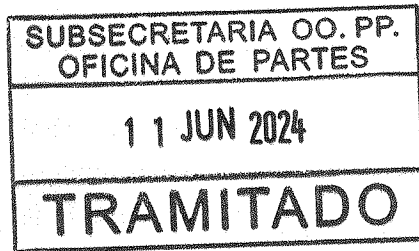




DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA SOP N° 1369 DE 10 DE JULIO DE 2017, Y APRUEBA NUEVA "POLITICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS CON ENFOQUE DE GÉNERO, DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS".



SANTIAGO, 11 JUN 2024

RESOLUCIÓN EXENTA N° 243 /

**VISTO:**

- El D.F.L. N° 1-19.653, de 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;
- El D.F.L. N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- La Ley 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
- El D.F.L. MOP 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 de 1964 y del DFL. N° 206, de 1960;
- La Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos;
- El Instructivo Presidencial N° 001 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado;
- La Resolución exenta SOP N° 1369 de 10 de julio de 2017 que deja sin efecto resolución SS.OO.PP N° 244 de 07 de febrero de 2014 y aprueba Políticas de Gestión de Personas para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios dependientes;
- La Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, de las materias de personal que se indican;
- La Resolución N°1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, 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 19.882;
- La Resolución N°2 de 2017, 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 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;

- El Decreto MOP N° 57 de 11 de marzo de 2022 que nombra en el cargo de Subsecretario de Obras Públicas a persona que indica;

#### **CONSIDERANDO:**

- 1° Que, el artículo 24 del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 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, consigna que en cada ministerio habrá una o más subsecretarías, cuyos jefes superiores serán los subsecretarios, quienes tendrán el carácter de colaboradores inmediatos de los ministros, debiendo corresponderle la coordinación de la acción de los órganos y servicios públicos del sector, actuar como ministros de fe, ejercer la administración interna del Ministerio y cumplir las demás funciones que les señale la ley.
- 2° Que, en esa misma línea, el artículo 6 del D.F.L. N° 850, de 1997, del Ministerio de Obras Públicas, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 de 1964 y del D.F.L. N° 206, de 1960, establece al efecto, que el Subsecretario de Obras Públicas es el colaborador inmediato del Ministro y el Jefe Administrativo del Ministerio y sus atribuciones y deberes son aquellas señaladas en la Ley Orgánica de Ministerios, el D.L. N° 1.028, de 1975, entre otras disposiciones generales o especiales.
- 3° Que, asimismo para el logro de los objetivos institucionales del Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes, resulta necesario disponer de una "Política de Gestión y Desarrollo de Personas" que contenga directrices, normas y definiciones actualizadas que regulen y normalicen las actividades de las Áreas de Personas, considerando Enfoque de Género.
- 4° Que, en ese sentido, se dictó la Resolución Exenta SOP N° 1369 de 10 de julio de 2017, que "Deja sin efecto la Resolución SS.OO.PP N°244 de 07 de febrero de 2014 y aprueba Políticas de Gestión de Personas para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes".
- 5° Que no obstante lo anterior, el marco normativo aplicable en la especie, ha sido objeto de diversas modificaciones legales, que no se encuentran contempladas en la mencionada Resolución Exenta SOP N° 1369 de 10 de julio de 2017, específicamente aquellas vinculadas a Enfoque de Género.
- 6° Que, como corolario de lo anterior, surge la necesidad de aprobar la "Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género, para el Ministerio de Obras Públicas", que actualiza y moderniza aquella vigente en este ministerio y sus Servicios Dependientes, adecuándose a la normativa actual, principalmente a las directrices emanadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) que es el ente rector para la Administración del Estado en estas materias.

- 7° Que, la presente “Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género, para el Ministerio de Obras Públicas”, debe ser considerada por los Servicios Dependientes del MOP como orientaciones de aplicación permanente, dejando sin efecto aquella que se encuentra vigente en cada Servicio.
- 8° Que, la “Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género, para el Ministerio de Obras Públicas”, ha sido generada a través de una metodología participativa con distintas representaciones formales de todos los Servicios MOP, incluidos representantes gremiales, como asimismo ha sido revisada por la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- 9° Que en ese contexto y teniendo presente las facultades de control, administración y organización que le competen al jefe superior del servicio, como asimismo la necesidad de actualizar la materia tratada, resulta necesario dictar el acto administrativo de rigor que apruebe la política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género, para el Ministerio de Obras Públicas.

