

TEMUCO, 03/11/2020

## RESOLUCION EXENTA **1605**

VISTOS: Los DFL N°s 17 y 156 de 1981, D.S N°242 de 2018, todos del Ministerio de Educación, D.U. N°314 de 2010.

### CONSIDERANDO:

1.-El año 2018, la Rectoría de la Universidad de La Frontera, consecuente con el compromiso institucional establecido en su Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2023 de formalizar una Política de Recursos Humanos, da inicio al proceso de elaboración del presente documento, con un enfoque participativo y centrado en las personas.

Para ello, y con la conducción de la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, se conformó un **Equipo Técnico de Apoyo**, con el objetivo de facilitar el proceso, proponer un método y un plan de trabajo, y sistematizar la información obtenida de los distintos actores y fuentes documentales internas y externas consultadas en el proceso. Este equipo estuvo conformado por representantes de la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Comunicaciones, la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional y un académico del Departamento de Administración y Economía de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, según consta en la Resolución Exenta 3379 de 2019.

Para garantizar la participación de los miembros de la comunidad funcionaria en el diseño y elaboración de la Política, el Rector de la Universidad estableció la creación de una **Comisión ad hoc**, cuyo objetivo fue analizar, consensuar y redactar los lineamientos centrales de esta Política. Quienes la integraron provinieron de distintas unidades representativas de la estructura de la Universidad, a saber: Facultades, Institutos, Núcleos, Dirección de Equidad de Género, Asociación Gremial de Funcionarios Académicos (AGA), Asociación Gremial de Funcionarios (AFUF), y Dirección de Recursos Humanos, cuya designación está contenida en la Resolución Exenta 3379 del año 2019.

### **2.-Proceso general de elaboración e implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.**

la elaboración de la Política contemplo las siguientes instancias para su adecuada implementación (Figura 1). Este proceso implica a) una etapa de diseño y elaboración, b) una etapa de difusión y posicionamiento y c) una etapa de implementación, seguimiento y evaluación permanente.

- **Etapa de diseño y elaboración.** Tuvo por objetivo elaborar participativamente una Política de Gestión y Desarrollo de Personas alineada con el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad. Realizado este proceso de construcción participativa, el documento de Política fue revisado y aprobado por todas las instancias pertinentes, y formalizada a través de una Resolución Exenta.
- **Etapa de difusión y posicionamiento.** Implico dar a conocer desde su inicio y oportunamente a todas las personas de la Universidad la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, así como su proceso de diagnóstico, elaboración, validación, y posterior implementación, considerando la cultura de la Universidad, medios y canales adecuados, para asegurar alcanzar una adecuada difusión y posicionamiento.
- **Implementación, seguimiento y evaluación permanente.** Es necesario además asegurar la correcta implementación de la Política y considerar los ajustes que se requieran de manera oportuna. Con este fin se diseñará un proceso de seguimiento que integre las directrices y compromisos declarados. Disponer de este proceso de seguimiento, permitirá informar periódicamente

acerca de la implementación de la Política a través de su estrategia comunicacional.



**Figura 1:** Etapas del proceso general de diseño, elaboración, difusión, posicionamiento, implementación, seguimiento y evaluación permanente de la Política (Fuente: Servicio Civil. (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas).

### 3) ETAPA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

El diseño y elaboración de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas se llevó a cabo en el contexto del Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2023, bajo la premisa de que lo trascienda en su rol orientador y facilitador de la consecución de los objetivos institucionales. Con este fin, el diseño del método estableció tres etapas fundamentales: diagnóstico, elaboración y validación. La etapa de diagnóstico permitió complementar, enriquecer y actualizar las definiciones y diagnósticos presentes en el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2023. En la etapa de elaboración la Comisión ad hoc se nutrió de estos insumos para redactar una propuesta de Política. La etapa de validación permitió constatar la adecuación de la propuesta de Política a las necesidades, fortalezas y debilidades previamente diagnosticadas, y realizar los ajustes pertinentes. A continuación, se describen estas tres etapas:

