



*Dirección de
Gestión y Personas*

Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de O'Higgins

Política de Gestión y Desarrollo de Personas

ÍNDICE

I.	ALCANCE	4
II.	MARCO NORMATIVO	5
III.	DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES	6
3.1	MISIÓN	6
3.2	VISIÓN	6
3.3	VALORES INSTITUCIONALES	6
IV.	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	7
V.	PRINCIPIOS ORIENTADORES	8
5.1	TRANSPARENCIA	8
5.2	VALOR PÚBLICO	8
5.3	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA	8
5.4	EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	9
5.5	GESTIÓN MODERNA	9
VI.	POLÍTICAS ESPECÍFICAS	10
6.1	POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	10
6.2	POLÍTICA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11
6.3	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	12
6.4	POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNA	13
6.5	POLÍTICA DE EGRESO	14
6.6	POLÍTICA DE GESTIÓN DE LOS LIDERAZGOS	15
6.7	POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	16
6.8	POLÍTICA DE AMBIENTES LABORALES	17
6.9	POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FUNCIONARIA	18
VII.	ACTORES Y ROLES	20
VIII.	IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	21
8.1	IMPLEMENTACIÓN	21
8.2	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22

I. ALCANCE

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de O'Higgins aplicará a todas y todos los funcionarios de la Universidad afectos al Estatuto Administrativo, ya sean éstos personal de colaboración, docentes adjuntos, académicos o directivos. Por otra parte, esta Política tendrá un periodo de aplicación de 5 años, homologable al Plan de Desarrollo Estratégico de la UOH, es decir, a cinco años (2021-2025).

II. MARCO NORMATIVO

Normativa legal

- Ley N° 18.575 del año 2000, Orgánica Constitucional que fija las Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N°29/4 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.842 de 2015, que crea la Universidad de O'Higgins y la Universidad de Aysén.
- Ley N° 19.880 de 2003, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- D.F.L. N° 8, de 2016, que fija los Estatutos de la Universidad de O'Higgins.
- Ley 21.094 del año 2018, sobre Universidades Estatales.
- Resolución Exenta N° 719 de 2017, que establece el Reglamento General del Personal Adjudicado de la Universidad de O'Higgins.
- Resolución Afecta N° 18 de 2016, que establece la Escala de Remuneraciones de la Universidad de O'Higgins.
- Resolución Exenta N° 455 de 2021, que establece la estructura orgánica para el gobierno ejecutivo de la Universidad de O'Higgins.
- Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins, 2021.
- Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de O'Higgins (PDE), 2021-2025.

Normativa interna

- Decreto N° 04 de 2018, que modifica las Plantas de Personal de la Universidad de O'Higgins.
- Resolución Afecta N° 01 de 2021, que establece el Reglamento General del Personal de Colaboración de la Universidad de O'Higgins.
- Resolución Exenta N° 716 de 2017, que establece el Reglamento General del Personal Académico de la Universidad de O'Higgins.
- Instructivo Presidencial N° 1 de 2015, sobre Buenas Prácticas para el Desarrollo de Personas en el Estado.
- Resolución N° 01 de 2017, de la Dirección Nacional de Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Resolución N° 02 de 2017, de la Dirección Nacional de Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Informe de Orientaciones para el Diseño o Rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, de 2015, de la Dirección Nacional de Servicio Civil.

Orientaciones

III. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES ¹

3.1 MISIÓN

“La Universidad de O'Higgins es una institución de educación superior estatal, del siglo XXI, dinámica, inclusiva, comprometida con la región a la que pertenece y conectada con el mundo, que asume con vocación de excelencia su contribución al desarrollo sostenible del país. En su quehacer, la UOH cultiva, desarrolla y transfiere el saber y las competencias en diversas áreas del conocimiento, a través de la formación integral de personas, la investigación de alto nivel, la creación e innovación y la vinculación con el medio. Todo su quehacer misional lo realiza escuchando a la sociedad y en permanente conexión con el progreso mundial, para mantener siempre la pertinencia y los más altos estándares”.

3.2 VISIÓN

“La Universidad de O'Higgins se proyecta como una institución de educación superior compleja que, en el cumplimiento de su rol público es laica, comprometida con la libertad de pensamiento en todas sus acciones y, aspira a contribuir de manera significativa en la discusión de materias relevantes para la Región y el país, impulsando la equidad social y de género, contribuyendo con altos estándares de excelencia y pertinencia al de-

sarrollo del territorio, al bienestar de sus habitantes y a la preservación del medio ambiente. Será referente a nivel nacional e internacional en la formación de personas y profesionales de excelencia con conciencia social; en su preocupación por los derechos humanos y los valores éticos, democráticos y cívicos”.

