



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
METROPOLITANA

del Estado de Chile

POLÍTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y GESTIÓN DE PERSONAS
2024

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS.....	4
2.1	Objetivo General	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	DESCRIPCIÓN POLÍTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	5
4.1	Líneas de acción	5
5.	GLOSARIO	9
6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	10

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Desarrollo Organizacional emerge como la expresión vital de la cultura de la Universidad Tecnológica Metropolitana, reflejando los principios y compromisos que la institución sostiene en cuanto a su operativa interna. Esta política es la materialización de los valores, reconocimientos y aspiraciones que la universidad declara y se propone llevar a cabo a través de sus diversas funciones y actividades.

Originada de la necesidad de armonizar las acciones relativas al Desarrollo y Gestión de Personas con los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y los requisitos de acreditación de la CNA, la política es el resultado de un análisis meticuloso y la colaboración interdepartamental. Se ha diseñado para revisar y mejorar las prácticas actuales, así como para anticiparse a los futuros requerimientos de desarrollo humano y profesional dentro del ecosistema universitario.

Esta política se construye sobre el fundamento de la mejora continua y la búsqueda de la excelencia en la educación, alineándose no solo con los estándares normativos sino también con la identidad y los objetivos a largo plazo de la UTEM. Integra, por tanto, la gestión de talento con pilares clave del PDI como la Calidad y la Complejización, junto con la Gestión Eficiente y la visión de una Universidad Centrada en las Personas, configurando un marco estratégico que captura la esencia de los ejes del PDI.

En su conjunto, esta política se erige como un soporte esencial para el avance y la evolución de la UTEM, asegurando que la gestión de los recursos humanos sea una contribución distintiva al desarrollo continuado y al prestigio de nuestra institución en el ámbito de la educación superior.

Para contextualizar el presente documento, es relevante mencionar que la misión institucional de la Universidad Tecnológica Metropolitana es: “Contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sustentable de la Región Metropolitana y del país, a través de la investigación, creación y transferencia del conocimiento y la formación integral de personas a lo largo de la vida, en el ámbito preferentemente tecnológico y con un fuerte sentido de responsabilidad social. Buscamos desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad” (Plan de Desarrollo Institucional).

Los antecedentes de la Política de Desarrollo Organizacional se fortalecen con la comprensión de que el principal motor que impulsa esta política es la misión institucional de la Universidad Tecnológica Metropolitana, que es contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional. Esta misión se lleva a cabo a través de la investigación, la innovación y la transferencia de conocimientos, así como a través de la educación integral y continua en un

contexto tecnológico y con un compromiso firme hacia la responsabilidad social. La Política nace del compromiso de cultivar en cada miembro de la comunidad universitaria los valores éticos, democráticos y la disposición para colaborar de manera efectiva y creativa en beneficio de la sociedad y la humanidad en su conjunto.

El nacimiento de la Política se da en respuesta a la necesidad de articular y sistematizar los procedimientos internos de gestión de personal con los ejes estratégicos del PDI y los criterios de acreditación, que son clave para la excelencia educativa. El documento se ha creado a partir de un diálogo colaborativo y un análisis profundo de las prácticas existentes y las proyecciones de las necesidades futuras de la institución en cuanto al desarrollo humano y profesional. La Política de Desarrollo Organizacional, en combinación con políticas específicas, sirve como una guía orientadora para la ejecución de planes y programas que fortalecen la gestión y el desarrollo del personal en la UTEM. Esto abarca áreas cruciales como el reclutamiento, la selección, el desarrollo profesional, la inducción y la capacitación, la evaluación del desempeño, la gestión del rendimiento, y la promoción de un ambiente laboral inclusivo y diverso.

