



**APRUEBA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA.**

Copiapó, 17 de abril de 2025

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 140**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en los D.F.L. N° 37 de 1981 y N° 13 de 2023, el D.S. N° 137, de 2022, las leyes N° 21.091 y N° 21.094, todos del Ministerio de Educación; el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el D.F.L. N° 1, de 2000, la ley N° 19.880, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Las Resoluciones N° 36 de 2024 y N° 7 de 2025, todas de la Contraloría General de la República; Los Decretos U.D.A. N° 10, de 2000; N° 104 de 2000 y N° 142 de 2008 y sus respectivas modificaciones y el Art. N° 52 de la Ley N° 19.880. /

**CONSIDERANDO:**

El ORD. N° 175, de 15 de abril de 2025, de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, dirigido a la Unidad de Decretación, en el cual solicita la confección de Resolución Exenta que apruebe Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama.

**RESUELVO:**

1° APRUÉBASE Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama, en la forma en que se indica a continuación:

**POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA**

**INTRODUCCIÓN**

La Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama declarada en el presente documento, constituye una de las principales muestras de la cultura organizacional, evidenciando el interés manifiesto de esta casa de estudios por inspirar y promover los valores y compromisos institucionales. Esta política garantiza la objetividad y claridad en el quehacer diario de toda la comunidad funcionaria, integrada por los estamentos auxiliares, administrativos, técnicos, profesionales, académicos y directivos, y permite definir un accionar estratégico e inclusivo que contribuya con el crecimiento y desarrollo de las personas, el fortalecimiento del rol del funcionario(a) y el logro de las metas institucionales. Además, esta política se enmarca en los criterios y estándares de calidad establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), orientando la gestión de personas hacia un modelo de mejora continua que garantice la transparencia, la efectividad y la alineación con los objetivos estratégicos institucionales, promoviendo el desarrollo integral del talento humano como un factor clave para el aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Esta Política se alinea con los objetivos estratégicos declarados en el Plan de Desarrollo Estratégico UDA 2021-2025 y en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, cuyo su propósito es establecer directrices que sitúen a las personas en el centro de las actividades institucionales, promoviendo conductas que impulsen el desarrollo profesional e individual, tanto de la comunidad funcionaria como de la institución en su conjunto. Esto se logra vinculando las metas individuales de desempeño de las personas con los objetivos institucionales.

Esta decisión refleja un firme compromiso con el avance estratégico en el desarrollo de las personas, al proporcionar directrices claras y orientaciones en este ámbito específico, impulsando el rendimiento laboral acorde con los objetivos misionales, la calidad institucional y la carrera funcionaria.

**MISIÓN**

La Misión de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Universidad de Atacama es ser el pilar fundamental en el desarrollo y bienestar de nuestra comunidad universitaria, comprometidos con la gestión integral del talento humano, promoviendo un ambiente laboral inclusivo, diverso y respetuoso, donde cada persona pueda crecer tanto profesional como personalmente; asegurando que los principios éticos, cívicos y de responsabilidad social que caracterizan a nuestra institución sean reflejados en nuestras prácticas y políticas de nuestra institución de forma transversal, con el fin de atraer, retener y desarrollar a personas altamente competentes y comprometidas.

**VISIÓN**

La Visión de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama se centra en impulsar el crecimiento integral de cada individuo a lo largo de su trayectoria en la institución, incorporando la conciliación de la vida familiar y laboral como un pilar fundamental, comprometidos a establecer estándares de calidad y accesibilidad universales que promuevan el desarrollo profesional y personal de nuestra comunidad funcionaria, garantizando así su éxito y bienestar en todas las etapas de su carrera, y facilitando un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y familiares.