- **Etapa de Diagnóstico:** se desarrolló por un periodo aproximado de ocho meses, constó de un Taller de Diagnóstico Participativo al que asistieron 104 personas; de un Sondeo de Diagnóstico Participativo que fue respondido por 672 personas y; de una Compilación Documental que incorporó al proceso, entre otros, datos e información del ámbito de Recursos Humanos de la Universidad, las Orientaciones del Servicio Civil para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, y las Políticas de Gestión de Personas vigentes en otras universidades del CUECH. Los resultados de la etapa de diagnóstico sirvieron de insumos fundamentales para el proceso de elaboración de la Política.
- **Etapa de Elaboración:** comprendió un periodo de 6 meses, entre julio y diciembre de 2019, y en ella la Comisión de trabajo se reunió semanalmente para primero, consensuar un diseño y estructura general, analizar los diversos insumos suministrados por la etapa de diagnóstico, y luego redactar los lineamientos centrales de la Política, a través de la constitución y trabajo coordinado de tres sub-comisiones y la realización de sesiones plenarios. Al inicio de esta etapa, se consensuó cambiar el nombre de la Política de Recursos Humanos por el de Política de Gestión y Desarrollo de Personas, debido a que esta terminología recoge de manera más adecuada el sentir de la institución. La etapa de elaboración culminó con la presentación de un borrador de la Política.
- **Etapa de Validación:** Esta etapa contempló, en primer lugar, un Taller de validación participativa, cuyo objetivo fue constatar la adecuación de la propuesta de Política a las necesidades, fortalezas y debilidades determinadas en la etapa de diagnóstico. El llamado a formar parte de esta actividad se realizó a través de una convocatoria abierta a toda la comunidad funcionaria junto a la socialización del documento elaborado. Un total de 100 personas participaron de esta instancia. Como resultado, se pudo apreciar una valoración positiva de la propuesta: un 89,86% de los participantes informó estar bastante o muy satisfecho con el cambio de nombre y enfoque de una Política de Recursos Humanos a una Política de Gestión y Desarrollo de Personas; un 79,71% declaró sentirse bastante o muy satisfecho con los elementos contenidos en la propuesta de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas; y un 73,91% se mostró bastante o muy satisfecho con el texto de la propuesta de la Política de Gestión y

Desarrollo de Personas. Los asistentes al taller también aportaron comentarios y sugerencias a los diferentes apartados de la propuesta de Política. A continuación, la Comisión ad hoc se reunió para analizar los resultados del Taller de validación participativa e incorporar las modificaciones pertinentes. Por último, la Comisión ad hoc hizo entrega de la propuesta de Política a los responsables institucionales del proceso, quienes continuaron esta etapa de validación sometiendo la propuesta a revisión por parte de la Dirección Jurídica y del equipo directivo de la universidad, comprometiéndose a presentar y someter la Política a revisión y aprobación por los cuerpos colegiados de la Universidad: el Consejo Académico y la Junta Directiva.

### 3) DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

**Misión.** La Universidad de La Frontera es una institución de Educación Superior estatal y autónoma, socialmente responsable, ubicada en la Región de La Araucanía. Tiene como misión contribuir al desarrollo de la región y del país mediante la generación y transmisión de conocimiento, la formación integral de profesionales y postgraduados, y la promoción de las artes y de la cultura.

Asume compromiso con la calidad y la innovación, con el respeto por las personas, el entorno y la diversidad cultural, con la construcción de una sociedad más justa y democrática.

**Visión.** Ser una Universidad de reconocida calidad a nivel regional, nacional e internacional y acreditada en el pregrado, postgrado, investigación, innovación y vinculación con el medio.

#### Definiciones

**Institución de Educación Superior:** La Universidad de La Frontera es una comunidad de aprendizaje dedicada a la formación de capital humano en pre y postgrado, en los ámbitos del desarrollo de la educación continua, de la investigación científica y tecnológica, de la promoción y creación artística y el desarrollo cultural, de la formación de ciudadanos capaces de afrontar los desafíos de su tiempo.

**Estatal y Autónoma:** Es una corporación de derecho público, con patrimonio propio, que se administra a sí misma de acuerdo al marco legal vigente. Pertenece al Estado de Chile y en consecuencia se debe al bien común de la sociedad. Dispone de autonomía para llevar a cabo su Misión.

**Ubicada en la Región de La Araucanía:** Su ubicación geográfica determina un compromiso con el desarrollo de una Región que se caracteriza por la heterogeneidad cultural, un bajo Índice de Desarrollo Humano, y carencias significativas en salud, educación y desarrollo tecnológico.

**Generación y Transmisión de Conocimientos:** Sus tareas preferentes son la producción de conocimiento y su utilización para la enseñanza y la investigación en ámbitos de ciencias naturales y humanas y en el desarrollo de tecnologías, con énfasis en aspectos relevantes para el bienestar y desarrollo de las personas y los grupos sociales.

