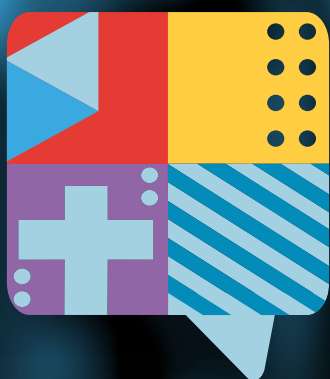


100
AÑOS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

1 9 2 8 - 2 0 2 8



POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Dirección de Personas
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Contenidos

Introducción	2
Fundamentación	4
Objetivos	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	8
Responsables	9
Alcance	10
Principios y valores	12
Respeto	12
Excelencia	12
Transparencia	13
Compromiso	13
Sostenibilidad	13
Definiciones	14
Directrices de la política	16
Reclutamiento y selección	16
Inducción	17
Remuneraciones y/o compensaciones	17
Capacitación y formación de personas	18
Desarrollo de las personas	19
Evaluación del desempeño	19
Bienestar y calidad de vida	20
Ambiente laboral	22
Participación	22
Desvinculación	23
Revisión y actualización	24



INTRODUCCIÓN

En la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), como institución líder en educación superior, asumimos el compromiso de cultivar un entorno laboral inclusivo, equitativo, motivador y transformador, donde nuestro talento humano se desarrolle a lo largo de su trayectoria institucional. En un mundo de constantes cambios sociales y tecnológicos, esta Política de Gestión de Personas reafirma nuestro compromiso institucional, promoviendo un modelo de gestión flexible que fomente la excelencia del quehacer universitario, la colaboración y el desarrollo integral.

Nuestra identidad y misión se fundamentan en la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae, la Declaración de Principios según el Magisterio de la Iglesia y el Modelo

Educativo Institucional. Estos pilares consagran los valores y principios que orientan nuestra ética laboral, situando a las personas en el centro de nuestra misión y subrayando el respeto mutuo, el diálogo sincero y una gestión dedicada al servicio de la sociedad.

Esta política constituye un marco integral diseñado para guiar todo el ciclo de vida laboral, abarcando tanto al Personal Académico como al Personal de Apoyo a la Academia. Su propósito es asegurar los principios y valores clave de respeto, excelencia, transparencia, compromiso y sostenibilidad, erradicando cualquier forma de discriminación arbitraria. Asimismo, la PUCV alinea este instrumento con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, contribuyendo específicamente a la salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), trabajo decente (ODS 8) y reducción

de desigualdades (ODS 10).

Aspiramos a que la PUCV sea reconocida no solo por su excelencia académica, sino también por ser un entorno laboral inspirador, donde trabajar sea una experiencia significativa y cada persona disponga de condiciones, apoyos y oportunidades para desarrollar su máximo potencial.

En este sentido, esta Política de Gestión de Personas constituye un instrumento fundamental para fortalecer nuestra identidad y orientar una gestión coherente con nuestro compromiso con la excelencia y la formación integral.



FUNDAMENTACIÓN



Sostenibilidad



Calidad de vida



Diversidad



Inclusión



Equidad de género

La Política de Gestión de Personas surge en el contexto de los desafíos actuales de la educación superior y orienta la modernización estratégica de la gestión de personas en la PUCV. Fue elaborada mediante un proceso participativo, que recoge aportes de los distintos estamentos, y expresa los valores institucionales, en coherencia con el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, particularmente con el objetivo de fortalecer una gobernanza transformadora y una gestión centrada en las personas.

Este marco busca promover el desarrollo integral, el bienestar y el compromiso de las personas, mediante procesos modernos, equitativos, transparentes y sostenibles. En su dimensión social, responde a un entorno laboral dinámico, impulsando la diversidad, la inclusión y la equidad de género, así como condiciones de trabajo que favorezcan el buen trato, la colaboración y la calidad de vida.

Asimismo, incorpora los efectos de las transformaciones tecnológicas y del mercado laboral, promoviendo el desarrollo de competencias actuales y futuras, incluyendo habilidades digitales, y fortaleciendo la capacidad institucional para atraer, desarrollar y retener talento, en línea con buenas prácticas y estándares de referen-

cia. Con ello, se contribuye a consolidar una cultura organizacional de excelencia e inclusión, coherente con la identidad católica de la Universidad y con sus compromisos en materia de aseguramiento de la calidad.

