

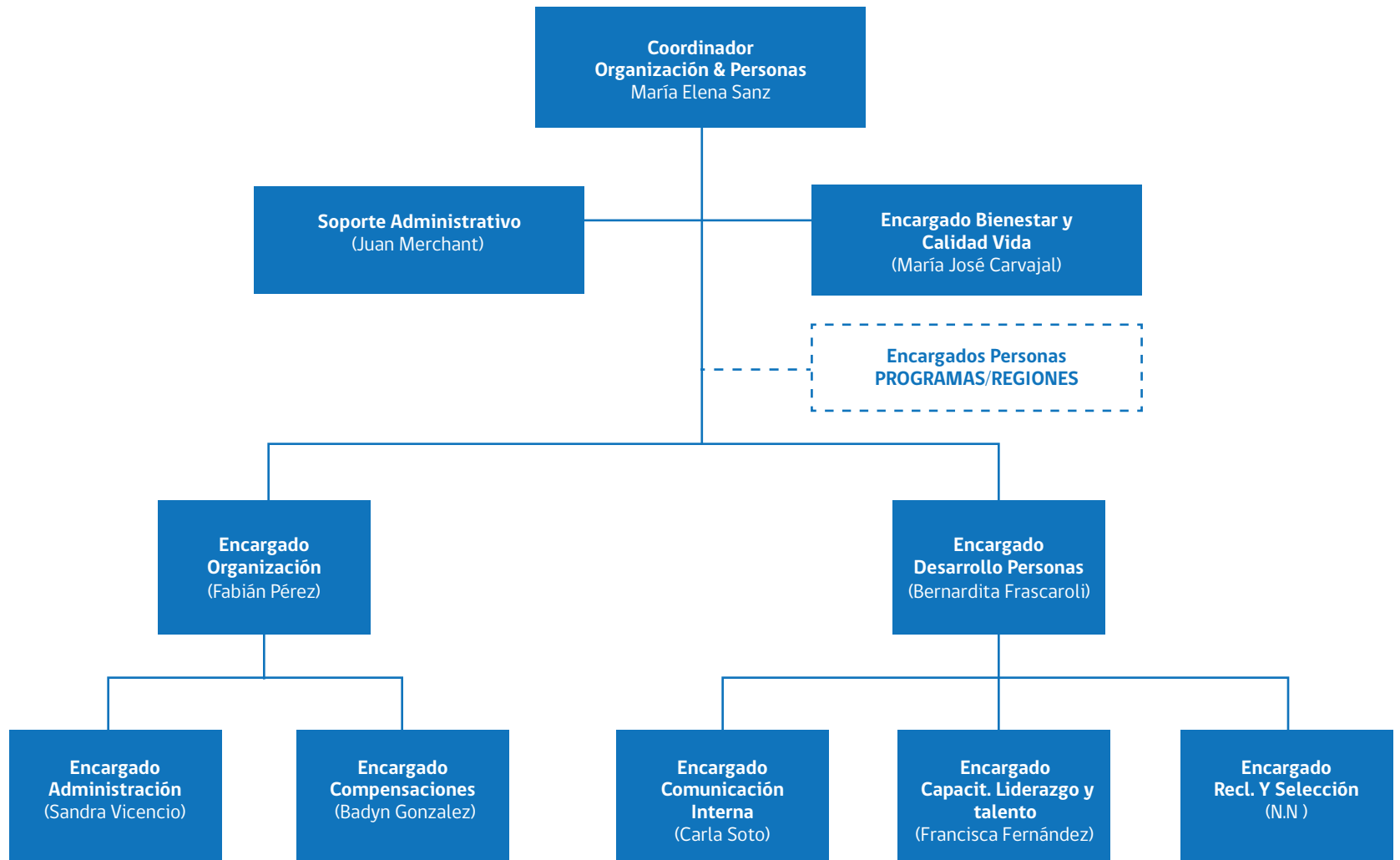


PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA COORDINACIÓN DE PERSONAS

Marzo 2014

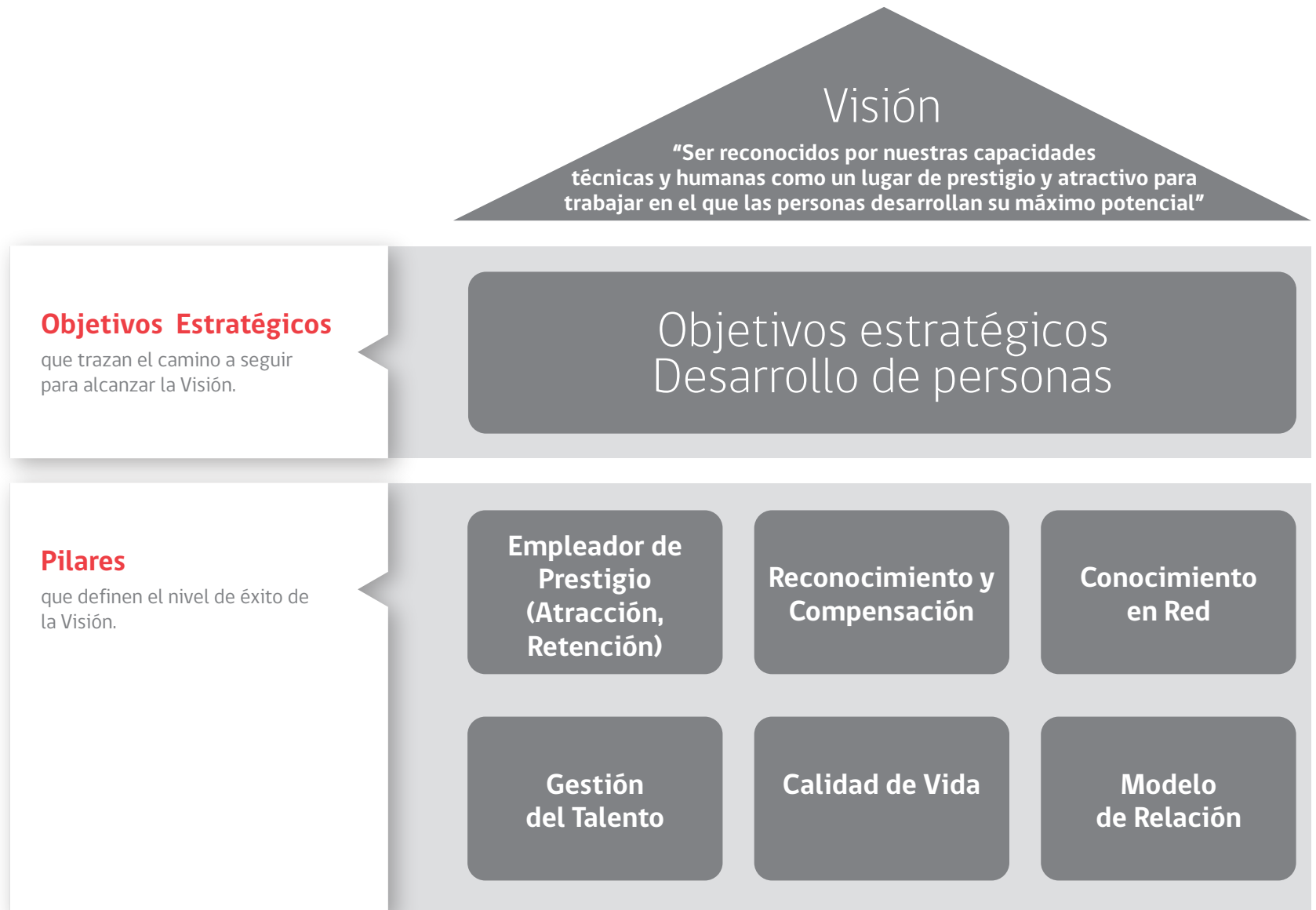
COORDINACIÓN DE PERSONAS

Organigrama 2014



COORDINACIÓN DE PERSONAS

Marco Estratégico



COORDINACIÓN DE PERSONAS

Objetivos estratégicos

A Dic 2014 esperamos...



