

Esquema de vida laboral

Ingreso



Inducción



Remuneraciones



Capacitación y Desarrollo de Habilidades



Promoción y Movilidad Interna



Evaluación de Desempeño



Egreso

Gestión de Ambientes Laborales

Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Gestión de la Participación Funcionaria



UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS



UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Política de

Desarrollo de Personas



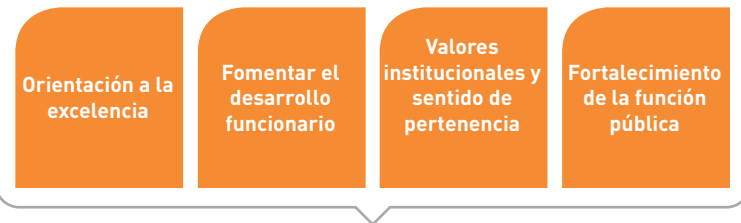
Introducción

Uno de los desafíos que la Universidad de Santiago de Chile se propuso para este 2019, fue impulsar la Primera Política de Desarrollo de las Personas (PDP), iniciativa que se enmarca en la misión y objetivos estratégicos definidos por la universidad, cuyo enfoque ubica a las personas en el centro del quehacer institucional con el propósito de potenciar sus habilidades y capacidades. De esta manera, y tal como señalara el Rector, Dr. Juan Manuel Zolezzi Cid "toda la comunidad universitaria está convocada a contribuir de manera efectiva a una gestión de excelencia y la consecución de los desafíos comprometidos como Universidad de Santiago de Chile".

Importancia de la Política de Desarrollo de Personas

Esta política constituye el documento principal de la manifestación de la cultura organizacional de la Institución, donde se ofrecen orientaciones y lineamientos necesarios para el desarrollo de todos y todas quienes se desempeñen en la Universidad, dando respuesta a los nuevos desafíos atinentes a los procesos del ciclo de vida laboral de las personas en la administración pública.

Personas al centro del quehacer institucional



- 1) **Procesos de selección con énfasis en la modalidad interna**
- 2) **Inducción al puesto de trabajo**
- 3) **Desarrollo de la carrera funcionaria**
- 4) **Criterios técnicos, claros y transparentes en todas las decisiones**
- 5) **Estilos de liderazgo constructivos**
- 6) **Ambientes laborales saludables**
- 7) **Inclusión en las relaciones laborales**
- 8) **Participación funcionaria**

Política de Desarrollo de Personas

Es política de la Universidad de Santiago de Chile el contar con un equipo de personas orientado a la excelencia, para lo cual fortalece el ingreso de personas idóneas en calidad de Planta o A Contrata, fomenta su desarrollo al interior de la Universidad mediante acciones de capacitación, y promueve instancias que permiten el despliegue de sus capacidades, mediante una gestión proactiva, participativa y transparente, todo con el propósito de lograr sus objetivos misionales. Se busca que el funcionario(a) que se desempeña en la Universidad realice su trabajo bajo altos estándares de calidad y en consonancia con los valores institucionales, desarrollando un sentido de pertenencia e identidad con la Institución, acorde con el fortalecimiento de la función pública.

a) Política de Ingreso

La Universidad seleccionará a los (as) candidatos(as) a través de un proceso estandarizado, destinado a garantizar la igualdad de condiciones, valorando el mérito e idoneidad como principales factores de ingreso.

b) Política de Inducción

El programa de inducción orientará respecto a los valores y la cultura organizacional, así como el entrenamiento de sus actividades propias de su puesto, así como la fidelización, mediante el fortalecimiento del compromiso con la institución.

c) Política de Remuneraciones

La Universidad contará con una política remuneracional que promueva la equidad interna, la igualdad de género, el reconocimiento al mérito y que estimule el desempeño de excelencia.

d) Política de Capacitación y Desarrollo de Habilidades

La Universidad elaborará un programa de capacitación fundamentado principalmente en una adecuada detección de necesidades de capacitación con la finalidad de posibilitar el desarrollo laboral de las personas, fortaleciendo las competencias para el desempeño de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales.

e) Política de Promoción y Movilidad Interna

Los procesos de selección para el Estamento Administrativo y en calidad jurídica a Contrata, se llevarán a cabo priorizando la participación de integrantes de la institución, garantizando el desarrollo de la Carrera Funcionaria, manteniendo actualizado el escalafón de mérito para las plantas auxiliares y administrativas.

f) Política de Evaluación de Desempeño

El desempeño del funcionario(a) deberá ser consignado en la calificación y subsanado, mediante actividades de capacitación.

g) Política de Gestión de Ambientes Laborales

La Institución desarrollará iniciativas de medición y gestión del clima laboral, así como la aplicación de protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, con sus correspondientes planes de acción. Promoviendo liderazgos comprometidos con ambientes saludables para todas y todos.

h) Política de Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Con el objetivo de aumentar los grados de satisfacción de bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios (as) en su entorno laboral, en cumplimiento con los objetivos institucionales; mediante capacitaciones y evaluaciones diagnósticas que permitan percibir el clima organizacional.

i) Política de Gestión de la Participación Funcionaria

Se promoverá el fortalecimiento de la relación laboral con las asociaciones gremiales basada en el respeto y la colaboración.

j) Política de Egreso

La Universidad valora el aporte realizado por los funcionarios(as), en su ciclo de vida laboral en la institución, por lo que resguardará que la etapa de egreso se lleve a cabo bajo condiciones de respeto a la dignidad de las personas, mediante el cumplimiento del procedimiento establecido.