

**APRUEBA POLÍTICA DE DESARROLLO DE
PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN.**

COYHAIQUE, 24 MAYO 2019

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N° 0769

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N°20.842 que crea las Universidades Estatales de la Región de O'Higgins y de la Región de Aysén; el Decreto con Fuerza de Ley N° 7 de fecha 05 de agosto de 2016; la Ley N°20.129 sobre Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; la Ley N°21.094 de Universidades del Estado; el DFL N°29 que fija el Estatuto Administrativo; la Ley N°21.015 de Incentivo a la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral; el Decreto N°414, que aprueba las normas básicas de funcionamiento para la Universidad de O'Higgins y de Aysén, de 29 de septiembre de 2015; el Decreto N° 0234 de 16 de agosto de 2016 que designa a rectora de la Universidad de Aysén; el DUE N°9 de 2018 que aprueba el Reglamento de Personal de Colaboración; el DUE N°1.116 de 2018, que aprueba el Protocolo Contra la Violencia Sexual y la Discriminación Arbitraria, en la Universidad de Aysén; el Acuerdo N° 47/2019 del Consejo Superior de la Universidad de Aysén; la Resolución N°1600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO

1.- La Universidad de Aysén es una institución estatal y autónoma, que contribuye al desarrollo nacional, con especial énfasis en la Patagonia-Aysén a través de la formación integral de profesionales, la investigación, creación e innovación y la vinculación con el medio. Guía su quehacer por principios fundamentales como lo son búsqueda universal de conocimiento; valoración a la diversidad, pluralismo, inclusión y equidad; promoción de la democracia participación y el desarrollo sostenible.

2.-Que, la Universidad de Aysén tiene la convicción que el desarrollo de las personas, es el cimiento para el desarrollo de la Universidad; de ahí la relevancia de una política, que propone mecanismos que fortalezcan la identidad y convivencia universitaria, bienestar y manejo de situaciones críticas y el pleno desarrollo de los funcionarios, sean éstos académicos o personal de colaboración.

3.- Que, la Universidad releva la función institucional de generar, gestionar y administrar eficientemente los procesos asociados al ciclo de vida del personal de esta casa de estudios (ingreso, permanencia y desvinculación).

4.- Que, en razón de lo anterior, corresponde elaborar la Política de Desarrollo de Personas de la Universidad de Aysén para propiciar el cumplimiento y condiciones que permitan disponer de ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, así como la protección de funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares y parentales.

5.- El Acuerdo N° 47/2019 del Consejo Superior de la Universidad de Aysén, de fecha 03 de mayo de 2019, que aprueba la propuesta de Política de Desarrollo de Personas de la universidad.



DECRETO:

1.- **APRUÉBESE** la Política de Desarrollo de Personas de la Universidad de Aysén, cuyo tener es el siguiente:

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN

ANTECEDENTES

La Universidad de Aysén es una institución de educación superior, estatal y autónoma, que contribuye al desarrollo nacional, con especial énfasis en la Patagonia-Aysén a través de la formación integral de profesionales, la investigación, creación e innovación y la vinculación con el medio. Guía su quehacer por principios fundamentales como lo son búsqueda universal de conocimiento; valoración a la diversidad, pluralismo, inclusión y equidad; promoción de la democracia participación y el desarrollo sostenible.

La presente política recoge los valores expresados en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) y contribuye al logro del objetivo estratégico N° 17, el que se propone contribuir a la formación y el desarrollo de las capacidades de las personas que conforman la institución.

Coherente a la misión institucional, la Universidad de Aysén tiene la convicción que el desarrollo de las personas, es el cimiento para el desarrollo de la Universidad; de ahí la relevancia de ésta política, que propone mecanismos que fortalezcan la identidad y convivencia universitaria, bienestar y manejo de situaciones críticas y el pleno desarrollo de los funcionarios, sean éstos académicos o personal de colaboración.

De igual forma, releva la función institucional de generar, gestionar y administrar eficientemente los procesos asociados al ciclo de vida del personal de esta casa de estudios (ingreso, permanencia y desvinculación).

Asimismo, mediante este instrumento se pretende propiciar el cumplimiento y condiciones que permitan disponer de ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, así como la protección de funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares y parentales.

Cabe destacar que la Universidad en estos tres años de funcionamiento ha avanzado significativamente en la consolidación de la Unidad de recursos humanos, la que sin duda tiene un rol crucial en el cumplimiento de la presente política.

OBJETIVO GENERAL

La política tiene por objeto proporcionar directrices, lineamientos y orientaciones que permitan el desarrollo integral de todos los integrantes de la institución a través de una eficiente gestión de los procesos administrativos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

La presente política busca el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

1. Implementar eficiente y transparentemente procedimientos asociados al **ciclo de vida laboral**, con especial énfasis en reclutamiento y selección, remuneraciones, jubilación y desvinculación, tanto para académicos como para el personal de colaboración.
2. Desarrollar procesos de **evaluación de desempeño** del personal de colaboración, y velar por los adecuados procesos de calificación y evaluación de académicos.
3. Implementar una **gestión basada en resultados** que favorezca una oportuna provisión de cargos, el mejoramiento continuo de los procesos administrativos y el estricto cumplimiento de las normas internas y externas asociadas a los funcionarios, sean estos académicos como personal de colaboración.
4. Contribuir al desarrollo de **capacidades de las personas** que conforman la comunidad universitaria, que permitan su desarrollo profesional, su carrera al interior de la Universidad y el cumplimiento de objetivos institucionales.
5. Promover un buen **clima laboral**, favoreciendo estilos de liderazgos positivos, responsables y comprometidos con ambientes laborales sanos y promoviendo el sentido de pertenencia, compromiso institucional, y rol de servidor público en los funcionarios de la Universidad, sean académicos o personal de colaboración.
6. Implementar mecanismos que favorezcan la **calidad de vida laboral**, tanto en las relaciones interpersonales y jerárquicas, velando por condiciones de respeto, trato igualitario y no discriminación al interior de la comunidad universitaria, desde una perspectiva inclusiva.