#### **RESUELVO:**

1° **DÉJASE SIN EFECTO** la Resolución exenta SOP N° 1369, de 10 de julio de 2017, que “Deja sin efecto la Resolución SS.OO.PP N°244 de 07 de febrero de 2014 y aprueba Políticas de Gestión de Personas para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes.

2° **APRUÉBASE**, la POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS CON ENFOQUE DE GÉNERO, PARA EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, cuyo texto se transcribe en la presente resolución y se entiende formar parte íntegra de ésta.

### **POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS (MOP)**

#### **INTRODUCCIÓN:**

Para el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sus Servicios dependientes, las personas que integran la Institución son su principal valor; por lo que es fundamental establecer orientaciones y directrices que promuevan su desarrollo, su calidad de vida laboral y la conciliación con su vida personal y familiar, lo que permitirá contar con personas motivadas, comprometidas y alineadas con los objetivos institucionales, todo enmarcado en el Buen Trato Laboral entre quienes integran la Institución.

El MOP y sus Servicios dependientes actualizaron su “Política de Gestión de Personas” el 10 de julio de 2017, formalizada a través de Resolución SOP N° 1369 y de acuerdo a los nuevos lineamientos tanto del MOP como del Servicio Civil, debe ser revisada siendo la igualdad de género y la no discriminación dos de los focos principales.

A través de la presente Política se desarrollarán los procesos fundamentales de la gestión y desarrollo de personas, resguardando el respeto a quienes se desempeñan en la Institución, el Buen Trato Laboral, la igualdad de género, diversidad, no discriminación y transparencia.

#### **MARCO NORMATIVO:**

- Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N°29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- El D.F.L. MOP 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 de 1964 y del DFL. N° 206, de 1960.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París.
- La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación racial (ICERD) promulgado en Chile por el Decreto 747 del MINREL en 1971.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR), adoptado por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas por Resolución n° 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha. Decreto 778 del MINREL en 1976.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1981.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), promulgado en Chile por el Decreto 326, del MINREL en 1989.
- Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las mujeres (Convención Belem do Pará), 1994.
- Ley N°20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual, 2005.
- Ley N°20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, 2010.
- Ley N°20.607, modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, 2012.
- Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación, 2012.
- Instructivo Presidencial N°001, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, 2015.
- Ley N°21.015, incentiva la Inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, 2017.
- Resoluciones N° 1 y N°2 ambas del 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas.
- Instructivo Presidencial N°006, Sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato Acoso Laboral y Sexual, 2018.
- Ley N° 21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, 2018.
- Ley N°21.155 Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio, 2019.
- Ley N° 21.400, modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo, 2021.

- Ley N°21.545, establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, 2023.
- El Decreto N° 201 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008.
- CONVENIO 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT, adoptado en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo, ratificado en nuestro país el 12 de junio de 2023, pero sus disposiciones deberán aplicarse por medio de la legislación nacional.
- 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, 2024.

#### **ALCANCE:**

Las directrices entregadas en esta “Política de Gestión y Desarrollo de Personas” son aplicables a todas las personas que integran el MOP, independiente del cargo que ejercen y de la calidad jurídica de su contratación.

### **DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

#### **MISIÓN:**

Recuperar, fortalecer y avanzar en la provisión y gestión de obras y servicios de infraestructura para la conectividad, la protección del territorio y las personas, la edificación pública y el aprovechamiento óptimo de los recursos hídricos; asegurando la provisión y cuidado de los recursos hídricos y del medio ambiente, para contribuir en el desarrollo económico, social y cultural, promoviendo la equidad, calidad de vida e igualdad de oportunidades de las personas.

#### **VISIÓN 2025:**

Contribuir a la construcción de un país integrado, inclusivo y desarrollado, a través de los estándares de servicio y calidad, eficiencia, sustentabilidad y transparencia con que provee las obras y servicios de infraestructura y cautela el equilibrio hídrico que el país requiere, articulando los esfuerzos públicos y privados, mediante un proceso de planificación territorial participativo, orientado a las necesidades de la ciudadanía, con personal calificado y comprometido, en un clima que promueve la excelencia, el trabajo en equipo, el desarrollo personal e institucional y la innovación.

