



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

POLITICA DE RETENCION DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

-Documento en proceso de análisis y aprobación -

Presentación

La Universidad Central del Este (UCE) es una institución de educación superior, de servicio público y sin fines de lucro, fundada por el Dr. José Altagracia Hazim Azar, con el propósito de ofrecer a la juventud de San Pedro de Macorís, de la Región Oriental, de la Nación y de otros países, la oportunidad de elevar su formación cultural, científica y profesional, con la finalidad de que pueda contribuir de manera eficaz con el progreso de su región, el país o de ellos mismos.

Dada su naturaleza y misión, la Institución valora contar con recursos humanos capaces, con las condiciones profesionales y motivación para el logro de su visión. La presente Política tiene como propósito fundamental establecer una serie de beneficios que incidan en la retención del personal Docente, Administrativo y Operativo

Por su condición educativa, la UCE establece como su principal atractivo de retención el otorgamiento de Beneficios Educativos y un paquete de prestaciones de carácter económico y social.

Introducción

La Política de retención de recursos humanos establece estimular a los empleados a desarrollar habilidades adicionales, que incrementen su valor para la Institución y que mejoren su competitividad. Como Institución se orienta a captar y emplear recursos humanos adecuados, también a retenerlos, dado que la retención es una de las acciones de mayor trascendencia que puede tener una Institución. Es una forma muy apropiada de empoderar al empleado, de forma tal que pueda identificarla como un estímulo para permanecer, y sobre todo como una motivación para alcanzar los objetivos organizacionales y los propios.

En este orden, la Institución ofrece a sus miembros, la garantía en términos profesionales y personales de poder seguir en el puesto, transferirse a puestos laterales más desafiantes y otros que llevan un crecimiento en su posición. La UCE, hace participe a todo su personal de los diferentes planes Económicos y Sociales y los pone a su disposición.

OBJETIVOS BASICOS DE LA POLITICA DE RETENCION

- 1- Mejorar la Calidad de Vida de los Empleados, y propiciar un estándar saludable de vida, compatible con sus metas y las de la Institución.
- 2- Mejorar el Clima Organizacional, para proporcionar un contexto físico y psicológico seguro para el trabajo, las relaciones corporativas y amigables.
- 3- Retener y dar sentido de pertenencia a sus recursos humanos, al hacerlo participe de los diferentes planes de remuneración y Prestaciones sociales

Dentro de los procesos de Retención y como estímulo a la permanencia se Plantean:

- 1- Becas para estudios de Grado, que ayuden al empleado a elevar su nivel intelectual
- 2- Becas para estudios de Post-grado, entrenamiento especializado, maestrías y doctorado, a sus recursos humanos para situarlo en un nivel más elevado, y por ende en una posición más competitiva.
- 3- Plan de Cooperativa, que ayuda a proteger la economía del empleado, al facilitarle la adquisición de comestibles, medicamentos, electrodomésticos, a precios por debajo del mercado.
- 4- Prestamos Institucional, a la tasa mas baja del mercado que fomenta en el empleado la solución a corto, mediano y largo plazo de asuntos económicos que de otra forma serian postérgales.

5- Servicios Odontológicos, que protegen al empleado y sus familiares, con servicios de endodoncia, profilaxis, prótesis fijas y removibles, implantes y otros de igual naturaleza.

6- Vacaciones, licencias y permisos

7- Salario, de acuerdo a lo establecido en la ley y a los criterios internos.

Becas para Estudios de Grado

Art 1 - El empleado de la UCE, sus hijos y esposa (o) tiene derecho del beneficio a la exención de matrícula, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Un 25% de exoneración en la matrícula a empleados permanentes con menos de 3 años de servicio y mas de 2 años ininterrumpidos en la institución.
- b) El pago de una cuota mínima para su inscripción o reinscripción establecida por la Rectoría, a empleados con 3 años de servicio ininterrumpidos en la institución.

Becas para Estudios de Post-Grado, Entrenamiento Especializado y Maestrías.

Art. 2- La UCE ofrece y/o avala becas para estudios de Post-grado, Entrenamientos Especializados y Maestrías tanto en el país como en el extranjero, para sus empleados. De acuerdo con el programa de desarrollo institucional y las necesidades de capacitación del personal, el área en el cual se desempeña y su perfil profesional. Para estos fines el beneficiario firmará un acuerdo, para servir a la institución al finalizar sus estudios.

