



FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC
RESOLUCIÓN RECTORÍA N°09/2024

APRUEBA POLÍTICA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS

VISTOS:

1° Que, la Fundación Instituto Profesional Duoc UC es una institución de educación superior, constituida legalmente como una fundación privada sin fines de lucro y que, por tanto, se encuentra sometida a la normativa vigente aplicable a este tipo de personas jurídicas como asimismo a toda la normativa de educación superior vigente a esta fecha.

2° La necesidad de establecer una guía para la gestión en la toma de decisiones, el fortalecimiento del compromiso con el proyecto institucional, así como, el desarrollo de capacidades organizacionales, las competencias de los colaboradores y de los equipos de trabajo, entre otros.

3° Que, la presente política busca reemplazar íntegramente la política vigente, esto es, la Política de Dirección de Personas aprobada por Resolución N° 5/2017 de la Vicerrectoría Económica y de Gestión de fecha 1 de junio de 2017.

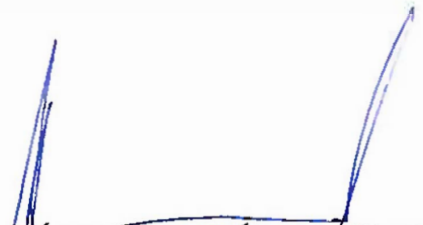
RESUELVO:

Primero: Apruébese Política Dirección General de Personas, la que se adjunta a continuación de esta resolución.

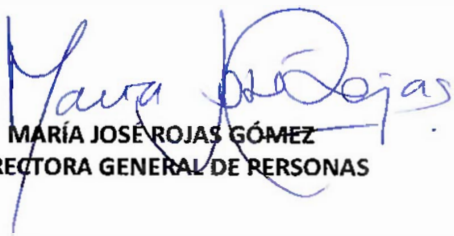
Segundo: Derogase la Política de Dirección de Personas aprobada por Resolución N° 5/2017 de la Vicerrectoría Económica y de Gestión de fecha 1 de junio de 2017.

Comuníquese, publíquese y regístrese.

Santiago, mayo 24 de 2024.




JOSÉ HUMBERTO SEPÚLVEDA CAVIEDES
SECRETARIO GENERAL



MARÍA JOSÉ ROJAS GÓMEZ
DIRECTORA GENERAL DE PERSONAS



POLÍTICA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

1. INTRODUCCIÓN

Duoc UC es una Institución de educación superior católica que se enorgullece de contar con colaboradores dedicados que comparten el compromiso con la misión institucional. En este contexto, Duoc UC establece su Política de Personas como una guía integral para la gestión y el desarrollo de sus colaboradores, así como para la toma de decisiones estratégicas. Esta política está diseñada para fortalecer el compromiso con el proyecto institucional, brindar un servicio de excelencia a los destinatarios de la misión y fomentar el desarrollo de capacidades organizacionales, las competencias individuales y de los equipos de trabajo.

Los colaboradores de Duoc UC son reconocidos como un pilar fundamental para la realización exitosa del Proyecto Educativo de la Institución. Su compromiso no solo es un medio para alcanzar los objetivos institucionales, sino que también constituye un vehículo para su propio desarrollo personal y profesional.


La presente política se sustenta en los valores que orientan la misión de Duoc UC. Mediante su implementación integral, se protege y fomenta una cultura organizacional arraigada en las características distintivas de la Institución, las cuales son fundamentales para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos.

2. PROPÓSITO

La Política de Personas de Duoc UC tiene como objetivo fundamental proporcionar un marco claro y coherente para la gestión estratégica de los colaboradores que garantice un entorno laboral que fomente el crecimiento y el bienestar, al tiempo que impulsa la excelencia en todos los aspectos de la labor educativa y administrativa de la Institución.

Los objetivos específicos de la presente política son:

- Apoyar la concreción del proyecto educativo y la excelencia en el servicio:** Esta política busca respaldar el logro de los objetivos del Proyecto Educativo de Duoc UC, así como la entrega de un servicio de excelencia a todos los destinatarios de la misión institucional. A través de la gestión efectiva de las personas, se garantiza un ambiente propicio para el aprendizaje, la innovación y el desarrollo de competencias en la comunidad educativa.
- Proveer lineamientos fundamentales para la gestión, desarrollo y toma de decisiones de los colaboradores en congruencia con la identidad y misión institucional:** La Política de Personas establece lineamientos claros y coherentes para la gestión, desarrollo y toma de decisiones relacionadas con la gestión de personas de la Institución. Estos lineamientos están en consonancia con la identidad

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024


y misión de Duoc UC, promoviendo la alineación de los valores y principios institucionales en todas las actividades relacionadas con la Comunidad Duoc UC.

