

**APRUEBA POLÍTICA DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS Y DEJA SIN
EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N°1788/2016/**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1203

Valdivia, 17 de octubre de 2024.

VISTOS:

La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; las facultades contenidas en el DFL 1-19.175/2005, de Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; la Ley N° 20.285 sobre acceso a la información pública; Ley N° 20.880 sobre probidad en la función pública y prevención de conflictos de intereses; Ley N° 20.730 regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios; Ley N° 19.882, que regula la nueva política de personal para los funcionarios públicos; Resolución 6 y 7, ambas de 2019, de la Contraloría General de la República; el Fallo de 9 de julio de 2021, ROL N°1148-2021 del Tribunal Calificador de Elecciones, que proclama a don Luis Cuvertino Gómez como Gobernador Regional de la Región de Los Ríos; y la Resolución Exenta N°736 de 2021 que establece orden de subrogancia para el cargo de Gobernador Regional.

CONSIDERANDO:

1. Que es necesario contar con una Política de Gestión de Personas que permita el adecuado desarrollo del equipo humano, alineado con los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Los Ríos;
2. Que la presente política busca promover la transparencia, eficiencia, probidad y un entorno laboral saludable para todos los funcionarios, en consonancia con la normativa vigente;
3. Que se han cumplido con los procedimientos participativos y las consultas pertinentes para su formulación.

RESUELVO:

1. **DEJASE SIN EFECTO** la Resolución Exenta N° 1788 de fecha 30 de diciembre de 2016.
2. **APRUEBASE** la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Los Ríos, la cual tiene como objetivo general garantizar que la institución cuente con un equipo de colaboradores altamente competentes, motivados y comprometidos con los objetivos y valores institucionales; cuyo tenor es el siguiente:

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

I. INTRODUCCIÓN

Una política es una declaración general de principios, objetivos o intenciones que guía la toma de decisiones dentro de un órgano o institución, establece el marco dentro del cual se deben tomar las decisiones y actuar. Las políticas están diseñadas para orientar y unificar el enfoque de un órgano en áreas clave, estableciendo un curso de acción general o las intenciones para el futuro, son más bien generales, no detallan cómo se deben ejecutar las acciones, sino que establecen el "qué" y el "para qué".



En particular, la Política de Gestión y Desarrollo de Personas en los Gobiernos Regionales en Chile está principalmente regida por la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo y la Ley N 19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional. Estas normativas establecen las bases para la administración de los recursos humanos, asegurando que la gestión del personal se realice con apego a los principios de legalidad, probidad, eficiencia, y transparencia.

Del mismo modo, el Gobernador Regional, conforme a la Ley N 19.175, tiene la facultad de proponer la organización interna de los servicios administrativos del Gobierno Regional, lo que incluye la gestión de los recursos humanos. Esto le permite adaptar las plantas de personal y la estructura organizacional a las necesidades específicas de la región, siempre respetando las normativas vigentes y sin crear nuevos cargos fuera de los establecidos por la ley. Además, el dictamen N°90.308 de 2010 de la Contraloría General de la República respalda esta autonomía organizativa, señalando que el Gobernador Regional cuenta con atribuciones para definir la estructura interna de los servicios administrativos, en armonía con la estructura orgánica y de personal fijada por la ley (Dicho criterio se mantiene en el dictamen E262231N22 del Ente Contralor).

En opinión del Servicio Civil, “uno de los principales desafíos de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, es alinear condiciones laborales, desempeño y necesidades estratégicas de las instituciones, con el propósito de aumentar la calidad de los bienes y servicios que se brinda a la ciudadanía. En tal sentido, los distintos subsistemas, entre otros; -Reclutamiento y Selección, Inducción, Gestión del Desempeño, Formación y Desarrollo, Desarrollo Organizacional, Egreso - aspiran a cumplir con este desafío, gestionando cada institución desde su misión, cultura y estrategia organizacional en coherencia con el desempeño de las personas en su ciclo de vida laboral y colectivo de la organización”.

*Mediante este documento ponemos a disposición la **Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de los Ríos**, la cual ha sido formulada mediante un proceso participativo donde han sido consultados distintos estamentos institucionales e incluye los siguientes Subsistemas o Políticas Específicas:*

- 1) Reclutamiento y Selección
- 2) Inducción
- 3) Capacitación y Formación
- 4) Gestión del Desempeño
- 5) Movilidad Interna y Promoción
- 6) Calidad de Vida Laboral
- 7) Ambientes Laborales y Relaciones Laborales
- 8) Rol de Jefaturas y Personas con personal a cargo
- 9) Egreso
- 10) Participación
- 11) Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

II. DECLARACIONES ESTRATÉGICAS

1) Misión del Gobierno Regional de Los Ríos:

Liderar de manera integrada el desarrollo de la Región de Los Ríos, acorde a principios de participación, equidad, integración territorial y sustentabilidad, con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de sus habitantes, mediante la formulación e implementación de instrumentos de planificación, coordinación y gestión eficiente de la inversión pública.

2) Visión del Gobierno Regional de Los Ríos:

Ser la institución líder del desarrollo de la Región de Los Ríos, por su gestión eficiente, eficaz y con clara identidad local.

3) Valores Institucionales del Gobierno Regional de Los Ríos:

- *Compromiso*
- *Probidad*
- *Trabajo en Equipo*
- *Liderazgo*
- *Responsabilidad*
- *Transparencia*
- *Colaboración*

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

1) Objetivo general:

Establecer los lineamientos y criterios que orienten la gestión de las personas, a corto, mediano y largo plazo, fomentando el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad, en el comportamiento de todos los trabajadores/as del Servicio.

