

Política de Personas

Introducción

La política de personas está en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la institución, las que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, y se orientan a apoyar y dar viabilidad a la construcción de ese estado futuro deseado.

En ese contexto, la persona humana representa un eje central del desarrollo institucional y en ENAC tiene un valor especial dada su inspiración católica. El mayor capital de la organización lo constituyen las personas que trabajan en ella, llenas de potencialidades, habilidades y conocimientos que bien orientados, son puestos al servicio de la organización para el logro de sus objetivos.

Objetivos

- Promover la implementación de una gestión participativa y actualizada, orientada a fortalecer los cambios necesarios para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos institucionales, basada en una administración que incentive el desarrollo de las personas y de la organización.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad e integración de los colaboradores de ENAC promoviendo el desarrollo del trabajo en un ambiente adecuado, estimulante y seguro.
- Desarrollar un sistema integral de personas, que contenga procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, pago de remuneraciones, desvinculación, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de la institución, velando por el oportuno cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.
- Construir equipos de trabajo, con adecuado nivel de competencias, motivación y reconocimiento laboral, que desarrollen la capacidad, motivación y competencias necesarias para asegurar el uso eficiente de los recursos institucionales, a la vez de fortalecer el liderazgo de las jefaturas, para transformarse en agentes del progreso institucional.

Antecedentes

La Política de Personas está orientada a generar ambientes positivos de trabajo y un estilo de liderazgo que promueva el aprendizaje continuo, trabajo en equipo y orientación a una gestión de calidad.

Vinculada con los objetivos estratégicos su propósito ordenar el conjunto de normas y procedimientos relativos al personal (reclutamiento, selección, contratación, descripción de funciones, compensaciones, beneficios, reglamentación interna, desvinculación, etc.) y que cada uno de estos puntos sean conocidos ampliamente y se articulen con una gestión del desempeño integral.

Esta política asume que el desarrollo de las personas es la base de un proceso modernizador, que debe considerar los elementos necesarios para el desarrollo integral del personal, como un conjunto de programas, normas y estructura, que articulen sistemática y permanentemente los diferentes factores que intervienen en la vida laboral de los trabajadores.

Lineamientos generales

- ENAC se compromete y asegura que todos los colaboradores serán tratados en forma justa y equitativa, y en un ambiente de trabajo grato, pues se procurará siempre un trato de dignidad y respeto para con todo el personal, pues es uno de los valores básicos en los cuales se fundan nuestras relaciones.
- Siempre se observará y aplicarán las leyes y normativas internas y externas considerando el riguroso cumplimiento de la legislación laboral vigente. Esto incluye especialmente el Reglamento Interno, el cual se da por conocido y aceptado por todos nuestros empleados.
- La estructura organizacional obedecerá a las funciones sustantivas para apoyar el desarrollo de ENAC y tendrá como características la eficiencia y la funcionalidad.
- Cada colaborador deberá conocer el perfil del cargo que ocupa, información que debe ser proporcionada por el superior correspondiente.
- Toda información referente al personal que sea solicitada por cualquier persona, deberá ser tratada con la debida cautela y prudencia. En todo caso los antecedentes personales de cada cual no podrán ser divulgados sin el consentimiento previo del trabajador con excepción de la información que debe ser entregada por ley.
- La compensación es por naturaleza individual y podrán existir salarios e incentivos distintos para un mismo cargo, dependiendo esencialmente del mérito de cada persona. No obstante las diferencias individuales, es política de ENAC mantener una equidad interna en materia salarial.
- La desvinculación de un colaborador siempre debe contar con la aprobación previa del Jefe de unidad o, según corresponda, por el Rector. La notificación al trabajador e Inspección del Trabajo debe cumplir con la formalidad y plazos que estipula ley.
- La evaluación de desempeño deberá actuar como un mecanismo de retroalimentación interna, de acuerdo al resultado de ésta se podrán determinar las guías que permitan mejorar los procedimientos y compromisos con los colaboradores. El proceso de evaluación deberá ser llevado a cabo de manera formal y periódica, con el objeto que el evaluado conozca qué se espera de él en términos de desempeño, cómo ha desarrollado sus objetivos anteriores, cómo podrá mejorar su trabajo, teniendo a su vez la oportunidad de plantear sus inquietudes.
- La Unidad de Personas velará porque el sistema de evaluación de desempeño se lleve a cabo de acuerdo a los procedimientos y programación establecida.