

APRUEBA NUEVA VERSION DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA EL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIONES EXENTAS N°9066 (V. Y U.), DE 2017 y N°038 (V. Y U.), DE 2020.

SANTIAGO,

RESOLUCIÓN EXENTA N°

25 OCT 2021

HOY SE RESOLVIO LO QUE SIGUE
1669

VISTOS:

La Ley N°16.391 que crea el Ministerio de Vivienda y Urbanismo; lo dispuesto en el artículo 11 del DL N°1305, de 1975, que reestructura y regionaliza el Ministerio de Vivienda y Urbanismo; el Decreto con Fuerza de Ley N°1 del año 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Resolución Núm. 1 y la Resolución Núm. 2, ambas año 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas; las Resoluciones Exentas N°9066, de 2017, y N°038, de 2020, ambas de Vivienda y Urbanismo, que aprobaron y modificaron respectivamente, la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral para esta Secretaría de Estado; la Resolución N°6, del año 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; el D.S. N°38 (V. y U.), año 2018, que nombra al Subsecretario de Vivienda y Urbanismo; y:

CONSIDERANDO:

- a. Que la presente versión de la **Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU**, es producto del **trabajo conjunto** de la Mesa Sectorial Bipartita integrada por representantes de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo y de la Federación Nacional de Trabajadores de Vivienda-FENATRAVI; iniciativa que incluyó la realización de encuestas y consultas a grupos de interés para la mayor participación de los trabajadores del MINVU en el proceso de evaluación y actualización, como también las orientaciones y observaciones formuladas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- b. Que, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, en materia de gestión de personas tiene como objetivo estratégico promover el desarrollo de sus trabajadores y de los equipos de trabajo, a través del fortalecimiento de competencias, ambientes laborales saludables e inclusivos y el fomento del equilibrio de la vida laboral, familiar y personal, con el objeto de potenciar el desempeño institucional.
- c. Que, en el Artículo 10°, Título II, de la Resolución Núm.1, año 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se establece que los Servicios Públicos deberán implementar mecanismos de evaluación y actualización de su política de gestión y desarrollo de personas, considerando la participación de su personal y sus asociaciones.
- d. Que, como producto del proceso de evaluación de la implementación de la política de gestión y desarrollo de personas vigente para esta Secretaría de Estado, realizado el año 2021, se concluyó que es necesario actualizar los lineamientos y directrices estratégicas que establecen los criterios que guían y facilitan la toma de decisiones y prácticas habituales de trabajo de nuestros trabajadores, en esta área de la gestión institucional.

- e. Que consecuente con lo anterior, se debe dejar sin efecto las Resoluciones Exentas N°9066 (V. Y U.), de 2017 y N°038 (V. Y U.), de 2020 y aprobar una nueva versión de la política sobre esa materia, motivo por el cual dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN:

- I. Déjese sin efecto la Resoluciones Exentas N°9066 (V. Y U.), de 2017 y N°038 (V. Y U.), DE 2020.
- II. Apruébese el texto de la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral para el Ministerio de Vivienda y Urbanismo que a continuación se indica:

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL MINVU

(Subsecretaría, Secretarías Regionales Ministeriales y Servicios
de Vivienda y Urbanización)



