TÉRMINOS TÉCNICOS DE REFERENCIA:

CONSULTORÍA SISTEMA DE COMPENSACIONES

FUNDACIÓN INTEGRA

1. Antecedentes de Fundación Integra

Fundación 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 74.289[1] niños y niñas quienes asisten diariamente a los jardines infantiles, salas cuna y modalidades no convencionales presentes en 312 comunas, en más de 1.042 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.

Fundación Integra cuenta hoy con 15.889[2] trabajadoras y trabajadores, de los cuales, 14.349 trabajan en Jardines Infantiles y Salas Cuna directamente con niños y niñas, 1.204 en Oficinas Regionales y 336 en el Nivel Central. Integra está clasificada en 16 regiones, la Región Metropolitana está dividida en dos (nor poniente y sur oriente) debido a su gran tamaño.

Contar con un sistema de compensaciones equitativo y transparente para asegurar atraer, mantener y motivar a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación se hace indispensable para hacer realidad la educación de calidad a la que todos los niños y niñas tienen derecho.

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

[1] Corte oficial Integra, Noviembre 2014
[2] Datos a diciembre 2014. Departamento de Gestión de Dotación. Dirección de Personas. Fundación Integra.

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.

Es necesario mencionar que, además de estos dos criterios, 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.

Fundación 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, consensuado, validado, ni evaluado en los últimos años.

Lo anterior ha generado un cierto nivel de insatisfacción que impacta en clima laboral y en el cumplimiento de los desafíos a nivel institucional.

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

	Compensación Base Monetaria	**Compensación Monetaria Total**	**Compensación Total**
Descripción	Haberes que perciben todos los trabajadores y trabajadoras de Fundación Integra	Haberes y otras asignaciones que perciben los trabajadores y trabajadoras de Fundación Integra	Haberes, otras asignaciones y beneficios no monetarios que perciben los trabajadores y trabajadoras de Fundación Integra
Componentes	- Sueldo Base (SB). - Antigüedad. - Asignación de Movilización (Asig. Mov.).	**Haberes:** - SB. - Antigüedad. - Asig. Mov. **Otras Asignaciones:** - 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.	**Haberes:** - SB + Antigüedad + Asig. Mov. **Otras Asignaciones:** - 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. **Beneficios No Monetarios**[3] - Permisos

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

			institucionales. - Capacitaciones. - Pasantías. - Vacaciones. - Colación (Almuerzo) - Participación en eventos de aniversario, fiestas patrias, fin de año. - Asignación de desayuno.

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

2. Objetivos de la licitación

Objetivo General:

Diseñar e implementar, en conjunto con Integra, un sistema de compensaciones integral, transparente, equitativo y competitivo que asegure atraer, mantener, motivar y mejorar el desempeño de trabajadores y trabajadoras de oficinas regionales, casa central y jardines infantiles a través de un sistema de bandas de remuneraciones que considere compensaciones monetarias y no monetarias acorde al cargo y al desarrollo de la carrera del trabajador en la Fundación.

Objetivos Específicos:

- Análisis del estado actual en materia de Compensación Integral en la Fundación.
- 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 sentido más general. Debe agrupar el conjunto de funciones y responsabilidades del cargo.
  - 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.

- Diseñar e implementar una metodología de evaluación de cargos que considere un muestreo regional con representación en las siguientes categorías[4] 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 Sur Oriente	Los Lagos	Los Ríos	
Metropolitana Nor Poniente			

- Diseñar una banda de remuneraciones, incorporando bonificaciones por desempeño y formación a aplicar en el mediano plazo.
- Generar propuestas de mejora a los incentivos, prestaciones, condiciones laborales y sistema de reconocimiento (compensaciones no monetarias)
- Diseñar 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).
- Diseñar 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 docente que implemente la fundación.
- Levantar y analizar acciones de reconocimiento en uso de casa central, oficinas regionales y jardines infantiles y/o salas cuna.
- Propuesta de un Plan Comunicacional que asegure la instalación adecuada el Sistema de Compensaciones.