La Política también atiende aspectos de salud y seguridad en el trabajo y promueve una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación, reafirmando la perspectiva de género. En este contexto, la política no solo se presenta como un marco de referencia para las prácticas actuales, sino que también es una herramienta proactiva, diseñada para adaptarse y responder a las tendencias emergentes en la gestión educativa y de recursos humanos. Con esta visión, se refleja y promueven los valores más ambiciosos de la UTEM, y asegura que todas las iniciativas y programas implementados contribuyan significativamente al crecimiento sostenible de la universidad y a su reconocimiento en el ámbito educativo.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Desarrollar una gestión integral de personas que impulse y fortalezca los cambios necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución, estableciendo un sistema que fomenta el desarrollo entre los funcionarios (as) y la organización, unifica y armoniza políticas y procedimientos en todo el ciclo de vida laboral, reflejando el compromiso de la Universidad con la equidad, la inclusión y la sostenibilidad en todas sus actividades.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover una gestión de personas que no sólo responda a las necesidades actuales, sino que contribuya activamente a la estrategia y el progreso de la institución, fomente el desarrollo integral de nuestros funcionarios(as) y fortalezca la Universidad.
- Mejorar continuamente la gestión y desarrollo de los(las) funcionarios(as) para reforzar sus habilidades y competencias profesionales.
- Fomentar la integración de los funcionarios y la participación continua en las actividades universitarias para promover la identidad, el compromiso y fortalecer el sentido de pertenencia institucional.
- Promover un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso que fomente una comunicación abierta y directa, mejorando continuamente el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios (as) mediante la implementación de acciones sistemáticas de prevención de riesgos, promoción de la salud ocupacional y equidad laboral.
- Implementar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión en todos los aspectos de la institución, creando un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo que respete las diferencias individuales y promueva la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la toma de decisiones.
- Incorporar la sustentabilidad en el ámbito del Desarrollo y Gestión de Personas mediante la adopción de políticas y prácticas que fomenten la responsabilidad ambiental y social, implementando programas de sensibilización para reducir el impacto ambiental, impulsar prácticas laborales sostenibles, gestionar de manera responsable los recursos naturales, promover la responsabilidad social universitaria y respaldar iniciativas de desarrollo sostenible.
- Implementar prácticas para asegurar la calidad en la gestión de funcionarios(as), promoviendo la mejora continua, estableciendo estándares de desempeño, realizar evaluaciones periódicas, proporcionar retroalimentación constante y ofrecer programas de capacitación para impulsar la excelencia y el desarrollo del personal.

3. ALCANCE

Los esfuerzos de UTEM están dirigidos a fomentar y facilitar los cambios necesarios para mantener la armonía en el crecimiento y bienestar de los funcionarios académicos y no académicos de acuerdo con los objetivos y estrategias de la institución. Esta política se aplica a todos los niveles de la universidad, incluidos los directivos, autoridades universitarias, el personal académico, los investigadores y el personal administrativo. Esta iniciativa garantizará la disponibilidad de los recursos adecuados y necesarios para atraer, formar, contratar y retener personas talentosas y alcanzar los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) en un ambiente de trabajo positivo. Su propósito es fomentar el compromiso y la comunicación entre los diferentes niveles y promover oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que motiven la pertenencia en la institución y garanticen la igualdad de género y la no discriminación.

Esta política se implementa en todas las facultades, escuelas, institutos, centros de investigación y unidades administrativas que conforman la estructura organizacional de la Universidad.

4. DESCRIPCIÓN POLÍTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Considerando que el entorno organizacional está en constante evolución, es crucial establecer directrices claras y estratégicas para asegurar el alineamiento y la efectividad de sus iniciativas. En este contexto, las líneas de acción representan el marco operativo a través del cual se implementan y se gestionan los esfuerzos de desarrollo dentro de la organización. Estas líneas de acción definen las prioridades, establecen objetivos específicos y guían la toma de decisiones para fomentar un crecimiento integral y sostenible.

4.1 Líneas de acción

Al definir nuestras líneas de acción, buscamos crear un enfoque coherente y estructurado que permita a todos los miembros de la organización entender y participar activamente en los procesos de cambio y mejora continua. Cada línea de acción está diseñada para abordar áreas clave del desarrollo organizacional, facilitando la alineación entre los objetivos estratégicos de la institución y las necesidades de los funcionarios.

La implementación efectiva de estas líneas de acción promueve un entorno de trabajo colaborativo y adaptativo. Al seguir estas directrices, nuestro objetivo es fortalecer la capacidad organizacional, mejorar el desempeño y asegurar que todos los esfuerzos de desarrollo estén orientados hacia la consecución de nuestra visión y misión.

» **Cultura y valores Institucionales**

Impulsar una cultura Universitaria basada en valores compartidos, ética, responsabilidad social, calidad, equidad de género e inclusión y respeto del medio ambiente que inspire y motive a personas y equipos a transitar positivamente en función de los cambios que se requieran para impulsar el éxito y logro de objetivos estratégicos de la institución.