**Promoción y Cultivo de las Artes y la Cultura:** Promueve el estudio, preservación y difusión del arte y la cultura, de manera sinérgica al cumplimiento de su función formativa intra y extra universidad.

**Calidad e Innovación:** Desarrolla sus funciones esenciales de manera reflexiva, crítica y autocrítica, evaluando permanentemente el resultado de sus acciones e incorporando los aprendizajes y nuevos desarrollos a su quehacer buscando asegurar la mejora continua de sus procesos y productos, con rendición de cuenta pública.

**Universidad socialmente responsable:** Capacidad que tiene la universidad como institución, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión.

#### Principios y valores de la responsabilidad social universitaria

**Valores del plano personal:** dignidad de la persona; integridad; libertad.

**Valores del plano social:** bien común y equidad social; desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente; sociabilidad y solidaridad para la convivencia; aceptación y aprecio de la diversidad; ciudadanía, democracia y participación.

**Valores del plano universitario:** compromiso con la verdad; excelencia; interdependencia e interdisciplinariedad.

El acuerdo de la Junta Directiva en sesión extraordinaria virtual N°203 de fecha 03 de septiembre de 2020, previos informes favorables del Consejo Académico en sesión extraordinaria N°272 de fecha 25 de junio de 2020, en orden de aprobar la "Política de Gestión y Desarrollo de Personas Universidad de La Frontera".

El Oficio.N°30/2020 de fecha 13 de octubre de 2020 del Vicerrector Académico Sr. Jorge Petit- Breuilh Sepúlveda,

**RESUELVO**

**APRUEBASE** Política de Gestión y Desarrollo de Personas Universidad de La Frontera:

## **TÍTULO I- OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA**

Para la Universidad de La Frontera, la Política de Gestión y Desarrollo de Personas constituye un aporte fundamental para la gestión institucional, en tanto establece orientaciones y directrices que ubican a las personas al centro de su quehacer, promoviendo prácticas y acciones para su desarrollo y buen desempeño, y cautelando la consistencia e integración de los diversos subsistemas propios de la gestión de personas. Con este fin, esta Política compromete los lineamientos que guían la gestión de personas al interior de la Universidad, tanto para los/as directivos/as, jefaturas y personas responsables de equipos, como también, para todas las personas funcionarias de la Institución.

## **TÍTULO II.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA**

- Orientar las prácticas y acciones en el ámbito de la gestión de personas de manera integrada, considerando las distintas etapas que conforman el ciclo laboral, de modo de cautelar la coherencia de sus diversos componentes.
- Impulsar un desarrollo institucional de excelencia, participativo, diverso, inclusivo y no discriminatorio que respete y valore la dignidad de las personas, el mérito, la transparencia, la no discrecionalidad, la equidad en remuneraciones y beneficios, fortaleciendo el compromiso, motivación, desarrollo y mejora del desempeño de las personas.
- Resguardar la equidad de género, igualdad de oportunidades, relaciones interculturales, respeto por la identidad de género e integración de personas en situación de discapacidad.

## **TÍTULO II.- PRINCIPIOS FORMATIVOS DE LA POLÍTICA**

Los principios en que se sustenta la Política de Gestión de Desarrollo de personas de la Universidad de La Frontera, y que deben ser respetados, fomentados y garantizados por todos los funcionarios y cuerpos colegiados de la comunidad universitaria, sin excepción, en conformidad a lo dispuesto en el artículo **5 de la Ley 21094 sobre Universidades Estatales, son los siguientes:**

- **Compromiso:** Honrar el vínculo con la función pública y con nuestra Universidad, promoviendo el logro de sus objetivos.
- **Diversidad:** Respetar la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad y las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad.