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 OFICINAS REGIONALES Y CASA CENTRAL. Productos esperados:

1. Informe diagnóstico del estado actual en materia de Compensación Integral en Fundación. Análisis de la equidad interna y la competitividad externa (comparable o de similares características).

[4] La categorización considera cuatro ejes críticos de gestión: Jardines Infantiles, cobertura, gestión y características de la región.

2. Informe sistematizado de levantamiento de cargos de oficinas regionales y casa central actualizados.
3. Documento con:
   - Estudio de banda de remuneraciones.
   - Metodología de evaluación de cargos.
   - Propuesta de banda de remuneraciones, incorporando bonificaciones por desempeño y formación a aplicar en el mediano plazo. Para oficinas regionales y casa central.
   - Propuesta de plan comunicacional para esta etapa.

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

- 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.

ETAPA 3: SISTEMA DE COMPENSACIONES PARA EQUIPOS DE JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNA. Como producto esperado, se espera un informe 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 docente que implemente la fundación.
- Propuesta comunicacional para esta etapa.

4. Consideraciones técnicas para el trabajo a realizar:

Fundación Integra cuenta hoy con una distribución de cargos cuya mayor heterogeneidad se encuentra en las oficinas regionales y casa central, con un total de 180 cargos[5]. 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 más homogéneos.

[5] Listado de cargos se encuentra en anexo.

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 Fundación 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 fundación.

Por otra parte, se requiere analizar la composición del sistema de compensaciones de la Fundación y compararla con aquella de sectores con similares características a nivel nacional, 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.

También se espera que, si bien se pueden utilizar modelos de evaluación de cargos estandarizados, puedan ser adaptados generando una metodología propia para la Fundación Integra, con la finalidad de hacerla coherente con los desafíos actuales y lograr transparencia, equidad interna y adhesión de los miembros de la organización. En este sentido, se considera necesario realizar un estudio por contenido de responsabilidad del cargo y su impacto en la calidad educativa.

5. Cronograma general:

ACTIVIDAD	FECHA	ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEPT		OCT		NOV		DIC		2016
		Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	Quincena1	Quincena 2	
Adjudicación y firma de contrato	tercera semana mayo 2015				X															
ETAPA 1: sistema de compensaciones para oficinas regionales y casa central	Mediados de Sept 2015					X	X	X	X	X	X	X	X							
ETAPA 2: Desarrollo de carrera e iniciativas de compensación no monetaria oficinas regionales y casa central	dic-15												X	X	X	X	X	X	X	

ETAPA 3: sistema de compensaciones para jardines infantiles y salas cuna	jul-16																			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.
- Descripción de los productos esperados de estos términos de referencia.

PROPUESTA ECONÓMICA: esta deberá detallar:

- Costos diferenciados por las distintas etapas y actividades.
- 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.

ANEXO: listado de cargos vigentes casa central y oficinas regionales[6].

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

[6] Departamento de Gestión de Dotación. Dirección de Personas. Fundación Integra.

	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 PREVENCION DE RIESGOS	1
	JEFE DEPTO. DE CONTABILIDAD	1
	JEFE GESTION DE DOTACION	1
	JEFE GESTION 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 FONOINFANCIA	1
	JEFE UNIDAD OPERACIONES Y SERVICIOS TICS	1
Total JEFATURA		**34**
PROFESIONALES	ABOGADO	6
	ANALISTA DE ABASTECIMIENTO	1
	ASESOR (A) DIRECCCION 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 D°	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
	JEFE ASESORIA TECNICA	13
	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
	JEFE REGIONAL PROGRAMA EDUCATIVO	16
	JEFE REGIONAL RECURSOS HUMANOS	14
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
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**

Fundación Integra

CONSULTORÍA SISTEMA DE COMPENSACIONES

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. 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

D. 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		