#### **OBJETIVOS (EJES) ESTRATÉGICOS:**

1. Protección y aseguramiento de los recursos hídricos y servicios de agua potable para las personas:

Regular y promover el uso estratégico de los recursos hídricos y servicios de agua potable, garantizando su preservación y protección, asegurando el consumo humano, saneamiento, calidad, cantidad y continuidad.

**2. Obras y servicios de infraestructura al servicio de las personas:**

Proveer y mantener obras y servicios de infraestructura de calidad que permitan conectar los distintos territorios, contribuir al desarrollo del país, facilitar la inclusión, la movilidad de las personas y la productividad.

**3. Desarrollo sostenible y conexión con las comunidades y el medioambiente:**

Avanzar en el desarrollo de obras, servicios de infraestructura y recursos hídricos resilientes, velando por el equilibrio entre crecimiento económico, el cuidado del medioambiente y el bienestar social, respondiendo oportunamente ante emergencias.

Fortalecer en nuestro quehacer institucional la perspectiva de género, la participación ciudadana e inclusión, velando por el cuidado de las personas y las comunidades.

**4. Gestión de los recursos basados en información, eficiencia e innovación:**

Desarrollar estudios y generar información oportuna y de calidad en materia de infraestructura y recursos hídricos, que permitan mejorar la gestión ministerial y la coordinación interna y externa.

Optimizar los recursos y procesos, mediante la innovación, eficiencia, eficacia y mejora continua.

## **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

### **RESPECTO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS:**

Garantizar en el MOP y sus Servicios dependientes, el respeto a la dignidad de todas las personas que se desempeñen en la Institución, asegurando condiciones de buen trato laboral y ambientes laborales en los que se respetará a todas las personas en igualdad de condiciones, independiente de su raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, religión o creencia, ideología u opinión política, la participación en organizaciones gremiales, el sexo, la maternidad y paternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, la filiación, apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

### **IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN:**

Velar porque, en la Gestión y Desarrollo de Personas del MOP y sus servicios dependientes, se resguarde la igualdad sustantiva entre las personas.<sup>1</sup> Esto es, el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce, ejercicio de los derechos y libertades de las personas. Ello implica remover todos los obstáculos para que las mujeres, especialmente las que se

---

<sup>1</sup> Fuente: ONU, Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, p.3.

encuentran en particular desventaja o que pertenecen a grupos de población históricamente marginados y excluidos, logren la igualdad en los hechos. En este sentido, no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre, sino que en ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico para equilibrar las desigualdades.

Al efecto, para lo anterior, incorporando en las políticas, planes, programas, procedimientos y acciones la perspectiva de género, con el objetivo de evitar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Así, se impulsará la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la participación y empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad sexo genéricas en el MOP, y apuntará a una mayor paridad de género en su composición.

#### **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:**

Promover, de manera permanente, una Cultura del Buen Trato Laboral, que fomente la inclusión e igualdad de oportunidades tanto para las personas que ya trabajan en el MOP, como para quienes postulen a las vacantes en cada Servicio, procurando dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, y fomentando la participación de grupos subrepresentados.

#### **PROBIDAD Y TRANSPARENCIA:**

Contar, en los Servicios MOP, con Códigos de Ética, con miras a aumentar los estándares de probidad y transparencia en la función pública, estableciendo una guía estratégica de trabajo, que facilite su gestión e integridad al interior de la organización, que incorporen la perspectiva de género.

#### **LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Promover en el MOP y sus Servicios dependientes liderazgos naturales y formales con perspectiva de género, entendiendo este tipo de liderazgo como aquel que se compromete e impulsa en su gestión la transversalización de la perspectiva de género, contribuyendo de esta forma a la eliminación de brechas y barreras de género. Lo anterior, independiente de quienes los ejerzan, más allá de consideraciones de identidad de género (mujeres, hombres, personas no binarias).

### **ACTORES RELEVANTES Y ROLES**

#### **Ministra/Ministro:**

Autoridad ministerial que le corresponde hacer efectivo el programa de la administración del gobierno vigente, mediante los lineamientos que, desde la perspectiva de gestión y desarrollo de las personas, posibiliten el logro de los objetivos institucionales.