- **Equidad de género:** Respetar el trato idéntico o diferenciado entre los géneros que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra cualquier persona en razón de su género, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos.
- **Excelencia:** Demostrar una disposición permanente hacia el logro y a la capacidad de generar los resultados esperados, asegurando su calidad y oportunidad.
- **Igualdad de oportunidades:** Garantizar que todas las personas funcionarias tengan acceso a desarrollar su potencial, y obtener las retribuciones en base a sus méritos, condiciones establecidas y criterios objetivos.
- **No discriminación,** evitar todo tipo de discriminación arbitraria, entendida como toda 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 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, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la enfermedad, la filiación, la apariencia personal o situación de discapacidad.
- **Inclusión e integración de personas en situación de discapacidad.** Incentivar la incorporación laboral de personas con discapacidad, su inserción y desarrollo en la comunidad universitaria en un proceso permanente de reducción de las barreras que dificultan el acceso a los espacios institucionales.
- **Mérito e idoneidad.** Tomar decisiones basadas en el desempeño, las capacidades, calificación educacional, aptitudes, habilidades y experiencia respecto de las características del cargo que se desempeña y/o que se aspira a desempeñar y sus condiciones.
- **No discrecionalidad.** Fomentar que los procesos de toma de decisión estén basados en criterios pertinentes, transparentes, objetivos y no discriminatorios.
- **Participación** Promover instancias de participación de los diferentes estamentos y asociaciones representativas en el quehacer de la Universidad, en las materias que les sean pertinentes y alineados con la normativa vigente, con el propósito de fomentar la convivencia democrática y el ejercicio de una ciudadanía institucional crítica, responsable y solidaria.
- **Probidad.** Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Relaciones interculturales.** Resguardar la interacción o cohabitación de diversas culturas, y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.
- **Respeto por la identidad de género.** Velar por que no exista ningún tipo de discriminación o perjuicio por causa de la identidad de género, promoviendo la libertad de expresión y el reconocimiento de la autodefinición, en el marco del respeto por la dignidad de las personas y protección de los derechos humanos. Para estos efectos se entenderá identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.
- **Respeto y dignidad de las personas.** Generar ambientes de trabajo seguros y saludables, en que la persona pueda desarrollar su potencial libre de todo trato indebido o vulneración a sus derechos fundamentales.

- **Transparencia.** Proporcionar información veraz, pertinente, suficiente, oportuna y accesible del quehacer institucional y de los procesos de toma de decisiones que afectan los distintos ámbitos y etapas de la vida laboral, a través de los mecanismos y obligaciones de entrega de información que establezca la ley.

#### **TÍTULO IV.- MARCO NORMATIVO**

La Universidad de La Frontera enmarca su Política de Gestión y Desarrollo de Personas en la normativa legal vigente y su normativa interna, entre ellas:

- La Constitución Política de la República
- Ley 18.575 ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado
- La Ley 21.094 sobre Universidades Estatales.
- La Ley 21.091 sobre Educación Superior.
- El DFL 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda que contiene el texto refundido de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo aplicable a los funcionarios de esta universidad.
- Ley 19.653 Sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado.
- Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta normativa para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley 20.607 que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- Normas pertinentes del Código del Trabajo
- Ley N° 16.744 de Accidentes del trabajo y Enfermedades profesionales.
- Instructivo presidencial N° 001 de 26 de enero de 2015, sobre buenas Prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado
- Orientaciones para el Diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de personas , año 2018 del Servicio Civil
- Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de La Frontera.
- Normativa que regula los procesos de jerarquización y ascensos de la carrera académica.
- Normativa que regula la estructura organizacional y funcionamiento institucional.
- Normativa que establece las Plantas personal académico y no académico
- Normativa que establece sistema de remuneraciones personal académico y no académico

#### **TÍTULO V.- DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

Según lo referido en los párrafos anteriores, posterior a la etapa de diseño y elaboración, la Universidad deberá gestionar la implementación de lo declarado en el presente instrumento y la generación y/o adecuación de los respectivos reglamentos que den cuenta del objetivo general, los específicos y los principios inspiradores de la Política, aplicable, a las materias específicas cubiertas por ella.

En la elaboración o adecuación de dichos Reglamentos, además de lo ya declarado, se deberá siempre tener presente las directrices que se señalan a continuación:

##### **A. Atracción, selección e incorporación**

La Universidad de La Frontera realizará procesos de atracción y selección basados en el mérito con el fin de incorporar personas idóneas, cuyas competencias sean concordantes con el perfil específico definido para el cargo, a través de procesos ampliamente difundidos, transparentes, objetivos y actualizados.

Las formas de vínculo funcionario, remuneraciones y beneficios a las que las personas acceden a su ingreso en la Universidad, serán las más pertinentes de acuerdo con el perfil del cargo establecido.

## **B. Inducción**

La Universidad de La Frontera deberá desarrollar procesos de inducción oportunos, tanto para aquellas personas que se incorporan a la Universidad como para quienes asuman un nuevo cargo. Este proceso es de carácter general y/o específico según corresponda, y en él se debe socializar la misión, visión, principios, marco normativo y se entrega herramientas pertinentes para facilitar su desempeño, compromiso y sentido de pertenencia a la Institución.

