



INFORME DE GESTIÓN 2012 – 2022

Departamento de Desarrollo de Personas

Introducción

En el año 2012, se modifica la estructura orgánica de la Universidad, en la cual, se crea el Departamento de Desarrollo de Personas, teniendo a cargo la gestión y coordinación de los procesos de: Selección y Reclutamiento, Compensaciones, Capacitación, Promoción, Evaluación del Desempeño, Calidad de Vida Laboral y Salida.

Información general por año:

Año 2012

Levantamiento de competencias Institucionales: Se realizó un trabajo conjunto con el Departamento de Gestión Estratégica encargado de monitorear el PEI, y se identificaron tres competencias necesarias en las conductas de todo funcionario de la Universidad. Estas son: Orientación a la Excelencia, Orientación al Servicio y Compromiso con los valores institucionales.

Se aumenta la promoción y ajuste de funciones y rentas: Luego de un periodo de escasos incrementos de rentas y procesos de selección, se aumenta el análisis y gestión en esta materia.

Año 2013

Se establece la coordinación en la selección de Académicos: Se gestionaron más de 120 evaluaciones psicológicas con la consultora Psicus (fines de 2012 y 2013) coordinando las instancias de la VRA y Desarrollo Institucional, y se han evaluado por parte del Dpto. de Desarrollo de Personas.

El Plan de Capacitación responde a la pertinencia, contribución e impacto de funciones: En relación al área administrativa, se realiza un análisis detallado de la pertinencia de la actividad, conforme a la función que desempeña el funcionario, su



contribución e impacto en su labores, entre otros factores que permiten destinar de mejor forma los recursos designados para estas temáticas; en cuanto al área académica, en su mayoría responden al Plan Anual de Capacitación que entrega la Vicerrectoría Académica.

Se levanta información de Capacitación para ajustarse a normas de calidad ISO: Se analizaron brechas de capacitación en unidades tanto académicas como administrativas, para ajustarse a lo requerido en la norma ISO 9001.

Levantamiento de Procedimientos: Se realizó el levantamiento de los distintos procedimientos que otorgan las directrices, objetividad y transparencia al funcionamiento del Departamento en sus distintas materias (reclutamiento, selección, perfeccionamiento, y capacitación, así como también la evaluación del desempeño, entre otros).

Implementación ERP Peoplesoft, módulo RRHH: Se trabajó activamente en la implementación y rediseño del sistema PS Recursos Humanos, colaborando en la participación de distintos workshop con profesionales de las áreas en común en conjunto con el personal de PS, generando instancias de conocimiento, opiniones e inquietudes para optimizar, y proponer acciones de mejora al funcionamiento del sistema y a la incorporación de los nuevos módulos, ejecutando labores principalmente en la determinación de puestos, posiciones y competencias asociadas a las funciones del personal de la Universidad. De igual forma, se envió el listado completo de las competencias con sus respectivos niveles, de acuerdo al diccionario de competencias que administra el departamento.

Difusión plan de capacitación: Se logra un incremento de participaciones por la difusión del plan tanto en el área académica como administrativa.

Levantamiento de competencias por función genérica: Se realizaron entrevistas con distintos informantes, principalmente ocupantes de puestos y jefaturas.

Capacitación de competencias técnicas en unidades certificadas: Se coordinaron cursos cerrados, así como también inscripciones individuales del personal.

Capacitación en competencias institucionales: se determinó trabajar bajo un formato de actividad de capacitación "Outdoor e Indoor", proporcionando un espacio de reflexión e intercambio entre los participantes, promoviendo la adquisición y/o fortalecimiento de las



competencias institucionales, lo anterior, mediante una instancia de grupo, con énfasis en el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

Diagnóstico/estudio del Clima Organizacional en algunas Unidades de la Universidad: En el segundo semestre del año 2013, se elaboró un diagnóstico de clima organizacional, entre los funcionarios del Estamento Administrativo dependientes de la Facultad de Administración y Economía, y en el Departamento de Calidad de Vida Estudiantil consistente en la aplicación de una “Escala de Clima Social para el Ambiente Laboral” (Moos, Moos & Trickett).

Promoción y ajuste de las remuneraciones del personal del Estamento Administrativo, De acuerdo a la solicitud de las distintas unidades, se efectuó un análisis de funciones para las personas del estamento administrativo, las cuales desempeñan funciones de apoyo a las labores tanto como profesional, técnico, administrativo y auxiliar de la Universidad de Santiago de Chile. Se busca resguardar de esta manera el principio de equidad en la relación renta/función.

