



**Desarrollo
de Personas**

Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas

**¿SABÍAS
QUÉ?**



**La Política de Gestión y
Desarrollo de las Personas**

La Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de Minsegpres

Establece las orientaciones y directrices que ubican a las personas al centro del quehacer institucional y promueve prácticas y acciones para su desarrollo y buen desempeño, con el propósito de contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos y desafíos organizacionales.

También declara los compromisos, principios y criterios que guían la gestión de personas al interior del Ministerio y, por otra parte, establece orientaciones y directrices tanto para quienes tienen responsabilidades en la conducción de personas, como también, para todas las personas que se desempeñan en la institución.



Reclutamiento y Selección: aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, y considerar entre los contenidos de sus procedimientos, uso del perfil del cargo, amplia difusión de la convocatoria.



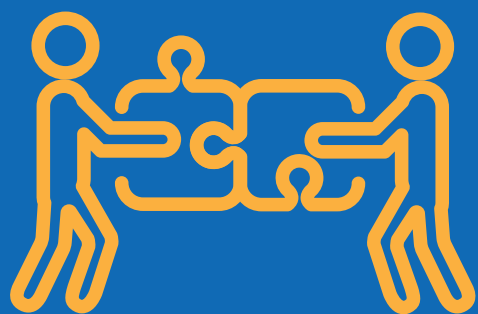
Inducción: es la instancia en que las personas conocen de cuál es su rol, su aporte a la organización. minSEGPRES entrega las herramientas necesarias para facilitar la adaptación de quienes se integran a ella, fortaleciendo el compromiso de éstos con la labor que realizan, al entregarles los conocimientos básicos y aspectos transversales de la labor que desempeñarán.



Capacitación: contribuye al desarrollo de los funcionarios, permitiéndoles la obtención y/o el perfeccionamiento de sus competencias y habilidades, para mejorar su desempeño actual y futuro.



Gestión del Desempeño: son los elementos que permiten evaluar el desempeño de las personas, considerando: la dignidad humana, buen trato, respeto y no discriminación, la evaluación del cumplimiento del rol de jefatura y del estilo de liderazgo.



Desarrollo de Personas: gestiona el talento interno y contribuye a nuevos desafíos laborales, los que permitan tener personas motivadas y comprometidas. Para satisfacer y dar respuesta a las necesidades de desarrollo de las personas y de aprovisionamiento de cargos, acorde a los requerimientos institucionales y recursos disponibles, se establecen concursos de promoción interna y se realizan procesos de movilidad interna de acuerdo a las definiciones institucionales al respecto.



Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral: minSEGPRES fomenta acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.



Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: Minsegpres desarrolla acciones de conciliación para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de sus funcionarios, en base a la identificación de la estructura y funcionamiento de la institución, características socio-demográficas, principales tensiones conciliatorias, disponiendo de programas de trabajo para su gestión y de un procedimiento/protocolo de conciliación formalizado.



Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual: MinSEGPRES garantiza la protección de la dignidad de las personas, mediante el desarrollo de acciones para la prevención del acoso laboral y acoso sexual, y el adecuado tratamiento de situaciones que podrían atentar la dignidad. En este contexto, define y ejecuta actividades de difusión y promoción del buen trato y respeto a las personas, los derechos y deberes funcionarios y la probidad administrativa, como también, dispone de un procedimiento formalizado de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.



Rol de Jefaturas y Personas con personal a cargo: Quienes desempeñan funciones de jefatura o conducen equipos de personas en la institución tienen una especial responsabilidad con los equipos de trabajo que dirigen, por lo cual deberán realizar su gestión a través de estilos y prácticas de gestión motivadoras, participativas y que



contribuyan a la formación de sus colaboradores, como asimismo, fomenta liderazgos positivos y responsables de ambientes laborales sanos, promoviendo buenas prácticas laborales con respeto a la dignidad de las personas.

Egreso: Minsegpres valora el aporte realizado por las personas a lo largo de su ciclo de vida laboral, razón por lo cual, cautela que su egreso, con independencia de su causal, sea en condiciones de respeto y transparencia, abordando este proceso con especial preocupación por la persona y por su equipo de trabajo. Contemplando acciones para gestionar adecuadamente el egreso de las personas.



**Para mayor
información
pincha aquí.**