## **C. Capacitación, formación y perfeccionamiento**

En la Universidad de La Frontera la capacitación, formación y perfeccionamiento, será un proceso permanente, transversal, participativo y pertinente, cuyo propósito es y será responder a las necesidades diagnosticadas y proyectadas por la institución, propendiendo a la mejora continua en el contexto de una organización compleja.

Este proceso comprende la adquisición y el fortalecimiento de competencias técnicas y relacionales, ya que ambas representan elementos claves en el funcionamiento de la Institución.

## **D. Gestión del desempeño**

La gestión del desempeño en la Universidad de La Frontera tendrá por objeto promover las fortalezas y talentos de las personas que la conforman, para el desarrollo y mejoramiento continuo de la Institución. Con este fin, la Universidad implementará un sistema de gestión del desempeño que considere procesos de planificación, gestión, evaluación y retroalimentación oportuna y de calidad, y acuerdos de desempeño futuro, permitiendo fortalecer las prácticas de liderazgo, gestionar adecuadamente los equipos de trabajo, y potenciar el alineamiento entre las necesidades de la Institución y el desempeño funcionario.

Los resultados del proceso de gestión del desempeño deben permitir fundar adecuadamente la toma de decisiones de gestión y desarrollo de personas en coherencia con otras directrices de esta política.

## **E. Desarrollo de personas**

En la Universidad de La Frontera se favorecerá el desarrollo integral de las personas con la finalidad de potenciar sus competencias y contribuir a nuevos desafíos laborales pertinentes y asociados a las necesidades de la Universidad y de sus funcionarios y funcionarias, fomentando la motivación y el compromiso con la Institución.

El desarrollo integral de las personas se concretará a través de instancias tales como: capacitación y formación, carrera funcionaria y académica, oportunidades de movilidad interna, calidad de vida y ambientes laborales saludables, asegurando su coherencia y articulación.

Para los cargos relativos a la carrera funcionaria y académica se deberán efectuar los procesos de concursos, promoción interna y/o ascensos, según corresponda, en virtud a la programación, necesidades y recursos de la Universidad.

## **F. Ambientes laborales y calidad de vida laboral**

La Universidad de La Frontera reconoce la importancia de ofrecer ambientes laborales saludables y seguros que se expresarán 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, que promuevan ambientes respetuosos, equitativos, inclusivos, no discriminatorios, diversos y participativos que aseguren la calidad de vida laboral y que contribuyan al bienestar personal y familiar.

La Universidad resguarda la protección de la dignidad, el buen trato y respeto a las personas, los derechos, deberes funcionarios y la probidad administrativa, así como

la prevención, control, intervención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

### **G. Rol de directivos/as, jefaturas y personas responsables de equipos**

En la Universidad de La Frontera el rol de los/as directivos/as, jefaturas y personas responsables de equipos, es comprender, mejorar y potenciar las capacidades, habilidades y motivación de las personas, así como su propio desarrollo funcionario de manera de fortalecer capacidades internas que permitan alcanzar los objetivos y metas de la institución y sostenerlas en el tiempo.

Para ello, las jefaturas realizarán en conjunto con las unidades pertinentes a la gestión de personas, estrategias efectivas de atracción, selección e incorporación, inducción, retención, resolución de conflictos, desarrollo de personas y egreso, en conformidad con los lineamientos institucionales y objetivos de esta política. Del mismo modo, promueven ambientes de trabajo sanos, a través de buenas prácticas laborales, respetuosas de la dignidad de las personas.

La Universidad velará para que los principios y valores que guíen el desempeño de las jefaturas sean el compromiso, la transparencia, la equidad y el respeto y dignidad de las personas, con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad y de la probidad en la gestión pública.

### **H. Gestión de la participación**

La Universidad de La Frontera promoverá una cultura de participación responsable, inclusiva, colaborativa y no discriminatoria, que favorezca el diálogo, la prevención y el manejo de los conflictos para una mejor gestión institucional. Para ello, considera interlocutores válidos a las asociaciones gremiales y agrupaciones formalmente reconocidas respecto a las necesidades y demandas de sus representados.

Del mismo modo, se propiciará instancias formales y periódicas de diálogo ampliado para el diagnóstico, planificación y seguimiento de temas relativos a gestión y desarrollo de personas, a través de un sistema claro y conocido, que incorpore la retroalimentación de los resultados, decisiones y acuerdos.