Versión Año2021

CONTENIDOS

1. ***Presentación***
 - *Objetivos de la Política*
 - *Alcance*
 - *Misión y Valores Institucionales*
 - *Desafío Servidor Público MINVU*
 - *Modelo de Desarrollo de Personas*
2. ***De las Directrices Transversales***
 - *El respeto a la dignidad humana*
 - *La igualdad de oportunidades*
 - *La diversidad y la inclusión*
 - *La equidad de género*
 - *La transparencia*
 - *La participación funcionaria*
3. ***El Empleo en el MINVU***
 - *Reclutamiento y Selección*
 - *Inducción*
 - *Remuneraciones*
 - *Promoción y movilidad interna*
 - *Beneficios de Bienestar*
 - *Egreso*
4. ***El Desarrollo de Habilidades y Capacidades***
 - *Capacitación y Formación*
 - *Gestión del Desempeño*
 - *Liderazgo directivo.*
5. ***De la Calidad de Vida Laboral***
 - *Ambientes de trabajo*
 - *Salud laboral*
 - *Prevención y autocuidado*
 - *Compromiso con el buen trato*
 - *Conciliación con vida familiar y personal*
 - *Trabajo Remoto y Teletrabajo*
 - *Sustentabilidad ambiental*
6. ***De la implementación***
 - *Estrategia de Difusión y Posicionamiento*
 - *Control y Evaluación de la Política*

1 **Presentación**

La presente Política establece los **lineamientos y directrices de desarrollo de personas y calidad de vida laboral**, ubicando en el centro del quehacer institucional a todo su personal, quienes son responsables de la materialización de políticas y normativas habitacionales y urbanas, con el propósito que la ciudadanía mejore su calidad de vida, su entorno y aumente su bienestar.

Es aplicable a todo el personal del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU), entendiéndose como tal a la Subsecretaría, Secretarías Regionales Ministeriales y Servicios de Vivienda y Urbanización; ya sean de planta, contrata, personal a honorarios y estudiantes en práctica que prestan servicios en nuestras dependencias.

*Quienes trabajen en el MINVU tienen como **Misión** contribuir a la construcción de ciudades socialmente integradas, conectadas y más felices; recuperar entornos para transformarlos en espacios amables e inclusivos; y propiciar el acceso a viviendas adecuadas. El MINVU une el territorio, las ciudades y los barrios, mejorando la calidad de vida de todas las personas que habitan en Chile.*

En este quehacer, **el desafío de ser un servidor público en el MINVU**, requiere reconocer y aplicar los valores

*Su **objetivo** es promover el desarrollo de las personas y de los equipos de trabajo, a través del fortalecimiento de competencias, la generación de ambientes laborales saludables e inclusivos y el fomento del equilibrio de la vida laboral, familiar y personal, reconociendo además las diferentes realidades regionales, con el objeto de potenciar el desempeño institucional.*

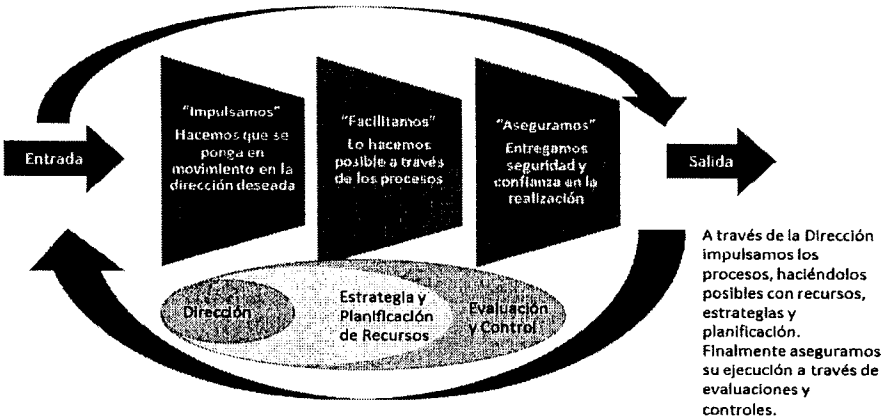
Aspiramos a que cada trabajador y trabajadora del MINVU, refleje en su actuar personal y laboral los valores institucionales.

institucionales de **vocación de servicio y compromiso** a través del anhelo y la convicción de servir a la ciudadanía y aportar a su calidad de vida; de **respeto** a las personas que acceden a los servicios que prestamos, así como a todas las personas que trabajan en nuestra Institución; de **calidad** en las acciones, productos y servicios que realizamos; de **ética y probidad** en nuestra vida profesional, laboral y personal y de **trabajo en equipo** para la consecución

de nuestros objetivos comunes.

