

ACTUALIZA LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO
DE PERSONAS DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL
DE LA PRESIDENCIA Y DEJA SIN EFECTO LA
RESOLUCIÓN EXENTA N° 465, DE 2020, DE ESTE
ORIGEN.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1095 /

SANTIAGO, 26 DIC 2024

VISTOS:

La ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República, y su reglamento orgánico, contenido en el decreto supremo N° 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado; el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el decreto supremo N° 12, de 2022, de este origen, que designa a la Subsecretaria General de la Presidencia; el instructivo presidencial N° 001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado; la resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882; la resolución N° 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882; la resolución exenta N° 465, de 2020, que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; y la resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican.

CONSIDERANDO:

1. Que, a través del Instructivo Presidencial N°001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado, se establece que cada Servicio Público actualizará o diseñará, en su caso, su propia Política de Desarrollo de Personas, donde se definirán y explicitarán los criterios, estándares y lineamientos generales que guiarán la toma de decisiones de la institución en las materias propias vinculadas al desarrollo de personas, alineada al cumplimiento de la función administrativa, la estrategia y objetivos de la respectiva institución. Asimismo, se establece que la Política de Desarrollo de Personas deberá ser elaborada con la participación activa de las asociaciones de funcionarios de la institución.

2. Que, por otra parte, los artículos N° 8, 10 y 11 de la resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, establece los contenidos mínimos que deben considerar los Servicios Públicos para la elaboración, formalización e implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.

3. Que, en concordancia con lo anterior, mediante la resolución exenta N° 465, de 2020, de esta Secretaría de Estado, se aprobó la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

4. Que, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se deberán definir y generar mecanismos de evaluación y actualización de la Política, lo que deberá efectuarse con la participación de los/as funcionarios/as y sus asociaciones.

5. Que, en relación con lo señalado precedentemente, esta Secretaría de Estado, a través de un mecanismo participativo incorporó al proceso de revisión y retroalimentación al Comité de Integridad de este Ministerio, el cual cuenta con representantes de la institución y de la Asociación de Funcionarios, quienes han participado en la elaboración del documento "Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia".

6. Que, por lo anteriormente expuesto, y lo solicitado mediante Memorandum N° 00323, de 2024, de la jefatura de la División de Administración General, el presente acto administrativo viene en actualizar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de esta Secretaría de Estado.

RESUELVO:

1. **ACTUALÍZASE** la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, cuyo texto es el siguiente:

**POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEL
MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA**

**Unidad de Desarrollo de las Personas
Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
División de Administración General**



INTRODUCCIÓN4

I. VALORES Y PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA PRESENTE POLÍTICA.....5

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS5

III. ALCANCE DE LA POLÍTICA.....6

IV. REFERENCIA NORMATIVA6

V. ACTORES CLAVES7

VI. DIRECTRICES DE LA POLÍTICA.....8

1. Reclutamiento y Selección 8

2. Inducción 8

3. Desarrollo de personas y procesos de movilidad interna 9

4. Gestión de la capacitación..... 9

5. Gestión del desempeño individual 9

6. Calidad de vida laboral y gestión de ambientes laborales 10

7. Rol de las Jefaturas y Personas con personal a cargo 10

8. Gestión de la participación 10

9. Egreso 11

10. Género, Inclusión y Diversidad 11

11. Igualdad y perspectiva de Género 11

VII. SOBRE LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.....11



INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas, en adelante “la Política”, elaborada con enfoque de género, establece un marco para los procesos de gestión y desarrollo de personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante e indistintamente, “el Ministerio”, en cuanto a los procesos y procedimientos que involucran el ciclo laboral del personal (entendiéndose por tales tanto a los/as funcionarios/as públicos como a las personas contratadas a honorarios), para fomentar la eficiencia, la eficacia, la mejora continua en el ámbito laboral y calidad de vida.

Esta Política se enmarca dentro de lo dispuesto en las directrices establecidas en las resoluciones N° 1 y 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil que, respectivamente, aprueban normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas y de participación funcionaria. En tal sentido, incluye elementos respecto de las diferentes etapas relacionadas con el ciclo laboral del personal, considerando aspectos como la gestión del desempeño, la calidad de vida laboral, el rol de las jefaturas y la participación, la inclusión, la diversidad y el enfoque de género.

La Política busca contribuir a la planificación y objetivos estratégicos del Ministerio, a partir de directrices para los procesos relacionados con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, posicionando a la gestión y el desarrollo de personas a nivel estratégico institucional, orientando la toma de decisiones en materia de las personas.