**Subsecretario/Subsecretaria:**

En su calidad de Jefatura Administrativa del MOP, es responsable de impartir lineamientos e instrucciones a las Jefaturas Superiores de los Servicios MOP, relacionadas con la gestión y desarrollo de las personas trabajadoras.

**Jefatura División de Desarrollo y Gestión de Personas SOP:**

Es la Jefatura responsable de la conducción, instrucción y supervisión de la implementación de la presente Política, en cada uno de los Servicios dependientes del MOP.

**Jefaturas Superiores de Servicio:**

Cada Jefatura Superior de Servicio es responsable de asegurar que la presente Política se implemente a cabalidad en su Servicio, dando todas las facilidades para que las personas responsables de ejecutarla puedan realizarlo de la manera como se define en este instrumento.

**Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas:**

Las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría y Servicios MOP, deben asegurar la correcta implementación, haciendo seguimiento y evaluación de la política en los distintos niveles, a través de planes y programas de difusión. Siendo además referente técnico en los ámbitos de su gestión y empoderando a las jefaturas, quienes deben llevar a la práctica las declaraciones y criterios de la presente política.

Además, en este ámbito actúan como personas facilitadoras y socios estratégicos de la Dirección, las jefaturas y funcionarios en general

**Jefaturas:**

Las jefaturas de los distintos equipos de trabajo en el MOP, son quienes tienen la responsabilidad de promover y asegurar al interior del equipo que lideran, que la presente Política se respete y lleve a cabo a través de los procedimientos e instrucciones que emanen de los equipos de gestión y desarrollo de personas del Servicio y de la Subsecretaría.

Es fundamental para el Ministerio y sus Servicios dependientes, que cada persona que tenga la responsabilidad de liderar equipos de trabajos, demuestren que su actuar es guiado por los siguientes valores:

1. **Respeto/Empatía:** Reconoce el valor incondicionado que merece toda persona, por el sólo hecho de serlo, manteniendo una actitud que distinga las emociones de los demás, leyendo los mensajes no verbales que transmite cada persona.
2. **Confianza/honestidad:** Proporciona calidad en las relaciones interpersonales, transmitiendo y promoviendo seguridad de sí y en los demás respectivamente, además de reflejar/proyectar integridad y coherencia en su actuar, basado en conductas idóneas para actuar de forma apropiada, con transparencia, buen trato, con la verdad, y lo que conlleva a la convivencia armónica en su equipo en la organización a la que pertenece.

3. **Probidad e Integridad:** Mantiene una conducta intachable y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Implica mantener la rectitud y la de manera permanente en el ejercicio del cargo. Quienes poseen este valor se esfuerzan por actuar con transparencia y coherencia en todas sus interacciones. Respetan las normas y valores éticos, tratando a colegas y clientes con equidad, y tomando decisiones basadas en principios éticos. Contribuye a crear un ambiente de trabajo ético, confiable y productivo, manteniendo la confianza de la organización y el público en general.
4. **Buen trato:** Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto, la consideración por las demás personas, el reconocimiento y valoración de cada una, y la empatía; además de proporcionar entornos seguros y libres de todo tipo de violencia.

Que todas las personas tengan conductas de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Implica el reconocimiento y respeto de los derechos de todas las personas. Se caracteriza por ser un comportamiento frecuente de toda persona y no depende de una obligación legal o normativa.

5. **Compromiso:** Implica una relación de reciprocidad entre la Dirección y los funcionarios y funcionarias, que nos identifica con la Dirección y que somos parte de esta, realizando nuestra función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos y ciudadanas. Asimismo, la institución reconoce nuestra labor realizada por el personal y brinda un ambiente laboral con condiciones adecuadas, resguardando nuestros derechos y otorgándonos oportunidades de desarrollo personal y profesional.

#### **Asociaciones gremiales:**

Serán quienes colaboren en la difusión y aplicación de la "Política de Gestión y Desarrollo de Personas". También participarán en la evaluación y actualización de la Política.

#### **Personas Trabajadoras:**

Todas las personas trabajadoras en el MOP, independiente de su calidad jurídica, serán sujetos y objetos de la "Política de Gestión y Desarrollo de Personas" en su rol de Servidor Público.

