

POLÍTICA DE GESTIÓN Y *DESARROLLO DE PERSONAS*

Subsecretaría de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación.





Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Aisén Etcheverry Escudero

Subsecretario de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Cristian Cuevas Vega

Jefa División de Administración y Finanzas
Jeamy Azúa Salgado

Esta publicación ha sido elaborada con el aporte de quienes integran la Subsecretaría del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Coordinación general
Daniel Garcés Romero

Diseño
Natalia Saavedra Morales

© Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia)

www.minciencia.gob.cl

Primera edición: Diciembre de 2024

Índice



Introducción	4
Palabras de la Ministra	5
Palabras del Subsecretario	6
Definiciones Estratégicas Institucionales	7
Valores Institucionales	8
Objetivos de la “Política de Gestión y Desarrollo de Personas”	9
Actores y Roles	10
Directrices o Políticas Específicas	11
Estrategia comunicacional	17
Soporte a la Gestión y Desarrollo de Personas	18
Evaluación y Actualización de la Política	19
Marco Normativo	20

Introducción

La Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (en adelante “Subsecretaría del MinCiencia”) del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (en adelante “MinCiencia”), reconoce a la **“Política de Gestión y Desarrollo de Personas”** como un pilar para alcanzar sus objetivos estratégicos y consolidar su compromiso con el servicio a la ciudadanía y el desarrollo científico y tecnológico del país. En este contexto, el desarrollo continuo y el bienestar de quienes conforman la Subsecretaría se consideran como aspectos esenciales que impactan directamente en el éxito de la misión institucional.

Esta política simboliza un compromiso firme con el crecimiento profesional y personal de los miembros de la institución. Más allá de satisfacer las necesidades inmediatas de formación, la Subsecretaría promueve un entorno laboral inclusivo que fomente la colaboración, valore la diversidad y refuerce la satisfacción en el trabajo cotidiano.

Esta política refleja la dedicación a la mejora continua y reafirma la convicción de que la verdadera fortaleza de la Subsecretaría reside en el desarrollo integral de quienes la componen. A través de este compromiso, se aspira a construir una comunidad dinámica, resiliente y preparada para afrontar los retos del presente y del futuro. Finalmente, este documento es el resultado del trabajo de la mesa de trabajo participativa creada cuyos integrantes fueron designados a través de la resolución exenta N° 303, de fecha 15 de julio de 2024, de esta Subsecretaría, con el objeto de elaborar la primera **“Política de Gestión y Desarrollo de Personas”** de la institución, la que ha integrado las mejores prácticas en la materia, promoviendo además consultas participativas sobre principios y valores institucionales, además de jornadas de reflexión de diferentes actores institucionales.



Palabras de la Ministra

El Gobierno del Presidente Gabriel Boric Font tiene un compromiso ineludible con los principios del trabajo decente, un eje transversal que guía nuestra labor y que busca generar condiciones laborales dignas, justas e inclusivas para todas y todos.

¿Cómo llevamos este principio a nuestro propio Ministerio? Hoy damos un paso firme y concreto con la presentación de la primera **“Política de Gestión y Desarrollo de Personas”**. Este es un logro institucional que refleja nuestro compromiso por construir un entorno laboral basado en el respeto, la equidad de género y el buen trato, promoviendo instancias de diálogo efectivo, modernizando nuestros procesos internos a través de la tecnología y fortaleciendo políticas que mejoren la calidad de vida, el cuidado y la capacitación de quienes forman parte de este servicio.

Sabemos que las instituciones públicas son tan eficientes y transformadoras como las personas que las integran. Es nuestra responsabilidad, como autoridades, garantizar espacios laborales inclusivos, respetuosos y orientados al desarrollo de capacidades. Porque solo así podremos asegurar la ejecución eficiente de las políticas públicas que diseñamos para la ciudadanía, sin descuidar la dignidad y el bienestar de quienes son el motor diario de nuestro Ministerio.

Esta **“Política de Gestión y Desarrollo de Personas”** nos convoca a actuar bajo estándares claros y decididos: trabajar de manera colaborativa, actuar con apego irrestricto a la ley, mantener una comunicación efectiva con nuestros equipos y asegurar un diálogo constante, donde el respeto y el buen trato sean innegociables. Estas afirmaciones, que hoy presentamos, no solo guiarán nuestro quehacer diario, sino que reflejan los mismos estándares que hemos definido como Gobierno y que impulsamos de manera transversal.