Asimismo, propende a la generación de espacios laborales inclusivos, eliminando cualquier forma de discriminación, promoviendo la igualdad de género a través de una cultura que incorpore perspectiva de género como estrategia para alcanzar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, reconociendo la diversidad, en procesos de gestión y desarrollo de personas.

La presente Política es una herramienta que tiene como objetivo dar valor a la gestión institucional y contribuir al desarrollo de las personas en coherencia con la misión y objetivos estratégicos del Ministerio, considerando al personal como el eje central de su funcionamiento y principal gestor de los cambios al interior de la organización.



I. VALORES Y PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA PRESENTE POLÍTICA

- **Cultura organizacional basada en un enfoque de derechos:** entendemos una cultura organizacional basada en un enfoque de derechos como “un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (OHCHR, 2006 p. 15). Sirve, por tanto, para corregir y reparar posibles desigualdades e injusticias que pudiesen ocurrir al interior de la organización, haciendo posible la mejora continua de nuestros procedimientos e instrumentos que forman parte del sistema de integridad.
- **Inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad:** rechazamos toda forma de discriminación, la que se entenderá como cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- **Igualdad de género y trabajo decente:** incorporamos perspectiva de género como estrategia para alcanzar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, reconociendo la diversidad. Lo anterior, implica la reducción de brechas y barreras de género, así como la eliminación de todo tipo de sesgos y estereotipos. Reconocemos el derecho de toda persona a un espacio laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y promovemos espacios de trabajo decentes para las personas que se desempeñan en la institución.
- **Excelencia en el desarrollo del trabajo:** tenemos el compromiso permanente de cumplir nuestras funciones bajo estrictos estándares de excelencia y calidad, dadas las importantes labores que desempeñamos y que contribuyen a la construcción de un mejor país. Necesitamos trabajar con precisión, oportunidad y efectividad, propendiendo siempre al logro del resultado deseado.

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Los objetivos de la Política son:

- Contribuir a la planificación y objetivos estratégicos del Ministerio, a partir de directrices para los procesos relacionados con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Posicionar a la gestión y el desarrollo de personas a nivel estratégico institucional, orientando la toma de decisiones en materia de las personas.
- Propender a la generación de espacios laborales inclusivos, eliminando cualquier forma de discriminación.
- Promover la igualdad de género a través de una cultura que incorpore perspectiva de género como estrategia para alcanzar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, reconociendo la diversidad, en procesos de gestión y desarrollo de personas.
- Fortalecer las buenas prácticas laborales y generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato, conducentes a favorecer el compromiso, motivación, desarrollo y mejora del desempeño de las personas.



III. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta Política se aplica a todo el personal del Ministerio, independiente de su nivel jerárquico y/o calidad jurídica, comprendiendo los distintos procesos y subprocesos realizados por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, así como las instancias de análisis y evaluación de su funcionamiento y los procesos de mejora.

IV. REFERENCIA NORMATIVA

Esta Política se fundamenta en normativas legales, iniciativas y orientaciones gubernamentales en la materia.

- Decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto, refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.
- Decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, Sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República.
- Decreto supremo N° 7, de 1991, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueba su reglamento orgánico.
- Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.
- Decreto supremo N° 2, de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, reglamento de la ley N° 20.880 sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de interés.
- Ley N° 20.955, que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Decreto supremo N° 122, de 2023, que promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo.
- Decreto supremo N° 789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
- Decreto supremo N° 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
- Decreto supremo N° 1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.



- Decreto supremo N° 99, de 2002, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- El Decreto supremo N° 91, de 2004, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que modifica el reglamento especial de calificaciones para el personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado.
- Resolución exenta N°1448, de 2022, que actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la resolución N°1.433 exenta de 2017, del Ministerio de Salud.
- Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la dirección nacional del servicio civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.
- Resolución N° 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la dirección nacional del servicio civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.
- Resolución exenta N° 1118, de 2009, de este origen, que aprueba reglamento interno de higiene y seguridad.
- Resolución exenta N° 782 de 2023, de este origen, que actualiza el Código de Ética del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, y deja sin efecto la resolución exenta N°769, de 2018.