2) Objetivos específicos:

- *Definir criterios que guíen procesos y procedimientos de ingreso de las personas a la institución, orientados a contar con las personas idóneas para el desarrollo de las funciones.*
- *Contar con lineamientos claros en gestión y desarrollo de personas, que fomente la transparencia y estandarización de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, remuneraciones, capacitación, gestión del desempeño y egreso.*
- *Establecer condiciones propicias para el desarrollo laboral, considerando para ello el bienestar, la conciliación con la vida personal, el respeto y la participación de todos los trabajadores/as del servicio.*
- *Promover un clima laboral sustentado en la participación y comunicación efectiva, que fomente la calidad de vida laboral de las personas y condiciones saludables de trabajo.*
- *Asegurar el desarrollo de los trabajadores/as a través de un sistema de gestión del desempeño claro y objetivo.*
- *Alinear las capacitaciones de acuerdo a las necesidades de las personas y de la institución, es decir, orientadas a fortalecer los conocimientos que aporten a contribuir en el logro de los objetivos institucionales y al buen funcionamiento del servicio.*

- *Generar mecanismos para sistematizar y disponer del conocimiento institucional, a través de tecnologías y procesos para la producción, almacenaje y utilización de la información, a fin de dar fluidez a los procesos de cambio y mejorar el desempeño institucional, asegurando las condiciones para la generación de una cultura y sistema de gestión del conocimiento.*
- *Reconocer la importancia del rol de los trabajadores/as a honorarios en la gestión institucional, propendiendo a homologar responsabilidades, derechos y beneficios de los funcionarios;*
- *Promover y fomentar el liderazgo en las jefaturas y funcionarios responsabilizándose de la gestión y desarrollo de las personas como un rol fundamental de su propia labor.*
- *Velar por un proceso de egreso respetuoso, justo e informado, que reconozca la labor del trabajador/a, ajustándose a la normativa vigente.*

IV. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- Jefe de Servicio:** Será el responsable de la gestión integral del área a su cargo, asegurando la correcta implementación de las políticas institucionales y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Tendrá la responsabilidad de coordinar y supervisar las tareas de los equipos bajo su dirección, garantizando el uso eficiente de los recursos y promoviendo el desarrollo profesional de su personal. Asimismo, velará por el cumplimiento de los principios de esta Política, impulsando un ambiente de trabajo respetuoso, equitativo y comprometido con los desafíos institucionales.*
- Directivos:** serán los principales responsables de la conducción del diseño e implementación de la política, empoderando a las jefaturas y profesionales con personal a cargo, de llevar a la práctica las declaraciones del presente instrumento.*
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas:** asistirá desde una orientación técnica a la administración, desempeño y desarrollo de los funcionarios(as) del **Gobierno Regional de Los Ríos**, favoreciendo el cumplimiento de los desafíos y objetivos de la organización, como también promoviendo y generando las condiciones para el cumplimiento de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas. Además, en línea con los principios de esta Política, dicho Departamento velará por el respeto a las personas, el trato honesto e igualitario y facilitando la comunicación fluida con las distintas áreas de la institución.*
- Asociaciones de funcionarios /o grupo representativo de honorarios:** velarán por el cumplimiento del proceso de diseño e implementación de la política, siendo los canales de comunicación entre la Administración del servicio y sus representados cuando ello sea necesario.*
- Funcionarios:** Son los encargados de ejecutar las tareas y funciones encomendadas, conforme a su rol y responsabilidad dentro de la organización. Son actores clave en la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, cumpliendo con los principios establecidos en este instrumento y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales mediante su desempeño y compromiso con los valores de la institución.*

V. MARCO NORMATIVO

Los gobiernos regionales, fueron creados con el objetivo de cumplir con los mandatos constitucionales de descentralización y desconcentración del poder en Chile. Son organismos autónomos que se encargan de la administración superior de la región, se preocupa por el desarrollo armónico y equitativo del territorio. Su principal labor es la planificación y la confección de proyectos que impulsen el desarrollo económico, social y cultural de las regiones, tomando en cuenta la preservación y mejoramiento del medio ambiente y la participación de la comunidad.

La necesidad de su creación fue otorgar un enfoque más amplio y estratégico en la gestión de unidades territoriales superiores a las provincias y comunas, constituidas a partir de rasgos identitarios, historia y cultura en común que las diferencian de otras, lo que permite una mejor relación con el Gobierno Nacional, permitiendo incluso que las políticas de este último encuentren una mejor distribución en cada comuna. De esta manera, se diferencian de las municipalidades, cuyo interés está en la entrega diaria y frecuente de servicios públicos a nivel comunal sin tener una mirada macro respecto de los polos comunales o provinciales.

En la actualidad, el Gobernador de acuerdo al artículo 27 de la ley 19.175, es el jefe superior de la Región, tiene actualmente un origen democrático, garantizando que la función Administrativa, clave en el Poder Ejecutivo, sea directamente legitimada por los ciudadanos pertenecientes a la respectiva región, y quienes en definitiva son destinatarios de las políticas aplicadas. En tal sentido, mejora los procesos de rendición de cuentas, ya que ahora la responsabilidad frente al soberano es directa, sin que se diluya a través de la existencia de cargos de confianza del Presidente de la República, como era el caso de los intendentes.

La existencia y funcionamiento de los Gobiernos Regionales en Chile tiene un marco normativo que delinea sus funciones y responsabilidades, asegurando una administración pública eficiente y cercana a las necesidades locales. Así, el marco normativo que rige a los Gobiernos Regionales, y, por consiguiente, su Política de Gestión y Desarrollo de Personas es el siguiente:

- *Constitución Política de la República: La Constitución Política de la República establece la estructura fundamental del Estado, reconociendo la importancia de la descentralización y la desconcentración del poder. Los reconoce como entidades autónomas, fijando tal pilar, como fundamental para su funcionamiento.*
- *Ley N°16.744 en lo que respecta a accidentes laborales y enfermedades profesionales.*
- *Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado: Esta ley establece los principios básicos que rigen la administración del Estado, incluyendo los Gobiernos Regionales. La normativa fomenta la legalidad, probidad administrativa, eficiencia, transparencia y responsabilidad en la gestión pública, principios que son esenciales para el buen funcionamiento de los Gobiernos Regionales y la confianza de los ciudadanos.*
- *Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo: El Estatuto Administrativo regula los derechos y deberes de los funcionarios públicos, incluyendo aquellos que trabajan en los Gobiernos Regionales. Esta normativa es esencial para asegurar una gestión pública profesional, ética y comprometida con el servicio a la comunidad.*
- *Ley N°19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional: Esta ley es la piedra angular de la administración regional, estableciendo las competencias, funciones y organización de los Gobiernos Regionales. La normativa promueve la autonomía regional y facilita la gestión de recursos y la implementación de políticas públicas adecuadas a las realidades locales, contribuyendo a una gobernanza más eficiente y equitativa.*



