ANALISTA DE ABASTECIMIENTO	1
	ASESOR (A) DIRECCION ADM Y FINANZAS	2
	ASESOR (A) DIRECCION EDUCACION	2
	ASESOR DE CONTENIDOS	1
	ASESOR DIRECCION PLANIF.Y GEST. REGIONA	1
	ASESOR STAFF PLANIF. Y DESARR. ESTRATEG.	8
	AUDITOR INTERNO	3
	COOR. STAFF DE GEST.Y PROYEC. TRANSVERSA	1
	COORD. EQUIPOS GESTION DE COBERTURA Y P	1
	COORD.EQUIPO PLANIF.Y SIGUIMIENTO A LA G	1
	COORDINADOR (A) ASESORIA TECNICA	1
	COORDINADOR (A) COMUNICACIONES INTERNAS	1
	COORDINADOR (A) FORMACION DOCENTE	1
	COORDINADOR DE UNIDAD GESTION DE CALIDAD	1
	COORDINADOR PRESUPUESTO NACIONAL	1
	COORDINADOR PRESUPUESTO REGIONAL	1
	COORDINADOR(A) CEDOC	1
	COORDINADORA AREA CURRICULAR	1

	COORDINADORA AREA EVALUACION	1
	ENCARGADO TRANSPARENCIA ACTIVA	1
	ENCARGADO(A) SERVICIO DE BIENESTAR	1
	INGENIERO DE PROYECTOS	1
	INGENIERO INFRAESTRUCTURA Y REDES	1
	JEFE DE PROYECTO DEL AREA TIC	1
	JEFE DE PROYECTO DESARROLLO TECNOLOGICO	1
	JEFE DE PROYECTOS DE NEGOCIOS	1
	JEFE PROYECTOS EXPERTO WEB	1
	PRODUCTOR(A) PERIODISTICO(A)	2
	PROFESIONAL APOYO	127
Total PROFESIONALES		173
SERVICIOS	ASISTENTE RECEPCION Y DESPACHO	1
	AUXILIAR DE BODEGA	32
	AUXILIAR DE SERVICIOS CASA CENTRAL	9
	CONDUCTOR C.C.	1
	CONDUCTOR DIRECCIÓN EJECUTIVA	1
	JUNIOR-AUXILIAR-SERVICIO	1
	PORTERO Y ASISTENTE DE BODEGA	1
	PORTERO Y ASISTENTE MANTENCION	1
	PORTERO-RECEPCIONISTA	1
Total SERVICIOS		48
TECNICOS	ANALISTA AREA SERVICIOS	1
	ANALISTA BENEF. Y PROGRAMAS SOCIOCULT.	3
	ANALISTA DE ABASTECIMIENTO	4
	ANALISTA DE BIENESTAR	1
	ANALISTA DE CAPACITACION	1
	ANALISTA DE CUENTAS	7
	ANALISTA DE FINANZAS	5
	ANALISTA DE GESTION Y DESARROLLO	1
	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA	1
	ANALISTA DE PRESUPUESTO	3
	ANALISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	1
	ANALISTA DE PROMOCION Y PROTECCION DE DERECHOS	1
	ANALISTA DE RELACIONES LABORALES	1
	ANALISTA DE SELECCION	2
	ANALISTA GESTION DE PERSONAL	8
	ANALISTA INDICADORES PARA LA GESTION	1
	ANALISTA PROVISION DE PERSONAS	1
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C.C	2

	ASISTENTE SERVICIOS GENERALES	2
	ASISTENTE TECNICO DE BIENESTAR	1
	DIBUJANTE TECNICO	1
	PROCURADOR	1
	TECNICO ANALISTA	1
	TECNICO DE COMUNICACIONES & MARKETING	1
	TECNICO DE SOPORTE	2
	TECNICO EN SOPORTE TELEFONICO	2
Total TECNICOS		55
Total general		356

CARGOS OFICINAS REGIONALES

Glosa Categoría Cargo	Glosa Cargo	Total
ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO ASESORIA TECNICA	20
	ADMINISTRATIVO DE ADM.FINANZAS	6
	ADMINISTRATIVO DE OPERACIONES	5
	ADMINISTRATIVO DE RR.HH.	16
	ADMINISTRATIVO EDUCACION	14
	ADMINISTRATIVO REGIONAL	10
	ADMINISTRATIVO REGIONAL PPI	14
	DIGITADOR	4
	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	24
	SECRETARIA DIRECCION REGIONAL	19
	SECRETARIO (A) RECEPCIONISTA	6
Total ADMINISTRATIVOS		138
DIRECTIVOS	DIRECTOR(A) REGIONAL	16
	SUBDIRECTOR(A) REGIONAL	1
Total DIRECTIVOS		17
JEFATURA	JEFE AREA REGIONAL PROM.Y PROTECCION INF	15
	<i>JEFE TERRITORIAL DE CALIDAD EDUCATIVA⁷</i>	16
	<i>JEFE DE AMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS</i>	4
	JEFE DE COBERTURA Y PROYECTOS	16
	JEFE PLANIF.Y SEGUIMIENTO A LA GESTION	11
	JEFE REG. DE OPERACION J. INFANTILES	16
	JEFE REGIONAL DE ADM.Y FINANZAS	16

⁷ Todos los cargos puestos con letra cursiva, son nuevos cargos, cuya incorporación está proyectada durante el año 2015.