Quiero destacar con especial orgullo que esta política no nació en un escritorio, sino que es fruto de un proceso participativo donde se recogieron miradas diversas al interior de nuestro Ministerio. Es un reflejo de nuestra vocación por escuchar, dialogar y construir en conjunto. Estoy convencida de que será una guía fundamental para fortalecer nuestro trabajo interno y seguir avanzando con firmeza hacia el cumplimiento de nuestra misión institucional: servir a Chile con profesionalismo, compromiso y humanidad.

Porque lo que nos une es precisamente eso: la vocación por contribuir al desarrollo de un país más justo, inclusivo y digno para todas y todos.



AISÉN ETCHEVERRY ESCUDERO
MINISTRA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA,
CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN



Palabras del Subsecretario



Esta “Política de Gestión y Desarrollo de Personas”, es un hito que refleja el crecimiento y la madurez institucional alcanzados en estos primeros años de la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Este documento además de establecer directrices claras para los funcionarios de esta institución también reafirma nuestro compromiso con quienes trabajan a diario para promover la ciencia y la tecnología como herramientas para el desarrollo del país.

El fortalecimiento de capacidades internas, el cuidado del bienestar laboral y el respeto a las personas en sus diferencias son elementos fundamentales para lograr los objetivos estratégicos de nuestra institución.

La misión de esta subsecretaría incluye el fortalecimiento, la democratización y descentralización de las ciencias, las tecnologías, los conocimientos y la innovación social para contribuir al desarrollo sostenible en los ámbitos económicos, ambientales, educativos, sociales y culturales de las personas y comunidades. Este documento es una base sólida que asegura que el trabajo interno del Ministerio esté alineado con esos objetivos: tenemos un compromiso firme con el crecimiento profesional y personal de los miembros de esta institución y nos comprometemos con la innovación y evaluación continua para mejorar los procesos.

Agradezco profundamente el trabajo participativo que dio vida a este documento, el cual logra integrar las necesidades de nuestro equipo y las mejores prácticas en gestión pública. Esta política nos recuerda que el éxito de nuestra labor radica en el compromiso y desarrollo de las personas que conforman esta institución. El desafío es ahora implementar y hacer propios estos principios, asegurándonos de que sus directrices se traduzcan en acciones concretas, aplicadas de manera colaborativa y con una visión de mejora continua que inspire y oriente nuestro quehacer diario



CRISTIAN CUEVAS VEGA
SUBSECRETARIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA,
CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN



Definiciones Estratégicas Institucionales

La misión de la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación es fortalecer, democratizar y descentralizar las ciencias, tecnologías, conocimientos y la innovación social, pública y de base científico-tecnológica, a través del diseño, implementación y articulación de políticas y programas para contribuir al desarrollo sostenible en los ámbitos económicos, ambientales, educativos, sociales y culturales de las personas y comunidades.

Para cumplir con este propósito, se ha establecido como objetivo fortalecer la articulación del Sistema de Sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (en adelante el Sistema o Sistema CTCI) a través de la vinculación de los programas, iniciativas, planes e instrumentos con las áreas estratégicas definidas en políticas institucionales y normativa.

Asimismo, se ha establecido la prioridad de fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) a través del diseño, financiamiento e implementación de políticas, programas, planes y mecanismos de evaluación que favorezcan la colaboración, la equidad de género, la descentralización, la asociatividad y la inter y transdisciplina en el Sistema CTCI.

Por otra parte, se busca contribuir a democratizar el acceso a la CTCI mediante el diseño y gestión de instrumentos e iniciativas que fortalezcan e incrementen la participación, potencien el desarrollo del pensamiento crítico y la apropiación social de los conocimientos.

Bajo este contexto, la Subsecretaría reconoce la importancia de sus funcionarios y funcionarias, cuyo trabajo comprometido y vocación hacia el bien común son esenciales para cumplir la misión institucional. La institución valora la función pública y se enfoca en fomentar un ambiente laboral que inspire el compromiso hacia la misión, así como en promover el reconocimiento de quienes impulsan día a día el desarrollo del sistema CTCI.