3.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Libertad
- Equidad
- Excelencia
- Solidaridad
- Ética
- Inclusión
- Actitud cívica
- Pluralismo
- Respeto.

¹ Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025, Universidad de O'Higgins.

IV. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo principal de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas es:

“Situación a las personas en el centro del quehacer institucional, mediante la implementación de estrategias de gestión del ciclo de vida laboral que permitan el desarrollo del trabajo en entornos laborales saludables, en equilibrio con la vida personal y el desarrollo profesional de quienes trabajan en la UOH, en concordancia con los valores y objetivos institucionales”.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas se sustenta en distintos principios rectores, los cuales pretenden abordar estratégicamente los distintos procesos y temas de gestión y desarrollo de personas, y con ello avanzar en el cumplimiento del objetivo central. Estos principios han sido definidos en base al Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) y a las orientaciones de la Dirección Nacional de Servicio Civil (DNSC).

De forma práctica, cada Política Específica debe abordar y ajustar su desarrollo en torno a los parámetros que establecen los principios orientadores.

5.1 TRANSPARENCIA

Para efectos de esta Política, la transparencia implica principalmente que los procesos, decisiones, normativas y medidas en materia de gestión y desarrollo de personas sean conocidas por la comunidad funcionaria.

Este principio reconoce la relevancia del establecimiento de medidas que permitan el acceso democrático a la información, para lo cual se considerará primordial la generación y fortalecimiento de espacios e instancias de disposición de información, así como también, el uso de canales de comunicación y difusión, que permitan el flujo y llegada efectiva de esta.

5.2 VALOR PÚBLICO

El valor público se enmarca en el reconocimiento del rol relevante que desempeña la Universidad de O'Higgins en el entorno en que se desarrolla, como institución de educación superior estatal, con vocación de excelencia y servicio público, orientada a generar aportes sustantivos al desarrollo social, económico, espiritual y sustentable del país, y de la Región de O'Higgins, a través de la formación de personas, la investigación y vinculación con el medio.

Para efectos de esta Política, este principio pretende fortalecer en la comunidad funcionaria, el compromiso con los valores institucionales y la función pública, con énfasis en el respeto por los principios de probidad y ética, y el reconocimiento de las realidades del entorno en el que la institución se desarrolla.

5.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA

La igualdad de oportunidades implica generar las condiciones necesarias, para que quienes se encuentren en una situación de desventaja tengan las mismas oportunidades para acceder y desarrollarse en la Institución. Y de forma complementaria con lo anterior, la no discriminación se concibe como la prohibición y/o eliminación de distinciones, exclusiones y restricciones que se

sustenten en aspectos no laborales y arbitrarios², tales como sexo, género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, etnia, situación de discapacidad, entre otras.

De esta forma, para los propósitos de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia, busca instalar la objetividad como criterio para la gestión de los procesos en materia de personas, y el respeto irrestricto por los pluralismos y las diversidades, en las relaciones humanas, en sus diversos ámbitos al interior de la comunidad funcionaria de la UOH.

5.4 EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Los cambios sociodemográficos que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas, junto a los cambios en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, acentuados por la pandemia de COVID-19, han visibilizado las tensiones entre la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo. Esto ha generado la necesidad de resguardar los espacios de la vida personal y familiar de las personas, así como también sus derechos y deberes laborales y parentales, de manera de permitir el desarrollo armónico de las personas, bajo el reconocimiento de que estas mantienen diversos intereses, roles y responsabilidades más allá del trabajo.

Para los propósitos de esta Política, se busca generar equilibrio entre el trabajo y la vida personal de quienes trabajan en la UOH, para lo cual

resulta fundamental la instalación de buenas prácticas que otorguen flexibilidad a los entornos y condiciones de trabajo, así como también la adaptación de estos ámbitos a las realidades sociodemográficas de las personas.

5.5 GESTIÓN MODERNA

El contexto social, medioambiental, económico, la crisis de confianza en las instituciones y también los avances tecnológicos que se presentan a nivel nacional e internacional, han requerido la adaptación y evolución de las capacidades del sector público para dar respuesta a los requerimientos de la ciudadanía, en este sentido el Estado ha avanzado, al menos en los últimos 20 años, en diversas prácticas de modernización de la gestión.