## PRINCIPIOS

Los principios en que se sustenta la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama deben ser respetados, fomentados y garantizados por todos los integrantes de la institución, sin excepción alguna. ✓

**Compromiso:** Enraizar el sentido de pertenencia con nuestra institución y la función pública, promoviendo el logro de sus objetivos, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la universidad, trabajando con dedicación y profesionalismo para alcanzar la excelencia y un servicio de calidad. ✓

**Pluralismo:** Respetar la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad y las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad. ✓

**Excelencia:** Demostrar una disposición permanente hacia el logro y a la capacidad de generar los resultados esperados asegurando su calidad y oportunidad ✓

**Inclusión:** Asegurar que todas las personas se sientan parte de la comunidad organizacional, promoviendo la diversidad y la inclusión en todas las facetas de la vida laboral. ✓

**Igualdad Sustantiva de Género:** La Universidad de Atacama asume como principio orientador la Igualdad Sustantiva de Género, entendiendo esta como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una distribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas. ✓

**Transparencia:** La Universidad de Atacama, reconoce el derecho de acceso a la información de todos los individuos y entidades públicas y privadas, tanto regionales como nacionales. En este sentido, reconoce que la función pública se ejerce con transparencia, promoviendo el conocimiento de los diferentes procedimientos, contenidos y decisiones que se adopten en el ejercicio de ella. ✓

**Comunicación:** Mantener una comunicación abierta y clara sobre los procesos, políticas y oportunidades de desarrollo dentro de la organización, para que todas las personas comprendan cómo pueden contribuir y avanzar en sus carreras. ✓

**Participación:** Promover instancias de participación de los diferentes estamentos y asociaciones gremiales en el quehacer de la universidad, en las materias que le sean pertinentes y alineados con la normativa vigente, con el propósito de fomentar la convivencia democrática y el ejercicio de la ciudadanía institucional crítica, responsable y solidaria. Fomentando la colaboración entre asociaciones gremiales y la institución para el desarrollo de las personas.

**Probidad:** Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. ✓

**Ética:** Promover que toda la comunidad funcionaria practiquen los valores institucionales, para el desarrollo de la Universidad y los procesos de desarrollo de capital humano. ✓

**Derecho a defensa:** Los funcionarios de la Universidad de Atacama tendrán derecho a responder ante los cargos que se les formulen, a ser notificados y a presentar pruebas que los desvirtúen. Además, ningún funcionario o funcionaria podrá ser sancionada por hechos en los que no estén involucrados. ✓

**Debido proceso:** En el ejercicio de la potestad disciplinaria, se asegura el derecho a un racional y justo procedimiento, esto, en razón de que se utilicen todos los recursos en contra de las resoluciones de la autoridad, la obligatoriedad de notificación, la posibilidad de inhabilitar un fiscal, la existencia de un periodo de prueba, entre otros. ✓

## ENFOQUES:

### ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS:

Conforme dispone la Política de Igualdad de Género de la Universidad de Atacama, un enfoque de derechos humanos entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo. Este enfoque es un marco conceptual para el proceso del desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos.



## ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

Con el propósito de garantizar una difusión efectiva de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas entre toda la comunidad universitaria, la Universidad de Atacama implementará una estrategia comunicacional que asegure el conocimiento de los elementos fundamentales de esta política y las gestiones asociadas a su implementación. Esta estrategia se enmarca en los principios de lenguaje inclusivo y no sexista, y considera la accesibilidad universal como un eje transversal en todas las comunicaciones oficiales.

El plan anual de comunicaciones buscará asegurar que toda la comunidad funcionaria, incluyendo auxiliares, administrativos, técnicos, profesionales, académicos y directivos, esté informada sobre los elementos clave de la política y las acciones que se deriven de ella. Para ello, se utilizarán los diversos canales oficiales de comunicación de la Universidad, garantizando una cobertura amplia y efectiva.

En una primera etapa, se realizará una campaña de difusión inicial destinada a presentar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas a toda la comunidad universitaria. Esta campaña incluirá publicaciones en el sitio web institucional, envío de correos electrónicos masivos, publicaciones en redes sociales oficiales, y la distribución de boletines internos. Adicionalmente, se organizarán charlas informativas y webinars dirigidos a los distintos estamentos, con el objetivo de explicar los aspectos fundamentales de la política y resolver dudas.

De manera permanente, se llevarán a cabo acciones comunicacionales para reforzar los elementos de la política y mantener informada a la comunidad sobre los avances y gestiones relacionadas. En este sentido, se publicarán boletines semestrales con información actualizada sobre las acciones implementadas, y se enviarán correos electrónicos masivos cada vez que se realicen cambios relevantes en la política. Asimismo, se asegurará que la sección dedicada a la política en el sitio web institucional esté actualizada y sea accesible para todas las personas, cumpliendo con los estándares de accesibilidad universal.