V. ACTORES CLAVES

1. **Jefatura de Servicio:** responsable de liderar la gestión de la institución, velando por la aprobación y cumplimiento de la presente Política, supervigilando y entregando orientaciones para su correcta aplicación.
2. **División de Administración General:** responsable de resguardar el cumplimiento de la Política en mesas directivas y de gabinete, además de monitorear y dar a conocer los avances en su implementación.
3. **Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas:** responsables de la implementación, monitoreo y evaluación de las distintas directrices, estableciendo procedimientos y programas asociados. También, son los encargados de la difusión interna de esta Política.
4. **Jefaturas:** responsables de la gestión y desarrollo de las personas que trabajen en los distintos equipos de trabajo, siguiendo y promoviendo activamente las orientaciones y declaraciones de esta Política.
5. **Organizaciones de funcionarias/os:** velar por la difusión, implementación y seguimiento continuo de las directrices de la Política, participando, asimismo, en sus futuras actualizaciones.
6. **Unidad de Género:** responsable de prestar asesoría técnica para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión y desarrollo de personas, cuando corresponda.
7. **Personal:** responsables de conocer y aplicar la Política según corresponda.



VI. DIRECTRICES DE LA POLÍTICA

1. Reclutamiento y Selección

El reclutamiento y selección es un proceso formal y estratégico cuyo propósito es añadir valor a la gestión institucional acorde a la misión y objetivos de esta Secretaría de Estado, permitiendo proveer del personal idóneo mediante un proceso transparente, libre de discriminación, que garantice el mérito, la idoneidad y la igualdad de oportunidades.

El Ministerio, de conformidad a lo dispuesto en el Título III de la resolución N° 1 de 2017, dictada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, priorizará, cuando corresponda, la realización de procesos de reclutamiento y selección para el ingreso de personas, asegurando la eficiencia y eficacia de estos procesos, los que serán planificados, vigilados y deliberados por una comisión de selección representativa de esta Secretaría de Estado, dirigida por la División de Administración General, que garantizará los aspectos técnicos y operativos de estos procesos.

El Ministerio se encargará de que cada uno de los procesos de reclutamiento y selección sea guiado por los respectivos perfiles de cargo, considerando los requisitos legales para ello, utilizando pautas y criterios cuantificables, estandarizados y basados en evidencia, buscando continuamente la reducción de sesgos cognitivos. De igual forma, se propenderá a que los perfiles de cargo no contengan sesgos ni estereotipos de género, y se velará por la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral durante todo el proceso de selección.

El Ministerio no realizará exclusiones arbitrarias basadas en raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, el idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, salud mental, la edad, filiación, apariencia personal y la enfermedad o discapacidad de parte de los/as candidatos/as. Lo anterior, con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación durante el proceso de reclutamiento y selección.

Frente a situaciones de empate en alguna de las etapas del proceso, siempre y cuando exista la presencia de igualdad de condiciones, se propenderá como avance a una siguiente etapa o selección, a personas en situación de discapacidad y/o en base a criterios para reducir brechas de género asociadas al cargo, nivel jerárquico u otra variable debidamente declarada por la comisión de selección.

Los mecanismos o medios más efectivos en beneficio de contribuir al aseguramiento de la amplia difusión de las convocatorias serán el Portal de Empleos Públicos, el Programa Prácticas Chile, o aquel que determine la Dirección Nacional del Servicio Civil para el Ministerio. Lo anterior, a menos que la autoridad competente decida no aplicarlo mediante una resolución justificada y notificando a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se procurará valorar la experiencia del postulante en cada etapa del proceso, favoreciendo un trato respetuoso y oportuno.

2. Inducción

La inducción es un proceso que pretende integrar planificadamente a las personas en la Institución, para orientar, socializar, acoger y proporcionar entrenamiento en el puesto de trabajo, facilitando la integración de las personas. Lo anterior, mediante un acompañamiento que ofrezca los elementos necesarios para conocer, comprender y adaptarse a los aspectos específicos del trabajo y los procedimientos de la Institución, promoviendo así la adaptación a las características organizacionales, formales y culturales. En dicho sentido, se realizará un proceso de inducción a todo el personal que se incorpore por primera vez o reincorpore después de una ausencia prolongada, de manera oportuna y garantizando la celeridad de este, indistintamente del nivel jerárquico, rol, grado, naturaleza del cargo, años de experiencia laboral y condición contractual.



El proceso de inducción incorporará aspectos de estructura organizacional, procesos críticos, reglamentos, y aspectos específicos al puesto de trabajo, asegurando abordar las perspectivas valóricas, culturales y de bienestar, institucionales, así como las contenidas en los respectivos Códigos de Ética. Además, se contemplarán ajustes en el proceso de inducción para garantizar la inclusión laboral.

Cada jefatura que tenga nuevas personas a su cargo deberá generar una inducción sobre los aspectos específicos del cargo. Por su parte, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas será responsable de entregar todos los elementos de inducción respecto de temas organizacionales y de aquellos ligados a la normativa interna (misión, objetivos del Ministerio, organigrama, materias relacionadas con la integridad, probidad y transparencia, entre otros), así como la ubicación del cargo dentro de la estructura orgánica.