La Subsecretaría también enfatiza la necesidad de mantener entornos laborales positivos y saludables, donde se respete el buen trato y se promuevan espacios de participación para el personal, puesto que un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar de cada miembro contribuye a la eficiencia y al éxito en la consecución de los objetivos institucionales, elevando así la calidad y el alcance del trabajo realizado en beneficio de la sociedad. En cuanto a la gestión de personas, la Subsecretaría se compromete a asegurar la transparencia y el apego a la normativa vigente en cada proceso relacionado con el desarrollo del personal. Esto incluye la implementación de políticas que promuevan la equidad, la objetividad y la eficiencia, buscando garantizar oportunidades justas y transparentes en la carrera funcionaria y en la formación de capacidades.

De esta forma, la Subsecretaría se compromete a fortalecer el rol del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, implementando procesos de evaluación continua que permitan ajustar y optimizar las políticas y prácticas en la gestión del personal. Este esfuerzo tiene como objetivo mejorar el impacto de dichas prácticas en el desarrollo y bienestar de quienes integran la Subsecretaría.



Valores Institucionales



Ética y Probidad: Mantenemos una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de nuestra función, privilegiando el interés general por sobre el particular. Esto implica actuar con veracidad, rectitud, transparencia, honradez y honestidad, descartando todo provecho o ventaja personal. Las actuaciones tanto públicas como privadas, no deben dañar el prestigio de la función pública ni de la institución que se representa.



Buen trato: Fomentamos un entorno laboral que se caracteriza por el respeto y el trato digno. Asimismo, promovemos relaciones laborales libres de todo tipo de violencia y discriminación, con un procedimiento claro para la prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de conductas.



Trabajo colaborativo: Trabajamos compartiendo nuestro conocimiento y experiencias, dialogando en forma respetuosa, impulsando la coordinación entre equipos y promoviendo espacios de trabajo multidisciplinarios.



Profesionalismo: Realizamos nuestro trabajo con responsabilidad, compromiso y eficiencia, con el fin de lograr los objetivos institucionales. Reconocemos que el ingreso a la Administración, su permanencia en ella y la carrera funcionaria, dependen de nuestras capacidades y del correcto desempeño de nuestro cargo. Por ello, nos esforzamos en mantener actualizados nuestros conocimientos y habilidades de manera continua.



Vocación de servicio público: Creemos que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y asumimos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del país. Enfrentamos nuestra labor con entusiasmo y bajo los principios generales que rigen la función pública.



Objetivos de la “Política de Gestión y Desarrollo de Personas”

La “Política de Gestión y Desarrollo de Personas” tiene como objetivo destacar a las personas como el recurso más valioso de la organización, integrando las condiciones de trabajo, el desempeño funcionario y las necesidades estratégicas e institucionales con los servicios y productos ofrecidos a la ciudadanía. Este documento sirve como una guía para quienes trabajan en la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, asegurando la entrega de información precisa y oportuna para la toma de decisiones en los distintos ámbitos de gestión de personas.

Este documento sirve como una guía para quienes trabajan en la Subsecretaría del MinCiencia, asegurando la entrega de información precisa y oportuna para la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la administración del personal.

Esta política refuerza el rol del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas como responsable de establecer y coordinar las principales acciones en materias de personal, destacando su contribución estratégica a los objetivos de la institución por sobre las tareas administrativas y operativas. Esto se realiza en estrecha coordinación con la Jefatura de la División de Administración y Finanzas, asegurando una gestión integral y alineada con los objetivos institucionales.

La aplicación de esta política sigue las directrices de la Dirección Nacional de Servicio Civil¹, que organiza diversos subsistemas que aportan coherencia al propósito establecido. La política detalla cada una de estas acciones, asegurando su relevancia y consistencia.

Además, la “Política de Gestión y Desarrollo de Personas” contempla un mecanismo de evaluación y actualización, conforme a modificaciones que puedan surgir en la implementación, como también, a cambios de normativa que afecten el desempeño funcionario.



1 Orientaciones para el Diseño o Rediseño de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas (2018)



Actores y Roles

Dentro del marco de los valores y objetivos previamente establecidos, todas las personas que colaboran en y para el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación tienen la responsabilidad de garantizar la aplicación, desarrollo y actualización de la “Política de Gestión y Desarrollo de Personas”. No obstante, se reconoce la importancia de ciertos actores clave a nivel institucional:



El Subsecretario de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, como jefatura superior de servicio, asume la responsabilidad principal en la conducción del proceso de diseño e implementación de la política, y entregará directrices y acciones sobre la conducción, articulación y prácticas en materia de personas.