- *Ley N°19.379, Fija plantas de Personal de los servicios administrativos de los Gobiernos Regionales: La fijación de plantas de personal es crucial para asegurar que los Gobiernos Regionales cuenten con los recursos humanos necesarios para llevar a cabo sus funciones.*
- *Ley N°19.553 concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.*
- *Ley N°19.880, Bases del Procedimiento Administrativo: El establecimiento de bases claras para el procedimiento administrativo es vital para garantizar que las decisiones de los Gobiernos Regionales tomen un cauce jurídico.*
- *Ley N°19.882 Ley del nuevo trato, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.*
- *Ley N°19.886, Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento; La regulación de los contratos administrativos es esencial para asegurar que los Gobiernos Regionales puedan contratar servicios y suministros de manera eficiente y transparente. Esta normativa permite una gestión adecuada de los recursos públicos, promoviendo la eficiencia y la equidad en la prestación de servicios.*
- *Ley N°20.174, del año 2007, Crea la XIV Región de los Ríos y la Provincia de Ranco en su territorio.*
- *Ley N°20.285, Sobre acceso a la información pública y su Reglamento: El acceso a la información pública es un pilar fundamental de la transparencia y la rendición de cuentas. Esta ley garantiza que los ciudadanos puedan acceder a la información sobre la gestión de los Gobiernos Regionales, fortaleciendo la participación ciudadana y la confianza en las instituciones públicas.*
- *Ley N°20.609, del año 2012, del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que establece medidas contra la discriminación.*
- *Ley N°20.730, Regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios y su Reglamento: La regulación del lobby es fundamental para evitar conflictos de interés y asegurar que las decisiones de los Gobiernos Regionales se tomen en base al interés público. Esta ley promueve la transparencia y la integridad en la gestión pública.*
- *Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses: La probidad en la función pública es fundamental para asegurar una administración honesta y transparente. Esta ley establece normas y procedimientos para prevenir y gestionar conflictos de intereses, garantizando que los Gobiernos Regionales actúen siempre en beneficio de la ciudadanía.*
- *Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la regionalización del país, la que además también modifica las plantas de los gobiernos regionales.*
- *Ley N° 21.643, 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*
- *Decreto Ley N°1.825 de 1998, del Ministerio del Interior, que aprueba el Reglamento General de Calificaciones de la Administración Pública.*
- *Decretos Leyes 2695 y 1263: Estos decretos contribuyen a la regulación de aspectos específicos de la administración pública, complementando el marco normativo que rige a los Gobiernos Regionales y asegurando una gestión eficiente y coherente con los principios del Estado.*
- *DFL N°20.500 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.*
- *Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente a cada año y las respectivas instrucciones para la ejecución presupuestaria.*
- *DFL N°3.551, del año 1980, fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el Sector Público.*

- *Instructivo Presidencial N°2, del año 2006, Código de Buenas Prácticas Laborales.*
- *Instructivo Presidencial N°3, del año 2013, que impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado.*
- *Instructivo Presidencial N°1, de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado, de la Dirección Nacional de Servicio Civil.*
- *Resolución N°1, del 11 de mayo de 2017 y N°2 de 17 de noviembre de 2017, 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.*
- *Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, emitidas por el Servicio Civil (2018).*

VI. POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

1) Reclutamiento y Selección

Propósito:

La política de reclutamiento, selección, ingreso y contratación deberá asegurar igualdad de oportunidades a todos los interesados, mediante procedimientos de difusión y llamados a concurso transparentes y mecanismos de evaluación confiables, no discriminatorios y capaces de proveer evidencias del mérito e idoneidad de las personas seleccionadas para ejercer las funciones del cargo, con el objetivo de materializar el derecho a una carrera funcionaria.

Del mismo modo, el Gobierno Regional de Los Ríos, declara su voluntad de otorgar condiciones de empleo público inclusivas, confiables y dignas, que eviten cualquier forma de discriminación arbitraria que se inicia en el proceso de ingreso a la institución.

Directrices:

- a) Los Procesos de Selección de Personal de planta iniciarán sólo para cargos vacantes y cuyas tareas no puedan ser absorbidas con la dotación existente; o por autorización de nuevas funciones o trasposos de competencias y tareas o por aumentos de cobertura en los programas y servicios del Gobierno Regional de Los Ríos.*
- b) En el caso de ausencias ya sea por permisos, licencias médicas u otras separaciones temporales del titular de un cargo, que no esté sujeto a subrogación, se podrá iniciar el Procedimiento de Reemplazo, previa verificación de presupuesto y calificación de "funciones esenciales" en dentro del sistema y proceso organizacional.*
- c) El Gobierno Regional de Los Ríos estimulará el reclutamiento interno cada vez que éste sea posible, para proveer los cargos que el Servicio declare necesarios, de conformidad con la política de Movilidad interna y Promoción.*
- d) El Gobierno Regional de Los Ríos promoverá la aplicación de esta misma política en la selección de procesos de ingreso a Contrata, respetando especialmente el carácter público, participativo, no discriminatorio y competitivo del proceso.*
- e) El Gobierno Regional de Los Ríos promoverá el cumplimiento directo de la Ley 21.015, mediante la contratación de personas en situación de discapacidad. Estas personas,*

podrán participar en los procesos de selección en igualdad de oportunidades, aplicando evaluaciones pertinentes a las competencias requeridas para el cargo y con procedimientos de evaluación que en sí mismos no contemplen desventajas para personas en situación de discapacidad.

2) Inducción

Propósito:

El Gobierno Regional de Los Ríos tomará todas las medidas necesarias para brindar una adecuada acogida que permita facilitar la integración y adaptación de las personas que se incorporan por primera vez a la institución o para quienes asumen nuevas funciones y/o reubicaciones en otras dependencias.