Para efectos de esta Política, la gestión moderna involucra acciones innovadoras en materias de gestión y desarrollo de personas, que permitan dar respuesta oportuna a los desafíos que la actualidad plantea. Esto se traduce en diversos ámbitos de acción, como son la digitalización y simplificación de procesos, el uso de tecnologías de información que permitan tanto la agilidad en la toma de decisiones, como la sustentabilidad en el uso de los recursos públicos, con foco en las personas y el desarrollo pleno de sus capacidades.

² Política de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de O'Higgins, 2021. Dirección de Equidad de Género y Diversidades.

VI. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

6.1 POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

La Universidad de O'Higgins atraerá, contratará y propenderá a retener personal de excelencia para el desarrollo de sus funciones, contribuyendo de este modo, al crecimiento orgánico de la institución. Para esto, realizará procesos de reclutamiento y selección abiertos, conocidos y en base a perfiles de cargo y criterios de selección definidos.

De igual manera, la Universidad facilitará el proceso de adaptación al cargo y a la Institución, a través de procesos de inducción, generando sentido de pertenencia y fidelización con los funcionarios/as que ingresan.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

Los procesos de reclutamiento serán difundidos ampliamente, a través de canales de comunicación que permitan llegar a potenciales postulantes externos a la Institución, como también internos. De la misma forma, la selección de personas se realizará bajo criterios de evaluación establecidos, claros y conocidos, que propendan a la contratación de personal de excelencia.

La Universidad de O'Higgins velará porque exista respaldo efectivo de la información relativa a los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal.

Valor público

Los procesos de reclutamiento y selección procurarán incorporar personas que representen los valores institucionales y el respeto por los principios de probidad y ética pública.

La inducción buscará fortalecer el rol de las y los funcionarios públicos, el compromiso institucional y la contribución que la UOH realiza en la Región de O'Higgins.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

La selección de personas se centrará en la idoneidad de quienes postulen, bajo las características de cada cargo, garantizando la no ocurrencia de sesgos y prácticas de discriminación arbitraria en las etapas de evaluación. En línea con esto último, las convocatorias serán abiertamente inclusivas, y declararán explícitamente la aceptación y promoción de la diversidad y los pluralismos.

Equilibrio de la vida personal y laboral

Las condiciones de trabajo serán informadas a las y los candidatos en los procesos de reclutamiento y selección, de modo que les permita conocer la realidad del cargo antes de ser contratados/as.

Gestión moderna

Los procesos de reclutamiento, selección e inducción se desarrollarán bajo las orientaciones de la Dirección Nacional de Servicio Civil, y también mediante el uso de tecnologías y sistemas de información que faciliten y simplifiquen su manejo, tanto para la Institución como para quienes participen en ellos.

Por otra parte, la selección de personas utilizará mecanismos de evaluación modernos y coherentes con las realidades institucionales.

6.2 POLÍTICA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Universidad de O'Higgins considerará la gestión y evaluación de desempeño como un eje estratégico en el ciclo de vida laboral de quienes trabajan en ella, para lo cual promoverá una cultura de retroalimentación, que fomente la excelencia y desarrolle el potencial de cada funcionario/a.

De esta forma, la Universidad generará sistemas de evaluación, que consideren las competencias de los cargos como eje central del proceso.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

Las características e implicancias de los procesos de gestión y evaluación del desempeño serán difundidos ampliamente, de modo que su desarrollo se realice bajo el conocimiento de todas y todos quienes participen en ellos.

La información sobre el desarrollo de estos procesos e instrumentos será efectivamente respal-

data, pudiendo estar disponible para quien lo necesite, respetando la confidencialidad de datos personales.

Valor público

El desarrollo de la gestión y evaluación del desempeño promoverá el compromiso con los objetivos institucionales y la función pública, pudiendo ser criterios utilizados en los instrumentos del proceso.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

Los procesos de evaluación del desempeño se realizarán bajo criterios objetivos y observables, a través de instrumentos que den cuenta del desarrollo de las funciones de cada cargo y que eviten otorgar espacio a prácticas de discriminación arbitraria.

Equilibrio de la vida personal y laboral

Los procesos e instrumentos de gestión y evaluación del desempeño otorgarán relevancia al trabajo por objetivos, en donde las jefaturas y/o quienes evalúan puedan reconocer y considerar las realidades personales de sus equipos.