3. Desarrollo de personas y procesos de movilidad interna

El Ministerio adoptará las medidas necesarias para que todas las personas de esta Secretaría de Estado cumplan sus funciones alineadas con los objetivos estratégicos institucionales, en términos de sus conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y otras características, potenciando y gestionando el desarrollo del personal a través del ciclo laboral. Además, velará por que se cuente con políticas, planes y programas de trabajo en torno a la planificación organizacional, el desarrollo organizacional, las buenas prácticas de trabajo, de evaluación, de clima organizacional y relaciones laborales, así como los sistemas de comunicación interna.

Frente a nuevos contextos a los que se vea enfrentado el Ministerio se evaluará y realizarán ajustes funcionales y de estructura organizacional que permitan la adecuada dirección y administración de la institución.

Asimismo, se propenderá a generar una cultura organizacional proclive a la movilidad interna y desarrollo de carrera, garantizando la transparencia, el mérito, la idoneidad, la equidad de género, la no discriminación y la dignidad humana.

4. Gestión de la capacitación

Los desafíos estratégicos y nuevos cambios, asociados a la tecnología, gestión, organización y otros, requieren de la formación y aprendizaje continuo para apoyar el desarrollo del personal para el logro de metas y desafíos de la institución.

Dicha gestión estará alineada con la estrategia institucional y abarcará el desarrollo integral del personal, con un enfoque de género, y garantizando la adecuada difusión de las oportunidades de capacitación y formación, de forma transversal, clara y oportuna.

Se promoverá que las actividades de capacitación sean eficaces, eficientes y oportunas, garantizando, asimismo, la continuidad del servicio y el cumplimiento de sus metas.

5. Gestión del desempeño individual

La Gestión del Desempeño se fundamenta en el principio de desarrollo y mejora continua, proporcionando herramientas y orientaciones adecuadas, fortaleciendo las capacidades y talentos de las personas, y alineándolas con las necesidades organizacionales. De este modo, los resultados del proceso de Gestión del Desempeño deben sustentar adecuadamente las decisiones de gestión en coherencia con otros subsistemas de gestión y desarrollo de personas.

El Ministerio considerará la gestión del desempeño para el adecuado cumplimiento y lineamiento de los objetivos estratégicos institucionales, siendo este un proceso continuo y sistemático para el desarrollo de las personas, estableciendo criterios objetivos, medibles y observables como parte de dicho proceso.

Se propenderá a la formación de las jefaturas para incorporar perspectiva de género en su estilo de liderazgo, con el objetivo de evitar sesgos en el proceso de gestión del desempeño.



6. Calidad de vida laboral y gestión de ambientes laborales

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que incluye la conciliación de vida personal y familiar, las buenas prácticas y ambientes laborales, promoción de la dignidad y el buen trato, el bienestar y los cuidados desde una mirada biopsicosocial e integral, reconociendo la diversidad de personas y familias existentes.

El Ministerio reconoce la importancia de mantener y promover un clima de respeto y armonía entre todos y todas; el enfoque de género en los beneficios de cuidados infantiles, del bienestar y seguridad social, fomentando la educación y difusión de estos de manera clara y oportuna. Asimismo, fomentará una cultura de reconocimiento donde se potencie la transparencia, probidad, responsabilidad y satisfacción laboral, propendiendo a la generación de programas de conciliación y a la promoción de los derechos parentales, con especial énfasis en la corresponsabilidad y coparentalidad. Igualmente, considerará las condiciones y equipamientos necesarios para los procesos de embarazo y lactancia.

Se realizarán de manera periódica evaluaciones de ambientes laborales o de factores psicosociales.

Respecto de la prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las personas, se relevará la importancia del buen trato, respeto, no discriminación, la colaboración, la participación y el respeto por la dignidad humana en todos los procesos de Gestión y Desarrollo de Personas.

7. Rol de las Jefaturas y Personas con personal a cargo

El Ministerio contará con líderes que activamente promoverán, modelando hacia sus equipos, prácticas inclusivas, participativas, de equidad de género y velarán por la salud mental, cautelando continuamente las buenas prácticas laborales, ambientes laborales saludables, la dignidad y el bienestar de las personas.

Las jefaturas de este Ministerio gestionarán el desempeño individual y colectivo de sus equipos, a través de la comunicación fluida, la planificación, el seguimiento, la retroalimentación continua, la evaluación y el reconocimiento, motivando la consecución de las metas institucionales.