Durante el proceso de Inducción se entregarán las distinciones y herramientas conceptuales necesarias para facilitar la asimilación de la cultura organizacional, el fortalecimiento del rol del servidor/funcionario público y el compromiso con la misión y visión institucional, así como, para el desempeño del cargo.

Directrices:

- a) La institución contará con un Programa de Inducción que contemple, por una parte, la Inducción Gobierno Regional, y por otra, la Inducción al Puesto de Trabajo, con sus respectivos contenidos, responsables, plazos e indicadores. Así mismo, la Inducción debe incluir contenidos y prácticas relativas a prevención de riesgos, conductas seguras, accidentes laborales, enfermedades profesionales. Éste entregará una visión global de la institución, su evolución en el tiempo y su organización actual, incluyendo aspectos normativos, organigrama, funciones y desafíos institucionales.*
- b) Un contenido esencial del programa de Inducción al Gobierno Regional deberá estar puesto en el rol de “servidor público”, orientando la labor de los funcionarios hacia la eficacia, efectividad y eficiencia, con el objeto de lograr el fin del estado, vale decir, el bien común.*
- c) Será responsabilidad de Gestión y Desarrollo de Personas el diseño, implementación y evaluación de la correcta aplicación del proceso de Inducción y la articulación de todos los actores institucionales que participan en su ejecución: Jefatura Directa, Agente Inductor y Comité Paritario de Higiene y Seguridad.*
- d) Será responsabilidad del Jefe Directo presentar al nuevo integrante a cada persona que se desempeña en la institución, con el fin de socializar su incorporación y entregarle la información que precise para su integración y desempeño, lo que incluye la entrega y análisis de su perfil de cargo. Del mismo modo, deberá tomar las medidas necesarias que permitan una adecuada reincorporación de aquellas personas que se integran luego de una licencia médica prolongada, permiso post natal parental, o alguna otra situación que por largo tiempo les haya alejado de la institución.*
- e) En cada oportunidad se designará un Agente Inductor, quien será parte del equipo de trabajo y que guiará, durante el primer mes, la fase de aprendizaje en cuanto a las funciones que desempeñará el nuevo funcionario y como se relaciona con el resto de la institución.*
- f) El Comité de Higiene y Seguridad deberá capacitar a todas las personas que ingresen al Gobierno Regional en materias de Prevención de Riesgos, Conductas seguras, accidentes laborales, enfermedades profesionales y otros temas que estimen pertinentes.*

- g) *Un contenido esencial del programa de Inducción al Gobierno Regional deberá estar puesto en el rol de “servidor público”, orientando la labor de los funcionarios hacia la eficacia, efectividad y eficiencia, con el objeto de lograr el fin del estado, vale decir, el bien común.*
- h) *Cuando se trate de cargos de jefatura y con responsabilidad en la dirección de personas la inducción contemplará acciones y tareas específicas propias del rol, con la finalidad de alinearlas con los valores y responsabilidades en la Gestión y Desarrollo de Personas que le competen.*

3) Capacitación y Formación

Propósito:

Esta política busca promover una cultura organizacional de excelencia tanto en el desempeño del cargo, así como en el desarrollo de competencias individuales y organizacionales, que aseguren conjuntamente el crecimiento de las personas y el logro de los objetivos institucionales. Para tal efecto, desarrollará procesos formativos centrados en los siguientes propósitos:

- *Alinear y maximizar la contribución individual y colectiva a los objetivos y resultados de las distintas áreas y unidades del Gobierno Regional.*
- *Disminuir las brechas entre el desempeño actual y el requerido, ajustando las competencias de las personas respecto a los requerimientos de los cargos, perfiles de los mismos, procesos, funciones y exigencias de resultados institucionales.*
- *Implementar experiencias de aprendizaje para las personas y/o grupos de personas, de modo que la institución toda o unidades organizacionales específicas adquieran, desarrollen o fortalezcan habilidades claves para el logro de sus objetivos y metas estratégicas.*

Directrices:

- a) *El Gobierno Regional de Los Ríos generará instancias para el desarrollo de las personas, con la finalidad de gestionar el talento interno y contribuir a nuevos desafíos laborales, que den cuenta de las necesidades de la institución y que permitan tener personas motivadas y comprometidas.*
- b) *Será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas establecer los Planes y Programas Anuales que se hagan cargo de satisfacer las necesidades de Formación y Desarrollo de las y los funcionarios del Gobierno Regional.*
- c) *Para el diseño del Plan Anual de Capacitación se seguirán las prácticas ampliamente aceptadas en esta materia y que además promueve la Dirección Nacional del Servicio Civil, las que consideran las siguientes etapas secuenciales:*
 - *Detección de Necesidades: Diagnóstico de las brechas actuales y de los desafíos futuros que es necesario enfrentar tanto a nivel organizacional como individual. Esta detección de necesidades se hace en relación con los focos estratégicos institucionales, las competencias organizacionales y a las brechas de resultados individuales, identificando conocimientos y habilidades clave que debemos adquirir la organización, las personas y los equipos de trabajo.*
 - *Programa de Formación y Desarrollo: Planificación, diseño y programación de la capacitación, sistematizada y fundamentada en base a la detección, enfoque, objetivos, contenido, métodos, recursos, audiencia, periodicidad y costo- beneficios definidos. En esta instancia se definen los tipos y la modalidad de la capacitación.*

- *Ejecución del Plan: Implementación – ejecución del Programa definido, cuya articulación está a cargo del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, el cual debe llevar un registro curricular individual de las acciones de Formación y Desarrollo.*
- *Evaluación de Resultados: Evaluación de los resultados obtenidos versus los definidos: Reacción, Aprendizaje, Transferencia e Impacto en el resultado institucional.*

4) Gestión del Desempeño

Propósito:

El objetivo principal de este proceso está centrado en determinar y comunicar de manera sistemática a los funcionarios, la forma en que están desempeñando su trabajo.

El sistema de Evaluación del Desempeño Individual se debe implementar mediante procedimientos transparentes, sustentados en enfoques e instrumentos técnicos que aseguren altos estándares de objetividad en la evaluación, entendiéndola ésta como fuente para la provisión de datos relevantes para el resto de los Subsistemas de Personas, el desarrollo de los funcionarios y de la organización.