» **Gestión y Aseguramiento de Calidad**

UTEM, a través de su Política Integral de Gestión y Aseguramiento de Calidad establece principios de; Transparencia, Enfoque sistémico, Transversalidad, Articulación Institucional, Trabajar con evidencia, Mejora continua, Rendición de cuentas. Su propósito es orientar a contribuir al mejoramiento de la calidad de todas las acciones que se desarrollan en la Institución, en los ámbitos de la academia, administración, investigación, vinculación con el medio u otras, mediante directrices claras de un Sistema Integral de Gestión y Aseguramiento de la Calidad que permita obtener resultados sistemáticos, permanentes, coherentes, integrales y transversales en todas las unidades de la Institución.

» **Reclutamiento y selección**

Garantizar que la institución pueda atraer y seleccionar a los(as) candidatos(as) más adecuados(as) para cubrir las vacantes, considerando tanto las habilidades técnicas como las competencias y valores necesarios para el éxito en el puesto de trabajo y en la cultura de la Institución. Se incorporará como parte de la comunidad Universitaria, a personas de la más alta calidad profesional cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos y transparentes, no discriminatorios e inclusivos, basados en el mérito y la excelencia.

» **Inducción**

UTEM orientará y facilitará el proceso de incorporación de nuevos(as) funcionarios(as) y de aquellos(as) que hayan cambiado de puesto o unidad debido a un proceso de movilidad interna, proporcionando la información y las herramientas necesarias para una rápida adaptación a su nuevo entorno laboral. Esto incluye la comprensión de la cultura institucional, el conocimiento de sus responsabilidades, tareas, obligaciones, beneficios y derechos, y el establecimiento de relaciones saludables con sus compañeros(as) de trabajo y superiores.

» **Capacitación**

UTEM ofrecerá programas y actividades formativas que ayuden a los(as) funcionarios(as) a desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y competencias. La universidad se compromete a apoyar el aprendizaje continuo y el perfeccionamiento de su personal, facilitando su integración en la institución y adaptándose a las innovaciones tecnológicas y culturales, mientras se promueve su crecimiento personal y profesional en línea con los objetivos institucionales.

» **Desarrollo**

UTEM se compromete a identificar y desarrollar el talento interno, fomentando la movilidad interna y el desarrollo profesional de todos(as) sus funcionarios(as) a través de un programa integral de habilidades. Este programa está diseñado para mejorar tanto las habilidades directivas como técnicas e interpersonales de todos los niveles jerárquicos. Promoverá el desarrollo de los(as) funcionarios(as) en cargos administrativos y otros estamentos, permitiendo que asuman roles de mayor responsabilidad dentro de la institución y fomentando así el crecimiento profesional y personal de todos(as) los(as) funcionarios(as).

» **Evaluación del desempeño**

Implementar un sistema de evaluación del desempeño para proporcionar retroalimentación a los(as) funcionarios(as), identificar áreas de mejora y reconocer los logros, con el fin de impulsar el crecimiento y la motivación. La Universidad, para dar cumplimiento a sus objetivos institucionales, motivará y orientará el actuar de sus funcionarios(as) a la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del desempeño respaldado por un sistema de calificación objetivo, transparente e informado.

» **Relaciones laborales**

UTEM reconoce la importancia de los ambientes y las relaciones laborales para la buena convivencia y el desarrollo de equipos para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En consecuencia, la institución se compromete a fomentar un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo, basado en el respeto, la no discriminación y promoviendo la comunicación efectiva, gestionando las relaciones laborales con transparencia y alejado de todo detrimento.

» **Gestión del Liderazgo**

UTEM está comprometida con la importancia del rol de los líderes y lideresas en el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo de las personas que la integran. En consecuencia, la Universidad buscará potenciar y desarrollar perfiles de liderazgo que encarnen los valores institucionales, que guíen a sus equipos con visión estratégica hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, que promuevan las buenas relaciones interpersonales y generen climas de trabajo saludables. En función de esto, UTEM generará programas dirigidos a funcionarios(as) con personal a cargo.