Párrafo. En caso de renuncia, el beneficiario tendrá que rembolsar los valores pendientes de condonar por tiempo no servido.

Art. 3- para disfrutar de este beneficio el empleado debe cumplir con los siguientes criterios de selección:

- c) Tener 3 años mínimos de permanencia continua en la Institución.
- d) Existir relación entre su área de desempeño y el programa a optar.
- e) Cumplir con los perfiles y requisitos de admisión de la Institución a la cual aspira ingresar.

Cooperativa de la UCE

Art.4 El empleado tendrá la opción de ser miembro y gozar de los beneficios de la cooperativa de la institución, UCECOOP.

Prestamos Institucional

Art.-5 EL empleado podrá optar por un préstamo institucional.

Servicios Odontológicos

Art. -6 El empleado, tiene un 50% de descuento en los servicios Odontológicos en la Clínica Modular, de la Escuela de Odontología.

Vacaciones, Licencias y Permisos

Art.-7 El empleado o funcionario, disfrutara por derecho y por cada año cumplido de labores interrumpidas de sus vacaciones, de acuerdo a la ley y necesidad de la Institución.

Art.-8 El/La empleado (a) que contraiga matrimonio se le otorgará una licencia con disfrute de sueldo, según lo establezca la ley, y una donación.

Art.-9 Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a la licencia que establece la ley durante seis (6) semanas que preceden a la fecha probable del parto y seis (6) semanas de las que siguen.

Art.-10 El empleado que su esposa o compañera se encuentre de parto, podrá disfrutar dos (2) días de licencia después del alumbramiento. , y un bono

Art.- 11 La Institución se compromete a proporcionarle una donación, como ayuda para cubrir gastos de defunción, en caso de muerte del cónyuge, padres, hijos legales asentados en la hoja familiar que para tales fines lleva un record el Departamento de Recursos Humanos. Si el subsidio favorece a más de un empleado, refiriéndose al mismo deudo, el beneficiario será solamente uno. La Institución concede al empleado tres (3) días de licencia remunerada cuando el fallecimiento es en la provincia y cuatro (4) si es fuera de ella.

Art.- 12 El empleado que asista a seminarios o congresos, nacionales o internacionales de evidente interés para los fines de la institución, podrá disfrutar de licencia remunerada.

Art.-13 La institución concederá licencia no retribuida a empleados que la soliciten por escrito, con dos (2) semanas anticipadas a la fecha. Esta licencia debe ser aprobada y justificada por el superior inmediato.

Evaluación del Desempeño

Art.-14 Con la finalidad de optimizar el desempeño se hará reconocimiento de acuerdo a los siguientes resultados:

- a) Recompensa por "Puntuación" (95-100) aumento 20% sobre su salario entrega de Placa, Bono y Pin
- b) Recompensa por "Desempeño Excepcional" un aumento de 15% sobre su salario
- c) Recompensa por "Resultados Departamentales" aumento de 10% sobre su salario
- d) Recompensa por "Tiempo de Servicio Ininterrumpidos" cada cinco años aumento de un 5%

Art.-15 La institución Incrementa los días de disfrute de vacaciones designados por ley y adiciona un pago de acuerdo al tiempo de servicios según escala:

- a) 20 días de disfrute por 10 años de servicios y el pago de un cuarto de su salario
- b) 22 días de disfrute por 15 años de servicios y el pago de un tercio de su salario
- c) 25 días de disfrute por 25 años de servicios y el pago de la mitad de su salario
- d) 30 días de disfrute por 30 años de servicios o mas sueldo completo

Art.- 16 Se concede a cada empleado un (1) día al año **libre** para utilizarlo a su conveniencia.

Salario

- b) La Institución mantiene una política salarial, que se revisa periódicamente, y se incrementa de acuerdo a lo establecido en la ley y los criterios internos.

Art. 15 El Departamento de Recursos Humanos es la instancia facultada para proponer a la consideración del Consejo Superior Universitario la incorporación de modificaciones a la presente política.

Art.16 La presente política ha sido presentada, vista y analizada por el Departamento de Recursos humanos, la vicerrectoría Administrativa, la oficina de Evaluación en reuniones convocadas a los fines y aprobada por el consejo superior Universitario el día _____