En esta Política se establecen los criterios para la toma de decisiones en aquellos temas que configuran el ciclo de vida laboral en sus fases de ingreso, desarrollo y egreso, los que se materializan a través de normativas, reglamentos, procedimientos e instrucciones aprobados por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, los cuales tienen el carácter de obligatorio para todo el personal del MINVU y sus Servicios relacionados; según el siguiente esquema:

Modelo de Desarrollo de Gestión de Personas MINVU



2. De las Directrices Transversales

El MINVU reconoce como **directrices transversales** de la presente Política la igualdad de oportunidades, la diversidad y equidad de género, la inclusión, la transparencia y la participación; como asimismo el compromiso con el respeto a la dignidad humana, la sustentabilidad ambiental y la calidad de vida laboral, de modo de **asegurar, facilitar e impulsar** las directrices que en este documento se valoran y comprometen.

*Reconocemos que el **respeto a la dignidad humana** en el MINVU no depende de ningún tipo de condicionamiento, ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o de cualquier otro tipo.*

Propiciamos ambientes laborales heterogéneos, con **igualdad de oportunidades**, que aseguren la eliminación o reducción de cualquier desigualdad, discriminación y desventaja que limite el pleno ejercicio de derechos de nuestros trabajadores, reconociendo, entre otros, la **equidad de género** entre mujeres y hombres de nuestra Institución.

Asimismo, sostenemos que la transparencia en las **decisiones de gestión de personas** debe estar fundada en criterios técnicos y conocidos por todos los trabajadores del Sector Vivienda.

Promovemos la **inclusión social de las personas en situación de discapacidad**, adoptando medidas para su plena participación y desarrollo en el contexto laboral.

De igual forma, reconocemos la necesidad de impulsar y apoyar acciones afirmativas a lo largo del ciclo de vida laboral destinadas a **prevenir y subsanar situaciones estructurales o culturales de discriminación** en grupos históricamente vulnerados, tales como las mujeres y las personas en situación de discapacidad, las que deben gestionarse en concordancia con las políticas institucionales del MINVU en materias de género y de inclusión.

*Reconocemos que el **compromiso con la calidad de vida laboral** constituye un eje permanente de desarrollo de iniciativas, acciones y programas en la gestión de personas del MINVU.*

En el marco de estas directrices, **impulsamos la participación y contribución** de nuestro personal en temas relevantes de interés tanto en el ámbito laboral como institucional, a través de la instalación de prácticas de comunicación e interacción organizada de trabajadores con autoridades y jefaturas directas. Para lo anterior, facilitamos la existencia de espacios formales de diálogo que conducen a una participación efectiva y vinculante, a través del funcionamiento de mesas gremiales bipartitas entre asociaciones del personal y autoridades en cada uno de nuestros Servicios, con el objeto de canalizar propuestas de mejoras de gestión y prácticas de trabajo, inquietudes y requerimientos de quienes representan, como también el funcionamiento de diversos comités de interés institucional y laboral. Al mismo tiempo, facilitamos la existencia de cualquier otra instancia de representación y comunicación entre directivos y el personal. Para estos efectos, en los temas relativos a gestión y desarrollo de personas, tanto en la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo como en cada Servicio del MINVU, en conjunto con los representantes de las Asociaciones del Personal, se establece una **agenda de trabajo anual o plurianual de participación**.

3. El Acceso al Empleo en el MINVU

El éxito en la consecución de nuestra Misión y metas institucionales se sustenta en la gestión de nuestros trabajadores. Para lo anterior:

Aseguramos en **reclutamiento y selección**, la búsqueda de personal idóneo, la no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la difusión de los concursos, al aplicar a todos los procesos de ingresos de funcionarias/os el procedimiento formalizado vigente para estos efectos, el cual considerará como base la utilización de perfiles de cargos y deberá incluir en el proceso, la participación de los representantes gremiales. Sin embargo, por razones fundadas y de excepción, el Subsecretario de V. y U. y cada Director/a SERVIU podrá autorizar la contratación directa de una persona en calidad jurídica de contrata, para lo cual se deberá dictar una resolución fundada que resuelva no aplicar el procedimiento de reclutamiento y selección, conforme a criterios de excepcionalidad previamente transparentados y conocidos.