Directrices:

- a) Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos tomar todas las medidas necesarias para asegurar que el proceso de Gestión del Desempeño sea objetivo, transparente y justo, y será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas coordinar las acciones que permitan disponer de instrumentos y sistemas que lo garanticen.*
- b) El desempeño es responsabilidad de todos quienes integran el servicio, con especial relevancia de quienes ejercen funciones de jefatura y de liderazgo de personas, las que deberán planificar, realizar seguimiento, retroalimentar y definir acciones de reconocimiento y mejora sobre el desempeño individual de las personas bajo su dependencia.*
- c) El Gobierno Regional de Los Ríos debe garantizar que el desempeño individual sea gestionado para conducirlo a la mejora continua. Para ello no solo debe ser evaluado, sino que debe ser planificado, conducido, evaluado y mejorado, lo que constituye un rol central de toda jefatura o líder con personas a cargo.*
- d) El Gobierno Regional de Los Ríos fomentará y desarrollará prácticas de reconocimiento explícito y oportuno a las personas que destaquen positivamente tanto en el desempeño de sus funciones como en los otros aportes que realiza al servicio.*
- e) Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos asegurar que el proceso de gestión del desempeño entregará información relevante para la toma de decisiones y para retroalimentar a los distintos subsistemas de gestión de personas.*
- f) El Gobierno Regional de Los Ríos debe garantizar que el proceso de gestión del desempeño se orientará a facilitar el desarrollo de las personas, promoviendo un mejor cumplimiento en el desempeño de sus funciones.*
- g) El Gobierno Regional de Los Ríos asegurará el respeto al debido proceso administrativo, velando por materializar los principios de legalidad, contradictoriedad, defensa, transparencia, justicia, imparcialidad e impugnabilidad en el proceso de gestión de desempeño.*

- h) *Será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas llevar a cabo actividades de evaluación del desempeño y seguimiento permanentes, para realizar las actualizaciones y los ajustes que sean pertinentes.*
- i) *Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos implementar un sistema de Gestión del Desempeño que considere como procesos claves, la planificación, gestión, seguimiento, retroalimentación permanente, evaluación y mejora del desempeño de las personas.*
 - *En cuanto al proceso de planificación y gestión, este se refiere a la delimitación y comunicación de los niveles de desempeño esperado respecto del funcionario/a y las metas u objetivos que esperan para el período.*
 - *En cuanto al proceso de seguimiento, gestión y retroalimentación, corresponde a la observación y medición del progreso de las funcionarias/os en la consecución de las metas y compromisos adoptadas en la etapa de planificación.*
 - *En cuanto al proceso de evaluación y mejora permanente, dice relación a la serie de actos en donde las jefaturas y los funcionarios/as dialogan sobre los resultados de evaluación del desempeño, comunicando el resultado final del proceso. Es también la etapa en donde funcionarios/as identifican oportunidades de mejora y plantean sus propias observaciones respecto al proceso.*
- j) *Es responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas asegurar que el proceso de gestión del desempeño sea coherente con la política de Gestión y Desarrollo de Personas y con los procedimientos y prácticas existentes para la gestión de personas.*
- k) *Es deber del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas proveer a todas las personas, especialmente a las jefaturas, de las herramientas necesarias para realizar el proceso de evaluación del desempeño.*
- l) *Los resultados del proceso de gestión de desempeño individual son un antecedente directo que integrará la motivación del proceso de calificación y también, servirá de criterio para la toma de decisiones en la gestión y desarrollo de personas.*

5) Movilidad Interna y Promoción

Propósito:

El propósito esencial de esta política es definir criterios y lineamientos claros y transparentes que faciliten la gestión de los procesos de movilidad interna de las personas, en base a sus competencias y desempeño, considerando las oportunidades de desarrollo que se generen.

El proceso de movilidad deberá asegurar igualdad de oportunidades a todos los interesados, mediante procedimientos de difusión y llamados a concurso transparentes y mecanismos de evaluación confiables, no discriminatorios y capaces de proveer evidencias del mérito e idoneidad de las personas seleccionadas para ejercer las funciones del cargo.

Directrices:

- a) *El deber del Gobierno Regional de Los Ríos es generar instancias para el desarrollo de las personas, materializar el principio de carrera funcionaria consagrado en la Constitución Política de la República, con la finalidad de gestionar el talento interno y contribuir a nuevos desafíos laborales, que den cuenta de las necesidades de la organización y que permitan tener personas motivadas y comprometidas.*

- b) *Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos establecer concursos de promoción interna y realizar procesos de movilidad, 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, independiente de su naturaleza, ya sea planta o contrata.*
- c) *El Gobierno Regional de Los Ríos debe asegurar que todo proceso de movilidad interna debe ser público, es decir, que las convocatorias deben garantizar una difusión efectiva y amplia, a través de distintos medios, permitiendo que sean conocidas por los funcionarios/as del servicio, garantizando con esto, la oportunidad de acceso, igualdad de trato, la transparencia y la publicidad.*
- d) *El Gobierno Regional de Los Ríos, promoverá y creará instancias para permitir la participación informada de los funcionarios/as del servicio en los procesos de promoción y ascenso, y facilitará la participación de aquellos en todo proceso que implique una mejora de las condiciones actuales de ejercicio de la función pública.*
- e) *El Gobierno Regional de los Ríos, preferirá en caso de existir vacancias procesos internos de selección, y sólo en caso de no contar con funcionarias/os con las competencias requeridas procederá a realizar procesos de selección externos.*
- f) *Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos garantizar que un proceso de movilidad debe focalizarse en identificar a aquellos funcionarios que posean un mejor ajuste con los objetivos del proceso en que participan, relevando a aquellos de mejor desempeño a través de indicadores objetivos, ya sea a través de su experiencia laboral, evaluaciones, estudios o a de las acciones propias del proceso concursal.*
- g) *El Gobierno Regional de Los Ríos se compromete, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a verificar anualmente la disponibilidad presupuestaria con el objetivo de mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades y entregar un reconocimiento o en otra situación que lo amerite.*
- h) *El Gobierno Regional de Los Ríos, en los concursos del Estatuto Administrativo, debe garantizar el estricto apego a la normativa que rige en la materia y la jurisprudencia administrativa que se ha generado a partir de los dictámenes de la Contraloría General de la República.*

6) Calidad de Vida Laboral

Propósito:

Impulsar la promoción y desarrollo de ambientes laborales saludables, que permitan a los funcionarios, respetar su dignidad, cuidar su bienestar y a la vez desarrollar el trabajo de manera eficaz, contribuyendo de mejor forma, a la consecución objetivos institucionales y por tanto, a mejorar la calidad del servicio a la comunidad regional.