En términos de gobernanza, la política se sustenta en un enfoque de gestión ética y transparente, promoviendo decisiones responsables, informadas y participativas, que fortalezcan la confianza interna y externa en la Institución. Esto considera la rendición de cuentas, el cumplimiento normativo y la orientación de la gestión de personas como un eje estratégico.

Adicionalmente, la política integra prácticas de sostenibilidad ambiental en la gestión de personas, fomentando una cultura de uso eficiente de recursos, respeto por el entorno y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), desde el rol que cumple la Universidad y su comunidad.

Finalmente, esta Política busca generar un impacto positivo en el desempeño organizacional e individual, el clima laboral y el desarrollo institucional, fortaleciendo la misión universitaria y promoviendo una comunidad más humana, justa, inclusiva y comprometida con los desafíos del presente y del futuro, en un marco de sostenibilidad integral.







OBJETIVOS

Objetivo general

Desarrollar una gestión integral de personas que promueva e impulse el desarrollo individual y colectivo mediante el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, contribuyendo a su reconocimiento, perfeccionamiento y desempeño a través de buenas prácticas a lo largo del ciclo de vida laboral, en coherencia con la misión y visión institucionales y en contribución al logro de los objetivos estratégicos de la Universidad.

Objetivos específicos

01 Orientar la gestión de personas en la PUCV, facilitando la toma de decisiones en sus distintos ámbitos y contribuyendo a un clima laboral de excelencia.

02 Alinear y consolidar el desempeño y desarrollo de las personas con la estrategia, los valores y los principios institucionales, aportando al logro de los objetivos de la Universidad.

03 Fortalecer la identidad institucional y el sentido de pertenencia, promoviendo compromiso, orgullo y un desempeño coherente con la misión universitaria.

04 Asegurar el cumplimiento de la normativa laboral individual y colectiva, resguardando derechos y bienestar en un marco de

transparencia, inclusión, no discriminación y equidad.

05 Implementar y mejorar mecanismos y procesos de gestión y desarrollo de personas, promoviendo buenas prácticas de crecimiento, capacitación y evaluación para un trabajo de calidad.

06 Garantizar condiciones laborales adecuadas y seguras para el desarrollo del trabajo durante todo el ciclo de vida laboral en la Universidad.

07 Promover ambientes laborales armónicos, basados en el respeto y el buen trato, fortaleciendo la motivación, el compromiso y el desarrollo personal y laboral.



Responsables

En el marco de la misión y visión de la PUCV, y en concordancia con sus lineamientos estratégicos, todas las personas que trabajan en la Universidad, según su rol y responsabilidades específicas, deben resguardar la aplicación, el desarrollo y la actualización de la Política de Gestión de Personas. En particular, corresponde a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas el diseño, validación, implementación, difusión y actualización de la política, así como proponer técnicamente su elaboración, ejecución y comunicación. Del mismo modo, supervisa la correcta aplicación de las normativas internas y legales, gestionando procesos transversales, y asesora a las Unidades Académicas y Administrativas, garantizando coherencia con esta política y la legislación vigente.





Alcance

Esta política se aplica a todo el Personal Académico y al Personal de Apoyo a la Academia contratado por la PUCV, en conformidad con la normativa laboral vigente en Chile y las disposiciones internas aplicables. Su finalidad es establecer un marco orientador para la gestión de personas, promoviendo su desarrollo integral, bienestar y compromiso con la Institución.

El Personal Académico, además, se rige por el Reglamento del Personal Académico, que promueve la excelencia del quehacer universitario y define lineamientos para el ingreso, permanencia, promoción y desvinculación, así como también la Política de Bienestar Integral y Desarrollo Académico, que impulsa el desarrollo pleno de los académicos en la Institución.



Principios y valores

La PUCV valora y respeta la dignidad de todas las personas que forman parte de su comunidad. Fomentar un ambiente de respeto mutuo, cooperación y empatía es esencial para crear un entorno laboral positivo y productivo, donde la cortesía, la amabilidad y el respeto hacia los demás sean prioritarios.

Esto también implica ser conscientes de las presiones que pueden influir en el rendimiento y el bienestar personal, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Por ello, se plantea la concreción de los siguientes principios y valores:



RESPETO

La Universidad valora y considera a las personas que trabajan en ella, reconociendo, más allá de las diferencias, su digni-

dad humana, derechos, deberes y responsabilidades.

