

DECRETO N° 007/2024

Santiago, abril 02 de 2024

CONSIDERANDO:

1. El protocolo de revisión de la normativa institucional;
2. El acuerdo de Junta Directiva adoptado en la sesión de fecha 25 de marzo de 2024;
3. Las facultades que se me confieren en el artículo vigésimo tercero de los Estatutos de IPCHILE;

DECRETO:

1. Se deroga en todas sus partes el Decreto de Rectoría N° 011 de fecha 18 de abril de 2022;
2. Se formaliza el ajuste a la POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS de IPCHILE en los términos que siguen, política que regirá a partir de la fecha del presente Decreto, esto es, 02 de abril de los corrientes.


ANAMARI MARTÍNEZ ELORTEGUI
Rectora
Instituto Profesional de Chile



c.c.: Secretaría General
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas


SECRETARÍA GENERAL
IPCHILE
INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE



POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

I. DECLARACIÓN

Con el propósito de perfeccionar y actualizar la orientación para la gestión y desarrollo de personas en IPCHILE, resguardando la observancia y cumplimiento de los propósitos misionales y del marco normativo interno y externo, se ha resuelto actualizar la política sobre esta materia. La siguiente política identifica el marco referencial con el que debe operar la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas y sus unidades, a fin de fortalecer los procesos que dicen relación con la gestión de personas, clima colaborativo, fidelización, motivación, desarrollo profesional, gestión de los talentos y promoción de la mejora continua.

El ámbito de acción de la gestión de personas es contribuir al cumplimiento de los propósitos institucionales mediante la generación y consolidación del capital humano necesario para el cumplimiento de las distintas funciones que tienen como principal atención, brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

La gestión de personas en IPCHILE:

- Tiene la misión de construir y consolidar una cultura institucional centrada en el valor de las personas y el respeto a su dignidad; procurando contribuir al desarrollo personal y profesional, concordantes con el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.
- Está orientada a generar ambientes integradores y positivos de trabajo, un clima colaborativo, así como propiciar un estilo de liderazgo que promueva el respeto mutuo, el trabajo colaborativo, el aprendizaje continuo, el desarrollo de la innovación y una gestión de calidad.
- Apoya a las diferentes unidades académicas y administrativas en la conformación de equipos de trabajo para gestionar los procesos de reclutamiento, selección, mantención, evaluación, capacitación, perfeccionamiento y calidad de vida laboral.
- Promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y ordena la gestión de personas al cumplimiento de los propósitos institucionales, privilegiando la buena convivencia, la equidad de género, el respeto a la diversidad e inclusión.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

1. **Igualdad:** IPCHILE promueve la igualdad de trato entre los agentes que componen su comunidad educativa, propiciando medidas y mecanismos para el igual acceso a oportunidades de estudiantes, docentes y colaboradores.
La institución promueve la inclusión, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación asociada a factores tales como, situación de discapacidad, sexo, género, raza, etnia, origen económico, orientación sexual, u origen social o ideológica.

2. **Respeto:** La institución reconoce que el eje central para la buena convivencia de una comunidad es la observancia de los derechos de las otras personas, la valoración de las ideas y la riqueza que deriva de habitar espacios comunes con una actitud de aceptación de la diversidad cultural, nivel socioeconómico, creencia religiosa, género, raza, y toda aquella que sea propia de los integrantes de la comunidad IPCHILE.
3. **Interculturalidad:** IPCHILE promueve una cultura interna de diversidad e inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y el trato respetuoso al interior de la comunidad educativa, fomentando la convivencia entre las personas de diferentes culturas, razas, credos, etc. a través de una mirada centrada en la persona como protagonista y titular de derechos.
4. **Igualdad de género:** La comunidad institucional deberá conducirse de acuerdo a los lineamientos contenidos en la Política institucional de Género y en caso de vulneraciones a los lineamientos allí contemplados, deberá accionar de acuerdo lo establece la normativa procedimental pertinente.

OBJETIVOS

El objetivo general de la política es establecer un marco para el desarrollo y gestión de colaboradores de IPCHILE, buscando generar las condiciones para que las personas puedan desarrollarse y/o alcanzar su máximo potencial profesional, de acuerdo a sus méritos profesionales, conocimientos, aptitudes y habilidades, bajo un ambiente de igualdad de oportunidades y así contribuir al cumplimiento de los propósitos institucionales.