Del mismo modo, se deberá poner énfasis en: mitigar tensiones conciliatorias; promover y facilitar la conciliación de la vida laboral – vida personal; desarrollar un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas que se desempeñan en la institución promoviendo el buen trato entre hombres y mujeres; desarrollar acciones tendientes a fortalecer valores relativos a la protección de la dignidad humana, la no discriminación y en el desarrollo de prácticas de equidad de género, tanto en la asignación como en la evaluación de las responsabilidades funcionarias. Se deberán establecer canales adecuados para prevenir, educar, dar cumplimiento y denunciar toda práctica que atente contra la dignidad humana.

Directrices:

- a) *Es deber del Gobierno Regional de Los Ríos tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud física y psicológica de sus funcionarios, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene, seguridad en sus instalaciones, como también ambientes psicosociales y reglamentos necesarios para prevenir accidentes y deterioros en la salud a causa del trabajo.*
- b) *El Gobierno Regional de Los Ríos desarrollará acciones para promover y facilitar la conciliación de la vida laboral – vida personal, tendientes a lograr un adecuado equilibrio entre las diversas responsabilidades de las personas.*
- c) *Todos los funcionarios con roles de jefatura deberán desarrollar liderazgos positivos, promoviendo buenas prácticas laborales, con respeto a la dignidad de las personas.*
- d) *El Gobierno Regional de Los Ríos promoverá programas para mejorar la calidad de los ambientes físicos y estructurales de trabajo, de modo que se resguarde la salud y la exposición a riesgo de accidentes de los funcionarios, mediante planes de trabajo liderados por las jefaturas.*
- e) *Será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas establecer planes y programas periódicos para la gestión del Clima Laboral y la aplicación de los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud para la prevención de Riesgos Psicosociales y de Enfermedades Profesionales.*
- f) *El Gobierno Regional de Los Ríos promoverá actividades de difusión y promoción del buen trato, del mutuo respeto entre hombres y mujeres, de los deberes y derechos funcionarios y de la probidad administrativa. Del mismo modo, establecerá procedimientos formalizados de denuncias de acoso laboral y sexual, así como también de malos tratos al personal o entre el personal y diseñará actividades para la difusión, promoción y educación para la prevención y el correcto abordaje de las denuncias en estas materias. En tal sentido se promoverán canales de denuncias anónimas y encargados de cumplimiento para velar por estas buenas prácticas.*
- g) *El Gobierno Regional de Los Ríos declara su estricto compromiso con un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dichos motivos, evitando acciones de revictimización.*
- h) *Todos los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos tienen el deber de contribuir activamente a la creación y mantención de un entorno de trabajo respetuoso y armónico. Esto implica no solo exigir condiciones laborales justas, sino también asumir su rol en la promoción de un clima laboral positivo. Los funcionarios deberán mostrar un comportamiento basado en el respeto mutuo, la colaboración, la comunicación efectiva, y la resolución pacífica de conflictos. Es fundamental que cada persona actúe con responsabilidad y compromiso en el cumplimiento de sus deberes, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar colectivo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.*

7) Ambientes Laborales y Relaciones Laborales

Propósito:

Los ambientes y relaciones laborales deben fundarse en la práctica del respeto, la tolerancia y la aceptación de los otros, asegurando un trabajo en equipo óptimo, fomentando la comunicación clara, la escucha activa y la educación conjunta, haciendo posible un entorno seguro y adecuado para el desarrollo libre de los/as funcionarios/as.

Directrices:

- a) *Todos los funcionarios son responsables de la promoción de un clima de respeto y diálogo permanente. Sin embargo, las jefaturas tienen el deber especial de velar porque dicho clima se concrete.*
- b) *Se promueven las instancias de compañerismo, acercamiento y esparcimiento, velando por el cuidado de la salud física y psicológica, promoviendo el desarrollo cultural, deportivo y recreativo de los equipos de trabajo.*
- c) *Se desarrollarán instancias de reconocimiento a los/as funcionarios/as, destacando que no solo reconozcan el cumplimiento de los objetivos del servicio, sino de toda otra acción que promueva los ambientes y relaciones laborales libre de violencia y acoso.*
- d) *La Asociación de Funcionarios/as es un interlocutor válido de las necesidades y demandas de los/as funcionarios/as y se asume el compromiso de respetar y facilitar los derechos funcionariales que emanen de esa representación.*

8) Rol de Jefaturas y Personas con personal a cargo

Propósito:

El desempeño de quienes ocupan cargos de jefaturas es de gran impacto en el Gobierno Regional de Los Ríos, tanto en el ámbito de los resultados cuantitativos de la institución, como en la forma en que dichos resultados se alcanzan. De esta forma, junto con reiterar la importancia de una buena gestión respaldada en indicadores, la institución pone un especial énfasis en el rol de todo funcionario con personal a su cargo, dado que a través de su comportamiento ejercen un estilo de liderazgo que expresa un sistema de valores compartido y motivan a los equipos de trabajo a cumplir la Misión del Gobierno Regional de Los Ríos y comunicar su Visión a la comunidad regional y los otros servicios públicos con los cuales se coordina y relaciona.