- **Promover el desarrollo de capacidades organizacionales, conocimientos, habilidades, competencias y talentos para la agregación de valor educativo:** Se busca fomentar el desarrollo continuo con el objetivo de agregar valor educativo a la Institución, fortaleciendo su posición como referente en el ámbito de la educación superior.
- **Orientar las políticas, procedimientos, reglamentos y programas de la Dirección General de Personas:** La Política Dirección General de Personas proporciona una guía sólida para orientar el diseño, implementación y revisión de los procesos específicos desarrollados por la Dirección General de Personas de Duoc UC respaldando los objetivos estratégicos y operativos de la Institución en materia de recursos humanos.

3. VALORES QUE RIGEN LA POLÍTICA DE PERSONAS

La Política de Personas de Duoc UC se fundamenta en los valores institucionales que han sido proclamados, los cuales representan los pilares fundamentales que guían el comportamiento y las acciones diarias en la búsqueda de las aspiraciones y metas definidas. Estos valores, presentes en cada faceta de la vida cotidiana, reflejan los principios más profundos que definen la identidad y la cultura de Duoc UC.

- **Integridad:** Actuamos de manera honesta, coherente y consecuente con los principios y valores que nos inspiran con una disposición permanente al Bien y a la Verdad.
- **Respeto y Tolerancia:** Reconocemos la dignidad y originalidad de cada persona como ser creado por Dios, aceptando y valorando sus legítimas diferencias, lo que se expresa en un trato equitativo e inclusivo que se desprende naturalmente desde nuestra propia identidad.
- **Calidad:** Estamos conscientes que el trabajo está en función de la persona, y que esta, a través de su labor, participa en la obra de Dios. Es por ello que trabajamos siempre con dedicación y rigurosidad, y nos comprometemos a alcanzar altos estándares de excelencia en todo nuestro quehacer para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros alumnos y de la sociedad.
- **Colaboración y Compromiso:** Trabajamos como equipo poniendo lo mejor de cada uno al servicio del propósito trascendente de nuestra Institución y de la sociedad,

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

por lo que actuamos con vocación y convicción entregando lo mejor de nosotros para cumplir con la promesa hecha a nuestros estudiantes.

- **Espíritu de Servicio:** Tenemos una disposición permanente a colaborar y ponernos al servicio de los demás, procurando el bien del prójimo, guiados siempre por nuestro propósito común.

4. ALCANCE

La Política de Personas de Duoc UC establece un marco integral que hace explícita la peculiar dignidad del trabajo que representa una dimensión central en la existencia de la persona¹. Todas las actividades laborales que se realizan en la comunidad Duoc UC, tienen un valor en sí mismo, inherente a la presencia y contribución de la persona que las realiza, independientemente de las tareas asignadas.


La persona merece ser tratada con el respeto y la dignidad debida². Todos los trabajos se ordenan en una cadena de colaboración, que abarca desde las acciones de enseñanza hasta aquellas que son de apoyo a la excelencia en la gestión. En esta cadena de agregación de valor todos los miembros de la Comunidad de Duoc UC desempeñan un papel importante y necesario.

La Política de Personas se dirige primeramente a los colaboradores. En ellos se ha confiado la excelencia en la gestión institucional, la docencia y la vinculación con el medio. Sin embargo, también se extiende a otros participantes del ámbito educativo y prestación de servicios, así como aquellos involucrados en nuevos proyectos que requieran la aplicación de esta política.