Objetivos específicos

- a. Procurar un ambiente de trabajo colaborativo e integrador que incentive y estimule el desempeño superior, la iniciativa personal, la creatividad e innovación, la mejora continua y el trabajo en equipo.
- b. Seleccionar a las personas idóneas para el desarrollo de la gestión de las distintas unidades, considerando su adecuación para el cargo y su potencial de desarrollo, que permitan desarrollar equipos capacitados para consolidar los valores y cultura de la institución y así contribuir al logro de los objetivos estratégicos.
- c. Velar para que el desempeño de las personas se ejerza en un ambiente de altos estándares éticos en el plano personal, profesional e institucional, con estricta observancia de los principios de equidad, respeto a la diversidad e inclusión contenidos en los propósitos institucionales.
- d. Propender a mantener una estructura de remuneraciones y beneficios equitativos y competitivos asociado al sector de educación superior relevante para la institución.
- e. Atender de forma abierta, clara y oportuna las inquietudes de las personas, a través de canales de comunicaciones eficaces y eficientes. Así como también, mantener una fluida comunicación y relación con los organismos que representan a las personas.
- f. Resguardar el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la normativa legal vigente.

DE LOS PROCESOS DE GESTION DE PERSONAS

1. DEFINICIÓN Y GESTIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Este proceso está orientado a gestionar y desarrollar los procesos, políticas y estrategias del área de gestión de personas con el objetivo de fortalecer las capacidades organizacionales y sus funciones laborales.

2. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

Este proceso está orientado a gestionar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de las personas con el propósito de alinear la dotación a los planes y estrategias de la institución. Su foco es seleccionar a las personas idóneas para el desarrollo de la gestión en cada una de las unidades de la institución, considerando el perfil de cargo requerido, su adecuación en el puesto de trabajo y su potencial de desarrollo, asegurándose de eliminar cualquier forma de discriminación en el proceso.

Las personas que se incorporen a la institución, deberán cumplir con el proceso previo de selección definido por la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas, en el cual se evalúa el perfil definido para el cargo acorde a las funciones a desempeñar; y así asegurar el cumplimiento del perfil de cargo y la calidad en la gestión de los procesos académicos y administrativos en los que se desempeñan las personas.

Toda persona que ingresa a trabajar a IPCHILE debe contar con las competencias institucionales: orientación al servicio, habilidades de comunicación, disposición a trabajar en equipo, capacidad adaptativa, equilibrio emocional y compromiso institucional; todas ellas, en un contexto de excelencia y probidad. A su vez, debe poseer competencias interpersonales, técnicas y las competencias requeridas para su respectivo cargo, en el nivel jerárquico y/o categorización definida.

Para proveer un cargo vacante, la institución prioriza preferentemente a los(as) candidatos(as) internos, siempre y cuando estos cumplan con el perfil del cargo requerido en igualdad de exigencias que un(a) candidato(a) externo(a). El concurso interno es difundido a toda la comunidad, buscando potenciar el desarrollo de carrera y el talento humano existente en la organización.

El (la) candidato(a) idóneo(a) y ya seleccionado(a) inicia, con el apoyo de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas su proceso de inducción para facilitar su adaptación e integración a la institución.

Todas las personas que se incorporen a la institución, deberán suscribir un contrato de trabajo y suscribir los acuerdos pertinentes que la institución haya definido en orden a cumplimentar su normativa interna, específicamente respecto de su observancia a las Políticas de Prevención

de Delitos y de Solución de Conflictos de Interés. Al efecto, podrán celebrarse contratos a honorarios, cuando se cumplan las condiciones legales aplicables a este tipo de contrato.

No podrán participar en los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personas, los familiares de trabajadores de IPCHILE que tengan un grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, cuando se refiera a cargos que se desempeñarán en la misma unidad, área, sede u otra dependencia en la que tengan dependencia de la misma Jefatura, Vicerrectoría o Rectoría y/o directa relación de trabajo, evitando cualquier posible circunstancia de conflicto de interés.

3. MANTENCIÓN Y COMPENSACIÓN

Este proceso está orientado a gestionar el proceso de monitoreo y compensación de las personas, con el objetivo de cumplir con los reglamentos legales y normativa interna.

Para asegurar la equidad en la determinación de las compensaciones, éstas se establecerán de acuerdo a su formación académica y/o profesional, experiencia relevante, evaluación de desempeño, y el nivel correspondiente a su cargo dentro de la escala de remuneraciones vigente.

La Institución velará por el oportuno e íntegro pago de las remuneraciones de las personas que trabajen en IPCHILE; cumplimiento las normas del feriado legal, permisos, descansos y jornadas de trabajo, y en general dar cumplimiento a todos los derechos y beneficios establecidos por la legislación vigente; y contribuir a mejorar la calidad de vida física, mental y emocional de las personas a través de programas de bienestar laboral, implementando acciones enmarcadas en las áreas de beneficios, salud, educación, reconocimiento y seguridad laboral.