Gestión moderna

Los procesos e instrumentos de evaluación del desempeño, buscarán la mejora continua de las y los funcionarios de la Universidad, a través de la retroalimentación constante y con pleno respeto de los procesos, la normativa vigente y la dignidad de las personas.

El desarrollo de los procesos de gestión y evaluación del desempeño, se realizará mediante sistemas de información y uso de tecnologías, que faciliten su uso, aporten al respaldo, disponibilidad y análisis de la información.

6.3 POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Universidad de O'Higgins considerará la formación y capacitación como un eje estratégico para el logro y consecución de los objetivos institucionales. Para ello, promoverá el desarrollo y perfeccionamiento continuo de competencias y habilidades en sus funcionarios/as, contribuyendo con ello al desarrollo profesional y laboral de quienes trabajan en la Institución.

En esta línea, la Universidad generará acciones e instancias de formación y capacitación, tanto de carácter transversal como específicas, orientando así a la mejora continua y el desarrollo de las distintas áreas de la Institución, y de quienes trabajan en ellas.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

Las distintas acciones e instancias que la Universidad disponga en formación y capacitación, se realizarán con criterios claros y establecidos, siendo difundidas ampliamente a través de canales de comunicación internos, de modo que su desarrollo se realice en conocimiento de todas y todos los funcionarios a quienes vayan dirigidos.

Valor público

La Universidad de O'Higgins garantizará el desarrollo de instancias de formación y capacitación en ámbitos relacionados con la gestión del Estado, así como también con los valores institucionales, planificación estratégica de la UOH y vinculación de ésta con su territorio.

Las acciones e instancias de formación y capacitación requerirán el compromiso de las y los funcionarios que participen en ellas, aportando de este modo al cumplimiento de los objetivos planteados y la correcta utilización de los recursos públicos.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

Las acciones e instancias de formación y capacitación, se realizarán con enfoque a los distintos perfiles de cargo, indistinto de los ocupantes de los mismos, de esta manera se busca resguardar el acceso igualitario, evitando sesgos personales y/o prácticas de discriminación arbitraria que coarten esta opción. En esta línea, de manera que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a las instancias y/o acciones que la Universidad otorga, se velará para que, en un periodo de dos años, las y los funcionarios participen a lo menos en una de ellas.

La Universidad se comprometerá a solicitar a sus proveedores de formación y capacitación, la incorporación de los principios de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en sus programas.

Equilibrio de la vida personal y laboral

Las instancias de formación y capacitación se desarrollarán preferentemente durante la jornada laboral, permitiendo que las personas dispongan de su tiempo personal para las actividades de su vida privada.

Por otra parte, la Universidad se compromete a realizar procesos consultivos a las y los funcionarios para las instancias que permitan ser realizados en modalidad sincrónica y asincrónica, online o presencial, de manera que quienes participen en ellas puedan optar por la modalidad que más le acomode.

Gestión moderna

Las temáticas sobre las cuales se realizarán las acciones e instancias de formación y capacitación, deberán estar a la vanguardia y en coherencia a las exigencias que el entorno plantea, así como también a los temas que sean críticos para la Institución.

El desarrollo de las capacitaciones se realizará priorizando el uso de tecnologías y sistemas de información, facilitando así el aprendizaje de las y las funcionarias. Por otra parte, se procurará realizar seguimiento al impacto y transferencia del conocimiento que estas instancias tienen en el desempeño y perfeccionamiento de las y los funcionarios.

6.4 POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNA

La Universidad de O'Higgins reconoce y valora el aporte de las y los funcionarios en el logro de los

objetivos institucionales, por lo que buscará retener, promover y desarrollar profesionalmente a personas de excelencia para el cumplimiento de sus funciones.

En virtud de esto, la Universidad establecerá mecanismos de movilidad interna y desarrollo de carrera para los cargos a contrata, los cuales deberán contribuir a la equidad interna y al crecimiento orgánico y sustentable de la estructura organizacional de la Institución.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

El acceso y ejecución de los mecanismos e instancias de movilidad interna y desarrollo de carrera contará con criterios claros, definidos y conocidos por las personas. Para esto, se establecerán bandas salariales, líneas de carrera y modelos de gestión, que permitan orientar y aportar precisión al desarrollo de estos mecanismos, así como también de la estructura organizacional de la Universidad.