Se considera "servidor público" a toda persona que colabore en el estado en pos de la satisfacción de las necesidades públicas, con orientación a la eficacia, efectividad y eficiencia de éstas; a través de la flexibilidad imprescindible para la adaptación ante circunstancias cambiantes. A su vez, personas comprometidas con la organización y la comunidad, transparentes y guiados por el mérito en la realización de sus actividades, con el objeto de lograr el fin del estado: "el bien común".

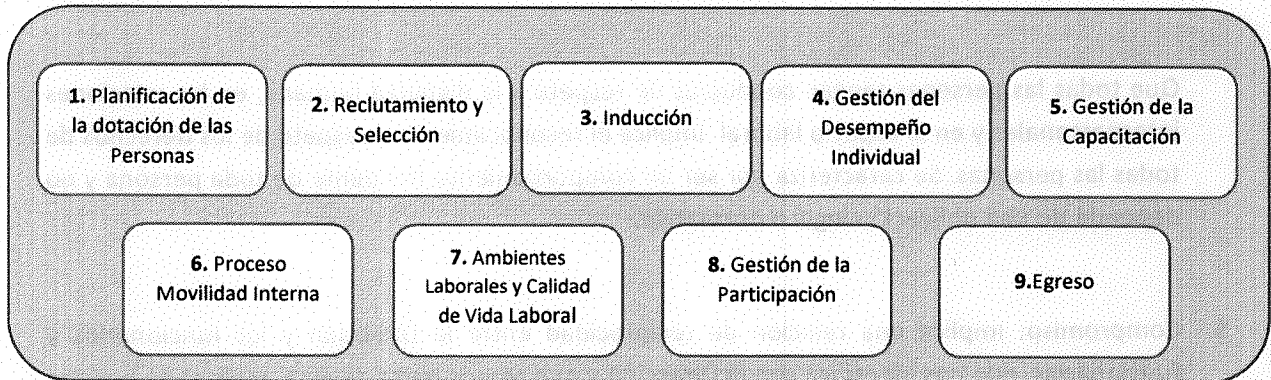
#### **Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación:**

Unidad de carácter ministerial, que debe brindar asesoría para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de procedimientos que emanen de la Política de Gestión Desarrollo y de Personas a los Servicios que la requieran.

## OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS:

Establecer y promover el desarrollo de una gestión integrada de las personas, que permita a la Institución contar con personal competente, motivado y comprometido, velando por su calidad de vida, a través de ambientes laborales saludables, el buen trato, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la inclusión, la salud mental y sus expectativas de desarrollo, alineándolas con el logro de los objetivos institucionales y considerando la perspectiva de género.

## SUBSISTEMAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS



### 1. PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN DE LAS PERSONAS:

Los Servicios dependientes del Ministerio, deben contar con una dotación óptima de personas contratadas, de acuerdo a las competencias laborales requeridas y recursos financieros, en términos cuantitativos y cualitativos, que sean consistentes con su misión, rol, funciones y prioridades estratégicas.

En todo momento, procurar el constante análisis estadístico de la dotación, diferenciada por sexo, para propender a una distribución que favorezca paridad entre hombres y mujeres y la no discriminación en las dotaciones definidas y los cupos a promover, permitiendo detectar la necesidad de implementación de medidas de acción positiva para alcanzarla.

### 2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

Para los Servicios dependientes del Ministerio, es fundamental contar con personal idóneo, que cuente con las competencias definidas en los perfiles de cargos respectivos.

El ingreso de personal al Ministerio, independiente de la calidad jurídica, se llevará a cabo luego de la realización de procesos de reclutamiento y selección que estarán basados en criterios técnicos, objetivos y transparentes, procurando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, evitando la discriminación en todas sus etapas y resguardando en la implementación de estas, el respeto a la identidad y expresión de género de sus participantes. Se debe asegurar la evaluación del mérito e idoneidad de las personas.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán incorporar medidas, en las convocatorias y procesos de selección de personas, con el objetivo de reducir la brecha de acceso de mujeres u otros grupos subrepresentados, cuando esta haya sido identificada.

Dichos procesos tendrán a la base los Perfiles de Cargos correspondientes al cargo que ofrece la vacante, los cuales deberán ser elaborados cautelando que no perpetúen ningún prejuicio, sesgo o estereotipo de género.

Este procedimiento debe realizarse de acuerdo a las normas e instrucciones emanadas de los Organismos cuyo rol se relaciona directamente con el monitoreo de la gestión y desarrollo de personas en los Servicios Públicos, utilizando para su difusión el portal de empleos públicos.