1.1 Identificar el conocimiento experto del MTT a través de un sistema de **Gestión del CONOCIMIENTO** basado en REDES de EXPERTOS.



1.2 Disponer de una **Estrategia de COMPENSACIONES** que nos permita tomar decisiones salariales en busca de la equidad interna.



1.3 Mejorar la **CALIDAD DE VIDA** y la preocupación por las personas ampliando la oferta de servicios y beneficios.



1.4 Fortalecer la **GESTION DEL TALENTO** a través de la implementación de Comités de Personas y la implementación de un PAC a nivel central.

1.5 **ATRAER** a los mejores profesionales acercando el MTT a las principales instituciones académicas de la RM, Bío Bío y Valparaíso.

A Dic 2015 esperamos...

2.1

Desplegar el Sistema de **Gestión del CONOCIMIENTO** incrementando el número de participantes.

2.2

Desplegar la **estrategia de COMPENSACIONES** para todos los programas y niveles jerárquicos en RM y Regiones manteniendo la equidad interna y la competitividad externa con otros SSPP.

2.3

Mejorar la **CALIDAD DE VIDA** a través del equilibrio entre la vida personal y profesional bajo una cultura de preocupación por las personas.

2.4

Fortalecer la **GESTION DEL TALENTO** a través de la implementación de Comités de Personas en REGIONES y la implementación de un PAC.

2.5

ATRAER a los mejores profesionales mediante acuerdos de colaboración con las principales instituciones académicas nacionales (proyectos, practicas, etc.).

A Dic 2017 esperamos...

4.1

Consolidar una CULTURA de **Gestión del CONOCIMIENTO** y Trabajo en RED.

4.2

Asegurar la equidad interna y la competitividad externa con otros SSPP y el mercado a través de la actualización de la **estrategia de COMPENSACIONES**.

4.3

Consolidar una cultura de **CALIDAD DE VIDA** y preocupación por las personas del MTT independientemente de su naturaleza contractual.

4.4

Contar con una **GESTION DEL TALENTO** consolidada y planificada a nivel de sucesión de cargos.

4.5

ATRAER a los mejores profesionales a través de acuerdos de colaboración con instituciones internacionales.

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Objetivos estratégicos

A Dic 2014 esperamos...



1.6 Fortalecer los canales de **COMUNICACIÓN INTERNA** en RM, Biobío y Valparaíso para **RETENER** el talento y promover el orgullo de pertenencia y clima organizacional.



1.7 Sentar las bases para contar con un **MODELO DE RELACION MATRICIAL** a nivel central, programas y regiones, para alinear políticas, procedimientos y buenas prácticas.



1.8 Mejorar los **NIVELES DE SERVICIO** a través del diseño de un **CUADRO DE MANDO** y de la actualización y revisión de los procesos de la administración de personas.

A Dic 2015 esperamos...

2.6

Fortalecer los canales de **COMUNICACIÓN INTERNA** en RM y REGIONES para **RETENER** el talento y promover el orgullo de pertenencia y clima organizacional.

2.7

Fortalecer el **MODELO DE RELACION MATRICIAL** a nivel central, programas y regiones, para alinear políticas, procedimientos y buenas prácticas.

2.8

Mejorar los **NIVELES DE SERVICIO** a través de la implementación de un **CUADRO DE MANDO** con indicadores de gestión que apoyen la toma de decisiones de la coordinación de personas y jefaturas.

A Dic 2017 esperamos...

4.6

Contar con canales de **COMUNICACIÓN INTERNA** consolidados que permitan **RETENER** el talento por nuestras buenas prácticas en gestión del conocimiento, gestión del talento, por el reconocimiento y la calidad de vida.