El buen trato y la atención proactiva a los colaboradores constituyen un desafío permanente para todos. Por tanto, la Dirección General de Personas no es sólo una unidad administrativa y de gestión de las personas, también es una instancia formadora y orientadora caracterizada por la empatía. Esto implica comprender el universo emocional de los colaboradores en todas las etapas de su relación con la Institución, ya sea como candidatos a un puesto, en procesos de evaluación del desempeño, en programas de formación, o como usuarios de servicios relacionados con remuneraciones, beneficios o el cese de funciones. Además, se extiende al trato dispensado a los proveedores de la Institución. Todo ello se lleva a cabo en el contexto de la identidad y misión de Duoc UC.

¹ Como participación y prolongación de la obra del Creador Juan Pablo II, *Laborens Exercens* (14 de septiembre de 1981), N° 25.

² Ver en Pontificio Consejo Justicia y Paz, *Compendio de la Doctrina Social* de fo iglesia (2004), N° 319: pueden cambiar las formas históricas en las que se expresa el trabajo humano, pero no deben cambiar sus exigencias permanentes que se resumen en el respeto inalienable de la persona que trabaja.


	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

5. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE PERSONAS

La Política de Personas de Duoc UC se enmarca como un instrumento que integra y coordina el conjunto de políticas particulares, procedimientos, instructivos, reglamentos y programas desarrollados por la Dirección General de Personas, abarcando los siguientes ámbitos fundamentales:

- **Cultura:** Guía el comportamiento de todos sus colaboradores en la búsqueda de sus objetivos y en el cumplimiento de la misión institucional. Influye en la forma en que se realizan las actividades diarias, se toman decisiones y se interactúa dentro de la Institución.
- **Reclutamiento y Selección:** Define los procesos y criterios para la atracción, evaluación y selección de talento humano alineado con los valores y objetivos de Duoc UC.
- **Inducción al puesto de trabajo:** Establece programas y actividades para la integración y familiarización de nuevos colaboradores con la cultura organizacional y los procesos institucionales.
- **Formación, Gestión y Desarrollo del Talento:** Proporciona lineamientos para la identificación de necesidades de formación, el diseño de programas de desarrollo profesional y la gestión del talento interno.
- **Ambiente Laboral:** Promueve la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro, saludable, colaborativo y motivador para todos los colaboradores de Duoc UC.
- **Diversidad e Inclusión:** Establece políticas y prácticas orientadas a fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los aspectos de la vida laboral en la Institución.
- **Compensaciones, Beneficios y Calidad de Vida:** Define los sistemas de compensación, beneficios y políticas de conciliación trabajo-vida personal para garantizar el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

El detalle específico de estas políticas particulares, procedimientos, reglamentos y programas se encuentra disponible en la página web institucional de Duoc UC para consulta por parte de todos los colaboradores. Estos documentos contienen descripciones detalladas de los procesos, tablas con datos e información relevante, así como el historial de ajustes realizados y el proceso de mejora continua implementado.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

6. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

A continuación, se establecen las directrices centrales sobre la gestión estratégica de los colaboradores liderada por la Dirección General de Personas.

6.1 Cuidado de la Cultura de Duoc UC.

La cultura de Duoc UC se fundamenta en el reconocimiento de que cada persona es una parte esencial de la comunidad. En este contexto, se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo como medios indispensables para el desarrollo de los talentos y la realización de la vocación institucional. Si bien el logro personal es importante, reconocemos que depende del esfuerzo y la colaboración de todos.


Por consiguiente, la Política de Personas de Duoc UC se centra en la promoción de una cultura organizacional que refleje estos valores fundamentales. Su desafío es formar y mantener una comunidad colaborativa, flexible, ágil e inclusiva, en la que se fomenten ambientes laborales saludables que propicien la innovación y una convivencia armoniosa. Los líderes se comprometen a empoderar a sus equipos de trabajo para alcanzar objetivos comunes, siempre bajo el principio básico de respeto por la dignidad humana y en línea con nuestra identidad católica.

Este enfoque se materializa a través de acciones específicas llevadas a cabo desde distintas áreas, bajo el liderazgo de la Dirección General de Personas. Se han identificado atributos culturales clave que Duoc UC debe mantener, reforzar y/o activar en relación con la cultura deseada y declarada para el cumplimiento de la estrategia institucional. Estos atributos son: Innovación, digitalización, participación, inclusión, compromiso sustentable, sentido de comunidad, y por último hacer propia la identidad y participar de la misión y propósito de Duoc UC.