Sólo se autorizará la contratación directa para casos de cargos de exclusiva confianza de la Autoridad de los Servicios, y siempre que la normativa vigente lo permita.

### **3. INDUCCIÓN:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, la Inducción será planificada y debe asegurar que a cada persona que ingrese a una Dirección o Servicio dependiente del MOP, independiente de la calidad jurídica y cargo que desempeñará, se le proporcione, de manera oportuna, la información relevante sobre el Ministerio, el Servicio al que se incorpora, la normativa que la rige, el área específica y el cargo a desempeñar, integrando tanto en la gestión de la inducción como en sus contenidos la perspectiva de género, procurando, a lo menos, la entrega de instrumentos transversales de género y el respeto durante todo el proceso a la identidad y/o expresión de género de las personas que se incorporen a la institución. Todo con el objetivo de minimizar el periodo de adaptación, maximizando su contribución al Servicio e incentivando el sentido de pertenencia e identificación con los valores institucionales.

También los Servicios MOP deberán contar con programas de inducción para las personas, que cambien de cargo y/o regresen de licencias médicas prolongadas.

### **4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, el desempeño de las personas es fundamental para el logro de los objetivos estratégicos institucionales, así como para su desarrollo personal.

La Gestión del Desempeño está enmarcada en el Modelo de Gestión por Competencias, y serán las jefaturas las responsables de llevar a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño, ajustado al Reglamento Especial de Calificaciones MOP. Es así, como deben planificar, retroalimentar permanentemente y evaluar, asegurando que sea de manera objetiva, transparente y constructiva para evitar que los prejuicios y sesgos de género incidan en las evaluaciones. Además, la evaluación no debe verse afectada por atender o no responsabilidades familiares y/o personales (licencias o permisos por maternidad/paternidad, feriados legales, entre otras.), modalidad de trabajo (presencial o híbrida), ni otros aspectos ajenos al desempeño. De esta manera lograr, a través de la mejora continua, la excelencia en el desempeño individual de cada persona que integra el MOP.

Será responsabilidad de las Unidades de Gestión y Desarrollo de los Servicios, el monitoreo y seguimiento al cumplimiento de plazos y de la calidad de la ejecución del Proceso.

## **5. GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, la capacitación contribuye al desarrollo de las personas, permitiéndoles la obtención y/o perfeccionamiento de sus competencias y habilidades, para mejorar su desempeño actual y futuro, el cumplimiento de las metas y del equipo del cual son parte, así como de los objetivos institucionales y de la función pública.

Por lo tanto, es fundamental que las actividades de capacitación y formación estén alineadas y sean coherentes con la misión y objetivos estratégicos institucionales y los perfiles de cargos.

Son los Comités Bipartitos de Capacitación quienes recomendarán las estrategias que permitan cubrir las brechas de competencias y orientar la creación y desarrollo de capacidades, relacionando las necesidades institucionales con los conocimientos, habilidades requeridas de todas las personas trabajadoras, según lo indicado en sus perfiles de cargo.

Cada año, según normativa vigente, se deberá definir el Plan Anual de Capacitación y su estrategia anual o trienal. Estos planes deberán ser definidos considerando las competencias necesarias para la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer de cada Servicio, para lo que será primordial instalar dichas competencias en particular en personas que se desempeñen en cargos de liderazgo y toma de decisiones.

Será responsabilidad de cada Servicio, asegurar que las competencias técnicas distintivas y diferenciadas desarrolladas por quienes se desempeñen en la Institución sean transmitidas dentro de la misma, para lo cual deberán desarrollar un programa de gestión del conocimiento.

## **6. PROCESOS DE MOVILIDAD INTERNA:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, el desarrollo de las personas es fundamental. Por lo tanto, en la institución deben existir procedimientos y/o protocolos de movilidad, los que deben orientarse a transparentar los criterios que se utilizan en este materia, promoviendo y priorizando el mérito, la idoneidad, y los aspectos normativos y buenas prácticas existentes para contribuir al desarrollo profesional de las personas, basados en criterios de transparencia, no discriminación, ya sea por género, religión, procedencia étnica, entre otros, y mérito, que le permitan a las personas asumir nuevas responsabilidades, desafíos laborales al interior del Servicio y mejoramiento de sus remuneraciones.