Directrices:

- a) *Las jefaturas deberán desarrollar liderazgos positivos, promoviendo buenas prácticas laborales y valorar a su personal subordinado independientemente de sus diferencias e individualidades, proteger su dignidad y derechos y respetar su idiosincrasia personal. Serán agentes de cambio para el desarrollo de relaciones humanas, armoniosas, basadas en el respeto, la tolerancia, la mutua aceptación y colaboración.*
- b) *Las jefaturas deberán dar ejemplo y promover una actitud permanente de compromiso con la misión y visión del Gobierno Regional de Los Ríos y procurando siempre un servicio público de excelencia a la comunidad regional.*
- c) *Deberán adoptar las medidas necesarias para motivar e involucrar al personal de su dependencia, estimulando el trabajo en equipo y la adhesión a los objetivos institucionales. Lo anterior implica generar instancias de planificación participativas y de evaluación y coordinación, donde se considere las propuestas, inquietudes o aportes de todos los integrantes del equipo.*
- d) *Las jefaturas tendrán la responsabilidad de gestionar la calidad de los ambientes laborales, en la dimensión de las relaciones interpersonales y factores psicosociales, mediante planes de trabajo explícitos para ese propósito.*

- e) *Las jefaturas tendrán la responsabilidad de gestionar la calidad de los ambientes físicos y estructurales de trabajo, de modo que se resguarde la salud y la exposición a riesgo de accidentes de los funcionarios, mediante planes de trabajo explícitos para ese propósito.*
- f) *Será responsabilidad de los funcionarios con nivel directivo velar por el cumplimiento de la normativa legal en materia de derechos laborales individuales y colectivos y colaborar con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas con el fin de establecer prácticas de trabajo saludables, que aseguren a los funcionarios aplicación de criterios de respeto, equidad, protección, transparencia, inclusión y no discriminación.*
- g) *La formación para el ejercicio del liderazgo por parte de las jefaturas del Servicio deberá estar presente en los programas anuales de Capacitación y/o Perfeccionamiento. Del mismo modo, será obligación de las jefaturas tomar y aprobar los cursos que Gestión y Desarrollo de Personas pondrá a su disposición.*
- h) *El comportamiento de los funcionarios con personal a su cargo debe reflejar y promover en sus equipos de trabajo una permanente actitud de rectitud personal, austeridad, honestidad, integridad y lealtad, así como la transparencia en las labores realizadas, optimizando la utilización de los recursos públicos.*
- i) *Las jefaturas de las distintas áreas del Gobierno Regional de Los Ríos serán un aliado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas para todas las actividades de promoción para el cumplimiento directo de la Ley 21.015, mediante la contratación de personas en situación de discapacidad. La jefatura deberá valorar y reconocer la existencia de diversas realidades sociales, culturales, sexuales, religiosas, ideológicas y étnicas y frente a ello, promover una sana convivencia en un marco de respeto, no discriminación y buen trato.*

9) Egreso

Propósito:

El propósito esencial de esta política es el de proveer al Gobierno Regional de Los Ríos de un conjunto de orientaciones y lineamientos para gestionar adecuadamente los procesos de egreso de las personas de la institución, independiente de la causal que lo origine. Así mismo, y en concordancia con las disposiciones que en esta materia emanan del Servicio Civil, es fundamental que de esta política se desprendan prácticas organizacionales que aseguren: el cabal cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, el respeto por la dignidad de la persona, y el reconocimiento y valoración de la contribución efectuada por cada funcionario/a que egresa de la institución.

Directrices:

- a) *El Gobierno Regional de Los Ríos promoverá la valoración del aporte de los funcionarios a lo largo de su ciclo laboral en la institución, cautelando que su egreso sea en condiciones de transparencia, abordando este proceso con especial preocupación y respeto por la dignidad de las personas, y cuando ello proceda, con el debido reconocimiento por su aporte al servicio público.*
- b) *El Gobierno Regional de Los Ríos diseñará e implementará prácticas para gestionar adecuadamente el egreso de las personas, que contemplen, entre otros, estrategias de comunicación, acompañamiento y asesorías, como así mismo, la transferencia de conocimientos desde aquellas personas que se retiran de la organización.*
- c) *Los egresos derivados de no renovaciones o término anticipado de contrato deberá ser un caso debidamente motivado, fundado y acreditable, y aun cuando existe la facultad de toda*

autoridad superior de servicio de tomar tales decisiones, éstas deberán sostenerse sobre la base de criterios objetivos que impidan arbitrariedades en el ejercicio de las facultades de la autoridad.

- d) En los casos en que las razones de egreso correspondan a decisiones institucionales, las Jefaturas y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberán cumplir los lineamientos y prácticas definidas para este efecto, las que deberán ser formalizadas en un procedimiento de egreso que deberá respetar los principios y normas legales que sean aplicables.*
- e) Corresponderá a cada jefatura directa, efectuar las comunicaciones y justificaciones de las medidas adoptadas tendientes al egreso, y en conjunto con las Áreas de Personas, adoptar todas las medidas necesarias para enfrentar posibles consecuencias del egreso en los equipos de trabajo, como, por ejemplo, en materia de gestión del conocimiento, distribución de cargas de trabajo o potenciales efectos en el clima de trabajo. Del mismo modo, deberá adoptar todas las acciones necesarias para garantizar un trato adecuado y respetuoso, procurando el desarrollo de procesos de egresos transparentes e informados, por medio de un procedimiento oportuno, socializado y previamente establecido.*
- f) La jefatura deberá informar oportunamente y con a lo menos 30 días de anticipación, los casos de no renovación o término anticipado de contrato, con el objeto de que cada persona pueda planificar su salida, otorgando tiempo para iniciar una potencial reinserción laboral.*
- g) El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá procurar la entrega de acompañamiento, información y orientación correcta, oportuna y transparente a los funcionarios/as en edad de jubilar de manera que puedan optar frente a las alternativas que les asisten, así como en el enfrentamiento de vida que comienza. Las acciones de acompañamiento no son exclusivas de los procesos de jubilación, por lo que deberá estarse atento a los requerimientos de diseño y acción que pueda surgir desde otras causales.*
- h) Incluso cuando el egreso de los funcionarios/as del Gobierno Regional se deba una calificación deficitaria o un sumario administrativo, se deberá velar por el respeto de la dignidad del funcionario/a, de la protección de sus datos personales y del resguardo de sus derechos fundamentales.*
- i) El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá desarrollar las acciones pertinentes de mantención de la seguridad laboral y psicológica de aquellos funcionarios que permanecen efectuando labores en el servicio, mientras se desarrolla el proceso de egreso. Así mismo, y a objeto de indagar los motivos del retiro o egreso del funcionario/a, a esta área le corresponderá efectuar una entrevista de salida, en la que, junto a entregar orientaciones de acción frente a la situación específica de egreso, se recoja su opinión respecto a diversos ámbitos del quehacer institucional.*

10) Participación Funcionaria

Propósito:

Esta política tiene por propósito generar una cultura colaborativa escuchando los aportes y propuestas de los funcionarios y funcionarias en aquellas temáticas que requieran de alta legitimidad y adhesión institucional, contribuyendo así a un ambiente laboral abierto al diálogo permanente y a la innovación.