Aseguramos desarrollar **programas de inducción** a la institución a nuestro personal, en forma sistemática y oportuna, a fin de brindar información general y dar a conocer su rol dentro de nuestra organización, favoreciendo su sentido de pertenencia y la identificación con los valores institucionales. Toda persona tiene **derecho a participar en un proceso de inducción**, ya sea que ingresa al Sector Vivienda y Urbanismo, o que se reincorpora luego de un tiempo prolongado de ausencia o bien, que asume un nuevo cargo en un organismo, división, departamento, sección o equipo de trabajo distinto e independiente de su calidad jurídica, régimen contractual, nivel jerárquico, experiencia en el sector público y años de experiencia laboral.

Aseguramos en el **ámbito de remuneraciones** de nuestro personal, el derecho a una remuneración en la función que se realiza, con criterios de pertinencia del cargo, mérito, experiencia, transparencia y oportunidad en su pago, libre de todo tipo de condicionamiento por diferencias de género, étnicas, discapacidades y condición social.

En materia de **movilidad interna del personal**, propiciamos la compatibilización tanto del requerimiento de desarrollo laboral del personal, como la provisión de puestos de trabajo que requiera la Institución. Al respecto, impulsamos los concursos de **promoción y ascensos para los cargos vacantes en calidad jurídica de planta**, a través de un Plan de Trabajo Trienal Concursabilidad, el que anualmente se ajusta en función de los recursos presupuestarios y vacantes disponibles. Por otra parte, los procesos de **ingresos y mejoras de grado del personal en contrata**, son regulados mediante resolución de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo en cuanto a los requisitos para acceder a los distintos grados de la Escala Única de Remuneraciones, como también a los mecanismos para acceder a las

mejoras de remuneraciones. Asimismo, un **procedimiento de movilidad funcionaria**, a efectos de procesar las solicitudes de traslado de una unidad a otra por motivos profesionales o personales.

Impulsamos, en el ámbito de los **beneficios no remuneratorios**, la mejora de la calidad vida de nuestro personal y de sus cargas familiares, brindando subsidios económicos y servicios en los ámbitos de salud, social, educacional y recreacional, a través del fortalecimiento del Servicio de Bienestar, el Jardín Infantil, el Club de Niños, Centros Vacacionales y otras organizaciones e infraestructuras existentes en el MINVU, conformando una red de subsidios y servicios con el objeto de procurar el **fomento del equilibrio de la vida laboral, familiar y personal** al interior de nuestra Institución.

Respecto del **egreso** de personal de la institución, independiente de la circunstancia que lo motive, se resguarda el respeto por la dignidad de la persona, los principios de igualdad de género, transparencia e información. Facilitamos en estos casos acciones de reconocimiento y valoración de la contribución efectuada por cada funcionario o funcionaria, teniendo especial consideración con el personal en edad de jubilar o próximos a cumplirla, o con enfermedades graves, catastróficas, terminales u otras situaciones similares, para lo cual implementamos un programa anual de apoyo institucional a este proceso.

4. El Desarrollo de Habilidades y Capacidades

En el MINVU brindamos a nuestro personal, oportunidades de adquirir y aplicar habilidades y capacidades, ofreciendo una variedad de tareas, retroalimentación y espacios de desarrollo. Para ello:

Facilitamos las actividades de **capacitación, perfeccionamiento y formación** para que nuestro personal pueda desarrollar, complementar y/o actualizar conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes transversales y específicas, acorde con los objetivos, requerimientos y expectativas del cargo y/o función y perfil de cargo, a través de la administración de un sistema de capacitación y formación del MINVU que cumple con los estándares de gestión establecidos en la normativa vigente.