### **I. Egreso**

La Universidad de La Frontera valora la contribución de las personas a la Institución durante su vida funcionaria y, en consecuencia, velará para que su egreso, con independencia de su motivo, se realice en condiciones de dignidad y respeto.

Este proceso se realizará, cuando ello lo amerite, a través de un programa que considera asesorías, acompañamiento y acciones de comunicación, así como el reconocimiento a su aporte, con especial preocupación por brindar el apoyo necesario para una adecuada transición.

## **TÍTULO VI.- DE LA DIFUSIÓN Y POSICIONAMIENTO DE LA POLÍTICA.**

La Vicerrectoría Académica junto a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, a través de la Dirección de Comunicaciones, y con la colaboración de las direcciones, jefaturas y personas responsables de equipos deben realizar las acciones de difusión que aseguren el adecuado conocimiento de esta Política por parte de todos aquellos que tienen un vínculo funcionario con la Universidad y de la comunidad universitaria.

## **TÍTULO VII.- DE LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERMANENTE DE LA POLÍTICA Y DE SUS ACTORES.**

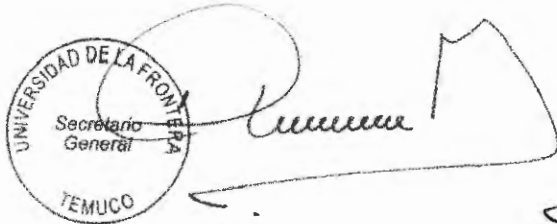
Una vez aprobada la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la Vicerrectoría de Administración y Finanzas liderará una etapa de revisión, generación de reglamentos y procedimientos alineados con la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, con la colaboración de las demás unidades universitarias pertinentes. Durante el primer año



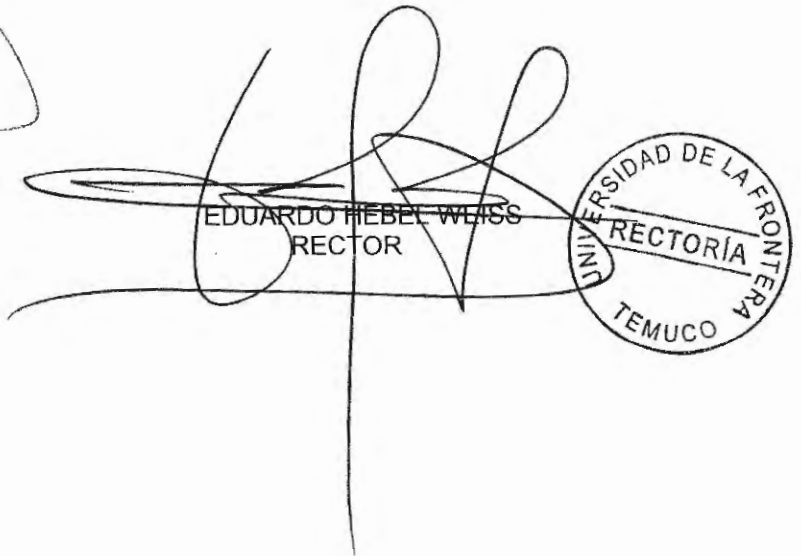
se establecerán prioridades, responsables, plazos y recursos. Este proceso contará con instancias activas de participación.

La implementación de la política será evaluada de manera participativa cada dos años, en coherencia con la Política de Calidad de la Institución.

ANOTESE Y COMUNIQUESE



PLINIO DURAN GARCIA  
SECRETARIO GENERAL



EDUARDO HEBEL WEISS  
RECTOR

- Rectoría
- Vic. de Administración y Finanzas
- Vic. de Académica
- Vic. de Investigación y Postgrado
- Vic. de Pregrado
- Dec. Facultad de Medicina
- Dec. Facultad Educ. Cs. Ss. y Hum.
- Dec. Facultad de Cs. Jurídicas y Empr.
- Dec. Fac. Cs. Agrop. y Forestales
- Dec. Ingeniería y Ciencias
- Dec. Fac. de Odontología
- Dir. de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA  
CONTABILIDAD UNIVERSITARIA  
TOMA DE RAZÓN INTERNA  
RECEPCIÓN CALIDAD 12 Noviembre 2020  
RECEPCIÓN CONTROLÓN INTERNO 12 Noviembre 2020  
FECHA TOMA DE RAZÓN 12 Noviembre 2020  
FIRMA