La División de Administración y Finanzas (DAF) asume un papel principal en la dirección, implementación y seguimiento de esta política, y entregará las facilidades técnicas, logísticas y humanas para el buen desempeño de este proceso.



El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas actúa como asesor y colaborador estratégico de las autoridades de MinCiencia, garantizando la calidad técnica en el diseño e implementación de la política.



Las jefaturas y las personas con personal a su cargo son reconocidas como actores clave en la implementación de esta política. Su rol se centra en contribuir y promover los principios y valores que sustentan este documento, fomentando una cultura organizacional alineada con los objetivos institucionales del servicio.



Asimismo, la Asociación de funcionarios y funcionarias - ANFUCYT participará en el proceso de diseño y evaluación, además de supervisar la adecuada implementación de esta política.



Directrices o Políticas Específicas

1) Reclutamiento y Selección

La Subsecretaría deberá velar por un ingreso de personal basado en necesidades objetivas, consistente a su misión, rol, funciones y prioridades estratégicas.

La Subsecretaría deberá aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el perfil de cargo, considerando como principios claves la idoneidad, inclusión, igualdad de oportunidades y de no discriminación, y estableciendo entre los contenidos de los procedimientos, la amplia difusión de la convocatoria.

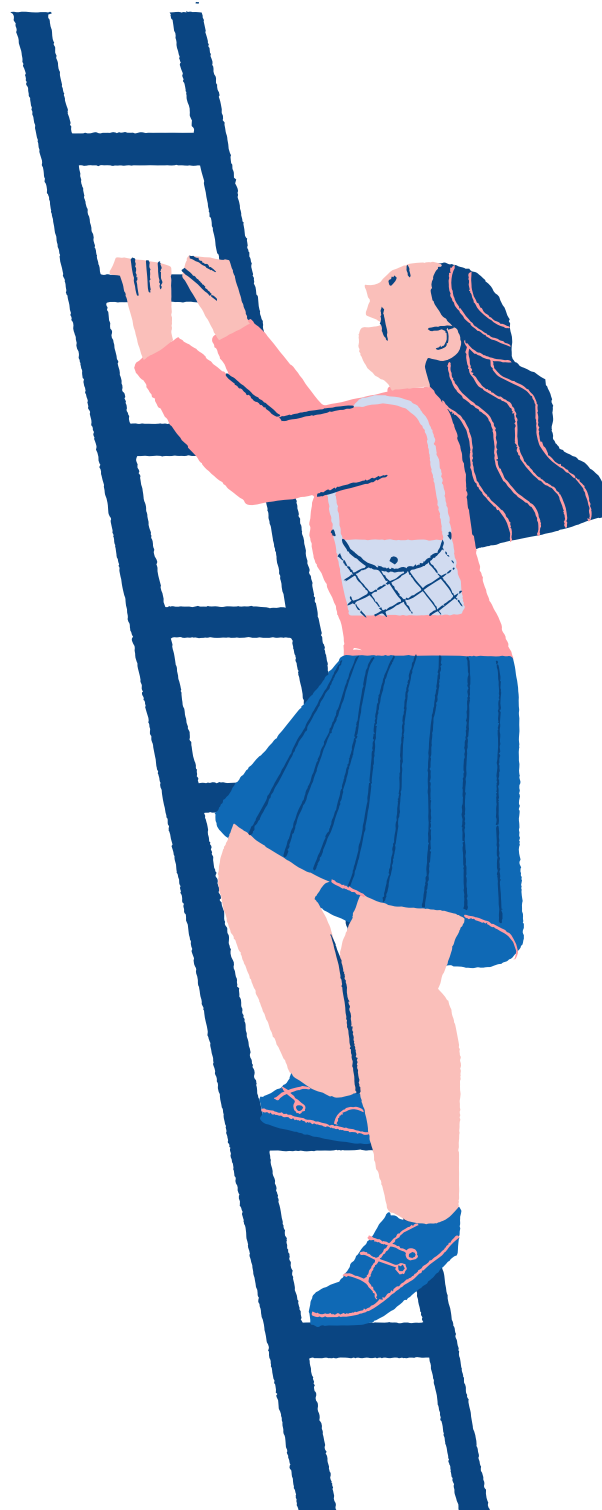
Excepcionalmente y por razones fundadas, la jefatura del servicio podrá autorizar contrataciones directas del personal sin que medie procesos de reclutamiento y selección, en los casos en donde se requiera cargos que presenten una urgencia institucional, siguiendo para ello las directrices emanadas por la Dirección Nacional de Servicio Civil.

