

Autor	Revisor	Aprobador
Auditora Interna	Gerente General	Directorio

## INTRODUCCIÓN

Con el propósito de perfeccionar y actualizar la orientación para la gestión y desarrollo de personas en CPECH, 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 Jefatura de Administración y Recursos Humanos, 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.

## LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

- 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 un servicio de calidad a sus estudiantes.
- Determinar, desarrollar y potenciar las competencias, habilidades y actitudes necesarias de las personas, con un enfoque de gestión, insertas en un positivo ambiente organizacional, permitiendo una contribución efectiva al logro de los propósitos institucionales definidos.
- La gestión de personas en CPECH:
  - 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.
  - 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.
  - Apoyará 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.
  - La institución 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 y el respeto a la diversidad e inclusión.

## OBJETIVOS

- a. Procurar un ambiente de trabajo colaborativo que incentive y estimule el desempeño superior, la iniciativa personal, la creatividad e innovación, la mejora continua y el trabajo en equipo.

- b. 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.
- c. 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 de la entidad.
- d. Propender a mantener una estructura de remuneraciones y beneficios equitativos y competitivos asociado al sector relevante para la institución.
- e. 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.
- f. Atender de forma abierta, clara y oportuna las inquietudes de las personas, a través de canales de comunicaciones eficaces y eficientes.
- g. Mantener una fluida comunicación y relación con los organismos que representan a las personas.
- h. Resguardar el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones indicadas en Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. En particular, no podrán participar en los Procesos de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción, los familiares de trabajadores de CPECH 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, Gerencia General y/o Sub Gerencias, Directivos y/o Jefatura directa relación de trabajo, evitando cualquier posible circunstancia de conflicto de interés.

## **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. Las personas que se incorporen a la institución, deberán cumplir con un proceso previo de selección, 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 CPECH 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 definido.

El (la) candidato(a) idóneo(a) y ya seleccionado(a) inicia, con el apoyo de la Jefatura de Administración y Recursos Humanos, 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 los acuerdos pertinentes que la institución haya definido en su normativa interna, especialmente respecto de su observancia a las Políticas de Prevención de Delitos y de Solución de Conflictos de Interés; RIOHyS y Normas de Comportamiento Ético . 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 CPECH 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 Gerencia, Sub Gerencias Directivos o Jefaturas 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 CPECH; 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. EVALUACIÓN, DESARROLLO Y ACOMPAÑAMIENTO**

Este proceso se orienta a gestionar el proceso de evaluación y desarrollo de las personas con el propósito de alinear la gestión a los planes y estrategias de la institución y así lograr el desarrollo continuo y entrenamiento de ellas, con el objetivo de entregar herramientas que permitan cerrar brechas, desarrollar habilidades técnicas y blandas, potenciar capacidades y aumentar la competitividad y eficiencia. Para asegurar el cumplimiento de este proceso, anualmente se formula un Plan de Capacitación y Perfeccionamiento.

CPECH evaluará periódicamente el desempeño de las personas, en consideración a la importancia que para sus propios objetivos estratégicos reviste el desempeño de sus equipos.

CPECH considera y reconoce de la mayor importancia promover, facilitar, fomentar y desarrollar las competencias de sus equipos, por lo cual cada Gerente, Sub Gerente, Directivo o jefatura, deberá planificar anualmente las acciones de capacitación y perfeccionamiento de sus equipos de trabajo. Este proceso es coordinado y apoyado por la Jefatura de Administración y Recursos Humanos.

En relación a los docentes, la Dirección Académica establecerá los objetivos de aprendizaje, planes y acciones de capacitación docente con la aprobación de la Jefatura de Administración y RRHH. Lo propio en lo que a la Dirección de Ingeniería Académica, dentro de su ámbito de incumbencia.

#### **5. FIDELIZAR Y RETENER A LAS PERSONAS**

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

CPECH considera y reconoce de la mayor importancia promover, facilitar y desarrollar un clima laboral positivo, siendo responsabilidad directa de cada jefatura, llevar a cabo las acciones pertinentes para asegurar un clima laboral favorable en su área.

#### **6. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS**

Este proceso, se orienta a gestionar la información de los sistemas institucionales para procesar la información de las personas con el objetivo de mejorar continuamente los procesos de gestión.

#### **7. GESTIONAR PROCESO DE DESVINCULACIÓN DE LAS PERSONAS**

El proceso de desvinculación o término de contrato se sustenta en el Título V del Libro I del Código del Trabajo y cuyas causas se encuentran especificadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CPECH.

La solicitud de desvinculación, surge desde la jefatura directa, la que siempre debe coordinarse con la Jefatura de Administración y Recursos Humanos.

Para resguardar el cumplimiento estricto de las normativas internas y externas respecto a los derechos de las personas que trabajan en CPECH, 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.



**Fernando Cisternas S.**  
**p.p. Cepech SpA**