Conformación de la Comisión Institucional de análisis de rentas y estudios de grados: Se conformó una Comisión Institucional para analizar los distintos requerimientos de las unidades mayores, conformada por autoridades y jefaturas de áreas especializadas.

Año 2014

Conformación de Comité Bipartito de Capacitación da la Universidad de Santiago de Chile: Conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.518, la Universidad de Santiago de Chile conformó con fecha el 14/04/2014 el Comité Bipartito de Capacitación, el cual tiene como función principal acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de las empresas, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Curso Reglamento de Calificaciones del Personal de la Universidad de Santiago de Chile: En seguimiento de lo establecido en la Ley N° 18.834 que Aprueba Estatuto Administrativo, en su párrafo 4, artículo 27 y posteriores, que indica la necesidad de capacitar al personal de la Universidad en temáticas respectivas a los procedimientos del sistema de calificaciones, se creó un curso bajo modalidad 100% e-learning, innovando en la manera de dar a conocer la información, y capacitar en la materia.



Elaboración de informes psicolaborales: Se efectuó el apoyo en algunas de las incorporaciones de personal vía convenio a honorarios cuando algunas unidades así lo han requerido, además de proveer apoyo técnico mediante evaluación psicolaboral a algunos postulantes académicos, cuando la Vicerrectoría Académica así lo ha solicitado.

Apoyo técnico a la Vicerrectoría Académica, coordinando con una consultora externa (De Kanel) la evaluación psicolaboral de los postulantes preseleccionados en el concurso Académico 2014, proceso dirigido a proveer candidatos para las Facultades de Ciencias Médicas, Facultad de Ingeniería, Facultad de Química y Biología, Facultad de Administración y Economía, Facultad de Humanidades, Escuela de Periodismo, Facultad Tecnológica, Facultad de Ciencias y la Escuela de Arquitectura.

Actualización de Procesos: Se actualizaron los procesos correspondientes al ciclo de vida laboral del personal, tales como reclutamiento y selección, capacitación, y compensaciones, incorporando nuevas metodologías de trabajo, que contribuyeran a la mejora continua de los mismos.

Identificación de Competencias Claves: Teniendo en consideración el modelo de gestión por competencias, se realizó un proceso de identificación de competencias claves asociadas a los distintos puestos de trabajo, actualizando el levantamiento de la información generado durante el año 2013, en relación a los perfiles establecidos.

Apoyo al Sistema de Gestión de Calidad, en el mes de Octubre del 2014, durante el proceso de auditoría externa realizado a la totalidad de las unidades en proceso de certificación, se otorgó cumplimiento a las actividades de capacitación comprometidas en el plan 2013-2014, con un 80 % de cumplimiento.

Año 2015

Elaboración Manual de Puesto: Se llevó a cabo un proceso de homologación, a partir de la totalidad de las funciones declaradas, por las unidades académicas y administrativas.



Trabajo mancomunado con el Comité Bipartito de Capacitación: Una vez conformado el Comité, se comenzaron a abordar temáticas de capacitación, entre ellos y el más relevante, el plan de capacitación anual.

Actualización de la medición de brechas del periodo anterior personal de las unidades afecto al Sistema de Gestión de Calidad: Mediante la aplicación de un formulario de “Evaluación de Necesidades de Capacitación y Perfeccionamiento”, las nuevas actividades e iniciativas a implementar con el personal de dichas unidades.

Capacitación área académica: la mayoría de las actividades de capacitación han respondido al Plan de Capacitación Docente de la Vicerrectoría Académica, destacando la realización de cursos y diplomados dictados por la UNIE/CITE-CAMP.

Estudios Clima Organizacional: Se realizó un diagnóstico/estudio del clima organizacional en los siguientes departamentos o unidades: Departamento de Finanzas y Tesorería; Unidad de Construcciones; Unidad de Jardín Infantil y Sala Cuna, y Departamento de Relaciones Internacionales e Interuniversitarias.

La medición del clima organizacional permitió contar con un diagnóstico de las unidades, conociendo las opiniones de los funcionarios acerca de su entorno laboral y sus condiciones de trabajo, facilitando la elaboración de un plan de trabajo, junto con acciones de mejora que propendan a superar, de manera priorizada, los factores negativos que se detectan, y disminuir la insatisfacción que afecta el compromiso y la productividad institucional.