Deberán existir acciones predefinidas que orienten el funcionamiento de los procesos de reclutamiento y selección. Estas acciones deben incluir, al menos, la evaluación curricular y de conocimientos técnicos y disciplinares respecto del perfil de cargo requerido, además de evaluaciones psicolaborales.

2) Inducción

La Subsecretaría entiende por inducción es la instancia en que las personas conocen cuál es su labor, su aporte a la organización y cómo se traduce esto en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía, aumentando su satisfacción y generando valor público.

- Para personas que ingresan por primera vez a la Administración del Estado.
- Para personas que ingresan por primera vez a la Subsecretaría, pero ya han tenido experiencia en la Administración del Estado.
- Para personas que tienen un nuevo puesto de trabajo al interior de la Subsecretaría debido a movilidad interna y/o promoción o reincorporaciones por ausencia prolongada.



Todo proceso de inducción deberá contener como contenidos mínimos, la historia y funcionamiento del MinCiencia, el marco normativo para el ejercicio de la administración pública, derechos y deberes funcionarios, reglamentos internos e instancias de participación funcionaria.

La inducción será de carácter obligatoria y realizada durante el primer mes en que la persona ingresa al servicio o se efectúa la movilidad.

Deberá existir un procedimiento que regule los procesos de inducción, estableciendo acciones predefinidas por parte del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

3) Calidad de Vida y Gestión de Ambientes Laborales

Es fundamental desarrollar y resguardar ambientes laborales donde se asegure un diálogo constante, basado en el respeto mutuo y el buen trato entre quienes componen la Subsecretaría de CTCL. Asimismo, resulta esencial garantizar condiciones laborales adecuadas que permitan abordar las responsabilidades asignadas y los desafíos institucionales.

La Subsecretaría de CTCL generará y promoverá condiciones ambientales tanto físicas, materiales y sociales adecuadas, para fomentar el bienestar y la calidad de vida laboral de su personal. Para ello, se considerarán tanto aspectos objetivos y subjetivos como variables sociales, físicas, de conciliación de la vida personal-familiar y de salud física y mental. De esta forma, se busca mejorar la satisfacción y aumentar la productividad y cumplimiento de los objetivos institucionales para brindar mejores servicios a la ciudadanía.

Acerca de la gestión de ambientes laborales saludables, la Subsecretaría de CTCL generará las condiciones y procesos apropiados para promover ambientes laborales que consideren y respeten la dignidad humana, el respeto mutuo, el buen trato, la inclusión y la no discriminación. En este aspecto, el servicio involucrará a todas las personas que lo componen en la creación y mantenimiento de un ambiente laboral con las características antes mencionadas. De este modo, quienes integran la Subsecretaría de CTCL y, en particular las jefaturas, deberán colaborar en la prevención, protección y provisión de la salud, así como también en la persecución de seguridad y bienestar individual y colectiva.

Para asegurar el desarrollo de ambientes laborales adecuados, la Subsecretaría de CTCL deberá realizar evaluaciones periódicas y sistemáticas para el mejoramiento permanente de las medidas implementadas. Lo anterior, con el propósito de detectar brechas y/o factores de riesgos psico-laborales, considerando y aplicando el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM) que se encuentre vigente u otros instrumentos correspondientes, y de este modo, establecer planes de acción adecuados.

Por otro lado, la Subsecretaría de CTCL contará con protocolos y procedimientos de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (VALS), así como de la promoción del buen trato y protección de la dignidad de las personas. Asimismo, se contemplarán actividades de difusión y promoción del buen trato y respeto a las personas, los derechos y deberes funcionarios, la inclusión y la no discriminación, como también, dispondrá de procedimientos formales de denuncia y sanción ante dichas situaciones.