Además, las jefaturas deberán cumplir sus funciones con un apego irrestricto a la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública, comunicando constantemente estándares éticos claros a sus equipos.

Del mismo modo, las jefaturas deberán transmitir la visión y misión del Ministerio propendiendo a que el personal se sienta orgulloso de ser parte de esta institución.

El Ministerio facilitará el desarrollo de habilidades y actualización de conocimiento a través de planes, programas y formación en torno al liderazgo.

8. Gestión de la participación

El Ministerio releva la importancia de generar una cultura abierta, de participación y de diálogo entre quienes cumplen distintos roles en la organización, reconociendo a las organizaciones que representen a las/os funcionarias/os del Ministerio como un interlocutor válido, a través de instancias informativas, consultivas y propositivas.

De este modo, se fomentará el desarrollo de espacios de participación del personal a través de distintas modalidades, asegurando la realización de actividades participativas y transparentes.

Se relevará indistintamente la importancia del respeto, la no discriminación, la inclusión y la representatividad en los espacios de participación e instancias de diálogo.

Se propenderá a las buenas relaciones laborales, al trabajo colaborativo y a los buenos ambientes laborales, a través de la prevención y la resolución de conflictos.



9. Egreso

El Ministerio entiende por egreso el cese del ejercicio de la función pública del/la funcionario/a por cualquiera de las causales consideradas y definidas en el artículo N° 146 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

El Ministerio velará por el cumplimiento de los actos administrativos relacionados con el cese del ejercicio de las funciones del personal, de acuerdo a lo establecido en la regulación pertinente, según el tipo de relación contractual de que se trate. Asimismo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio actuará de forma transparente y basada en el respeto.

El Ministerio apoyará al personal en la tramitación de su retiro voluntario, dando acompañamiento y orientaciones sobre la legislación en esta materia.

10. Género, Inclusión y Diversidad

El Ministerio manifiesta su compromiso con el desarrollo de la perspectiva de género, la inclusión y la diversidad, reconociendo la identidad de cada persona y plasmando un compromiso institucional de respeto por las diferencias, facilitando ambientes laborales inclusivos.

El Ministerio reconoce la diversidad en raza o etnia, nacionalidad, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

En este ámbito, se orientará una gestión hacia la no discriminación arbitraria en el ejercicio del derecho a la identidad de género, asegurando que ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable.

11. Igualdad y perspectiva de Género

El Ministerio velará por la igualdad de género en el espacio laboral. Esto implica, derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas sin importar su sexo, promoviendo entornos de trabajo decentes.

El Ministerio propenderá a transversalizar la perspectiva de género en la organización como estrategia para alcanzar la igualdad de género. En dicho contexto, resguardará que los procesos de selección de personas no sean discriminatorios en razón de su género, así como un desarrollo de las personas accesible y transversal sin que exista discriminación de ningún tipo. De igual forma, se promoverán acciones de sensibilización, formación y/o capacitación en materias asociadas al género, inclusión y/o derechos humanos.

El Ministerio, en el marco de la normativa vigente, y siempre que sea compatible con las funciones del personal, propenderá a conciliar las responsabilidades familiares y parentales del mismo con su labor.

VII. SOBRE LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Los objetivos de la estrategia de difusión de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas serán los siguientes:

- Posicionar y difundir la Política de Gestión y Desarrollo de Personas a todo el personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Dar a conocer e involucrar a todo el personal, respecto de los subsistemas y procesos de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Establecer definiciones comunicacionales tácticas y operativas en torno a la Política de Personal.



2°. DÉJASE SIN EFECTO la resolución exenta N° 465, de 10 de julio de 2020, de este origen, que aprueba la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

3°. **PUBLÍQUESE** la presente resolución exenta, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7º de ley N° 20.285, Sobre Acceso a la Información Pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE


MACARENA LOBOS PALACIOS
Subsecretaria General de la Presidencia


CPS/ALS/KDN
DISTRIBUCIÓN:

1. MINSEGPRES (Gabinete Ministro)
2. MINSEGPRES (Gabinete Subsecretaria:
 - Unidad de Auditoría Ministerial
 - Unidad de Control de Gestión
 - Unidad de Fiscalía Interna)
3. MINSEGPRES (División Jurídico - Legislativa)
4. MINSEGPRES (División de Coordinación Interministerial)
5. MINSEGPRES (División de Relaciones Políticas e Institucionales)
6. MINSEGPRES (División de Estudios)
7. MINSEGPRES (División de Administración General)
8. MINSEGPRES (Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia)
9. MINSEGPRES (Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno)
10. MINSEGPRES (Oficina de Partes)