Lineamientos generales para estudios de rentas del personal administrativo: Ese establecen lineamientos generales para estudios de incrementos de rentas del estamento administrativo.

Año 2016

Mejora y optimización de procesos: Se realizaron acciones de mejoramiento continuo a distintos procesos atingentes al ciclo laboral. Lo anterior, a fin de optimizar los tiempos de respuestas, contribuir a la calidad del servicio, y propender a una gestión más efectiva en el ámbito del desarrollo de las personas. (Actualización de criterios estudios de renta - Procedimiento de promoción interna asociado a la contratación de personal - Revisión rangos de renta de los puestos)



Actualización Manual de Puesto: Se llevó a cabo una actualización del manual de puesto, el cual considera el propósito, y tareas asociadas a la función, así como también las competencias conductuales, y técnicas, el nivel de educación y la experiencia requerida. Dicho instrumento requiere de una revisión permanente, y resulta relevante para las acciones relativas a los procesos de selección, compensación, y capacitación. Sin perjuicio de lo anterior, se debe precisar que el puesto posee una descripción genérica y no responde a una posición específica, la cual es dinámica, y se encuentra sujeta en mayor medida a las solicitudes de la jefatura, el contexto, y los objetivos específicos de la unidad

Implementación de la plataforma de postulación “Trabajando.com”, la cual se traduce en la optimización de los tiempos, y mejora en la calidad de la preselección curricular por parte del Departamento de Desarrollo de Personas, principalmente en aquellos casos de selección en los que se presenta una gran cantidad de postulantes, o bien se necesita adjuntar un número importante de antecedentes.

Año 2017

Convocatoria postulación Diplomados: El Departamento de Desarrollo de Personas, junto al Comité Bipartito de Capacitación, generó una instancia de postulación a Diplomados, dirigida a los profesionales de la Universidad. Esta convocatoria contempló programas académicos para el año 2018, difundiendo los que se encontraban disponibles en esta Casa de Estudios. El proceso de postulación y selección de Diplomados, permitió desarrollar y establecer un procedimiento, que comprende: bases de postulación, requisitos, compromisos, tabla de evaluación y un proceso de análisis ordenado que ha facilitado la planificación y organización de los recursos destinados para estos efectos. De igual forma, esta convocatoria permitió difundir en la Comunidad Universitaria, las posibilidades de financiamiento que tiene disponible la Institución para el perfeccionamiento de sus profesionales.

Detección de Necesidades de Capacitación: realizado en julio de 2017 a la totalidad los funcionarios(as) pertenecientes al Estamento No Académico. Cabe señalar que dicho proceso de levantamiento de información contó con un porcentaje de cobertura de un 71% de participación de las personas afectas al proceso de evaluación, permitiendo proponer



una oferta de cursos asociada directamente a la función desempeñada, en consonancia con los objetivos estratégicos de la Institución.

Programa de promoción de la Calidad de Vida Laboral: Si bien, al igual que el periodo anterior, se realizaron en algunas unidades, actividades asociadas a la medición de Clima Organizacional, durante este periodo se comenzó a trabajar en la elaboración de un Programa de Calidad de Vida, que contempla de manera integrada la puesta en marcha de distintas iniciativas en el ámbito de acción referido, con el objeto de contribuir a la promoción de ambientes laborales saludables, y a la adquisición de habilidades y destrezas por parte de los(as) funcionarios(as).

Evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo: Se llevó a cabo la Coordinación en conjunto con la Unidad de Gestión del Campus y Mutual de Seguridad, del proceso de Evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo, en el marco de la Circular N°3167/2015 Superintendencia de Seguridad Social, sobre Protocolos de Calificación de Origen de Enfermedades Profesionales, para funcionarios(as) del Estamento No Académico. Lo anterior, mediante la consolidación de información requerida por la Mutual, conformación de instancias de entrevistas en el puesto de trabajo, y asesoría a las Unidades respecto a los procedimientos a seguir y recomendaciones relacionadas con la aplicación de un contexto adecuado de entrevistas. En el ámbito de lo señalado, y producto de la existencia de algunos casos calificados como enfermedad profesional, se han realizado algunas actividades, e iniciativas relacionadas con las medidas prescriptivas señaladas por la Mutual, tendientes a la promoción de ambientes laborales saludables.