En cuanto al bienestar y calidad de vida laboral, el servicio generará las condiciones laborales que contribuyan a promover la calidad de vida laboral, de manera de fomentar el bienestar de su personal. Además, se compromete con una perspectiva de mejora continua de las condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones. En este sentido, la Subsecretaría de CTCL generará y aplicará oportunamente un Protocolo de Conciliación, con el objetivo de compatibilizar las responsabilidades laborales con las personales-familiares, en base al análisis de la estructura y funcionamiento de la institución, características sociodemográficas y principales tensiones conciliatorias. De igual manera, la Subsecretaría de CTCL se compromete con el funcionamiento y desarrollo de su Servicio de Bienestar.



4) Remuneraciones

Las remuneraciones en la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación se regirán por la Escala Única de Sueldos (E.U.S), que incluye el sueldo base y las asignaciones que dependen de las responsabilidades y características del cargo. Adicionalmente, se otorgarán incentivos de carácter monetario, tales como el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) y el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), los cuales estarán directamente asociados al cumplimiento de metas institucionales, fortaleciendo así el compromiso del personal con el rendimiento y los objetivos establecidos. Estas remuneraciones serán pagadas de forma oportuna y las fechas serán conocidas por todas las funcionarias y funcionarios de la Subsecretaría.

Las remuneraciones serán coherentes con el nivel de responsabilidad y complejidad del cargo. Se establecerá una estructura de remuneraciones basada en criterios objetivos de asignación de grados, donde el mapa de cargos servirá de insumo para realizar esta tarea. Se respetará la carrera funcionaria y el principio de equidad, referente a la coherencia entre el nivel de responsabilidad y complejidad de las funciones con las remuneraciones. Respecto al grado asignado a las funcionarias y funcionarios, este estará asociado directamente con las funciones y responsabilidades que involucra el perfil de cargo. De esta manera, a mayor nivel de responsabilidades y complejidad mayor será el grado que se asigne a ese perfil de cargo.

5) Desarrollo de Personas y Procesos de movilidad

La Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación propenderá al desarrollo de sus funcionarias y funcionarios a través de los procesos de movilidad interna, cuando ocurra una vacante o exista un requerimiento institucional.

Estos procesos de movilidad interna se llevarán a cabo de acuerdo con las necesidades, programación y recursos del servicio, y estarán orientados a satisfacer los requerimientos institucionales. En ellos se considerarán criterios basados en la trayectoria profesional, mérito, desempeño, competencias necesarias para el cargo, igualdad de condiciones, y no discriminación, además de la disponibilidad presupuestaria y dotacional.

Para garantizar la transparencia de estos procesos, la Subsecretaría de CTCL asumirá un rol activo en la entrega de información clara y accesible a todo el personal. Un procedimiento detallará las acciones clave en torno a la transparencia, participación de los funcionarios y funcionarias y cumplimiento de la normativa vigente.

Respecto a la dotación necesaria para el funcionamiento del servicio y el desarrollo de una carrera funcionaria que responda a las necesidades del MinCiencia y de la ciudadanía, es fundamental avanzar en la modificación de la planta de personal, basada en estudios objetivos sobre dotación, arquitectura y diseño de servicios. Tras la implementación de esta nueva planta, se promoverán y fortalecerán los procesos de promoción y ascenso al interior de la Subsecretaría, fomentando así el desarrollo de la planta funcionaria.

Finalmente, la Subsecretaría de CTCL promoverá los procesos de traspaso de honorarios a contrata conforme a las disposiciones que establezca la normativa vigente.

6) Gestión del Desempeño

El sistema de gestión del desempeño es fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por ello, éste deberá ser orientado hacia la mejora continua. Guiado por perfiles de cargo, metas y evaluaciones, este sistema involucra a todas las personas que forman parte de la institución, destacando la responsabilidad de las jefaturas y de quienes mantienen personal a cargo.

La gestión del desempeño deberá proporcionar información relevante para la toma de decisiones y servir como in-



sumo para otros procesos de gestión de personas como es capacitación, remuneraciones y desarrollo de personas. Por otro lado, este sistema promoverá el desarrollo personal de las funcionarias y funcionarios a través del fortalecimiento de sus capacidades y competencias individuales. En consecuencia, este proceso requerirá de planificación, dirección y retroalimentación por parte de quienes mantienen personal a cargo, con el propósito de gestionar de manera efectiva las brechas individuales.

Será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas garantizar la objetividad, transparencia y no discriminación, a través de la coordinación de acciones que aseguren la ejecución efectiva de instrumentos y procesos del sistema.