La estrategia comunicacional también buscará fomentar la participación activa de la comunidad universitaria. Para ello, se habilitará un canal permanente de consultas y sugerencias a través de las plataformas digitales internas, y se realizarán encuestas semestrales para recoger la percepción de los funcionarios sobre la implementación de la política.

El seguimiento y evaluación de esta estrategia comunicacional se realizará de forma anual, utilizando indicadores específicos que permitan medir su efectividad. Entre estos indicadores se considerará el nivel de conocimiento de la política entre los funcionarios, la tasa de participación en actividades de difusión y capacitación, y la percepción general sobre la efectividad de la comunicación institucional.

Para asegurar la efectividad de la estrategia, la Universidad de Atacama utilizará todos los canales oficiales de comunicación disponibles. Esto incluye el sitio web institucional, los correos electrónicos institucionales, las redes sociales oficiales, los boletines internos y las pizarras físicas ubicadas en espacios comunes, y las plataformas digitales internas, como [www.personal.uda.cl](http://www.personal.uda.cl). El uso de estos canales permitirá una difusión oportuna y amplia de los mensajes relacionados con la política.

Todas las comunicaciones deberán utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, evitando expresiones discriminatorias o excluyentes y asegurando que los mensajes sean comprensibles y accesibles para todas las personas. Esto implica considerar la diversidad de género en la redacción de los mensajes y utilizar un lenguaje que respete la pluralidad de identidades presentes en la comunidad universitaria.

Por último, la Universidad garantizará que todas las comunicaciones sean accesibles para personas con discapacidad, asegurando que los documentos sean presentados en formatos accesibles, los videos cuenten con subtítulos y se utilicen textos alternativos en las imágenes publicadas en los medios digitales. Asimismo, se buscará que los contenidos web cumplan con las pautas de accesibilidad universal establecidas en las Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

De esta manera, la Universidad de Atacama asegura que su estrategia comunicacional esté alineada con los principios de inclusión, diversidad y accesibilidad, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la participación y la equidad.

## DIRECCIONES RESPONSABLES

La implementación y revisión de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Atacama recae en diversas direcciones responsables que desempeñan funciones claves para asegurar su efectividad:

**1. Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional:** Asume el rol principal en la coordinación, elaboración, diseño, actualización e implementación de la política, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales.

**2. Departamento de Recursos Humanos:** Actúa como ente asesor y orientador técnico en todas las etapas de la política, desde su formulación hasta su ejecución, brindando soporte a las unidades administrativas y académicas.



**3. Asociaciones de Funcionarios(as):** Participan activamente en la revisión de la política, contribuyendo con sugerencias y asegurando que la implementación se lleve a cabo adecuadamente. ✓

**4. Funcionarios(as):** Proveen retroalimentación continua al Departamento de Recursos Humanos respecto a la efectividad de las acciones implementadas, siendo actores clave en el monitoreo del impacto de la política. ✓

## MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

La Universidad de Atacama establecerá un sistema de monitoreo y evaluación permanente para la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, con el objetivo de asegurar su cumplimiento, eficacia y alineación con los objetivos estratégicos institucionales. Este proceso será fundamental para identificar oportunidades de mejora y garantizar la actualización continua de la política.

El monitoreo de la implementación será realizado por el Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, quienes serán los principales encargados de recopilar y analizar información sobre el cumplimiento de las directrices establecidas en la política. Para ello, se emplearán instrumentos como encuestas de clima laboral, informes de desempeño, y reuniones periódicas con las jefaturas de las distintas unidades académicas y administrativas.

La evaluación formal de la política se realizará con una periodicidad bienal. Durante este proceso, se revisarán los indicadores de gestión previamente definidos y se medirán los resultados obtenidos respecto a las metas trazadas. Las metodologías empleadas incluirán análisis cualitativo y cuantitativo de los datos recabados, auditorías internas y la realización de entrevistas y focus groups con representantes de los distintos estamentos institucionales.