Con el objetivo de mantener el conocimiento y experiencias de las personas en el Ministerio, se promoverá la Movilidad interna con perspectiva de género, para avanzar en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres que desarrollan las mismas funciones y responden al mismo nivel de responsabilidad. Así los Servicios dispondrán de un Política y el Procedimiento Ministerial asociado, que fomente el desarrollo de las personas dentro del Ministerio y en los propios Servicios.

## **7. AMBIENTES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, será fundamental promover ambientes laborales saludables, que permita a las personas desarrollar su trabajo en forma eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de objetivos institucionales, personales y la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.

Dentro de la gestión de personas, será fundamental promover una cultura organizacional que fomenta el Buen Trato Laboral como eje fundamental para resguardar ambientes laborales saludables, de mutuo respeto, libres de toda discriminación y considerando perspectiva de género. Asimismo, se velará por el cuidado de la salud física y psicológica de cada una de las personas que trabajan en la Institución, tanto en su lugar de trabajo como en su entorno.

**La Calidad de Vida será abordada a través de los siguientes ejes:**

- **Ambientes Laborales:**

Los ambientes laborales, son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, el clima organizacional y los factores psicosociales que determinan la calidad de la experiencia de las personas que integran un equipo de trabajo, ya que el entorno también incluye aspectos sociales y culturales como la cultura organizacional, el estilo de comunicación, las relaciones entre los equipos de trabajo, la relación con sus jefaturas, el nivel de apoyo y reconocimiento que se ofrece, la comunicación clara, el trabajo en equipo eficaz, la diversidad, el respeto y el compromiso con el bienestar laboral del personal de la Institución, junto al balance óptimo entre la vida personal y laboral entre otros.

Por lo anterior, los Servicios dependientes del Ministerio, deberán mantener la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, como un valor prioritario permanente, constituyéndose en un desafío donde la Institución y quienes la conforman, tienen responsabilidad.

- **Buen Trato:**

Entendiendo por tal, en cualquiera de los roles que se cumplen en la organización, que todas las personas demuestren conductas de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Implica el reconocimiento y respeto de los derechos de las demás personas. Se caracteriza por ser un comportamiento permanente en las personas y no depende de una obligación legal o normativa.

Implica el trato cordial, respetuoso e igualitario entre personas, para contribuir a una cultura institucional que promueva y genere ambientes laborales sanos, basados en el respeto, buen trato, la protección de derechos fundamentales de las personas y libres de violencia de cualquier tipo.

Para garantizar un buen trato laboral, se deben generar acciones para la prevención del acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, violencia de género y discriminación, así como la aplicación de medidas de mitigación y mejora que sean necesarias para restaurar el clima laboral en los equipos afectados.

A nivel MOP y en cada Servicio se debe propender, con acciones concretas, a la Cultura del Buen Trato Laboral.

- **Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar:**

Es la búsqueda del equilibrio entre los ámbitos individual, público y privado de las personas, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención de las personas y su familia, considerando la diversidad de conformaciones familiares y el sostenimiento de la lactancia materna.

Implica también el reconocimiento de la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado y la pobreza de tiempo que genera para las mujeres la sobrecarga derivada de la división sexual de trabajo, procurando la disminución de esta desigualdad, así como la promoción de la corresponsabilidad y la coparentalidad.

Se refiere también el reconocimiento de tiempo para conciliar de quienes tengan a su cargo menores de edad diagnosticadas con trastorno del espectro autista, para acudir a sus cuidados en emergencias, según lo que establece las disposiciones legales para estos efectos.

- **Salud Mental:**

Entendiendo por tal al estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Implica, a nivel organizacional, resguardar las condiciones laborales, el ambiente del trabajo, el buen trato y no discriminación, dado que estos son también factores protectores de la salud mental. Por el contrario, la ausencia de estos, pueden convertirse en factores de riesgo para la salud de las personas de tipo psicosocial laboral.

- **Inclusión laboral:**

Tiene por fin que todas las personas o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades y los mismos derechos, sin importar sus características, su origen, su género, su cultura y/ o sus necesidades en el ámbito del empleo.