7) Capacitación

La capacitación es el conjunto de actividades formativas permanentes que se orientan a fortalecer, complementar, perfeccionar o actualizar competencias y conocimientos. De este modo, la capacitación se concibe como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de la función pública, el desarrollo institucional y el crecimiento de cada una de las personas que integran la Subsecretaría de CTCL, considerando que todo su personal tiene derecho a ser capacitado/a y serán responsables de capacitarse.

Las capacitaciones responderán a las necesidades existentes y proyectadas por el servicio, refiriéndose a aquellas de carácter frecuente, críticas y emergentes, las cuales deberán ser pertinentes para el cumplimiento de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

En cuanto a la gestión de la capacitación, existirán ciclos anuales de capacitación, los cuales constituirán un proceso continuo, conformado por las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Estos ciclos deberán garantizar canales e instancias de permitan y fomenten la participación del personal, así como también deberán garantizar estrategias inclusivas, incorporando una perspectiva de género y evitando cualquier forma de discriminación.

La Subsecretaría realizará los esfuerzos y dispondrá de los recursos necesarios para que la ejecución de las acciones de capacitación considere las distintas dinámicas y cargas laborales de los equipos que la componen. Se reconocerá la importancia de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), mediante un reglamento que describe los procedimientos y formación de equipos que serán requeridos para desarrollar el plan anual de capacitación. Este reglamento debe reflejar de manera fiel los valores y objetivos que se le confieren en este documento a la gestión de la capacitación efectuada al interior de la Subsecretaría de CTCL.

8) Gestión del Liderazgo

La Subsecretaría promoverá que todos/as quienes mantengan personas a cargo, practiquen con sus equipos de trabajo enfoques de liderazgo que reconozcan las habilidades, y las articulen para que, a través de trabajos colaborativos, se potencie la eficacia del servicio público.

Algunas de las prácticas de liderazgo que la Subsecretaría de CTCL valorará son:

- Generar trabajos colaborativos;
- Utilizar enfoques constructivos, de manera que el trabajo de cada persona se potencie con el del resto;
- Mantener una comunicación efectiva con los equipos de trabajo;
- Retroalimentar el quehacer de las personas a cargo;



- Reconocer la importancia de la labor de cada persona en el éxito del servicio que se imparte desde la Subsecretaría de CTCI;
- Construir y fortalecer ambientes laborales saludables, libres de todo tipo de violencia y discriminación; y
- Actuar irrenunciablemente en apego estricto a la ley.

Además, quienes desempeñen estos roles deberán guiar su gestión por los principios y valores orientadores de la gestión de personas que en este documento se señalan.

Le corresponderá al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas fortalecer las habilidades de liderazgo de las jefaturas y personas que mantengan personas a cargo, mediante la confección e implementación de un plan de formación. Este plan se diseñará, implementará y evaluará según los lineamientos sobre los tipos de liderazgos que se deben practicar en la administración del Estado entregados por el Servicio Civil, y también con aquellos principios y valores declarados en este documento sobre liderazgos en la Subsecretaría de CTCI.

9) Gestión de la participación

La Subsecretaría del MinCiencia, en su espíritu de generar las condiciones óptimas de participación de todas las personas que se desempeñan en esta, dispondrá de los espacios y mecanismos necesarios para un diálogo permanente y fluido. Esta comunicación estará orientada al crecimiento de la organización y será guiada por la misión y compromisos del servicio con la ciudadanía y con la Asociación de funcionarios y funcionarias - ANFUCYT.

La Subsecretaría del MinCiencia reconoce a la Asociación de funcionarios y funcionarias - ANFUCYT como un representante legítimo del personal e interlocutor válido en materias de personas. De la misma manera, se establece el compromiso de respetar los derechos laborales y facilitar las actividades gremiales de su directorio como asociados. Además, se comprometen instancias de trabajo de la Asociación periódicas con la autoridad; en donde se generarán y abordarán agendas de trabajo.

Bajo este contexto, la Asociación cumplirá un rol estratégico en el abordaje de los desafíos institucionales, los cuales se enmarcarán en el tratamiento de las diversas temáticas sobre gestión y desarrollo de personas. Estas acciones podrán tener carácter propositivo, consultivo o informativos, conforme a lo establecido en la normativa vigente, propendiendo siempre a la participación, así como también, a las agendas de carácter anual.