Bono de Implementación Sistema de Incentivo y Bono de Excelencia (Estamento No Académico): Durante el segundo semestre de 2017, se concluyó con la elaboración del modelo técnico de “Evaluación por Objetivos de Gestión”, iniciativa tendiente a fortalecer una cultura de excelencia en la gestión administrativa de la Universidad, proporcionando antecedentes relativos al desempeño individual y grupal, promoviendo instancias de discusión y análisis en las Unidades, en búsqueda de acciones de mejora en el ámbito de la gestión, instalando comportamientos laborales efectivos, y oportunidades de aprendizaje para los equipos de trabajo.



Año 2018

Conformación de Comité de Aplicación para la realización del Cuestionario SUSES/ISTAS 21: asociado a la medición de los riesgos psicosociales vinculados a situaciones inherentes al trabajo, relacionadas con el tipo de organización, el tipo de trabajo, y la ejecución de la tarea, que podrían afectar de manera positiva o negativa el bienestar o la salud de las personas y sus condiciones de trabajo. El Protocolo señalado, busca identificar y mitigar los riesgos en el ámbito de acción señalado, ejecutando las acciones de control que se requieran, a través de una metodología participativa que considere a la totalidad de los actores involucrados.

Trabajos mancomunados para la elaboración de Política de Gestión de Personas: Actualización de documento de trabajo de Política de Gestión de Personas, atendiendo a la normativa interna, y lineamientos en ámbitos de trabajo relativos a enfoque de género, acoso laboral y Ley de inclusión laboral. Se reanuda trabajo con Decanos(as) respecto a la incorporación de observaciones y sugerencias en la materia señalada, y se definen algunas líneas de acción para retroalimentación y coordinación con las acciones gremiales.

Creación e implementación de una metodología de estudios de rentas conforme a criterios establecidos: El departamento de Desarrollo de personas, propuso un mecanismo objetivo de revisión y análisis de acuerdo a criterios establecidos para los incrementos de rentas del estamento administrativo.

Programa de Inducción Institucional: El Programa de Inducción Institucional tiene como propósito orientar, socializar, alinear al rol y fidelizar. De esta manera, busca contribuir al proceso de adaptación de las funcionarios y funcionarios que se integran a la institución o bien se cambian de puesto dentro de la institución, mediante la entrega de información y herramientas para fomentar la comprensión de las labores que se espera que desempeñen y el impacto que estas tienen en el logro de los objetivos misionales de la Universidad, impulsando así el sentido de pertenencia y compromiso de las personas que integran la institución.



Año 2019

Participación de Inclusión laboral a nivel Institucional: Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 sobre la Inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, a contar del 1° de abril del año 2018, la Universidad de Santiago de Chile acogió la normativa con una mirada integral. Es por esto que como Departamento de Desarrollo de Personas, formó parte de su implementación, considerando esta labor como un proceso de cambio cultural que implica que las personas que integran la Comunidad Universitaria reconozcan la necesidad de contar con nuevas pautas de relación que permitan disminuir, y eventualmente, eliminar, las barreras que impiden generar un entorno laboral adecuado y saludable para las personas con discapacidad que ya trabajan dentro de la institución, así como también para aquellas que se integrarán a ella en el futuro.

Actividades de capacitación en Inclusión: Con la asesoría de académicos(as) de la carrera de Terapia Ocupacional, en su rol de expertos(as) en esta temática, durante el año 2019 se realizaron actividades de capacitación para el personal y se incorporó el desarrollo de esta temática dentro de las Charlas de Bienvenida y Orientación Institucional, con el fin de poder abordar el tema con las personas que se integraban a trabajar por primera vez dentro de nuestra institución.

Levantamiento de información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH: A finales del año 2019, se realizó el Primer Levantamiento de información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH.

Campaña Comunicacional de sensibilización Institucional: Se desarrolló una campaña comunicacional de sensibilización, a través de correos corporativos con cápsulas informativas.

Tramitación de la Política de Gestión de Personas: Se logra establecer como normativa interna, mediante resolución, la política de Gestión de personas, brindando los lineamientos centrales para abordar las acciones de estas temáticas, en pos de un desarrollo y evolución de la Institución.

Proyecto de Flexibilidad Horaria: Durante el segundo semestre del año 2019, se llevó a cabo el Primer Ciclo de Grupos Focales DDP, el cual tenía como objetivo poder recabar



información sobre las necesidades de los(as) funcionarios(as) en lo que respecta a su percepción de la Calidad de Vida Laboral. Dentro de estas instancias se detectó la preocupación de poder mejorar en el ámbito de la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, razón por la cual como Departamento se resuelve generar una propuesta para la implementación de flexibilidad horaria dentro de la institución.