Además, se promoverá la participación activa de las asociaciones de funcionarios(as) y de la comunidad funcionaria en general en los procesos de monitoreo y evaluación, con el fin de obtener retroalimentación directa y garantizar que la política responda a las necesidades y expectativas de los(as) funcionarios(as). Los resultados de las evaluaciones serán comunicados de manera transparente a toda la comunidad universitaria y se implementarán planes de acción para abordar las áreas de mejora identificadas.

## MARCO NORMATIVO

### NORMATIVA EXTERNA:

- Constitución Política de la República de Chile. ✓
- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo
- DFL N° 1 de 2000, Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado ✓
- Ley N° 19.880 de 2003 Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado ✓
- Decreto N° 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el Estatuto Administrativo
- Ley 19.653 sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado.
- Decreto N° 1825, de 1998 del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del personal ✓
- Ley N° 21.015, sobre Inclusión Laboral ✓
- Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales ✓
- Ley N° 21.091 sobre Educación Superior ✓
- Ley N° 19.882 que regula nueva política de los funcionarios públicos que indica ✓
- Resolución Afecta N° 1, del 11 de mayo 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 ✓
- Instructivo Presidencial N° 1, de 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado ✓
- Gab. Pres N° 3, Instructivo Presidencial Impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado, Presidencia de la República, 2013 ✓
- Ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad ✓
- Ley N° 19.518, que fija nuevo estatuto de Capacitación y Empleo ✓
- ISO 9001:2015 ✓
- Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil ✓
- Ley N° 20.955, sobre el perfeccionamiento del sistema de dirección pública. Fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil ✓
- Resolución Exenta N° 1433, de 2017, del Ministerio de Salud, que aprueba actualización de protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo ✓



- Resoluciones y circulares del Ministerio de Hacienda y el Servicio Civil en Materia de gestión de personas y considerando el principio de autonomía universitaria
- Resolución N° 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas
- Decreto N° 1.215, de 2007 del Ministerio de Hacienda que “establece normas que regulan las medidas de prevención del consumo de drogas en los órganos de la Administración del Estado, así como el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas que indica, conforme a lo establecido en la Ley N° 18.575”
- Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral
- Ley N° 20.374, que faculta a las universidades estatales a establecer un mecanismo de incentivo al retiro para sus funcionarios.
- Ley 21.369 regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en las Instituciones de Educación Superior
- Ley N° 20.996, que otorga bonificación adicional por retiro al personal no académico ni profesional de las universidades del estado y faculta a estas para conceder otros beneficios transitorios
- Ley N° 21.043, que otorga bonificación adicional por retiro al personal directivo, académico y profesional no académico de las universidades de estado y faculta a estas para conceder otros beneficios transitorios.

#### NORMATIVA INTERNA:

- DFL 13, de 2023, sobre Estatuto de la Universidad de Atacama
- DFL 37 DE 1981 que Crea la Universidad de Atacama.
- Resolución Exenta N° 109, de 02 de junio de 2020, registro I, que aprueba manual de reclutamiento y selección de personal de la Universidad de Atacama
- Decreto N° 104, del 26 de mayo de 200, que aprueba Planta de personal no académico de la Universidad de Atacama, modifica decretos N° 074/85 y 76/200 y deroga decreto UDA N° 244/94
- Decreto N° 142 de 2008 que Promulga y pone en Vigencia Ordenanza de Contrataciones y remuneraciones del personal de la Universidad de Atacama y sus modificaciones
- Resolución Exenta N° 283, de 07 de septiembre de 2022, registro I, que Aprueba nueva Política de Género de la Universidad de Atacama
- Resolución Exenta N° 558, de 27 de noviembre de 2023, registro I, que Aprueba Política Institucional de Inclusión y Equidad Educativa de la Universidad de Atacama.
- Resolución Exenta N° 283, de 07 de septiembre de 2022, registro I, que Aprueba nueva Política de Género de la Universidad de Atacama
- Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Atacama
- Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Atacama
- Res. Exe. N° 220, de fecha 01 de diciembre de 2020, la cual aprueba el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025
- Res. Exe. N° 384, de fecha 24 de septiembre de 2024, la cual aprueba Reglamento de Capacitación para la Universidad de Atacama
- Res. Exe. N° 385, de fecha 24 de septiembre de 2024, la cual aprueba Reglamento de Inducción para la Universidad de Atacama
- Res. Exe. N° 568, de fecha 28 de noviembre de 2024, la cual deroga Res. Exe. UDA N° 806/2001, Registro I, y sus Modificaciones y aprueba procedimiento de cesación de funciones y entrega de cargo de la Universidad de Atacama
- Decreto Exento N° 42, de fecha 08 de junio de 2023, el cual deja sin efecto Decreto Exento N° 254/2007 y sus modificaciones y aprueba nuevo reglamento general de control horario y jornada administrativa de la Universidad de Atacama.