10) Egreso

La Subsecretaría de CTCI deberá diseñar acciones para gestionar adecuadamente el egreso de las personas de la institución, independiente de su motivación. Estas acciones contemplarán estrategias de comunicación, acompañamiento y reconocimiento a la labor realizada por las funcionarias y funcionarios durante sus años de servicio, las cuales se guiarán por el respeto a la dignidad de las personas.

Cuando se realicen desvinculaciones por razones institucionales, la jefatura directa tendrá la responsabilidad de fundamentar esta decisión en base a evidencias y con apego irrestricto a la normativa vigente.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas acompañará directamente a las funcionarias y funcionarios, que hicieran dejación voluntaria de sus cargos y que cumplan con los requisitos establecidos para acceder a los beneficios relativos a incentivo al retiro, contenidos en la normativa vigente.



Estrategia comunicacional



Para el adecuado cumplimiento de las directrices y acciones estipuladas en el presente documento, resulta esencial la implementación de una estrategia comunicacional en materia de gestión y desarrollo de personas. Esta estrategia tiene como propósito principal ser un pilar para la comprensión, adhesión y participación del personal en las decisiones de las personas.

Bajo este contexto, la estrategia comunicacional velará por la correcta difusión en materias afines a gestión de personas a través de los medios de comunicación internos que se dispongan para este propósito. Se contará con el apoyo profesional del equipo de Comunicaciones, el cual se encargará del diseño del material gráfico o de la difusión de los contenidos sobre gestión y desarrollo de las personas, al interior de la Subsecretaría de CTCl.

Se contará con el apoyo profesional del equipo de Comunicaciones, el cual se encargará del diseño del material gráfico o de la difusión de los contenidos sobre gestión y desarrollo de las personas, al interior de la Subsecretaría.





Soporte a la Gestión y Desarrollo de Personas

Para el adecuado cumplimiento de las directrices y acciones estipuladas en el presente documento, la Subsecretaría de CTCL, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, se compromete a proporcionar un respaldo técnico y estratégico integral. En este contexto, el servicio orientará sus esfuerzos hacia la implementación de tecnologías y herramientas informáticas, que contribuyan en la toma de decisiones sobre el personal y los procesos vinculados a la gestión y el desarrollo de las personas.

En concordancia con lo anterior, se llevará a cabo una labor activa para fortalecer la mencionada unidad operativa. Se asegurará una dotación de personal suficiente y se proporcionarán los recursos necesarios para la consecución eficiente de los objetivos y directrices establecidas en este documento. Este compromiso de fortalecimiento institucional no solo contribuirá al éxito de los procesos internos, sino que también garantizará una gestión eficiente y alineada con los principios establecidos en esta política.

Es importante destacar que todas las actividades de gestión de personas están bajo constante supervisión de la Dirección Nacional de Servicio Civil, Contraloría General de la República, Dirección de Presupuestos y otros organismos reguladores del ámbito público, lo cual asegura la transparencia y el cumplimiento de normativas.





Evaluación y Actualización de la Política



El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas será responsable de presentar anualmente, durante el mes de enero, un reporte detallado sobre el estado de la presente política a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La revisión de esta Política se llevará a cabo regularmente, y se realizarán ajustes según sea necesario para alinearse con los cambios relativos a la estrategia institucional o las modificaciones normativas que requieran la implementación de nuevas directrices y procedimientos.



Marco Normativo

- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653/2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el D.F.L. N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda.
- Ley N° 20.766, sobre Procedimiento de Toma de Razón y Registros Electrónicos.
- Ley N° 21.105, que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
- Ley N° 20.955, que perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 20.948, que otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el Título II de la ley N° 19.882.
- Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.
- Ley N° 19.653, sobre Probidad Administrativa, aplicable sobre los órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N° 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- Decreto Supremo N° 03, de 2020, del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, que aprueba Reglamento que determina la estructura interna del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
- Decreto N° 1825, de 1998, del Ministerio del Interior, Que aprueba el Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo.



- Decreto N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.
- Resolución N°1/2017 y N°2/2018, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueban Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882.
- Resolución N°2/2018, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2º, 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
- Resoluciones Exentas que establecen la organización Interna de las Divisiones al interior de la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.





MinCiencia

A graphic element consisting of a horizontal white line that ends in a small square, followed by three overlapping circles of varying shades of blue, arranged in a row.