Para dar respuesta a esta necesidad, se revisó la experiencia de otros servicios públicos y las recomendaciones del Servicio Civil en la materia, insumos que permitieron desarrollar una propuesta de resolución.

Año 2020

Charla de Bienvenida y Orientación Institucional programada para los nuevos ingresos registrados durante el periodo. De forma extraordinaria, en el mes de enero 2020, se realizó una Charla de Bienvenida y Orientación Institucional para recibir al personal de aseo que fue incorporado a la Universidad.

Reconocimiento a funcionarios(as) en vías de retiro mediante cambio de grado enmarcado en los procesos y beneficios de retiro: Tiene como propósito contribuir al bienestar de los(as) funcionarios(as) en la etapa de cierre de su ciclo laboral, reconociendo la trayectoria y contribución al desarrollo de la Universidad en sus años de servicio.

Implementación de teletrabajo:

Inducción laboral de manera on-line: Se elaboró material informativo con los respectivos ajustes para enviar a los nuevos ingresos de personas a la Institución.

Reconversión del puesto de Estafeta: En el contexto de la modernización de procesos y la tramitación digital, se realizó la Reconversión del puesto de Estafeta, en la cual personas que anteriormente desempeñaban dicho puesto, a través de la gestión de capacitaciones e inducciones, fueron homologados(as) a nuevos puestos (Administrativo(a) de Apoyo o Asistente de Mantención) de acuerdo a las necesidades de la Unidad, promoviendo el desarrollo funcionario y la eficiencia de las gestiones universitarias.



Capacitación en modalidad on-line: Se estableció el desarrollo de las actividades de formación por medio de una plataforma virtual dispuesta por el respectivo organismo capacitador, en formato e-learning sincrónico o asincrónico, y codificada de acuerdo a lo permitido por SENCE. En relación con lo anterior, las actividades de capacitación del primer semestre fueron definidas en contexto de contribuir al bienestar de los(as) funcionarios(as) en una situación excepcional, colocando a disposición herramientas o contenidos que orienten a un adecuado accionar en tiempos de crisis e incertidumbre y colaboren para un desarrollo de funciones desde una figura de trabajo a distancia.

Programa de Formación para el Liderazgo a Distancia: Producto de los resultados de las encuestas de teletrabajo aplicadas durante el mes de agosto a las Jefaturas y a la Comunidad Universitaria, se presentó un Programa de Formación para el Liderazgo a Distancia (realización de septiembre 2020 a enero 2021), el cual entrega herramientas de apoyo a la gestión de jefaturas en la promoción de liderazgos constructivos, que atiendan a las nuevas dinámicas de trabajo y correspondan con el logro de los objetivos misionales y el desarrollo del personal.

Postulación diplomados modalidad on-line: En atención al teletrabajo se habilitaron instrumentos de postulación en modalidad on-line

Acompañamiento durante la Pandemia: Desde el inicio de la crisis sanitaria producto de la propagación del COVID-19, como Departamento de Desarrollo de Personas se ha promovido una conciliación del desarrollo de la gestión de acuerdo con las nuevas necesidades personales e institucionales que han surgido. Por este motivo, desde el mes de marzo se ha puesto a disposición de los funcionarios(as), material de apoyo con el propósito de facilitar tanto el desarrollo de sus funciones, como el desarrollo de su vida cotidiana durante el confinamiento.

Material de apoyo para las jefaturas que se desempeñan dentro de la institución, con el fin de favorecer el desarrollo de sus labores de supervisión de acuerdo con los nuevos desafíos que plantea la modalidad de trabajo a distancia:

Realización de iniciativas asociadas a teletrabajo: - Sistematización de las necesidades de equipamiento y conectividad. – Actividades de formación para el liderazgo a distancia



para jefaturas. – Actualización del plan de capacitación. – Protocolo de buenas prácticas de teletrabajo.

Levantamiento de Información de Condiciones en Teletrabajo: En el contexto de la emergencia sanitaria y sus consecuencias en el desarrollo de las distintas gestiones de esta casa de estudios, este Departamento por instrucción de Prorectoría, realizó dos levantamientos de información respecto a las condiciones de teletrabajo, tanto de jefaturas como de funcionarios y funcionarias.