	JEFE REGIONAL PROGRAMA EDUCATIVO	16
	JEFE REGIONAL RECURSOS HUMANOS	14
	<i>JEFE DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS</i>	<i>10</i>
Total JEFATURA		117
PROFESIONALES	ASESOR TECNICO	139
	ASISTENTE DE COMUNICACIONES	7
	ASISTENTE SOCIAL	1
	COORDINADOR NUTRICIONAL	5
	COORDINADOR TECNICO	32
	EDUCADORA DE PARVULOS	21
	EDUCADORA DIFERENCIAL	2
	EDUCADORA MOVIL EDUCATIVO J.S.R.	19
	ENCARGADO DE INFRAESTRUCTURA 1	30
	ENCARGADO RELACIONES LABORALES	16
	NUTRICIONISTA DE APOYO	12
	NUTRICIONISTA REGIONAL	14
	PROF. PLANIF. Y SEGUIMIENTO A LA GESTION	43
	PROF.APOYO PROMOCION Y PROT.DE DERECHO	49
	PROFESIONAL APOYO ADM.Y FINANZAS	16
	PROFESIONAL APOYO DEPTO EDUCACION	2
	PROFESIONAL APOYO EDUCACION	1
	PROFESIONAL APOYO PREVENCION DE RIESGOS	7
	PROFESIONAL APOYO RECURSOS HUMANOS	38
	PROFESIONAL APOYO REGIONES	7
	PROFESIONAL COBERTURA Y PROYECTOS	46
	PROFESIONAL REGIONAL MOD NO CONVENCIONAL	9
	PSICOLOGO DE DESARROLLO	44
	PSICOLOGO(A) COORDINADOR	1
	SUPERVISOR TECNICO	13
	<i>PROFESIONAL TERRITORIAL DE INCLUSIÓN</i>	<i>56</i>
	<i>PROFESIONAL TERRITORIAL DE FAMILIA Y COBERTURA</i>	<i>7</i>
	<i>PROFESIONAL TERRITORIAL DE DESARROLLO DE PERSONAS</i>	<i>13</i>
Total PROFESIONALES		574
SERVICIOS	CONDUCTOR MOVIL EDUCATIVO	22
	CONDUCTOR REGIONAL	37
	JUNIOR	2
	JUNIOR-AUXILIAR-SERVICIO	49
Total SERVICIOS		110
TECNICOS	ANALISTA ADMINISTRACION Y FINANZAS	70
	ANALISTA COBERTURA Y PROYECTOS	25

	ANALISTA DE EDUCACION	12
	ANALISTA DE OPERACIONES DE JARDIN INF	35
	ANALISTA RECURSOS HUMANOS REGIONAL	85
	ANALISTA REGIONAL PPI	16
	ASISTENTE DE PARVULOS	3
	ENCARGADO DE INFRAESTRUCTURA 2	7
	ENCARGADO(A)DE COMUNICACIONES	16
	TECNICO INFORMATICO REGIONAL	27
Total TECNICOS		296
Total general		1.252

CONSULTORÍA SISTEMA DE COMPENSACIONES INTEGRA
Formulario de Presentación de Propuestas

A. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN PROPONENTE

Nombre:		
Giro:		RUT:
Dirección:		
Fono:	Fax:	E mail:
Nombre Representante Legal:		RUT:
Cargo en la Institución:		Firma:

B. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

1. **Justificación y antecedentes del modelo a utilizar.** Máximo 2 páginas.

2. **Objetivos** del proyecto. Máximo 1 página.

3. Resultados y Productos Esperados. Máximo 2 páginas.

4. **Plan de Trabajo** (describir cada una de las 3 etapas y la organización del trabajo según logro de objetivos y resultados esperados). Máximo 4 páginas.

ADICIONAR CARTA GANTT DE ACTIVIDADES

C. EXPERIENCIA DE LA INSTITUCIÓN PROPONENTE

Detallar experiencia en servicios prestados por la institución, tanto asociados a sistemas de compensaciones como ligadas a instituciones educacionales.

Nombre del Proyecto / Servicio	Institución cliente	Periodo / fecha de ejecución	Breve descripción o reseña del proyecto

D. ANTECEDENTES DEL EQUIPO DE PROYECTO

COMPOSICIÓN

Nombre Jefe Proyecto/ responsable	Profesión	Lugar de trabajo actual	Horas programadas para el proyecto
Nombre profesionales asociados	Profesión	Lugar de trabajo actual	Horas programadas para el proyecto

ANTECEDENTES DE EXPERIENCIA MIEMBROS DEL EQUIPO (adjuntar hoja de cada uno de los miembros)

NOMBRE:

Educación Universitaria. Proveer el nombre de los títulos de pregrado y postgrado.			
Título y especialidad	Período	Institución/Universidad	Ciudad/País

Experiencia en asesorías, investigación y ejecución de proyectos o programas relacionados con compensaciones o gestión de personas.			
Período	Título / Nombre del trabajo	Lugar / Beneficiarios	Breve Descripción

E. PROPUESTA ECONÓMICA

Mencionar el costo total y desagregado (en pesos)

Costos por etapa:

ÍTEM	COSTO ESTIMADO EN \$
ETAPA 1: sistema de compensaciones para oficinas regionales y casa central	
ETAPA 2: Desarrollo de carrera e iniciativas de compensación no monetaria oficinas regionales y casa central	
ETAPA 3: sistema de compensaciones para jardines infantiles y salas cuna	
Otros (mencionar cuál)	
COSTO TOTAL	

Costos por concepto:

ÍTEM	COSTO ESTIMADO EN \$	% DEL COSTO TOTAL
Honorarios recursos humanos		
Gastos materiales e insumos		
Viajes y viáticos		
Otros (mencionar cuál)		
COSTO TOTAL		

Nota: detallar impuestos según corresponda.