4. DESARROLLO DE PERSONAS

Este proceso se orienta a favorecer el desarrollo integral de las personas con el propósito de potenciar sus competencias y alinearlas a los desafíos y necesidades institucionales, fomentando la motivación y el compromiso con IPCHILE. Este desarrollo integral se materializa a través de instancias como la capacitación, acompañamiento, formación continua, oportunidades de movilidad interna, clima laboral y calidad de vida laboral saludable, que se articulen y sean coherentes con las definiciones estratégicas.

IPCHILE considera y reconoce de la mayor importancia promover, facilitar, fomentar y desarrollar las competencias de sus equipos, por lo cual cada vicerrectoría, dirección o jefatura, deberá evaluar periódicamente el desempeño de las personas, ejecutar actividades de capacitación y perfeccionamiento e implementar planes de acompañamiento y desarrollo que potencien el desempeño individual y colectivo de los equipos de trabajo. Estos procesos son coordinados y apoyados por Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas.

En relación a los docentes, la Vicerrectoría Académica establecerá los objetivos de aprendizaje, planes y acciones de capacitación docente, sobre la base del Programa de Formación Docente definidas en el Modelo de Desarrollo Docente.

5. AMBIENTES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este proceso se orienta a fidelizar y retener a las personas con el propósito de desarrollar la identidad y el sentido de pertenencia.

IPCHILE considera y reconoce la importancia de ofrecer ambientes laborales saludables y seguros que se expresan en la generación y mantención de condiciones laborales y un clima organizacional que favorezcan y resguarden el bienestar físico, mental y social de las personas, promoviendo además ambientes respetuosos, equitativos, inclusivos, no discriminatorios, diversos y participativos que aseguren la calidad de vida laboral y que contribuyan al bienestar personal y familiar.

Se debe resguardar la protección de la dignidad, el buen trato y respeto a las personas, los derechos y deberes de las personas, así como la prevención, control, intervención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual y cualquier forma de discriminación.

6. GESTIONAR PROCESO DE DESVINCULACIÓN DE LAS PERSONAS

El proceso de desvinculación o término de contrato se sustenta en la normativa vigente establecida en el Código del Trabajo y cuyas causas se encuentran especificadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de IPCHILE.

La solicitud de desvinculación, surge desde la jefatura directa, la que siempre debe ser coordinada con la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas.

Para resguardar el cumplimiento estricto de las normativas internas y externas respecto a los derechos de las personas que trabajan en IPCHILE, la institución tiene definido un procedimiento que cumple con los protocolos de formalidad, así como también con las condiciones de trato respetuoso y deferente hacia las personas.

III. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS MISIONALES

La Política de Gestión de Personas tributa a la consecución de la misión institucional en tanto responde directamente a uno de los mecanismos declarados de promover una cultura de respeto a la dignidad de las personas y fomentar la convivencia respetuosa de los distintos miembros de su comunidad, dentro de un marco de colaboración y respeto mutuo, reconociendo la riqueza de la diversidad. Además, la presente política sea alineada al principio institucional de Clima colaborativo, que declara que en IPCHILE se promueve que sus colaboradores actúen en un clima armónico e integrador, orientado al servicio de calidad.

IV. ALCANCE

Las definiciones y lineamientos de la presente política abarcan a todos los colaboradores de IPCHILE. Si bien los docentes se registrarán por los lineamientos establecidos en la Política para la Gestión de Personas, adicionalmente estarán sujetos a las disposiciones del Reglamento Docente en cuanto a la regulación específica de su quehacer, la relación con la institución y la precisión de sus derechos y deberes.

VI. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

El abordaje en la implementación de la Política de Gestión de Personas se realiza a través de los procedimientos y mecanismos establecidos por la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas y las Direcciones y Unidades a su cargo.

VII. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación y los resultados de esta Política serán monitoreados por la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas. Además, tanto la implementación como los resultados de esta política son monitoreados por la Dirección de Aseguramiento Interno de la Calidad, a través del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, asociado a la naturaleza de la materia abordada por la Política.

VIII. FINANCIAMIENTO DE LA POLÍTICA

El financiamiento de la presente Política se efectuará mediante el uso de recursos institucionales, debidamente incorporados en las partidas presupuestarias de las Direcciones Generales y/o centrales a cargo del despliegue de esta Política.

IX. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política rige a partir de la fecha del Decreto de Rectoría que así la formaliza y se abordará la información y difusión a través de los mecanismos y modelos establecidos en materia de gestión de personas.