Directrices:

- a) *El Gobierno Regional de Los Ríos se compromete a tomar las medidas necesarias para asegurar la participación de los funcionarios y/o sus representantes, en el diagnóstico, planificación y seguimiento de temas relativos a gestión y desarrollo de personas.*
- b) *El Gobierno Regional de Los Ríos declara el reconocimiento explícito a la Asociación/es de Funcionarios como interlocutor válido de las necesidades y demandas de los funcionarios y su compromiso a respetar y facilitar los derechos funcionariales, laborales y las acciones que emanen de esta representación, comprometiéndose al establecimiento de instancias de trabajo ordinarias y periódicas con las máximas autoridades del servicio y/o la jefatura de gestión de personas, las que basadas en agendas de trabajo anuales y ámbitos estratégicos de la organización, consideran el cumplimiento de los desafíos institucionales y mejores ambientes laborales.*
- c) *El Gobierno Regional de Los Ríos actuará en base al principio de legalidad en la materia, esto es, el cumplimiento de todas las normas existentes que reconocen participación de los funcionarios y sus asociaciones y propiciar la participación en otras materias que sean de interés institucional.*
- d) *El Gobierno Regional de Los Ríos definirá el alcance de la participación funcionaria a implementar, considerando a los funcionarios y sus asociaciones, en acciones conducentes al mejoramiento de la gestión y desempeño institucional y de las personas. Sin perjuicio de las facultades y atribuciones en torno a las responsabilidades que les competen en la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.*
- e) *El Gobierno Regional de Los Ríos facilitará la participación de las personas afiliadas a la Asociación de funcionarios en las actividades convocadas por ésta, en conformidad con la normativa vigente, en tanto no se dificulte el funcionamiento regular y continuo del servicio.*
- f) *El Gobierno Regional de Los Ríos, fomentará la participación con enfoque de género, buscando además garantizar la igualdad de acceso y oportunidades en la toma de decisiones del servicio.*
- g) *Será responsabilidad de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas establecer planes y programas periódicos de formación y/o capacitación a los Directivos y Jefaturas respecto a las normas relativas a las Asociaciones de funcionarios y a las distintas instancias en las que éstas tienen presencia y/o participación, incorporando también estos contenidos en los programas o acciones de inducción para los mismos.*

11) Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

Propósito:

El Gobierno Regional de Los Ríos, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, estableciendo que las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de las capacidades físicas o intelectuales, la posición jerárquica, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas que desarrollen sus actividades en nuestra Institución.

El Gobernador Regional, su Gabinete, su Equipo de Directivo, la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional y todos los funcionarios que trabajan en el Servicio, están comprometidos con la implementación y promoción activa de esta política, realizando un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar el acoso y la violencia en el trabajo.



El Gobernador y su Equipo Directivo se comprometen a implementar esta política de manera participativa, asegurando su control, evaluación y mejoramiento continuo. A través de la formación continua y del diálogo social con los funcionarios, promoviendo una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

En la presente declaración de principios rectores, El Gobernador y su Equipo Directivo, se comprometen a proporcionar la necesaria formación regular sobre los conceptos, impactos y consecuencias del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo a la totalidad de los funcionarios y funcionarias de nuestra Institución. Esta capacitación incluirá la identificación de conductas inapropiadas, como actuar ante casos de acoso y violencia, así como la promoción de un ambiente de respeto mutuo.

Se establecerán procedimientos claros y confidenciales para la presentación y gestión de reclamos por acoso o violencia. Los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional tendrán acceso a canales seguros para reportar incidentes y formular denuncias con garantías de no represalias y protección a la privacidad.

Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y transparente. Aquellas personas encontradas responsables de conductas de acoso sexual o laboral enfrentarán consecuencias disciplinarias, que pueden incluir desde amonestaciones hasta la destitución, según la gravedad de los actos cometidos de acuerdo con la normativa vigente.

Directrices:

El Gobierno Regional de Los Ríos, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los funcionarios directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.*
- b) Los funcionarios de nuestra Institución tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.*
- c) Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:*
 - Acoso sexual*
 - Acoso laboral*
 - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral*

El Gobierno Regional de Los Ríos, se compromete a revisar de manera permanente esta política. Esta declaración de principios no solo busca cumplir con las normativas legales vigentes relacionadas con el acoso laboral y sexual, sino también crear un entorno laboral positivo donde todos los funcionarios se sientan seguros y respetados, contribuyendo así al bienestar general de la Institución.

3. La política incluye los siguientes principios fundamentales: probidad, transparencia, equidad, eficiencia, y respeto mutuo en todas las interacciones laborales, conforme al marco normativo vigente.
4. **DÉJASE ESTABLECIDO** que la aplicación de esta política se extenderá a todos los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos, independientemente de su régimen contractual, abarcando tanto personal de planta, contrata, honorarios y otros regímenes aplicables.
5. **ENCOMIÉNDESE** al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, y a las Jefaturas Directas, la implementación y seguimiento de las disposiciones contenidas en la presente política, velando por su cumplimiento en todo el ámbito del Gobierno Regional de Los Ríos.
6. La presente resolución entra en vigor a partir de su fecha de emisión y deberá ser comunicada a todas las áreas correspondientes para su ejecución y publicada en la intranet institucional.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



YGR/PHB/IHS/LCS

- Funcionarios Gobierno Regional de Los Ríos
- Asociación de Funcionarios
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Oficina de Partes.