En esta línea, facilitamos la gestión del conocimiento de nuestros trabajadores, en materia habitacional y urbana, con la finalidad de fomentar que las competencias técnicas y experiencias positivas sean transferidas con oportunidad al personal y en función de los cargos desempeñados.

Facilitamos el desarrollo de nuestros colaboradores, otorgando patrocinio a aquellos que postulan a becas para cursar estudios en el territorio nacional y extranjero, en materias de interés institucional.

Facilitamos un **Sistema de Gestión del Desempeño** que reconoce el aporte de las personas al cumplimiento de metas y desafíos, comprometiéndonos a potenciar el desempeño laboral de nuestros trabajadores. Entendemos que la gestión del desempeño es una tarea fundamental del rol de las jefaturas, quienes planifican, orientan y direccionan a todas las personas bajo su dependencia, evaluando y retroalimentando a cada uno de éstas. Para estos efectos se gestionará un **reglamento especial de calificaciones** del MINVU y soporte informático para la implementación de este Sistema.

*Los servidores públicos con personal a cargo son responsables de **dirigir y retroalimentar a sus equipos en función de objetivos claros y difundidos, gestionando a su vez ambientes laborales saludables, en coherencia con las buenas prácticas que benefician el equilibrio de la vida laboral y familiar.***

Facilitamos **el liderazgo de las personas que conducen equipos de trabajo**, reconociéndolos como actores claves para alcanzar los objetivos de la organización y para lograr climas laborales saludables, los que deben mantener un equilibrio entre los intereses institucionales y el respeto a la dignidad de los miembros que integran dichos equipos; para lo cual se realizan acciones periódicas de sensibilización, entrenamiento y alineamiento del rol de las jefaturas con los contenidos de la presente Política.

5. De la Calidad de Vida Laboral

En el MINVU, propiciamos un compromiso permanente con la **calidad de vida laboral**, tanto en lo que respecta al bienestar individual y familiar como en lo concerniente al ambiente laboral, con el objeto de lograr mejoras en la satisfacción del bienestar físico, psicológico y social en el entorno de trabajo, buscando potenciar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional y de los servicios que prestamos a la ciudadanía.

En función de este compromiso se implementan actividades, a través de la gestión de un Programa Anual de **Calidad de Vida Laboral** en cada organismo regional del MINVU, conforme a lineamientos emitidos por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.

Impulsamos una **cultura de prevención y autocuidado**, a fin de resguardar la protección de la integridad física y mental de nuestro personal, a través de programas de apoyo en salud, educación y sensibilización, que fortalecen las condiciones y acciones de trabajo seguras para las personas que aquí se desempeñan.

Impulsamos ambientes laborales saludables e inclusivos, a través de acciones desarrolladas a partir de las evaluaciones de **clima organizacional y/o de factores de riesgos psicosociales**; resguardando la participación y confidencialidad, aplicando entre otros, el instrumento SUSESO/ISTAS21 en cada uno de los organismos regionales del Ministerio.

Impulsamos la **conciliación de vida familiar y personal con la laboral**, a través de medidas para que nuestros colaboradores cumplan con sus roles parentales y otros roles de la vida personal, con el fin de que puedan equilibrar adecuadamente sus responsabilidades laborales, de forma de contribuir positivamente a mejorar la calidad de vida de nuestro personal. Para estos efectos, implementamos un **Protocolo de Conciliación en el MINVU**.

*Impulsamos el **buen trato entre las personas**, erradicando todo tipo de discriminación por diferencias de género, étnicas, discapacidades y condición social, facilitando la compatibilización de las obligaciones laborales y responsabilidades familiares.*

Impulsamos una **cultura de compromiso con el buen trato** entre las personas, asegurando la aplicación oportuna de procedimientos específicos para la **prevención**, así como para la denuncia, investigación y sanción del maltrato y del acoso sexual y/o laboral, generando instancias que promueven la sensibilización y educación en estas temáticas, la protección de la víctima y la independencia del fiscal, en el evento de instruirse un proceso investigativo.