Valor público

Los criterios bajo los cuales se desarrollarán los mecanismos e instancias de movilidad interna y desarrollo de carrera de los cargos a contrata, serán oportunamente formalizados y regulados por las autoridades e instituciones competentes, de manera que exista un respaldo normativo claro y establecido.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

La excelencia y/o idoneidad constituirán el principal criterio para el acceso a mecanismos e instancias de movilidad interna y desarrollo de carrera. De la misma forma, se podrán considerar otros criterios complementarios, tales como la valoración del talento, trayectoria laboral, perfeccionamiento, entre otros.

La Universidad asegurará que los criterios de acceso a la movilidad, en ningún caso, conduzcan a discriminación arbitraria hacia las y los funcionarios que participen en ellos.

Equilibrio de la vida personal y laboral

La movilidad y desarrollo de carrera aportarán a la estabilidad en el empleo, así como también al desarrollo personal y laboral de las personas, contribuyendo así a una mejora en la calidad de vida de quienes trabajan en la Institución.

La Universidad se compromete a valorar y resguardar los derechos parentales y sus implicancias en la continuidad de la función, procurando que estos factores no alteren el desarrollo de las personas en la Institución.

Gestión moderna

La aplicación de mecanismos de movilidad y desarrollo de carrera en los cargos a contrata constituyen buenas y modernas prácticas laborales, cuya creación va más allá de lo estipulado en la normativa vigente. En línea con las orientaciones entregadas por la Dirección Nacional de Servicio Civil, la movilidad estará interrelacionada y será coherente con otros procesos de gestión de personas de la UOH.

Por otra parte, en estas instancias se priorizará el uso de sistemas de información y tecnologías que estandaricen y faciliten su desarrollo, aportando así a la toma de decisiones.

6.5 POLÍTICA DE EGRESO

La Universidad de O'Higgins reconoce el egreso como etapa de cierre del ciclo de vida laboral en la Institución, la cual se puede generar por las causales que estipula el Estatuto Administrativo, como pueden ser la decisión voluntaria del funcionario, el resultado de la evaluación de desempeño, o por decisión de la autoridad competente. En esta línea, la Universidad buscará que el proceso de egreso se realice resguardando la dignidad de las personas y asegurando la continuidad del servicio.

Para ello, la UOH se compromete a generar estrategias y buenas prácticas que procuren el desarrollo armónico de los procesos de egreso, a través del acompañamiento y preparación, tanto de las personas que egresan como de sus equipos.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

El egreso del personal UOH por razones no voluntarias se realizará bajo los motivos que la normativa estipula, los cuales deben ser conocidos por las personas afectadas. Para esto, se generará y promoverá estándares mínimos para comunicar la decisión y retroalimentar a quienes egresan.

Valor público

La Universidad de O'Higgins respetará la confianza legítima de los cargos a contrata a partir de la

segunda renovación anual, ante lo cual garantizará que eventuales procesos de egreso se realicen bajo razones fundadas y estipuladas por la normativa vigente.

En esta misma línea, se promoverá que todas las personas que egresan transfieran conocimientos y capacidad en su equipo de trabajo.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

Se garantizará que los procesos de egreso sean por motivos fundados, y no por hechos de discriminación arbitraria.

Equilibrio de la vida personal y laboral

Se procurará que los procesos de egreso por motivos no voluntarios sean informados con anticipación, permitiendo que la o el funcionario pueda proyectar y reprogramar su situación personal y/o familiar en el corto plazo.

Gestión moderna

La Universidad de O'Higgins generará acciones de acompañamiento y preparación del personal que egresa, especialmente quienes lo hacen por motivo de jubilación. Para ello, se dispondrá de capacitaciones, asesorías y otras instancias que permitan al funcionario/a afrontar el cambio y continuar su vida personal.

6.6 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LOS LIDERAZGOS

La Universidad de O'Higgins reconoce la importancia del rol de los líderes en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desarrollo orgánico de la Institución y de las personas que la conforman.

Es por esto que la Universidad buscará potenciar perfiles de liderazgo colaborativo que encarnen los valores institucionales, siendo capaces de dirigir a sus equipos con visión estratégica hacia el cumplimiento de objetivos. Por otra parte, líderes que promuevan las buenas relaciones interpersonales, generando climas de trabajo saludables, basados en el respeto y en el reconocimiento de las individualidades, logrando gestionar el desarrollo de las personas de su equipo, a través de la retroalimentación y el reconocimiento.