**OBJETIVO GENERAL:** Promover en la Universidad de Atacama un sistema transversal e integral de desarrollo de las personas, que resguarde su bienestar y el cumplimiento de la misión y la visión institucional.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Potenciar el capital humano como eje central dentro de la institución, mediante el diseño e implementación de estrategias de reclutamiento, selección, capacitación, motivación y retención de los(as) funcionarios(as), alineando sus habilidades y competencias con los objetivos institucionales y las directrices organizativas.
2. Cultivar ambientes de trabajo propicios y saludables, que fomenten el crecimiento profesional y personal de la comunidad funcionaria, fortaleciendo su compromiso, satisfacción y bienestar, en un entorno de cooperación, participación, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas.



3. Ejecutar procesos remuneracionales y de carrera funcionaria transparentes y justificados, basados en criterios técnicos, antigüedad y desempeño, asegurando que los mecanismos de ascenso y promoción se lleven a cabo conforme a la normativa vigente y que los concursos públicos para cargos de planta se desarrollen con objetividad.
4. Procurar un plan de formación y desarrollo continuo que permita el perfeccionamiento de los(as) funcionarios(as) en sus puestos de trabajo, facilitando su acceso a promociones, fortaleciendo sus competencias y transmitiendo los valores institucionales.
5. Modernizar y transparentar las fuentes de información institucional para garantizar que los(as) funcionarios(as) reciban información oportuna y actualizada sobre oportunidades de desarrollo, bienestar y procesos relacionados con la gestión de personas, fomentando instancias de cooperación con las asociaciones gremiales.

### POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La Universidad de Atacama promoverá la incorporación del capital humano con las competencias necesarias y requeridas para el cargo al cual postula. Por ello, los procesos de **reclutamiento de personal** serán orientados al logro de los objetivos institucionales, a través de procesos ampliamente difundidos, transparentes y actualizados.

Así mismo, los procesos de **inducción** garantizarán que los nuevos funcionarios/as se integren a sus puestos de trabajo, mediante iniciativas que apunten a brindar orientaciones y acompañamiento que transmitan los valores institucionales, desarrollando un sentido de pertenencia e identidad institucional.

La Universidad llevará a cabo sus **procesos remunerativos** de forma oportuna, transparente, determinada y justificada en criterios técnicos, de acuerdo a la ordenanza institucional, cumpliendo con las fechas establecidas según el calendario de pago institucional y considerando dentro del proceso la carrera funcionaria y la antigüedad.

Así mismo, se establecerán planes de **capacitación**, formación y perfeccionamiento, de manera permanente, transversal, participativo y pertinente, que busquen el mejoramiento continuo de la comunidad funcionaria en sus puestos de trabajo, respondiendo a las necesidades de la institución con enfoque en las personas.

La Política de Gestión y Desarrollo de las Personas efectuará el proceso de **evaluación de desempeño para la comunidad funcionaria y académica** de acuerdo a la normativa vigente y a los procedimientos establecidos. Se incluirán lineamientos específicos para asegurar que este proceso sea parte del ciclo de mejora continua, aplicándose de forma anual, y promoviendo instancias de retroalimentación bidireccional entre las jefaturas directas y los(as) funcionarios(as) evaluados(as). Se utilizarán instrumentos validados y se capacitará a las jefaturas en técnicas de evaluación, fomentando el diálogo y los compromisos conjuntos para abordar brechas de desempeño identificadas.