4.7

Consolidar un **MODELO DE RELACION MATRICIAL** de cultura de colaboración y de trabajo en red entre **CENTRAL, PROGRAMAS Y REGIONES**.

4.8

Mejorar los **NIVELES DE SERVICIO** a través de la consolidación del **CUADRO DE MANDO** como herramienta de gestión y **SERVICIO** al cliente interno.

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Principales iniciativas 2014

PLAN	INICIATIVAS 2014	OBJETIVO ABORDADO
<p data-bbox="403 500 674 591">Gestión del Conocimiento</p> <hr/> <p data-bbox="403 701 791 896">Organizar el talento y el conocimiento en red a través de un sistema de gestión del conocimiento que nos permita aplicar el mismo de manera transversal y asegurar la sustentabilidad de la institución.</p>	<p data-bbox="884 459 1379 483">1.- Directorio de Conocimiento: Quién es Quién.</p> <p data-bbox="884 493 1808 553">Se espera contar con un directorio de los colaboradores y sus conocimientos, lo cual nos permita saber quienes somos como organización y cual es nuestro capital de conocimiento.</p>	<p data-bbox="1919 444 1955 469">1.1</p>
	<p data-bbox="884 680 1262 704">2.-Comunidades de Práctica Pilotos.</p> <p data-bbox="884 714 1808 774">Consolidación de los documentos obtenidos en comunidades cuyo trabajo colaborativo termina el 2013 y las comunidades de duración ilimitada.</p>	<p data-bbox="1919 670 1955 695">1.1</p>
	<p data-bbox="884 888 1213 912">3.-Portal de Conocimiento MTT.</p> <p data-bbox="884 922 1808 1015">Generar un espacio para las personas del MTT donde se encuentren diferentes herramientas por medio de las cuales se comparta de manera transversal el conocimiento y las buenas prácticas.</p>	<p data-bbox="1919 878 1955 902">1.1</p>

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Principales iniciativas 2014

PLAN	INICIATIVAS 2014	OBJETIVO ABORDADO
Calidad de Vida Promover una cultura de respeto y calidad de vida a través de buenas practicas laborales y una oferta de convenios y servicios para todas las personas de la institución.	1.- Servicio de Bienestar Que los colaboradores reconozcan al Servicio de Bienestar como una unidad preocupada del bienestar, desarrollo, motivación e integridad de cada uno de ellos.	1.3
	2.-Conciliación Vida Laboral y Familiar Que los colaboradores reconozcan al Servicio de Bienestar como una unidad preocupada del bienestar y desarrollo personal, familiar, laboral y social de cada uno de ellos.	1.3
	3.-Seguridad y Salud Que los colaboradores logren internalizar el sentido del autocuidado en el quehacer cotidiano, vinculando conceptos como prevención de accidentes laborales y Calidad de Vida.	1.3

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Principales iniciativas 2014

PLAN	INICIATIVAS 2014	OBJETIVO ABORDADO
Organización Diseñar e implementar los sistemas que permitan (1) la sustentabilidad de la organización así como el reconocimiento de las personas por sus aportes a través de una estrategia de compensaciones que respeta la equidad interna y la competitividad externa y (2) la generación de indicadores de gestión que nos ayudan en la mejora continua de servicios, consolidando nuestro modelo de relación con los programas, asociaciones y personas.	1.- Mantenimiento de la Estructura Organizativa Validar en términos legales y administrativos las modificaciones y reorganizaciones necesarias para la concreción del proyecto Transforma al interior de la Subsecretaría de Transportes.	1.2 1.7
	2.-Descripción y valoración de cargos Establecimiento de bandas de consistencia remuneracionales asociadas a cada una de las distintas Unidades de la nueva estructura de la Subtrans.	1.2
	3.-Estrategia de Compensaciones Destacar todos aquellos elementos monetarios y no monetarios que permiten retener y reclutar los mejores elementos de la organización y del Mercado.	1.2
	4.- Modelo de Relación y Cuadro de Mando Contar con información oportuna, parametrizable y relevante en materia de dotaciones, remuneraciones, indicadores de desempeño de la totalidad de la Organización, destinada a la toma de decisión y redefinición de directrices organizacionales, asimismo, la transferencia de esta información a las contrapartes regionales y centros de costo relacionados.	1.8