En virtud de lo anterior, la Institución generará acciones y programas de promoción, selección y capacitación, orientadas al desarrollo de las competencias del perfil del líder UOH, las cuales serán dirigidas a quienes cuentan con personal a cargo, ya sea en calidad de directivo, coordinador/a, supervisor/a, u otros.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

La Universidad promoverá que sus jefaturas realicen una gestión transparente, en concordancia a lo que estipula la normativa vigente y en coherencia con los valores institucionales. De la misma forma, se buscará que las jefaturas contribuyan directamente a establecer una cultura de retroalimentación en la Institución.

Valor público

La Universidad buscará garantizar que sus líderes cuenten con el conocimiento y apego a la normativa vigente, los principios de probidad y ética pública, los valores institucionales y los procedimientos internos, tanto para el manejo de equipos, el logro de objetivos y la buena utilización de los recursos públicos.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

Las acciones orientadas a potenciar y desarrollar competencias de liderazgo, serán dirigidas para todas y todos los funcionarios que cuenten con personal a su cargo, ya sea en calidad de directivo, coordinador/a, supervisor/a, u otros.

Por otra parte, la Universidad promoverá que las jefaturas generen y desarrollen relaciones de trabajo basadas en el respeto y la igualdad de oportunidades, reconociendo la diversidad de los equipos de trabajo y sus necesidades de desarrollo, contribuyendo a la motivación de las personas, a través del reconocimiento del talento, las capacidades y los logros.

Equilibrio de la vida personal y laboral

La Universidad buscará que sus líderes sean promotores de la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, para ello, se espera que las jefaturas conozcan y tengan en consideración las distintas realidades individuales de las personas que conforman sus equipos.

Gestión moderna

La Universidad promoverá liderazgos modernos, flexibles, e innovadores, que se involucren en sus equipos de trabajo y en su ciclo de vida laboral. Para esto, se generarán e implementarán acciones de gestión de los liderazgos, a través de programas de formación continua.

6.7 POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La Universidad de O'Higgins reconoce los distintos roles y responsabilidades que las y los funcionarios han asumido en su esfera personal, familiar y laboral, por lo que promoverá una cultura que fomente la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, contribuyendo así al bienestar integral de quienes trabajan en la Institución.

Para esto, la Universidad desarrollará e implementará estrategias y acciones dirigidas a lograr este equilibrio, a partir de la identificación de las distintas realidades de los funcionarios y funcionarias.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

Las acciones y medidas que la Universidad implementará en materia de conciliación, serán formalizadas a través de los actos administrativos que correspondan, otorgando un respaldo claro y establecido. A su vez, serán difundidas en la comunidad, de manera que sean conocidas por todas y todos los funcionarios, permitiendo el acceso efectivo a la información.

Valor público

Se reconoce la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un eje estratégico de la gestión de personas en la Universidad de O'Higgins, el cual acompaña y fortalece el ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias, a partir de las orientaciones emanadas por la Dirección Nacional de Servicio Civil.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

La Universidad procurará que las acciones y medidas en conciliación sean dirigidas a todas y todos los funcionarios, garantizando la no discriminación en el acceso. De la misma manera, se generarán acciones que incluyan a las familias, respetando y reconociendo la diversa composición de éstas.

Equilibrio de la vida personal y laboral

Las acciones y medidas en materias de conciliación, que busquen el equilibrio de la vida personal y familiar con el trabajo, se levantarán en base a diagnósticos organizacionales que se aplicarán de forma periódica, los cuales permitirán caracterizar a los funcionarios/as y su grupo familiar.

Gestión moderna

La Universidad de O'Higgins incorporará en su quehacer institucional la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como una estrategia que busca estar acorde con los nuevos desafíos que se presentan en la sociedad, de esta manera, se evidencia y reconoce la existencia de diferentes realidades individuales.

6.8 POLÍTICA DE AMBIENTES LABORALES

La Universidad de O'Higgins reconoce la relevancia de los ambientes laborales para la buena convivencia, el desarrollo de los equipos y el cumplimiento de los objetivos. En vista de ello, la Universidad se compromete a mantener un rol activo en la gestión de ambientes laborales saludables, basados en el respeto, la no discriminación y la no violencia, que contribuyan a la calidad de vida laboral y satisfacción de las personas.