» **Prevención de riesgos**

Promover la salud y el bienestar de los(as) funcionarios(as), ofreciendo programas y políticas que apoyen un entorno laboral seguro y saludable. La Universidad se compromete a identificar, prevenir y minimizar riesgos laborales de manera constante, cumpliendo con las regulaciones, fomentando la responsabilidad compartida en la seguridad laboral y desarrollando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónicos y seguros.

» **Calidad de vida y Conciliación**

UTEM promueve la calidad de vida y la conciliación entre la vida personal, familiar y el trabajo, valorando la flexibilidad, el respeto mutuo y el bienestar de los(as) funcionarios(as). Se fomentará un ambiente laboral que equilibra responsabilidades personales y profesionales, para la creación y mantención de ambientes laborales saludables y un clima de trabajo positivo.

» **Sustentabilidad**

La Institución se compromete con la sustentabilidad y la aplicación de la Política de Sustentabilidad en todos sus procesos y acciones, con el propósito de promover el desarrollo y la práctica de una cultura interna que incentive un comportamiento sustentable de los miembros de la comunidad, en cada acto y/o actividad interna y externa, áreas de formación, gestión de campus y compromiso institucional.

» **Inclusión**

UTEM se compromete a fomentar un entorno inclusivo y que valore la diversidad de todos(as) sus funcionarios y funcionarias, asegurando que todas las personas, con sus características personales y sociales, sean valoradas y respetadas. La institución promoverá la inclusión y la igualdad de oportunidades en todas las áreas de acción en lo relativo al Desarrollo y Gestión de Personas, adoptando prácticas que eliminan barreras para la participación, y erradiquen

discriminaciones por sexo, género, etnia, discapacidad, o cualquier otro motivo, además de cualquier manifestación de violencia física o verbal al interior de la Universidad. Esto incluye garantizar que todos(as) los(as) funcionarios(as) tengan igualdad de acceso a oportunidades para su desarrollo laboral y profesional y que puedan participar plenamente en un entorno de trabajo accesible y acogedor a través de mecanismos que permitan distribuir los recursos institucionales con criterios de equidad. En UTEM se promoverán y pondrán en acción los valores de respeto, diversidad y comprensión mutua, a través de iniciativas y acciones concretas y cotidianas que refuercen una comunidad que es capaz de acogernos a todos y todas.

5. GLOSARIO

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permiten a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta, alineadas con la estrategia institucional.
- **Clima Laboral:** Entorno psicológico, institucional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo, afectando la motivación y desempeño de los funcionarios.
- **Ciclo de Vida Laboral:** Desarrollo del funcionario en una misma institución, abarcando atracción, reclutamiento, inducción, desarrollo, retención o fidelización y egreso.
- **Gestión del Talento:** Estrategia de contratación, capacitación y retención de empleados con mejor rendimiento, basada en seleccionar, evaluar, desarrollar y retener personal.
- **Desarrollo Organizacional:** Estrategias y cambios planificados en una organización centrados en el elemento humano, buscando equilibrar la calidad de vida y el sentido de pertenencia con los objetivos organizacionales.
- **Sello Empleador:** Imagen que la institución ofrece a sus funcionarios y a la sociedad en general, promoviendo la fidelización y productividad de los funcionarios.
- **Conciliación:** Iniciativas institucionales para que los miembros de la comunidad universitaria logren una armonía entre responsabilidades familiares, laborales y/o estudiantiles.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 19.239 Crea la Universidad Tecnológica Metropolitana, del 18 de agosto de 1993 del Ministerio de Educación Pública.
- DFL 2 que Aprueba Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana, del 11 de febrero de 1994 del Ministerio de Educación.
- Resolución Exenta N° 2545 que “Crea la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas”, del 12 de septiembre de 2018 de la Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales, del 5 de junio de 2018 del Ministerio de Educación.
- Ley N° 19.653, Sobre Probidad Administrativa Aplicable de los Órganos de la Administración del Estado, del 14 de diciembre de 1999 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del 22 de junio de 2000, Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior.
- Ley N° 21.091 Sobre Educación Superior, del 11 de Mayo de 2018.
- Ley N° 20.422 Que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, del 03 de Febrero de 2010.
- Ley N° 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, del 29 de Mayo de 2017.
- Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, del 30 de Agosto de 2021.
- Política Institucional de Género Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Procedimiento de Denuncia de Acoso Laboral de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