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Principales iniciativas 2014

PLAN	INICIATIVAS 2014	OBJETIVO ABORDADO
Gestión del Talento Promover la atracción, la retención y el desarrollo de las personas a través de sistemas que promuevan una cultura de feedback y de planes de capacitación alineados con los intereses de las personas y con las necesidades de la institución a mediano y largo plazo.	1.- Sistema complementario de Feedback: 2D Promover el desarrollo de nuestros colaboradores a través de una herramienta que permita formalizar el feedback sobre el propio desarrollo en el puesto de trabajo, mejorando los canales de comunicación entre el jefe y sus colaboradores.	1.4
	2.-Identificación y Desarrollo del Talento Primeras líneas jerárquicas. Asegurar que nuestra Institución cuente con jefaturas calificadas en cada uno de sus cargos en el momento oportuno.	1.4
	3.-Academia de Transportes. Crear una fuerza laboral eficaz, reconocida por su saber hacer y experiencia técnica y capaz de dar continuidad al proyecto social de la Subsecretaría de Transportes.	1.4
	4.- Entrevista de Salida Entender los principales motivos de renuncia en la Substrans a fin de contribuir como input a la gestión del Clima Organizacional.	1.4

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Principales iniciativas 2014

PLAN	INICIATIVAS 2014	OBJETIVO ABORDADO
Comunicación interna Fortalecer y generar canales de COMUNICACIÓN INTERNA para RETENER el talento y promover el orgullo de pertenencia y clima organizacional en la Institución.	1.- Campañas Comunicacionales. Sensibilizar y motivar a los colaboradores de la Subsecretaría de Transportes con la realización de la Encuesta de Clima y Diálogo 2D.	1.6
	2.-Campañas Comunicacionales bienestar Fomentar una cultura de calidad de vida y bienestar dentro de los colaboradores de la Institución.	1.6
	3.-Eventos Corporativos Generar espacios de comunicación ascendente que permitan a los colaboradores dialogar con sus pares y las autoridades según pauta de temas a definir previamente.	1.6
	4.-Intranet Corporativa Desarrollar un espacio de comunicación e información potente, dinámico, atractivo e interesante para los colaboradores.	1.6
	5.-Boletín Interno Informar a los colaboradores sobre los diversos acontecimientos de relevancia generados al interior de la Subsecretaria.	1.6

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Metodología y Procesos (1): Instancias Coordinación



Nombre del proceso

Reuniones con Ministro y Subsecretaria

Reuniones con Subsecretaria

Reuniones con otras divisiones

Reuniones de equipo

Reuniones pauta individuales

Reuniones Asociaciones

Detalle del proceso

Una vez cada 4 meses, la división presenta a la máxima autoridad del Ministerio sus objetivos, metas alcanzadas, posibles riesgos, etc.

Cada dos semanas, la jefatura de la división se reúne con la Subsecretaría, para revisar el presupuesto (item 21), las nuevas contrataciones, las solicitudes de mejora salarial que se dan fuera del proceso anual y también mostrarles los avances de la división y aclarar en conjunto los próximos pasos a seguir.

Al abordar temáticas que involucran otras áreas, antes de comenzar el proyecto se realiza el contacto, para aprovechar sinergias y disminuir duplicidad de trabajo.

Todas las semanas se reúne la jefatura con todo el equipo, en donde se aclaran las tareas a realizar, junto con las prioridades.

Cada semana se reúne la jefatura con cada uno de los encargados de la coordinación de personas en donde de manera personal se aclaran las dudas y se entrega el feedback necesario.