Para esto, la Universidad generará acciones enfocadas en la gestión de clima laboral, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como también, a la promoción del buen trato laboral y de la dignidad de las personas.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

Las medidas y directrices en materias relacionadas a los ambientes laborales serán formalizadas a través de protocolos y actos administrativos correspondientes, los que se difundirán en los medios que la Universidad disponga, de modo que sean conocidos por todas las personas.

Valor público

Las acciones en esta materia serán coherentes a las orientaciones entregadas por la Dirección Nacional de Servicio Civil. Por otra parte, se buscará replicar e institucionalizar buenas prácticas que contribuyan al desarrollo de ambientes laborales saludables, ya sean provenientes de la Universidad, como de otras instituciones públicas.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

La Universidad garantizará que las iniciativas y medidas en ambientes laborales sean dirigidas a todas las personas y monitoreadas para asegurar su buen funcionamiento.

Bajo estos parámetros se promoverá el buen trato laboral en los distintos espacios de la comunidad UOH, en coherencia a los valores institucionales. De la misma forma, se fomentará la no violencia como aspecto estructural de las relaciones humanas entre las y los funcionarios, enfocando su acción hacia la prevención y abordaje de hechos que vulneren la dignidad de las y las personas.

Equilibrio de la vida personal y laboral

La Universidad buscará que las acciones dirigidas a los ambientes laborales tengan énfasis y coherencia con la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, propiciando que la gestión de las condiciones de trabajo y jornadas laborales sea acorde a las realidades individuales.

Gestión moderna

Las medidas que levantará la UOH en función de los ambientes laborales, se realizarán en base a diagnósticos organizacionales, que permitan evaluar los climas laborales y los factores psicosociales. De esta manera, las buenas prácticas laborales estarán basadas en la evidencia, garantizando que las acciones que se generen sean coherentes con las necesidades y realidades identificadas.

6.9 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FUNCIONARIA

La Universidad de O'Higgins reconoce la importancia de la participación de las y los funcionarios en el enriquecimiento de las relaciones laborales/humanas y el aporte de las distintas miradas en el logro de los objetivos institucionales. En vista de ello, la Universidad buscará generar y promover espacios de participación, que contribuyan al diálogo y al trabajo colaborativo, tanto dentro de los equipos, como en materias de relevancia institucional.

En esta línea, la institución establecerá mecanismos de participación de tipo informativo, consultivo y propositivo en los procesos de gestión y desarrollo de personas, resguardando la representatividad de las y los funcionarios, y de la(s) asociación(es) de funcionarios. De la misma manera, buscará generar las condiciones necesarias para la participación efectiva.

Acciones clave en base a Principios Orientadores

Transparencia

La Universidad aplicará diagnósticos que permitan caracterizar la participación dentro de la Universidad, y con ello orientar la toma de decisiones al respecto. Por otra parte, se garantizará que los espacios de participación sean difundidos por los canales de comunicación que la Universidad disponga, de manera que sean conocidos por todas y todos los funcionarios.

Valor público

La Universidad como una institución con vocación de servicio público, reconoce el impacto positivo

que tiene el diálogo y el trabajo colaborativo en el desempeño institucional, por lo que fortalecerá las instancias de colaboración con las asociaciones representante de las y los funcionarios. En esta línea, se garantizará la participación de estos en las instancias formalmente establecidas por la normativa vigente.

Por otra parte, se realizará seguimiento al cumplimiento de las distintas iniciativas y medidas que se apliquen en participación de las y los funcionarios.

Igualdad de oportunidades, no discriminación y no violencia

Se garantizará que todos los funcionarios y funcionarias tengan la posibilidad de participar en las instancias que se establezcan en materias de gestión y desarrollo de personas. De la misma forma, se promoverá que los espacios de participación en otros aspectos de relevancia institucional, así como también en instancias extraprogramáticas, sean dirigidas a todas las personas.

Equilibrio de la vida personal y laboral

La Universidad buscará garantizar que la participación sea compatible con el equilibrio de la vida personal y el trabajo, por lo cual promoverá que los espacios se desarrollen dentro de la jornada laboral, con medidas de flexibilidad laboral y posibilidad de establecimiento de horarios protegidos.

Gestión moderna

La Universidad promoverá que las y los líderes de la institución sean promotores y facilitadores de la participación en los distintos espacios, ya sea al interior de sus equipos como en instancias de mayor alcance.

VII. ACTORES Y ROLES

El desarrollo de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas requerirá del rol activo de distintas áreas y actores institucionales, tanto a nivel de diseño, coordinación, ejecución, asesoría, monitoreo, retroalimentación, y otros, respecto a las acciones que derivarán de la Política.