Los mecanismos de **ascenso** para las plantas auxiliares y administrativas se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa vigente. En el caso de los cargos de planta de técnicos y profesionales, las **promociones** se realizarán mediante llamados a concurso de ascenso, según lo dispuesto por el artículo 53 del Estatuto Administrativo. Con lo anterior se asegurará que ambos mecanismos, ascenso y promoción, sean realizados de manera justa y basada en el mérito. Para reforzar este aspecto, la universidad contará con manuales específicos de los mecanismos de ascenso y promoción para fortalecer la carrera funcionaria para cada estamento, incluyendo criterios objetivos como el desempeño, la formación continua y el tiempo en el cargo

En cuanto al estamento académico, se reconoce la existencia de una carrera académica formal, regida por el Reglamento de Carrera Académica. Este reglamento establece los criterios, requisitos y procedimientos para la **jerarquización y promoción académica**, considerando elementos como la productividad científica, la docencia, la vinculación con el medio, y la participación en gestión institucional. Se promoverá el cumplimiento riguroso de este reglamento, asegurando transparencia y equidad en los procesos de evaluación y avance de la carrera académica.

La Universidad de Atacama también gestionará el **retiro** de funcionarios(as) con el mismo compromiso de transparencia y justicia que caracteriza sus procesos internos. Se establecerán procedimientos claros y equitativos para el retiro, que incluirán la revisión de la trayectoria funcionaria, la antigüedad y las condiciones específicas de cada caso. Se buscará ofrecer alternativas de apoyo y acompañamiento durante el proceso de retiro, con el objetivo de garantizar una transición respetuosa y digna para los funcionarios(as) que se retiren de la institución.

La Universidad de Atacama fomenta un ambiente de diálogo y colaboración entre todos los/as integrantes de la comunidad funcionaria. Esta política se materializa a través de la organización de jornadas de trabajo participativas, la creación de comisiones o comités técnicos dedicados a diversos temas institucionales, y el reconocimiento de las asociaciones gremiales como legítimas representantes de las necesidades e intereses de los/as funcionarios/as.

Además, se valorará la co-construcción de soluciones, donde la participación activa de todos los sectores involucrados en la vida universitaria es fundamental. Estas iniciativas forman parte de una estrategia integral de relaciones laborales que se fundamenta en el establecimiento de acuerdos de largo plazo y en la proyección hacia el futuro. A través de un enfoque prospectivo, buscamos fortalecer la comunicación, el entendimiento mutuo y la resolución colaborativa de desafíos, contribuyendo así al desarrollo integral y al bienestar de toda la comunidad universitaria.



La institución promoverá la digitalización de los procesos internos, para transmitir de manera actualizada, oportuna y transparente a toda la comunidad funcionaria, la toma de decisiones respecto a las oportunidades de desarrollo y bienestar. Así también, se buscará actualizar y transparentar las oportunidades de desarrollo y bienestar a través de fuentes de información modernizadas

La Política de Igualdad de Género y la Política de Inclusión Institucional de la Universidad de Atacama se aplicarán transversalmente a todo el esquema de vida laboral del personal de esta Casa de Estudios Superiores. En coherencia con ello, la Universidad de Atacama fortalecerá el enfoque en inclusión como un eje transversal de su Política de Gestión y Desarrollo de Personas, incorporando acciones concretas y sostenidas que garanticen la equidad y el respeto por la diversidad en todos los ámbitos de la vida laboral. Para ello, se adaptarán los procesos y la documentación institucional a las necesidades de personas con discapacidad, asegurando condiciones de accesibilidad universal. Asimismo, se implementarán capacitaciones permanentes en inclusión y trato respetuoso para todas las unidades, con el objetivo de promover una cultura organizacional inclusiva. Se establecerán indicadores de seguimiento que permitan monitorear los avances en inclusión laboral y accesibilidad, y se integrará de manera efectiva el enfoque de género y diversidad en cada una de las fases del ciclo laboral de los(as) funcionarios(as).

La Universidad fomentará condiciones laborales saludables, en ambientes de trabajo de cooperación, participación, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas contribuyendo así a la calidad de vida laboral de la comunidad funcionaria, para ello contará con mecanismos que permitan evaluar, mantener y desarrollar un buen clima laboral, identificando las unidades con riesgo psicolaborales e implementando acciones correctivas que permitan subsanar las falencias detectadas en las unidades, promoviendo ambientes laborales cooperativos, participativos y no discriminatorios que mejore la calidad de vida de las personas.