El fortalecimiento y la evolución de la cultura organizacional son fundamentales para definir la identidad, cómo se llevan a cabo las actividades y cómo se manifiesta el proyecto educativo, misión, visión, valores y propósito. Este proceso se gestiona a través de la comunicación efectiva, la promoción de buenas prácticas, la coherencia entre las palabras y acciones, el alineamiento estratégico, el liderazgo ejemplar y la implementación de políticas y procesos acordes.

6.2 Compromiso y alto desempeño en una Institución superior.

El servicio de excelencia que ofrece Duoc UC depende en gran medida de la calidad de los compromisos asumidos por sus colaboradores y del fortalecimiento constante de su desempeño. En este sentido, se establecen los siguientes lineamientos principales:

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

a. Reclutamiento y Selección:

El proceso de reclutamiento y selección de personal es de suma importancia para Duoc UC, ya que implica la incorporación de los mejores talentos que no solo posean las competencias técnicas requeridas para el cargo, sino también una fuerte adhesión a la identidad y misión institucional, así como un potencial de desarrollo y crecimiento futuro.

De acuerdo a la Política de Reclutamiento y Selección, se proponen dos vías de reclutamiento con distintos alcances:

- **Reclutamiento Interno:**

Se reserva a todos los colaboradores de Duoc UC que deseen postular a una vacante administrativa dentro de la Institución.

Los requisitos y procesos para el reclutamiento interno se detallan en el portal de concursos internos en la intranet administrativa, que facilita la movilidad laboral de los colaboradores dentro de la organización.

En el caso de cargos de jefaturas hacia arriba, el proceso de reclutamiento se inicia internamente por un período de 5 días antes de considerar la apertura del proceso a candidatos externos, privilegiando así la movilidad interna.


Requisitos Generales para Postular a un Concurso Interno:

- Contar con al menos 1 año de antigüedad en la Institución.
- Contar con al menos 1 año de antigüedad en el cargo actual.
- Haber obtenido una evaluación de desempeño con una categoría final de al menos "Esperado" en el último año, si ha sido evaluado.
- No haber recibido amonestaciones por escrito durante el último año.
- No haber postulado en más de 4 ocasiones a un concurso interno en el último año.

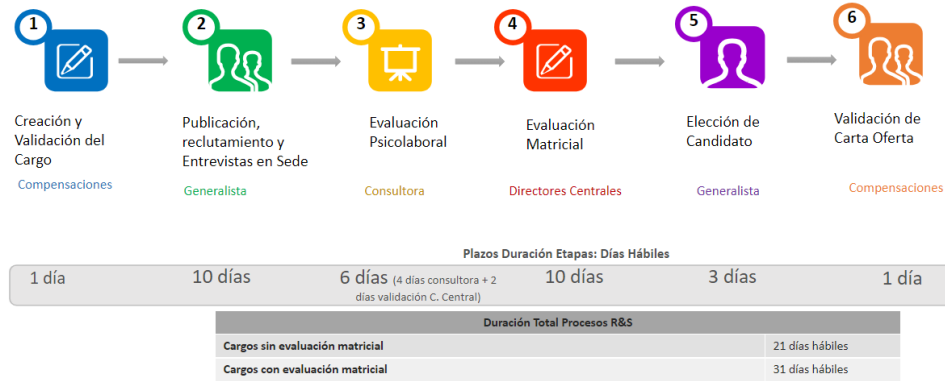
- **Reclutamiento Externo:**

Se dirige a todos los candidatos externos que deseen postular a una posición en Duoc UC.

Las fuentes de reclutamiento externo incluyen portales de empleo, bolsas de trabajo, oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL), publicaciones en plataformas y redes sociales, portal de referidos, fundaciones que apoyan la inclusión de personas con discapacidad, entre otros.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

El flujo, roles y responsabilidades en un proceso estándar es el siguiente:



b. Inducción:

En Duoc UC, la experiencia inicial de los colaboradores es un paso crítico en su integración a la Institución, dado el valor estratégico que representan para el desarrollo y éxito organizacional. Como parte esencial de la Política de Formación y Entrenamiento, se define la existencia de un proceso de inducción al puesto de trabajo, diseñado para proporcionar una transición fluida y efectiva desde el momento de ingreso hasta su plena integración en la dinámica laboral.