Pago asignación de emergencia: Se presentó a la Junta Directiva la opción de utilizar los recursos asociados a esta iniciativa en un beneficio a los(as) funcionarios(as), transformando por este año el Bono de Excelencia a un pago de "Asignación de Emergencia" a la totalidad del estamento administrativo en partes iguales. Esta asignación fue autorizada y se pagó en el mes de diciembre.

Difusión Política de Desarrollo de Personas: Luego de la aprobación de la Política Institucional de Desarrollo de Personas para el Estamento Administrativo de la Universidad de Santiago de Chile, mediante la Resolución N°5480 del 31/07/2019, se comenzó a desarrollar su proceso de difusión, el cual contempló el desarrollo de dos tipos de iniciativas. Por una parte, se elaboró una campaña comunicacional para dar a conocer aspectos claves de la política y por otra el desarrollo de charlas informativas presenciales en las distintas Unidades que componen la institución. Cabe destacar que, este proceso se vio mermado por los hechos sucedidos en octubre 2019 y posteriormente por el desarrollo de la pandemia durante el año 2020, por lo que la difusión se realizó de manera remota

Apoyo a la elaboración, aplicación y análisis de encuesta nivel socioeconómico: Con la finalidad de conocer el estado de las y los funcionarios y analizar opciones de ayuda u otros.

Apoyo en la convocatoria y análisis de postulaciones a MBA - FAE 2020. El Departamento colaboró activamente en la convocatoria y análisis de información (administrativa) para las personas que postularon a esta iniciativa.



Año 2021

Creación Unidad de Protección de Derechos: A contar de marzo 2021, inicia sus labores la Unidad de Protección de Derechos del Personal, la cual tendrá como propósito velar por los derechos laborales de las y los funcionarios(as) de la institución de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo Institucional de actuación frente al maltrato y acoso laboral de la Universidad de Santiago de Chile.

Protocolo frente al maltrato y acoso laboral, en conjunto con la acción anterior, se crea Protocolo frente al maltrato y acoso laboral, el cual tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero a conductas constitutivas de acoso laboral o maltrato laboral cometidas en el marco de las relaciones de trabajo del ámbito universitario, disponiéndose para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos, fomentando un ambiente laboral libre de violencia.

Capacitación del protocolo de actuación frente al maltrato y acoso laboral: Se realizaron actividades de capacitación para difundir el protocolo de actuación frente al maltrato y acoso laboral.

Difusión Plan de Capacitación: En conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación, se efectuaron Charlas de Difusión del Plan de Capacitación a las distintas unidades de la Institución.

Detección de Necesidades de Capacitación: Para el área de laboratorios y para algunos puestos del estamento administrativo, con la finalidad de identificar las nuevas demandas en términos de conocimientos para el quehacer Institucional.

Propuesta instructivo contratación personal a honorarios. Se avanzó en una propuesta que contemplara la contratación de personal a honorarios, de acuerdo a la normativa vigente.

Análisis y propuesta de concursos de promoción, planta profesional y técnica. Se analizó la información para ser presentada a las distintas instancias como opciones de movilidad en la planta de la estructura organizacional.



Programa de Inducción Institucional a las Supervisoras y Supervisores de la Unidad de Gestión del Campus. Se realizó el proceso de inducción al nuevo personal de la unidad de Campus

Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad USACH: Con la finalidad de conocer el estado de la situación de discapacidad en la Institución, se efectuó el segundo levantamiento de información en la materia.

Elaboración de Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral. Con la finalidad de enfrentar posibles conflictos laborales, se establecen técnicas de resolución.

Actividades anuales permanentes

Procesos de selección internos y externos

Apoyo a la Vicerrectoría académica con gestión de evaluaciones psicolaborales

Acuerdo de Servicios Sistema de Gestión de Calidad

Estudios de renta y compensación

Planificación y gestión de actividades de capacitación

Coordinación y reuniones periódicas con el Comité Bipartito de Capacitación

Convocatoria Financiamiento Diplomados

Gestión de Medición, revisión, cálculo Bono de Excelencia

Proceso del Sistema de Calificaciones

Atención de Oficina de Protección de Derechos laborales

Proceso de inducción laboral

Elaboración de informes técnicos relacionados con la pertinencia de contratación, promoción, incrementos de rentas, tanto individuales como colectivos.



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Análisis e informes de proyectos institucionales relacionados con la gestión de personas (análisis de plantas, evaluación de contratación personal a honorarios, propuestas de políticas, levantamiento de información mediante la gestión de encuestas, informativos de buenas prácticas laborales e Inclusión, entre otros)