Rector (a): En su calidad de Jefe del Servicio, será encargado de aprobar el documento y respaldar su ejecución mediante la delegación de funciones a autoridades de la Institución

Prorrector(a): Por medio de sus direcciones, prestará asesoría y apoyo en el diseño, coordinación e implementación de acciones estratégicas y tácticas que nazcan de la Política. Por otra parte, diseñará y aplicará mecanismos de seguimiento y evaluación de las mismas.

Vicerrector(a) Académica / Vicerrector(a) de Investigación, Posgrado y Vinculación: Prestará asesoría y resguardará la aplicación de las acciones derivadas de la Política, en el personal adjunto y académico.

Vicerrector(a) de Administración y Finanzas: Monitoreará el diseño y aplicación de las acciones que se deriven de la Política. Por otra parte, a través de sus distintas direcciones, coordinará el desarrollo de los procesos de gestión y desarrollo de personas.

Director(a) Gestión de Personas: Liderará el proceso de formulación, diseño y aplicación de las acciones que se desprendan de la Política. Por otra

parte, coordina la creación e implementación de estrategias y mecanismos de posicionamiento, difusión, monitoreo y evaluación de la misma.

Director(a) de Comunicaciones: Apoyará la elaboración y aplicará estrategias para el posicionamiento y difusión de la Política, así como las materias de gestión y desarrollo de personas, en los diversos espacios de la Institución.

Jefaturas: Serán promotores/as y facilitadores/as en sus equipos de la implementación y posicionamiento de las acciones que deriven de la Política.

Asociación de Funcionarios y Funcionarias: En su rol de representante de las y los funcionarios, podrá prestar asesoría y participar en instancias consultivas respecto al desarrollo de la Política, así como podrá facilitar la implementación y comunicación en la comunidad funcionaria de las acciones que se deriven de ella.

Mesa de Trabajo Política de Gestión y Desarrollo de Personas: Prestará asesoría y participará en instancias consultivas y propositivas sobre el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política.

Funcionarios(as): Formarán parte activa del desarrollo de la Política, y podrán participar en instancias consultivas sobre el desarrollo de procesos y acciones en materias de gestión y desarrollo de personas.

VIII. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

8.1 IMPLEMENTACIÓN

Las nueve políticas específicas que constituyen la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, se materializan en diversas acciones, de carácter normativo y orientador, las cuales han sido clasificadas respecto a su proyección en el tiempo y a su relevancia jerárquica. Para dar paso a su implementación, la Universidad de O'Higgins, a través de su Dirección de Gestión de Persona, formulará planes de acción, que permitan avanzar de forma consistente y coherente, para alcanzar el objetivo de la Política.

TIPO DE ACCIÓN	PERIODO DE VIGENCIA/APLICACIÓN	EJEMPLOS DE ACCIONES
Estratégica	5 años	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Estrategias • Planes Estratégicos • Reglamentos
Táctica	De 1 a 3 años	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos • Manuales • Guías de proceso • Planes bianuales y trianuales
Operativa	Máximo 1 año	<ul style="list-style-type: none"> • Instructivos • Programas • Planes anuales y semestrales • Medidas • Informes

8.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El desarrollo de las acciones que deriven de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, tanto a nivel estratégico, como táctico y operativo, contemplará mecanismos e instancias de monitoreo, seguimiento, y evaluación, que aseguren el cumplimiento de la planificación vigente, las cuales podrán ser:

- **Indicadores de Logro:** Serán diseñados y aplicados para medir el avance del desarrollo de la Política.
- **Monitoreo:** El desarrollo e implementación de las acciones derivadas de la Política serán, conforme a los planes de acción vigentes, serán monitoreados por órganos superiores de la Universidad de O'Higgins, tales como Rector(a), Vicerrectores(as) y Prorector(a), de manera que esta normativa se constituya efectivamente como un proyecto institucional estratégico.
- **Instancias consultivas:** La Dirección de Gestión de Personas, establecerá instancias consultivas periódicas, con el objetivo de otorgar espacios para la retroalimentación y análisis de los procesos de gestión y desarrollo de personas, de acuerdo a la planificación vigente para el desarrollo de la Política. En ella, podrán participar distintos actores del personal de la UOH, tales como la Mesa de Trabajo, la Asociación de Funcionarios y Funcionarias, y funcionarios en general.