Este programa está estructurado en una serie de módulos en formato online de inducción, elaborados para abarcar los aspectos esenciales organizacionales, estos son, los valores, la misión, la visión y el propósito de Duoc UC, siendo el objetivo primordial proporcionar a los nuevos colaboradores una base sólida de conocimientos y recursos que les permitan adaptarse rápidamente a su entorno laboral fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la cultura organizacional de Duoc UC.

Con el fin de asegurar lo anteriormente descrito, se establece la obligatoriedad de participar en el Programa de Inducción. Este requisito aplica tanto para el personal administrativo como docentes.

Todos los nuevos colaboradores, sin excepción, deberán completar el Programa de Inducción dentro de un plazo máximo de 31 días contados a partir de la fecha de su ingreso oficial a Duoc UC. En caso de incumplimiento se aplicarán las acciones establecidas en la Política de Formación y Entrenamiento.

c. Formación, Gestión y Desarrollo del Talento:

Desde la perspectiva del desarrollo continuo de los colaboradores, Duoc UC prioriza el fortalecimiento de sus habilidades, conocimientos y competencias. Esta iniciativa se enfoca en garantizar un crecimiento orgánico de la cultura institucional y en alcanzar los desafíos estratégicos mediante una gestión de talento y capacitación constante en áreas relevantes.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

Con este propósito, se identifica y promueve el desarrollo de las capacidades necesarias a corto y mediano plazo para abordar eficazmente los desafíos institucionales. Para lograr este objetivo se implementan tres procesos claves en la gestión de personas: formación, gestión del desempeño y gestión del talento.

- **Formación:**

Existe una Política de Formación y Entrenamiento enfocada en el desarrollo y mejora continua de los colaboradores, fomentando una cultura de aprendizaje que busca el fortalecimiento de las habilidades, competencias y conocimientos de los colaboradores impulsando el desempeño individual y colectivo.

Se fomenta la autogestión como parte integral del proceso de formación. Se reconoce que cada colaborador es responsable de su propio crecimiento profesional, de esta manera, a través de plataformas y recursos de autoaprendizaje, se brindan oportunidades para que los colaboradores sean protagonistas de su propio desarrollo, identificando áreas de interés y adquiriendo las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos profesionales y contribuir al éxito de la Institución.

Se implementan actividades transversales obligatorias para todos los colaboradores administrativos, mediante rutas de aprendizaje, diferenciadas por familia de cargo, que son indispensables para el cumplimiento efectivo de sus roles, Estas actividades habilitan a los colaboradores para abordar diversas iniciativas y proyectos de manera eficaz en línea con el Plan de Desarrollo Estratégico.


Se realiza la Detección de Necesidades de Capacitación en sedes y áreas centrales, con el objetivo de identificar requerimientos específicos que faciliten el proceso de planificación y ejecución de la formación de las diferentes unidades de Duoc UC.

Se ofrece financiamiento para estudios de postgrado (diplomado y magíster) con la finalidad de mejorar el desempeño actual en el rol o desarrollar competencias que permitan al colaborador un desempeño óptimo en roles futuros. Los colaboradores deben cumplir con requisitos específicos definidos por la Institución para acceder a este fondo, estos son: desempeño sobre lo esperado, un año de antigüedad en el rol, pertinencia del estudio, ausencia de amonestaciones durante el año.

En cuanto a la metodología de impartición, existen diversas modalidades que permiten combinar actividades presenciales con actividades sincrónicas y asincrónicas en formato online, ampliando así el alcance y la flexibilidad de la formación ofrecida.

- **Gestión del Desempeño:**

A su vez existe una Política de Gestión del Desempeño que busca establecer un marco integral que define estándares de desempeño alineados con los objetivos estratégicos de la Institución, reconociendo su importancia como herramienta fundamental tanto para el líder en la gestión de sus equipos como para el desarrollo individual del colaborador.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

Para lograrlo existe un modelo de talento que permite identificar brechas y fortalezas, así como ajustar y reforzar los buenos desempeños.