Para que haya inclusión en el trabajo se necesitan condiciones previas que van más allá del entorno laboral: debe haber respeto por todas las personas de la sociedad, un trato justo, igualdad de oportunidades, acceso a capacitación de calidad y formación de habilidades

para todos, inserción de todas las personas en el ámbito laboral, y la erradicación de estereotipos.

Se intencionará de manera permanente promover procesos y entornos accesibles, que consideren los ajustes razonables necesarios para la inclusión y participación activa y sin discriminación de todas las personas, incluyendo a quienes tienen algún tipo de discapacidad.

#### **8. GESTIÓN DE LA PARTICIPACION:**

Se promueve una cultura de compromiso, participación y colaboración de las personas que se desempeñan en la institución. De esta forma, se impulsa, facilita y respeta la creación y existencia de todas aquellas instancias y organismos que representan a las personas en distintos ámbitos del quehacer institucional.

#### **9. EGRESO:**

Para los Servicios dependientes del Ministerio, el proceso de salida de una persona de la Institución deberá ser llevada a cabo de manera integral, independiente de la causal. Debe ser en condiciones de respeto, empatía, transparencia hacia la persona y al equipo del que formó parte; es decir, velando por el buen trato, la dignidad y acompañamiento de las personas durante todo el proceso. Será fundamental el rol de las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas en su asesoría y ejecución.

### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

#### **OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLITICA:**

La presente política debe ser implementada a través de procedimientos operativos, que aseguren, en su redacción y ejecución, el respeto a cada una de las personas que se desempeñan en el MOP y sus Servicios dependientes, independiente de su cargo y calidad jurídica, la no discriminación, considerando la perspectiva de género y siendo transparentes.

Dichos procedimientos tendrán una base transversal Ministerial, bajo la responsabilidad de la Subsecretaría MOP y, en los casos que fuese necesario, los Servicios podrán incorporar especificidades de acuerdo a su propia realidad, pero siempre respetando los lineamientos SOP.

**3° DÉJESE ESTABLECIDO**, que las respectivas autoridades de cada Dirección y servicio dependiente de este ministerio, deberán adoptar todas las providencias que resulten procedentes tendientes a otorgar la debida y oportuna implementación de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género, para el Ministerio de Obras Públicas.

4° INCORPÓRASE para su difusión, este documento y sus contenidos en la intranet institucional para facilitar su difusión y acceso expedito a esta información de interés de las personas que trabajan en el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes.

5° COMUNÍQUESE la presente Resolución a todas las Direcciones y Servicios Dependiente del Ministerio de Obras Públicas, mencionados en la Distribución del presente acto administrativo.

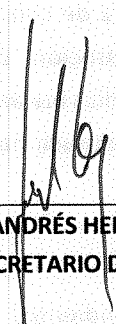
**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
ESP/MER/LCF/LLS/FMF/MVR/DSP

**Distribución:**

- Gabinete Ministra de Obras Públicas.
- Gabinete Subsecretaría de Obras Públicas.
- Fiscalía Nacional Ministerio de Obras Públicas.
- Dirección General de Obras Públicas.
- Dirección General de Aguas.
- Dirección General de Concesiones.
- Dirección Nacional de Aeropuertos.
- Dirección Nacional de Arquitectura.
- Dirección Nacional de Contabilidad y Finanzas.
- Dirección Nacional de Obras Hidráulicas.
- Dirección Nacional de Obras Portuarias.
- Dirección Nacional de Planeamiento.
- Dirección Nacional de Vialidad.
- Secretarías Regionales Ministeriales de Obras Públicas a nivel nacional.
- División de Administración Secretaría General, Subsecretaría de Obras Públicas.
- División de Desarrollo y Gestión de Personas, Subsecretaría de Obras Públicas.
- Unidad Asesoría Jurídica Subsecretaría de Obras Públicas.
- Subdivisión de Gestión de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Subdivisión Desarrollo de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Departamento Estrategia Organizacional de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Unidad de Relaciones Laborales Subsecretaría de Obras Públicas
- Unidad Ministerial de Género, Diversidad y No Discriminación
- Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas Servicios Dependientes MOP
- Unidad Técnica de denuncias de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS)
- Oficina de Partes SOP.

Proceso N° 18110407

  
JOSÉ ANDRÉS HERRERA CHAVARRÍA  
SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS

**José Andrés Herrera CH.**  
**Subsecretario de Obras Públicas**