Asimismo, la Institución reconoce, acepta y valora las cualidades de cada persona, fomentando relaciones laborales saludables y una convivencia armoniosa, basadas en el buen trato, el cuidado, la tolerancia, la aceptación mutua y la fraternidad.



EXCELENCIA

La Universidad promueve y valora una cultura enfocada en la búsqueda constante de la más alta calidad en todas sus funciones, impulsada por una vocación de servicio a la sociedad y un compromiso con la formación integral de las personas, orientándose al logro de los resultados esperados mediante una gestión eficiente y oportuna de sus recursos para garantizar la calidad.



TRANSPARENCIA

La Universidad se compromete a proporcionar información seria, veraz, relevante, abierta, actualizada, pertinente y oportuna sobre los procesos de gestión de personas en todas las etapas del ciclo de vida laboral. Esto se refleja en la existencia de procesos y procedimientos claros, así como en la difusión adecuada de la información a los diversos actores de la comunidad universitaria y a la ciudadanía, conforme a lo dispuesto por la ley.



COMPROMISO

La Universidad valora la contribución de sus trabajadores/as, su alineación con los valores institucionales y la promoción de sus objetivos. Asimismo, reconoce la importancia de las obligaciones contraídas por su

comunidad en la participación en los procesos de toma de decisiones y en el cumplimiento de las metas y objetivos.



SOSTENIBILIDAD

La Universidad promueve una cultura integral que se pueda mantener en el tiempo, gestionando adecuadamente los recursos y a las personas, y priorizando el bienestar, la diversidad, la inclusión y la implementación de buenas prácticas. Este compromiso se extiende hacia la responsabilidad social, económica y ambiental, tanto a nivel individual como institucional. Asimismo, fomenta la adopción de prácticas sostenibles en el ámbito laboral y personal, buscando generar impactos positivos duraderos en el medio ambiente, la comunidad y la sociedad en su conjunto.

Definiciones



DIGNIDAD

Es un valor fundamental para la Universidad, inherente e inalienable a todo ser humano. Reconoce que cada persona es única e irrepetible, y merece respeto, independientemente de su origen, condición social, creencias o capacidades.



BUENAS PRÁCTICAS

Son acciones, procesos, procedimientos o metodologías que demuestran ser efectivas y exitosas para alcanzar los objetivos institucionales, promoviendo la excelencia y la mejora continua en todas sus áreas. Estas prácticas se alinean con la misión, visión y valores de la Universidad, reflejando su compromiso con la formación integral, la investigación de calidad, la vinculación con el medio y el desarrollo de la comunidad.





CALIDAD DE VIDA

Es un estado de bienestar integral que abarca las dimensiones física, mental, emocional y social de las personas que conforman su comunidad. Va más allá de la simple ausencia de enfermedad o malestar, implicando un equilibrio entre las distintas facetas de la vida y un desarrollo pleno del potencial humano.



CICLO DE VIDA LABORAL

Son las diferentes etapas por las que atraviesa una persona desde su ingreso a la Institución hasta su desvinculación. Este ciclo se caracteriza por un enfoque en el desarrollo integral, el bienestar y la mejora continua de todo el Personal Académico y de Apoyo a la Academia de la Universidad.



TALENTO HUMANO

Es un patrón natural de pensamiento, sentimiento o comportamiento que, al refinarse con conocimiento y habilidad, se convierte en una fortaleza.

Directrices de la política

La PUCV reconoce que su capital humano es su activo más valioso y, por ello, la gestión de las personas es esencial para alcanzar su misión y visión. La Universidad diseña y ejecuta procesos que promueven un ambiente laboral saludable y estimulan el crecimiento profesional de todos/as sus colaboradores/as.

Reclutamiento y selección

La PUCV compromete la igualdad de oportunidades en las condiciones de ingreso a la Institución, aplicando procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión y no discriminación arbitraria. Esto permite

incorporar a personas con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias para un desempeño óptimo en los distintos cargos.

El proceso considera contar con perfiles de cargo claros previamente definidos, que orienten y transparenten los requisitos para desempeñar un cargo. De la misma forma, contempla la generación de instancias de difusión de la oferta laboral, en sus diversas vías de ingreso a la Institución.