Este modelo se basa en la evaluación de desempeño en base a competencias y objetivos individuales, contribuyendo al desarrollo continuo de los colaboradores, posibilitando movi­lidades internas, ajustes salariales y otros beneficios. Los requisitos para ser evaluado formalmente están establecidos y se aplican de manera justa y transparente a todos los colaboradores administrativos, estos son:

- Tener contrato indefinido, con vigencia hasta el 31 de julio del año en curso.
- Ser colaborador Administrativo dentro de la Institución.
- Es importante destacar que todos los colaboradores administrativos serán incluidos en este proceso de gestión de desempeño. Sin embargo, aquellos colaboradores que presenten un ausentismo mayor al 60% durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 20 de noviembre del año en curso, debido a condiciones de salud, fuero maternal, permisos u otros motivos, serán evaluados en el siguiente ciclo de evaluación. En estos casos, la gestión y resolución de la evaluación será suspendida debido a la escasa presencia del colaborador en su rol.

En definitiva, la Gestión del Desempeño es un proceso que permite orientar, acompañar, revisar y mejorar los comportamientos de los colaboradores para que logren en forma efectiva los resultados esperados presentes en su estructura de objetivos, fomentando su desarrollo personal y profesional en forma continua.


- **Gestión del Talento:**

De nuestra Política de Gestión del Desempeño se desprende el análisis exhaustivo de los resultados del proceso global de evaluación de desempeño, con el fin de identificar y priorizar acciones destinadas a gestionar el talento y potencial de los colaboradores.

En Duoc UC, se ha establecido un sólido Modelo de Talento que permite garantizar las capacidades necesarias a mediano y largo plazo, mediante la identificación del potencial de los colaboradores y la definición de cargos críticos para segmentos específicos. Este enfoque permite establecer planes de sucesión que garantizan el desarrollo y la continuidad operacional de la Institución.

El Modelo de Talento abarca a todos los colaboradores que sean evaluados con un desempeño al menos en la categoría “Esperado” y objetivos con cumplimiento “Destacado”. El ciclo de evaluación se compone de un exhaustivo proceso que evalúa habilidades cognitivas, compromiso y aspiración. A partir de esta evaluación, se asigna una ubicación en el mapa de talento, lo que nos permite desplegar actividades de formación, acompañamiento y participación en proyectos de mayor visibilidad, entre otros.

El objetivo principal de este modelo es contar con un pool de talentos diversos y preparados que permitan cubrir las vacantes de posiciones críticas en el corto, mediano y largo plazo.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

Esto asegura la continuidad operacional y estratégica de la Institución, manteniendo un alto nivel de rendimiento y eficacia en todas las actividades.

d. Ambiente Laboral:

El Ambiente Laboral en Duoc UC se define como el conjunto de condiciones presentes en el entorno de trabajo que impactan en la actividad diaria de los colaboradores. Este ambiente comprende tanto elementos materiales como humanos que influyen en las tareas laborales, tales como horarios, condiciones de seguridad e higiene, disposición de espacios, liderazgo, comunicación, colaboración y reconocimiento, entre otros.

Un ambiente laboral positivo contribuye significativamente a mejorar la concentración y el enfoque de los colaboradores en sus labores. Factores como el lugar de trabajo, los equipos utilizados, el nivel de ruido, iluminación, temperatura, ventilación, seguridad y protección, son determinantes en la configuración de este entorno.

Fomentar un ambiente laboral positivo no solo repercute en la productividad, sino también en la creatividad y la satisfacción de los empleados. Se caracteriza por una comunicación clara, un trabajo en equipo eficaz, la valoración de la diversidad, el respeto mutuo y el compromiso con el bienestar laboral.


El objetivo primordial de la Política de Ambiente Laboral es brindar las condiciones de un ambiente laboral positivo y saludable, donde los colaboradores, se sientan reconocidos y valorados por su contribución al propósito educacional, lo que se traduce en una mayor satisfacción, iniciativa y aprendizaje activo por parte de los colaboradores, así como en una reducción del ausentismo y la rotación laboral permitiendo alcanzar resultados sostenibles y de excelencia en el ámbito educativo.

En Duoc UC, se evalúa el ambiente laboral cada dos años, proporciona información valiosa sobre los distintos centros de trabajo, permitiendo enfocar acciones en planes co-construidos con líderes y equipos, estos son medidos y ajustados en función de su eficacia entre mediciones. Este proceso de evaluación es aplicable tanto a colaboradores administrativos como docentes.