Propiciamos adaptar la organización interna del MINVU para incorporar **trabajo remoto y teletrabajo** en nuestra gestión, ya que aporta positivamente al equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros trabajadores, a ser amigables con el medio ambiente, a una menor presión para nuestra infraestructura, al aseguramiento de la continuidad del servicio público, a prevenir riesgos de salud pública y a la inclusión de personas en situación de discapacidad; a través de la implementación de **programas anuales de adaptación a la organización al trabajo remoto**.

En materia de **sustentabilidad ambiental**, propiciamos que nuestro personal adquiera conciencia de conductas y prácticas de trabajo para la adecuada aplicación de políticas y principios amigables con el medioambiente, así como de la conservación de los recursos, tanto en la administración de las dependencias físicas, como en la gestión de los procesos administrativos, con lo cual aspiramos a contribuir a la disminución de los impactos ambientales; a través de la implementación de la **Política de Gestión Interna Ambiental** Ministerial.

6. De la implementación.

La Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, sus SEREMIS y los SERVIU aprobarán sus propios Planes de Gestión Estratégica para efectos de impulsar la implementación efectiva de la presente Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral en sus respectivos organismos

Dichos planes de gestión y desarrollo de personas serán anuales y se definirán siguiendo lineamientos generales y formatos emanados desde la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, pero estableciendo espacios para que cada organismo regional del MINVU incorpore programas e iniciativas propias a partir de las particularidades regionales en la materia. Asimismo, contemplan acciones de difusión y posicionamiento, tanto de la Política como del propio Plan de Gestión Estratégica.

La presente Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral deberá estar sujeta a un **proceso de evaluación** para medir su grado de difusión, conocimiento, aceptación, implementación y cumplimiento por parte de los/as directivos/as y del personal en general. Este proceso se realizará en ciclos de tres años, debiendo considerar las fases de diagnóstico, análisis de datos y una propuesta de actualización si correspondiere; aplicando una metodología participativa, la que incluirá, entre otras herramientas, encuestas y/o trabajos grupales e incorporará la participación de las asociaciones de funcionarios en todas sus fases.

Las instrucciones y lineamientos de la presente Política se enmarcan en las Normas de Aplicación General en Materias de Gestión de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, correspondiendo a la División Administrativa dependiente de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo su seguimiento y control a nivel nacional.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVESE.



GUILLERMO ROLANDO VICENTE
SUBSECRETARIO DE VIVIENDA Y URBANISMO

LO QUE TRANSCRIBO PARA SU CONOCIMIENTO

PABLO ZAMBRANO TORQUERA
INGENIERO DE EJECUCIÓN
MINISTRO DE FE
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO

VISACION FENATRAVI:



DISTRIBUCIÓN:

- Ministro V. y U.
- Subsecretario V. y U.
- Secretarios Regionales Ministeriales de V. y U, todas las Regiones.
- Directores Servicios de Vivienda y Urbanización, todas las Regiones.
- Divisiones MINVU (7).
- Presidentes Asociaciones, FENATRAVI, AFUMINVU y SERVIU Metropolitano.
- Auditoría Interna Ministerial.
- Contraloría Interna Ministerial
- Sistema Integrado de Atención a la Ciudadanía (SIAC).
- Oficina de Atención Ciudadana.
- Depto. Comunicaciones.
- Centro de Estudios Ciudad y Territorio.
- Jefes unidades de Administración Seremi, todas las regiones
- Jefes departamentos Administración SERVIU, todas las regiones
- Servicio de Bienestar MINVU-SERVIU.
- Departamento Gestión de Personas-DIVAD.
- Departamento Estudios y Desarrollo-DIVAD.