LINEAS DE ACCIÓN

Para el cumplimiento de las políticas mencionadas, se definen las siguientes tres líneas de acción:

Gestión de Personas

Se refiere a la implementación eficiente de procesos, lo que implica el desarrollo y formalización de procedimientos (por ejemplo, con manuales, reglamentos y protocolos), desarrollo de sistemas informáticos, planificación de acciones con una debida asignación presupuestaria, y evaluación de procesos claves en materia de gestión de personas. De especial énfasis para el periodo de vigencia de la política, son los siguientes procesos:

- a) Definición de **estructura organizacional**, perfiles de cargo, y proceso para el establecimiento de plantas del personal de la universidad.
- b) Implementación de procesos de **selección y desvinculación del personal** con especial resguardo en la no discriminación.
- c) Realización de procesos de **inducción y acogida** para todas las personas contratadas por la Universidad de Aysén, independiente de la relación contractual.
- d) Implementación de procesos que permitan una adecuada **evaluación de desempeño** de funcionarios, sean éstos académicos o personal de colaboración, que garanticen la carrera funcionaria.
- e) Planificación de mecanismos de **capacitación y perfeccionamiento**, para académicos y personal de colaboración.



- f) Implementación de procedimientos eficientes que faciliten la realización de **trámites laborales recurrentes** (por ejemplo, para la solicitud de permisos, feriados, cometidos funcionarios, licencias, etc).

Calidad de Vida Laboral

Se refiere al diseño, implementación y difusión, de protocolos, planes y actividades que permitan un adecuado clima organizacional, calidad de vida en el entorno laboral, y bienestar en los trabajadores. De especial importancia revisten los siguientes aspectos de la cultura institucional:

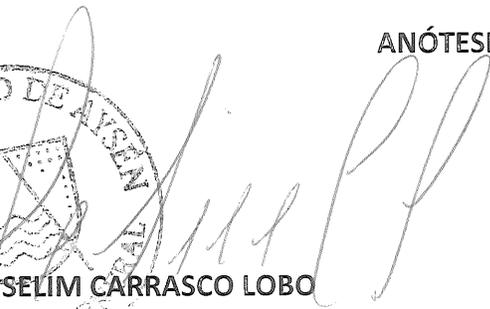
- a) Promoción del buen trato y buena convivencia, libre de situaciones de acoso laboral, sexual y violencia de género.
- b) Promoción de actividades que permitan el bienestar individual y colectivo de los miembros de esta comunidad universitaria.
- c) Desarrollo de prácticas que apunten al mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- d) Generación de acciones necesarias para establecer canales de comunicación interna que fomenten las buenas relaciones de trabajo entre las jefaturas y sus equipos de trabajo, permitan fortalecer confianza, credibilidad y estilos de liderazgo adecuados.

Coordinación institucional

Se refiere a establecer mecanismos de coordinación permanente a nivel directivo y operativo, para la implementación de ésta política, así como de la normativa que de ella se genere.

2.- ENCÁRGUESE a la Dirección de Administración y Finanzas las funciones de cumplimiento y supervisión que correspondan de acuerdo a los procedimientos establecidos mediante este acto.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



SELIM CARRASCO LOBO
SECRETARIO GENERAL



MARÍA TERESA MARSHALL INFANTE
RECTORA

MTMI/SCL/AOJ/lfh

Distribución:

Rectoría
Dirección Académica
Dirección de Administración y Finanzas
Dirección de Planificación y Aseguramiento de la Calidad
Dirección de Vinculación con el Medio
Dirección de Investigación
Contraloría Universitaria
Secretaría General
Archivo.



ACUERDO N° 47

MAT.: Aprueba Política de Desarrollo de Personas de la Universidad de Aysén.

Coyhaique, 06 de mayo de 2019.

Selim Carrasco Lobo, Secretario General de la Universidad de Aysén, en conformidad a lo establecido en el DFL N° 7 de fecha 05 de agosto de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén, da fe que el Consejo Superior de esta Universidad, en su sesión ordinaria N° 11 del día 03 de mayo de 2019, sesionó conforme a citación respectiva y certifica lo siguiente:

- 1.- Que con fecha 16 de abril del año 2019, se citó a sesión ordinaria a los integrantes del Consejo Superior.
- 2.- Que concurrieron a dicha sesión los Consejeros y Consejeras, Paulina Arriagada Baudet, Baldemar Carrasco Muñoz, Francisco Hervé Allamand, Íñigo Díaz Cuevas, Fabián Jaña Prado, Cristián Mattar Bader y la Rectora María Teresa Marshall Infante.
- 3.- Que de acuerdo a lo dispuesto en la letra L) del artículo 23 del DFL N° 7, al Consejo Superior le corresponde aprobar las políticas conforme a las que se ejercerán las funciones ejecutivas que les competen conjuntamente con Rectoría.
- 4.- Se acuerda aprobar, por unanimidad de los miembros del Consejo Superior de la Universidad de Aysén asistentes a la señalada sesión, la Política de Desarrollo de Personas de la Universidad de Aysén.



SELIM CARRASCO LOBO

Secretario General

Distribución:

Contraloría Universitaria

Dirección de Administración y Finanzas

Secretaría General

Archivo.