La Política de Personas de Duoc UC tiene como expectativa que la gestión del ambiente laboral se convierta en una herramienta clave para la implementación del Proyecto Educativo, al fomentar una cultura laboral basada en la motivación, la productividad y el desempeño excepcional.

e. Diversidad, Equidad e Inclusión

El objetivo de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral para colaboradores es generar prácticas institucionales que promuevan una cultura donde se respete y valore a cada persona, independiente de sus particularidades, logrando la igualdad de oportunidades al interior de la Institución, eliminando cualquier forma de discriminación. Duoc UC declara que la diversidad, equidad e inclusión genera valor para la Institución,

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

siendo fundamental adaptarse constantemente a los cambios que la sociedad experimenta para lograr una mayor sintonía con la colectividad, siendo una Institución educativa que está conectada con su realidad local. Se reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, brindando igualdad de oportunidades y valorando profundamente el impacto positivo de esta política en el desarrollo institucional.

Se promueven los beneficios que una cultura diversa, equitativa e inclusiva aporta a la Institución, enriqueciendo así los equipos de trabajo con perspectivas múltiples. Esto fomenta la tolerancia ante las diferencias, refuerza la identidad y fortalece el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Se generan prácticas institucionales que promueven una cultura organizacional diversa, equitativa e inclusiva, en el marco de la normativa vigente, donde se respete y valore a cada persona, independiente de sus particularidades, logrando la igualdad de oportunidades al interior de la Institución, eliminando cualquier forma de discriminación asegurando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para todos.

f. Compensaciones, Beneficios y Calidad de Vida:

Las relaciones laborales en Duoc UC otorgan una retribución que corresponde a la contribución del rol desempeñado por cada colaborador, en cumplimiento de la normativa vigente y considerando la situación económica de la Institución y las condiciones del mercado laboral. Este enfoque va más allá de la compensación monetaria, busca también el desarrollo integral de los colaboradores y asegura que sean reconocidos por su compromiso y contribución al crecimiento de la Institución.


Existe el entendimiento que el desarrollo y el reconocimiento individual impactan directamente en el éxito y la reputación de la Institución. Por lo tanto, se promueve un ambiente laboral que motive a los colaboradores a alinear su trabajo con los desafíos institucionales, permitiéndoles crecer tanto a nivel personal como profesional, y contribuir positivamente al rol público de Duoc UC.

Todo lo anterior, en resguardo con la sostenibilidad institucional a largo plazo, asegurando un equilibrio entre las necesidades de los colaboradores, el desarrollo de la Institución y su impacto en la sociedad.

- **Compensaciones**

Los lineamientos que regulan el sistema de compensaciones de Duoc UC para atraer, mantener y desarrollar a sus colaboradores administrativos están definidos en la Política de Compensaciones.

Las compensaciones en Duoc UC se fundamentan principalmente en los principios de equidad interna, la competitividad externa y la sustentabilidad financiera. Los cuales se encuentran directamente relacionados con el nivel de responsabilidades y atribuciones, así como con el ámbito de las funciones de cada colaborador en la Institución.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

Las compensaciones de los colaboradores se rigen por los siguientes lineamientos:

- Se incluyen tareas de validación que consideran tanto el cumplimiento de las responsabilidades laborales como los requisitos legales.
- Se respaldan en estudios estadísticos de mercado y metodologías validadas por la comunidad académica, adaptadas a las necesidades y características específicas de Duoc UC.
- Mantienen un equilibrio entre la sustentabilidad financiera, la equidad interna y la competitividad externa, lo que se traduce en la definición de bandas salariales con niveles de remuneración asociados.
- Se caracterizan por su rigurosidad, orden y cumplimiento de los plazos establecidos.


Los procedimientos relativos a compensaciones cumplen las siguientes características:

- Se apoya en sistemas tecnológicos que facilitan la integración entre plataformas, la trazabilidad de la información y la generación de reportes e informes para la gestión interna.
- Los líderes de equipo, en colaboración con el equipo de personas, cuentan con perfiles claros que les permiten crear o consultar informes según normas estándar establecidas.
- Existe un equipo especializado que se encarga del análisis de las compensaciones, la evaluación de cargos, los estudios de mercado, la generación de reportes y la comparación con el escenario de la educación superior.
- Los procedimientos de remuneraciones están sujetos a auditorías periódicas para garantizar su integridad y transparencia.
- Se ofrece información y orientación a los colaboradores a través del desarrollo de conocimientos y capacidades de los líderes de equipo, con el apoyo del equipo de personas. Se asegura la entrega de información sobre las compensaciones y se resuelven las inquietudes de los colaboradores de manera efectiva y oportuna.