La evaluación de los/las postulantes se lleva a cabo mediante pautas y criterios cuantificables y estandarizados. Esto asegura la selección de los/las mejores candidatos/as y garantiza la calidad y transparencia del proceso, alineándose así con la misión y los objetivos estratégicos de la Universidad. La Institución resalta la importancia de promover trayectorias laborales mediante estrategias enfocadas en la retención y el desa-

rollo de talentos, junto con la atracción de nuevos profesionales que fortalezcan el quehacer institucional.

Inducción

La PUCV facilita un proceso formal de inducción institucional para integrar a las personas a la comunidad universitaria, con el objetivo de asegurar que sean bienvenidas y plenamente incorporadas a la Institución.

La inducción institucional de la PUCV tiene como objetivo acoger, guiar y facilitar la integración de las personas que ingresan a la Universidad. Este proceso permite a quienes se integran conocer la misión y el funcionamiento de la Institución, así como su organización y estructura. También se familiarizan con las áreas de gestión de personas, el sistema de beneficios y las acciones relacionadas con la seguridad y prevención de riesgos, incluyendo el

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Remuneraciones y/o compensaciones

La PUCV dispone de un sistema de compensaciones que organiza las remuneraciones mediante escalas, categorías, grados y rangos salariales, definidos considerando la diversidad de habilidades y méritos personales, así como los requerimientos derivados del desempeño de la función a su cargo. Este ordenamiento establece un marco común de equidad interna salarial.

La Universidad es responsable de velar por la correcta ejecución de los procesos asociados a la contratación, pago de remuneraciones, mantenimiento de la información contractual y el finiquito de las personas, asegurando el cumpli-

miento de la normativa laboral y previsional, así como también la reglamentación administrativa interna de la Institución.

Capacitación y formación de personas

La PUCV impulsa los procesos de capacitación, formación y desarrollo de las personas de la Institución. La capacitación es entendida como un proceso continuo y estratégico al servicio del desarrollo individual e institucional, que permite la adquisición y el perfeccionamiento de competencias, conocimientos, aptitudes y habilidades, para mejorar el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

La gestión de la capacitación es concebida como actividades sistemáticas y planificadas, a través de un con-

junto integrado de programas y planes de formación, en conformidad con los resultados de evaluación del desempeño y medición del cumplimiento de los objetivos y estándares de servicio. Los programas formativos son anuales y son consecuencia de la detección de necesidades de capacitación, acción que tiene como objetivo atender los requerimientos de formación y disminuir las brechas en el desarrollo de las funciones de las personas. Los temas abordados en las capacitaciones son relevantes, actualizados y de interés para el Personal Académico y el Personal de Apoyo a la Academia.

La Universidad fomenta la participación en las instancias de capacitación a través de la difusión de una oferta formativa conocida y dirigida a las personas que integran la comunidad universitaria, asegurando la igualdad

de oportunidades en el acceso a la formación y eliminando cualquier tipo de discriminación.

Desarrollo de las personas

La PUCV promueve el desarrollo de las personas mediante la implementación de mecanismos que potencien sus capacidades. Esta iniciativa, basada en competencias y habilidades individuales, garantiza la igualdad de oportunidades en la participación de acciones de promoción.

La Universidad tiene como objetivo

fomentar el desarrollo profesional a través de procesos de selección internos basados en criterios de transparencia, mérito, idoneidad y no discriminación. De esta manera, se ofrece a las personas la oportunidad de participar en procesos que les permitan asumir nuevas responsabilidades y desafíos laborales dentro de la Institución.

Evaluación del desempeño

La PUCV favorece la evaluación del desempeño como un mecanismo de aseguramiento de la calidad, orienta-



do al cumplimiento de los objetivos institucionales. La evaluación del desempeño permite realizar una revisión y calificación de distintas dimensiones del ejercicio laboral de las personas de la Universidad, estableciéndose acciones tendientes a mejorar las capacidades y/o condiciones para el adecuado cumplimiento de las funciones y propósitos de cada puesto de trabajo.

El proceso de evaluación del desempeño es realizado con responsabilidad, transparencia, imparcialidad y objetividad, buscando establecer criterios claros para evaluar la contribución del personal en el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, enfocar el sistema en el crecimiento continuo de competencias y habilidades, e implementar un sistema de retroalimentación permanente entre colaboradores y jefaturas para impulsar el diálogo y la mejora continua.

La aplicación de medición del desem-

peño de las personas busca definir criterios medibles que evalúan la efectividad y promueven una cultura de resultados, generar un diálogo constructivo con retroalimentación objetiva y clara, identificar brechas de habilidades y orientaciones para la capacitación, promover una evaluación que motive y fomente el compromiso de las personas, mejorar el rendimiento a través de objetivos claros que promueven el desempeño, e información clave para planes de crecimiento profesional.