#### ESQUEMA VIDA LABORAL

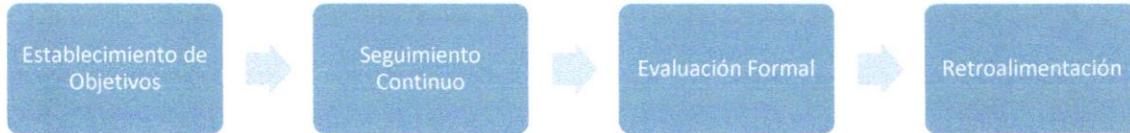


#### ESQUEMA CAPACITACIÓN





**ESQUEMA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**



**INDICADORES DE GESTIÓN**

Indicador	Periodicidad de Medición	Instrumento de Medición
Tasa de cobertura de vacantes en tiempo y forma (%)	Trimestral	Reportes de proceso de selección y cobertura de vacantes
Porcentaje de funcionarios(as) capacitados(as) anualmente (%)	Anual	Registro consolidado de capacitaciones internas y externas (Plataforma de Capacitación / SENCE / Registro interno UDA)
Índice de retención del personal (%)	Anual	Reporte anual de rotación de personal (Sistema de RRHH-PYR)
Encuestas de clima laboral aplicadas (CEAL-SM)	Bienal (cada dos años)	Aplicación de encuesta CEAL-SM a través de plataforma SUSESO
Tasa de participación en actividades de bienestar laboral (%)	Anual	Registro de participación en actividades (asistencia e inscripción por actividad, control interno RRHH)
Número de denuncias por prácticas discriminatorias o acoso laboral (cantidad)	Anual	Registro oficial de denuncias recibidas (Reporte de la Unidad de Bienestar y Relaciones Laborales)
Porcentaje de funcionarios(as) promovidos mediante carrera funcionaria (%)	Anual	Registro de procesos de promoción interna (RRHH / Comité de Evaluación)
Tasa de concursos públicos y/o llamados a presentar antecedentes versus contrataciones directas (%)	Semestral	Reporte de procesos de selección pública y directa (Control interno de RRHH)
Índice de transparencia en procesos de remuneraciones (%)	Anual	Revisión de publicaciones en Transparencia Activa (Portal institucional)
Cumplimiento de fechas de pago de remuneraciones y honorarios (%)	Mensual	Reporte mensual de pagos efectuados (Unidad de Remuneraciones)
Tiempo promedio de resolución de procesos de promoción y ascenso (días)	Semestral	Reporte de tiempos de tramitación por expediente (Unidad de Decretación)
Número de planes de formación implementados anualmente (cantidad)	Anual	Registro de planes y actividades de formación implementadas (RRHH / Plataforma de Capacitación)
Porcentaje de funcionarios(as) que completan con éxito programas de formación (%)	Anual	Reporte de participación y aprobación de capacitaciones (Plataforma de Capacitación)
Porcentaje de funcionarios(as) que completan con éxito programas de Inducción (%)	Anual	Registro de participación en programa de inducción (Control Interno RRHH)
Nivel de percepción sobre la utilidad de los planes de formación (%)	Anual	Encuesta de satisfacción posterior a la capacitación





**UNIVERSIDAD DE ATACAMA**

VICEPREFECTORIA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

Departamento de Recursos Humanos

Número de solicitudes gestionadas por la plataforma <a href="http://www.personal.uda.cl">www.personal.uda.cl</a> (cantidad)	Trimestral	Reporte de gestión de la plataforma (Sistema <a href="http://www.personal.uda.cl">www.personal.uda.cl</a> )
Número de reuniones formales con asociaciones gremiales (cantidad)	Semestral	Registro de actas de reuniones (Jefa del Depto. De RRHH)
Número de charlas informativas sobre incentivo al retiro y AFP (cantidad)	Anual	Registro de actividades realizadas (Unidad de Decretación)

**Anótese y remítase a la Contraloría de la Universidad para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.**



ANDRÉS SALINAS OPAZO  
Secretario General



FORLÍN AGUILERA OLIVARES  
Rector

FAO/ASO/CZB/mdo

Distribución

- Contraloría Interna
- VAE
- Depto. de Recursos Humanos
- Decretación
- Archivo Institucional