- **Bienestar y Calidad de Vida:**

Conforme a la Política de Bienestar y Calidad de Vida, esta área tiene como objetivo ofrecer un servicio que promueva el bienestar y la calidad de vida del colaborador y su familia, dentro de una propuesta de valor competitiva y diferenciadora en el sector de la educación superior. Duoc UC se esfuerza por ser un excelente lugar para trabajar, donde se fomentan las potencialidades personales y se facilita una mejor calidad de vida, lo que repercute positivamente en el compromiso del colaborador con el proyecto educativo y la misión institucional.

Esta propuesta de valor, se basa en la existencia de una unidad de Bienestar la cual cuenta con un reglamento propio que incluye las condiciones para que los colaboradores puedan ser parte y acceder a una amplia gama de beneficios que se centran en cuatro ejes fundamentales: emocional, social, físico y financiero. Además, existe una gestión proactiva

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

de programas y recursos que no solo atiendan las necesidades presentes de los colaboradores, sino que también sean capaces de anticipar y abordar sus necesidades futuras. Esto implica una evaluación continua y una mejora constante de los beneficios existentes, así como la búsqueda activa de nuevas oportunidades para enriquecer la experiencia laboral de la comunidad. Lo anterior, refleja el compromiso por proporcionar un entorno laboral que promueva activamente la calidad de vida en todas estas dimensiones.

Se difunden los beneficios e iniciativas de calidad de vida laboral, implementando estrategias de comunicación efectivas a través de los diversos canales internos para asegurar que todos los colaboradores estén debidamente informados.

Complementando lo anterior, en el ámbito del cuidado de los colaboradores, es importante señalar que en Duoc UC, a través de su Política de Prevención de Riesgos, reconoce que la seguridad y la salud ocupacional son elementos fundamentales que deben integrarse de manera integral en la gestión y dirección de la institución, comprometiéndose a cumplir con las regulaciones aplicables y fomentando una cultura de prevención, cuidado y respeto hacia la integridad física y emocional de cada persona, consolidando un entorno laboral que promueva el bienestar integral de todos los colaboradores.

7. INSTITUCIONALIDAD DE LA POLÍTICA


La revisión y aprobación de la política se llevará a cabo de manera anual para garantizar su pertinencia y efectividad. Esta responsabilidad recae en el/la Director(a) General de Personas, quien se encarga de velar por su actualización y cumplimiento. Además, se realizan revisiones adicionales en caso de cambios significativos en las necesidades de Duoc UC.

En cuanto a la responsabilidad sobre la actualización, implementación y cumplimiento de la presente Política, esta recae en el equipo de directores(as) y subdirectores(as) de las diferentes unidades de trabajo de la Dirección General de Personas.

Esta práctica asegura que la presente Política se adapte continuamente a las circunstancias cambiantes y garantiza que la misma esté alineada con los objetivos de Duoc UC a largo plazo.

8. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN

La Política de Personas de Duoc UC debe ser comunicada de manera efectiva y comprensible para todos los colaboradores de la Institución. Con este fin, se implementará un plan de comunicaciones que garantice su difusión adecuada en todos los niveles y áreas de la organización.

	Política Dirección General de Personas	Código	Pol DGP
		N° Revisión	1
		Fecha Rev. Doc.	02-05-2024

Además, esta Política estará disponible en la página institucional de Transparencia <http://www.duoc.cl/nosotros/sobre-duoc/transparencia/> asegurando que pueda ser consultada por los colaboradores en todo momento. Asimismo, todas las políticas, reglamentos y programas derivados de esta política también estarán disponibles para su acceso y consulta. Esta disposición garantizará que todos los colaboradores tengan acceso a la información necesaria para comprender y cumplir con las directrices establecidas en esta Política.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Realizado por	Fecha
1	Actualización Política DGP 2017	Evoluciona Políticas	02-05-2024