

COMUNICADO

PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN 2019

Como ya es de su conocimiento, a partir de marzo comienza el proceso 2019 del Sistema Evaluación de Desempeño (SED), el que es aplicable a todos los Asistentes de la Educación profesionales y no profesionales, pertenecientes a los establecimientos administrados por la Corporación de Desarrollo Social (CDS) de Providencia.

Este Sistema ha sido diseñado conjuntamente por la Corporación, el Sindicato de Trabajadores de Providencia y el Sindicato de Asistentes de la Educación, con la finalidad de entregar un instrumento objetivo que tenga por finalidad principal el ayudar a clarificar las funciones de cada trabajador, propiciar el trabajo comunitario y alinear a los involucrados con las metas institucionales. Lo anterior, permitirá la consecución de las metas propuestas, potenciar las competencias personales y por sobre todo, ayudar a fortalecer el trabajo que cada uno de ustedes realiza en sus respectivos establecimientos.

RESUMEN DE INFORMACIÓN RELEVANTE

- El Sistema consta de 3 etapas:
 - Fijación de metas.
 - Retroalimentación.
 - Evaluación final.
- Posibilidad de Apelación para quienes no estén de acuerdo con el resultado de su evaluación.

1.- **Todos los funcionarios tienen la opción de desistir del proceso de evaluación.** En caso que Ud. decida no participar, debe entregar carta de desistimiento (según formato adjunto) al Sindicato en que este asociado y/o en el Depto. de Recursos Humanos de la CDS.

El plazo para entregar dicho documento vence el 31 de marzo o día siguiente hábil. DE NO REALIZAR esta gestión deberá participar del proceso obligatoriamente.

Es importante destacar que en caso de desistimiento, no tiene derecho al pago del bono de desempeño.

2.- El SED contempla **dos instancias de evaluación:**

- a) Metas (individuales y colectivas).
- b) Conductas críticas de desempeño.

Para mayor información revisar Reglamento de Evaluación que se envía adjunto.

3.- Dentro del mes de marzo debe fijar de común acuerdo con su respectiva jefatura, sus metas individuales y colectivas. Estas metas deben ser asociadas a las labores que desempeña y que están contenidas en su descripción de cargo.

4.- **Trabajador Testigo de Fe (TTF):** Tiene por misión ser un observador del proceso, certificando que el proceso se ha ajustado a los principios y reglas de este sistema y debe ser elegido por los Asistentes de la Educación, Profesionales y no Profesionales, de cada establecimiento.

El proceso de elección debe estar cerrado a más tardar la tercera semana de marzo y la respectiva Acta de Elección (ver documento adjunto) debe ser entregada al/la Director(a) del establecimiento.

Para los establecimientos con más de una jornada podrán elegir un TTF para cada jornada.

El(la) o los (las) trabajadores(as) pueden optar o no a la presencia del TTF, en cualquiera de las etapas que lo estime necesario.

En caso de requerir el acompañamiento del TTF debe informarlo a su jefatura con la debida anticipación.

El TTF puede ser reemplazado en esta función por un dirigente del sindicato al que usted pertenece.

5.- Se ha creado un registro de observaciones y evidencias que avalan la evaluación final. Todas las observaciones deberán ser conocidas por el(la) trabajador(a), quien deberá firma para la “toma de conocimiento” de los hechos registrados.

Es importante señalar que el(la) trabajador(a) puede estar en desacuerdo con la observación realizada y en el caso de que se niegue a firmar, la jefatura deberá solicitar la presencia de un representante sindical o TTF, quien, en presencia del trabajador, certificará que el trabajador(a) esta en conocimiento de la observación pero que no firmará para la toma de conocimiento.

6.- El (la) trabajador(a) debe cumplir con las tres etapas indicadas anteriormente para ser evaluado(a), en caso de faltar a alguna de ellas, la jefatura deberá informar al Comité Estratégico, quienes analizarán cada caso y resolverán.

7.- El 80% de los(las) funcionarios(as) mejor evaluados, de cada establecimiento, recibirán el bono de desempeño, junto con la remuneración del mes de enero del año siguiente.

La Corporación debe entregar capacitación correctiva a todos(as) los(las) funcionarios(as) que estén en el 20% no mejor evaluado durante el primer semestre del siguiente año. Esta capacitación tendrá relación con las áreas deficitarias que se presenten después de la evaluación final del proceso.

8.- Aquellos(as) funcionarios(as) que no estén de acuerdo con el resultado de su evaluación, podrán recurrir al Comité de Apelación, para mayor información revisar reglamento adjunto.