Cada dos semanas se reúne la jefatura y el encargado de organización con las asociaciones para atender sus solicitudes e informar de los temas de interés relativos a la institución.



COORDINACIÓN DE PERSONAS

Metodología y Procesos (2): Procesos Gestión Talento

Nombre del proceso	Detalle del proceso
Comites Personas (enero - marzo)	Proceso de Revisión de la matriz de talento y potencial de las jefaturas de segundo y tercer nivel. Se realiza de forma anual. Este proceso consolida el input de las evaluaciones de desempeño y feedback 2D.
Feedback 2D (Abril - Septiembre)	Proceso de retroalimentación que se realiza después de la evaluación del desempeño o 2D su objetivo es dar seguimiento a los planes de desarrollo individual e instaurar una cultura de retroalimentación continua.
Detección Necesidades PAC (Octubre - Diciembre)	Proceso de detección de necesidades de capacitación que da como resultado un plan de capacitación anual acordado con las jefaturas de los diferentes programas de la institución.
Ejecución y Seguimiento PAC (enero - diciembre)	Proceso de seguimiento del cumplimiento del PAC.
Encuestas de Clima & Compromiso	Encuesta de clima anual y encuestas de compromiso trimestrales que tienen como objetivo medir y gestionar el clima organizacional.
Gestión Salarial (octubre - diciembre)	Cada dos semanas se reúne la jefatura y el encargado de organización con las asociaciones para Proceso anual que tiene como objetivo la gestión de las renovaciones de contratos así como la implementación de cambios de modalidad jurídica y mejoras salariales fundamentadas por cambios de responsabilidades o mérito.

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Metodología y Procesos (2): Instancias Comunicación

Ascendente / Descendente

Jornada
Ejecutiva "Rosario"

Jornada SubTRANS

Visión SubTRANS

Desayunos SubTRANS



Periodicidad: Semestral.

Público objetivo: Jefaturas de Programas y Divisiones.

Formato: Presencial.

Realizados 2013: 2

Previstos 2014: 2

Periodicidad: Semestral.

Público objetivo: Colaboradores de las 2das líneas.

Formato: Presencial.

Realizados 2013: 2

Previstos 2014: 2

Periodicidad: Bimensual.

Público objetivo: Colaboradores de las 3er. Líneas hacia abajo.

Formato: Presencial.

Nº de participantes: 80 máximo.

Realizados 2013: 3

Periodicidad: Mensual

Público objetivo: Colaboradores de las 3er. Líneas hacia abajo.

Formato: Presencial.

Nº de participantes: 12.

Realizados 2013: 5

COORDINACIÓN DE PERSONAS

Metodología y Procesos (2): Instancias Comunicación

Descendente

Boletín TRANSforma

Intranet

Mailing

Campañas



Periodicidad: Mensual

Público objetivo: Todos los colaboradores de la Organización.

Formato: Impreso y Digital.

Publicaciones 2013: 6

Previsto 2014: 6

Periodicidad: Permanente.

Público objetivo: Todos los colaboradores con dominio MTT.

Formato: Digital

- Se está trabajando en modificar la imagen home de la intranet para darle más foco en las personas en cuanto a contenido y usabilidad.

- Diseño ya fue trabajado.

- TIC comenzó etapa de desarrollo.

- Lanzamiento se espera para diciembre.

Periodicidad: Permanente.

Público objetivo: Según contenido a informar.

Formato: Digital

- Se definieron audiencias para que la comunicación llegue específicamente a los públicos a los que va dirigida.

- Se definió el envío de 3 mail como máximo por día.

Periodicidad: Según temática.

Público objetivo: Transversal a la organización.

Formato: Impreso y Digital

- Realizada campaña de valores.

- En proceso de lanzamiento Campaña de la Felicidad 2013.

- **Previstas 2013:** CoPs, Encuesta de Clima, 2D y Felicidad 2da. Parte.