Bienestar y calidad de vida

La Universidad asume como una responsabilidad institucional el cuidado de las personas frente a las exigencias propias del trabajo universitario actual, caracterizado por entornos dinámicos y procesos de transformación permanente. En este marco, la

política promueve un equilibrio sostenible entre el desempeño, el bienestar y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo la prevención de riesgos psicosociales y el desarrollo de condiciones que resguarden la salud integral y la calidad de vida de quienes integran la comunidad universitaria.

La PUCV implementa programas en relación con los beneficios a las personas, impulsando la promoción, difusión y entrega de toda la cartera de beneficios institucionales disponibles, con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida individual y familiar. En esa línea, el sistema de bienestar de la Universidad busca contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y calidad de vida personal y familiar, asegurando accesibilidad a los planes de atención social, previsión, salud, prestaciones económicas y de recreación. Comprende también la creación y el cuidado de espacios de calidad, concebidos para favore-

cer el bienestar, el encuentro, la convivencia y el desarrollo integral de las personas y de la comunidad.

De la misma forma, busca contribuir al cuidado y fomento de la salud física, mental y emocional de las personas y sus cargas familiares, proporcionando beneficios compatibles con los recursos económicos que dispone el sistema, en la forma y condiciones establecidos en su estatuto orgánico y por su consejo.

La Universidad promueve una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de lograr un equilibrio de las diversas responsabilidades de las personas, desarrollando iniciativas que favorezcan las buenas prácticas laborales. En este contexto, implementa programas de calidad de vida laboral, que consideren ámbitos tales como técni-

cas preventivas del estrés, bienestar emocional, alimentación saludable y autocuidado, finanzas personales, entre otros.

Ambiente laboral

La PUCV se compromete a crear condiciones laborales y espacios de calidad que favorezcan el desempeño, el bienestar y la calidad de vida de las personas que trabajan en la Institución. Estas condiciones deben promover un clima laboral saludable y entornos físicos adecuados, accesibles y seguros, basados en el respeto mutuo, el buen trato, la tolerancia, la empatía, la confianza, la salud y la no discriminación.

Asimismo, la Universidad promueve la construcción de una cultura enfocada en la prevención de riesgos psicosociales y el autocuidado en seguridad, asegurando el funcionamiento efectivo de los Comités Paritarios de

Higiene y Seguridad. Evalúa el clima laboral y los factores de riesgo mediante encuestas que identifican y miden estos riesgos en el entorno laboral. Los resultados se manejan con estricta confidencialidad y sirven para desarrollar estrategias y planes de acción destinados a mejorar la calidad de vida laboral en la Universidad.

Participación

La PUCV reconoce la importancia de fomentar una cultura de participación y colaboración entre su comunidad universitaria, especialmente en la gestión y desarrollo de personas, promoviendo la comunicación efectiva, el diálogo permanente, la prevención y resolución de conflictos, así como la retroalimentación entre los miembros de la comunidad.

La Universidad reconoce la libertad sindical y la contribución de las orga-



nizaciones representativas de las personas trabajadoras a la construcción de relaciones laborales saludables, favoreciendo instancias permanentes de diálogo entre la administración y dichas organizaciones.

La participación y colaboración de las personas son clave para fomentar el buen trato y mantener ambientes laborales saludables.

Desvinculación

La PUCV reconoce y valora la contribución de cada persona que egresa de la Universidad, procurando que los procesos de desvinculación se desarrollen en condiciones de consideración y respeto.

Asimismo, la Universidad promueve programas de retiro asistido, que contemplan acciones de acompañamiento orientadas a asegurar las mejores condiciones posibles para aquellas personas que se encuentran próximas al término de su vida laboral.

Revisión y actualización

El compromiso de la PUCV con la excelencia en la gestión de personas exige establecer lineamientos claros para la evaluación, revisión y actualización de esta política. En ese sentido, será revisada como máximo cada cinco años, o antes si las condiciones internas o externas así lo ameriten.

La Vicerrectoría de Administración y Finanzas será la encargada de liderar este proceso de revisión y eventual actualización. La evaluación tomará en cuenta la alineación de los resultados institucionales con el Plan de Desarrollo Estratégico vigente y las normativas institucionales y/o externas aplicables.





POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS