



Providencia

Vida Buena
Secretaría Municipal

PROVIDENCIA, 22 DIC 2025

EX.Nº 1828 / VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 5 letra d), 12, 63 letra i), 65 letra a) y 82 letra a) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; y

CONSIDERANDO: 1.- La Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Providencia, presentada por la Dirección de Personas.-

2.- El Acuerdo N°347 adoptado en Sesión Ordinaria N°43 de 9 de diciembre de 2025 del Concejo Municipal.-

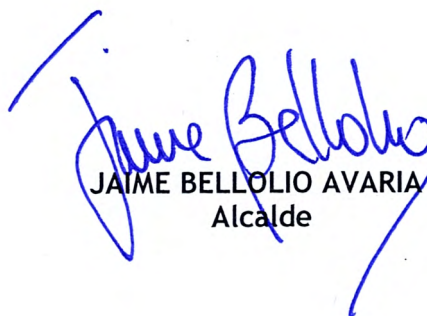



DECRETO:

Apruébase la **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**, cuyo texto forma parte integrante del presente Decreto y se Agrega como Anexo.-

Anótese, comuníquese y archívese.-


MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA
SECRETARIO
ABOGADO
MUNICIPAL
MARIA RAQUEL DE LA MAZA QUIJADA
Secretario Abogado Municipal


JAIME BELLOLIO AVARIA
Alcalde


RBC/MRMQ/sgr.-
Distribución:
Todas las Direcciones
Archivo
Decreto en Trámite N° 3689 /



Providencia
Vista Buena

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



Providencia
Vida Buena

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2026



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2026.....	3
2. NUESTRA HOJA DE RUTA	4
3. VALORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:.....	5
4. ACTORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:.....	6
5. PILARES ESTRATÉGICOS 2026: PERSONAS, LIDERAZGO E INNOVACIÓN PARA UNA VIDA BUENA	7
6. ETAPAS DEL VIAJE DEL FUNCIONARIO:	9
A. TE BUSCAMOS.....	10
B. TU LLEGADA	11
C. TU DÍA A DÍA.....	12
D. TU CRECIMIENTO	13
E. TE ACOMPAÑAMOS.....	14
F. FIN A TU ETAPA	15
7. ELEMENTOS TRANSVERSALES	16



Providencia
Vida Buena

1. PRESENTACIÓN POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2026

Estimadas funcionarias y estimados funcionarios de Providencia:

Con profundo orgullo y satisfacción, les presento nuestra Política de Recursos Humanos 2026. En este nuevo ciclo, reafirmamos nuestro compromiso de poner a las personas en el corazón de nuestra gestión, a través de acciones concretas que impulsarán su bienestar, crecimiento y proyección profesional.

Durante el último año, hemos escuchado sus voces, recogido sus experiencias, desafíos y sueños. Gracias a ello, hoy lanzamos una hoja de ruta que no solo mantiene los objetivos de cada etapa del "Viaje del Funcionario", sino que además fija nuevos y ambiciosos ejes estratégicos para este 2026. Con ellos, buscamos poner, más que nunca, la "Vida Buena" de nuestros funcionarios en el centro de nuestro viaje.

Les invito a descubrir esta nueva política, a vivirla con el mismo entusiasmo con el que fue creada y a seguir construyendo juntos una Providencia que cuida y potencia a quienes la hacen posible. Estoy convencido de que, con su apoyo y compromiso, lograremos grandes cosas en los años por venir.

JAIME BELLOLIO A.

ALCALDE DE PROVIDENCIA



2. NUESTRA HOJA DE RUTA

Conforme establece el artículo 6° de la Ley Orgánica de Municipalidades, N° 18.695; las Municipalidades deberán contar con una "Política de Recursos Humanos" como instrumento de gestión municipal. Bajo tal mandato normativo, es que la Municipalidad de Providencia viene a presentar su Política de Recursos Humanos para el año 2026, basado en el modelo de gestión "El viaje del Funcionario".

Desde el año 2024, se han destinado todos los esfuerzos a implementar el modelo, el cual se centra en la experiencia de los funcionarios en momentos clave de su trayectoria laboral, como "Te Buscamos", "Tu Llegada", "Tu Día a Día", "Tu Crecimiento", "Te Acompañamos" y "Fin a tu Etapa". Para ello, se han adoptado compromisos, instaurando procesos y acciones que generen una mayor sensación de satisfacción en nuestros funcionarios en cada una de esas etapas.

Para el año 2026, el enfoque de la política estará, por un lado, en el fortalecimiento y consolidación de todas las etapas del viaje, y además **se fijarán Pilares Estratégicos para este 2026, enfocados en Personas, Liderazgo e Innovación**. Estos pilares nos permitirán profundizar en el modelo del Viaje del Funcionario, con un énfasis especial en la experiencia de nuestras personas mayores y en la integración de nuevas tecnologías como una herramienta de gestión de Personas. Con estas acciones, buscamos construir una "Vida Buena" no solo para nuestros vecinos, sino también para quienes hacen posible el funcionamiento de nuestra comuna.

Renovamos nuestro compromiso que la mejora de nuestros procesos y el fortalecimiento de su experiencia laboral sean un reflejo de nuestros valores. Al trabajar juntos por la 'Vida Buena' de nuestros funcionarios, estamos construyendo una municipalidad que, con el corazón en cada gestión, entrega un servicio de excelencia a todos los vecinos y vecinas de Providencia.



3. VALORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

Nuestros valores institucionales son: Probidad y Transparencia, Vocación de Servicio, Inclusión Laboral, Innovación, Colaboración y Equidad.

En este sentido, mediante la implementación del Viaje del Funcionario y el desarrollo de acciones tendientes a su desarrollo queremos fortalecer los siguientes principios en nuestra gestión.

- a. **Probidad y Transparencia:** Mantendremos una conducta laboral intachable, transparente, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión institucional, cumpliendo nuestras funciones con altos estándares incluso por sobre los exigidos legalmente, con el fin de otorgar un servicio de excelencia para nuestros vecinos.
- b. **Vocación de Servicio:** Nos preocuparemos de propiciar y otorgar una respuesta ágil a las demandas de nuestros vecinos y usuarios, comprometiéndonos con las necesidades que se presentan por parte de la comunidad.
- c. **Colaboración:** Propenderemos a mantener un trabajo en conjunto del equipo municipal, para responder a las necesidades de nuestros vecinos.
- d. **Innovación:** Buscaremos propiciar un ambiente laboral que promueva la creatividad y uso de herramientas y metodologías de innovación por parte de nuestros funcionarios para reformular y mejorar procesos.



4. ACTORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

El pilar fundamental del municipio son los funcionarios municipales. Es por ello que, a ellos se les presenta y compromete esta política, con el objetivo de generar un clima positivo, de confianza y, sobre todo, de certidumbre respecto de cada uno de los ejes que la política aborda.

En este sentido, en el proceso de planificación, implementación y seguimiento de esta hoja de ruta, se establecen distintos involucrados, los cuales aportan desde sus propias funciones. Estos involucrados son los siguientes:

- **Alcalde:** La autoridad es responsable de entregar los lineamientos y definir el propósito de la Política de Recursos Humanos, con el fin de alinear este instrumento con los objetivos de nuestra gestión municipal.
- **Nuestros Funcionarios:** Los funcionarios son clave en el proceso de planificación de la Política a través de su colaboración en la definición de necesidades. Posteriormente, también participan en la evaluación y el seguimiento del instrumento y sus efectos, ya que el objetivo final es contribuir a su experiencia.
- **Dirección de Personas:** Esta Dirección es la encargada de asegurar que la experiencia de los funcionarios a través de este viaje sea lo más satisfactoria posible, implementando las acciones para cumplir con los compromisos de esta política.
- **Asociaciones de Funcionarios:** Serán la contraparte en la aplicación de la Política de Recursos Humanos. Se trata de un actor que facilita y retroalimenta sobre las acciones que buscan mejorar la experiencia de los funcionarios durante su trayectoria laboral.
- **Embajadores:** Serán el enlace entre la Dirección de Personas y cada una de las direcciones municipales, fortaleciendo la comunicación interna. Esto permitirá una difusión más efectiva de nuestros servicios y, además, serán la voz directa de los funcionarios de cada dirección representada.
- **Jefaturas:** Quienes ejerzan labores de liderazgo de equipos de trabajo, son llamados a traspasar los lineamientos y la aplicación de las acciones definidas en cada una de las etapas del Viaje del Funcionario. Su rol es fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos y el apoyo constante a sus equipos, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y de crecimiento para sus equipos.



5. PILARES ESTRATÉGICOS 2026: PERSONAS, LIDERAZGO E INNOVACIÓN PARA UNA VIDA BUENA

En Providencia, estamos convencidos de que la "Vida Buena" se construye con la participación de todos. Por ello, nuestra Política de Recursos Humanos 2026 no es solo un documento de gestión, sino una hoja de ruta que nos invita a innovar juntos, poniendo a las personas en el centro de cada acción.

En ese sentido, presentamos los cuatro pilares estratégicos que impulsarán nuestra gestión para este año. Estos ejes son la base sobre la que construiremos un ambiente laboral más humano, inclusivo y eficiente, donde cada funcionario se sienta valorado y con las herramientas necesarias para su desarrollo.

1. FORTALECIMIENTO DE HITOS CRÍTICOS: MOVILIDAD INTERNA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para el 2026, nos enfocaremos en robustecer dos hitos fundamentales en la trayectoria del funcionario: la Movilidad Interna y la Evaluación de Desempeño. Un proceso de movilidad interna transparente y objetivo generará mayores certezas para quienes deseen cambiar de funciones, fomentando así el desarrollo profesional y la mejora del clima laboral. Por su parte, un sistema de evaluación de desempeño sólido promoverá la mejora continua, la motivación y el reconocimiento del trabajo de excelencia de nuestros colaboradores. Nuestro objetivo es que cada funcionario tenga la oportunidad de crecer y ser reconocido por su esfuerzo y dedicación.

2. POTENCIANDO EL ROL DE LAS JEFATURAS

Las jefaturas son líderes que inspiran y guían a sus equipos. Nos comprometemos a potenciar su rol para que entreguen un apoyo constante y fomenten un ambiente de trabajo colaborativo. Les entregaremos las herramientas necesarias para responder de manera efectiva a las expectativas de sus equipos y fortalecer su capacidad de gestión. Un liderazgo cercano y preparado es fundamental para la "Vida Buena" en nuestra municipalidad.

Para lograrlo, hemos definido tres ejes de acción para 2026:

- **Capacitación continua:** Se implementará un plan de formación para fortalecer la alineación entre la Dirección de Personas y las jefaturas, optimizando los canales de comunicación y reforzando los procedimientos internos.
- **Liderazgo transformacional:** Se entregará un decálogo con los lineamientos de la organización, y se implementará un programa integral para dotar a las jefaturas de herramientas para la gestión de equipos, con énfasis en la motivación y el apoyo mutuo.



- **Mentoring y coaching:** Se pondrá a disposición un programa de coaching individualizado y se creará un programa de mentoring para que líderes con experiencia traspasen sus conocimientos a líderes emergentes.

3. INTEGRACIÓN DE NUESTRAS PERSONAS MAYORES COMO PRIMER ARQUETIPO

Damos un paso muy especial y significativo al incorporar a nuestras personas mayores como el primer arquetipo de esta política. Lo hacemos porque creemos firmemente que ellos son el corazón de nuestra comuna, y por ello, queremos que también sean el alma de nuestra municipalidad. Valoramos profundamente su sabiduría y experiencia, y nos comprometemos a que el 2026 sea un año donde su presencia sea el centro de nuestra gestión.

Para que este compromiso se convierta en una realidad, nuestra acción estará enfocada directamente en su bienestar, desde el primer día hasta el final de su etapa laboral. La meta es clara: asegurar que, sin importar en qué punto de su vida laboral se encuentren, el viaje que vivan con nosotros sea de pleno bienestar, haciendo que su "Vida Buena" dentro de la municipalidad sea un reflejo de la que buscamos para toda la comuna.

4. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA AL SERVICIO DE LAS PERSONAS

Para que este viaje sea más fluido, ágil y, sobre todo, humano, también incorporaremos la Innovación Tecnológica como una herramienta transversal. Su propósito es optimizar nuestros procesos para que cada uno de ustedes pueda tener una experiencia laboral más enriquecedora y enfocada en lo que realmente importa. La tecnología estará a nuestro servicio para simplificar tareas, agilizar trámites y permitirnos la dedicación a lo más importante: las personas.

6. ETAPAS DEL VIAJE DEL FUNCIONARIO:

La Política de Recursos humanos, tiene como ejes articuladores las etapas del Viaje del Funcionario, de manera de orientar las acciones en torno a los siguientes componentes:

- a. Te Buscamos
- b. Tu Llegada
- c. Tu Día a Día
- d. Tu Crecimiento
- e. Te acompañamos
- f. Fin a tu Etapa

TE BUSCAMOS	Postulación del Candidato
	Invitación y Entrevista Psicolaboral
	Entrevista Técnica
	Notificación Selección
TU LLEGADA	Ingreso y Gestión de Documentos
	Bienvenida al Municipio
	Inducción Específica
	Inducción General
TU DÍA A DÍA	Evaluación Preliminar
	Pago de Remuneraciones
	Evaluación del Desempeño
	Requerimientos Administrativos
	Vestuario y EPP
TU CRECIMIENTO	Día a Día Seguro
	Capacitación Constante
	Reconocimiento
	Movilidad y Destinaciones
TE ACOMPAÑAMOS	Promociones
	Oportunidades de Formación
	Presencia en Hitos Importantes de la Vida Personal y Familiar
	Apoyo Social
	Espacios Saludables y Salud Mental
FIN A TU ETAPA	Apoyo a la Maternidad y Paternidad
	Protección y Prevención de Violencia laboral
	Comunicación y Orientación
	Cierre Efectivo y Afectivo
	Contención Emocional y Laboral al Equipo
	Lazos con Ex Funcionarios

A partir de dicha definición, comprometimos una serie de acciones por cada subetapa, para mejorar la experiencia en cada uno de estos puntos de encuentro.



a. TE BUSCAMOS

Garantizar un proceso de reclutamiento positivo, transparente, inclusivo y eficiente que atraiga y seleccione candidatos altamente calificados y adecuados, dentro de la normativa vigente.

Esta etapa comienza al momento en que se advierte una nueva necesidad de contratación, contemplando la búsqueda de candidatos para los cargos vacantes, la postulación y el proceso de evaluación y posterior notificación de selección.

De esta forma, definimos para esta etapa, trabajar cuatro subetapas como momentos clave de la interacción entre los potenciales funcionarios y nuestra organización:

- 1) Postulación del Candidato
- 2) Invitación y Entrevista Psicolaboral
- 3) Entrevista Técnica
- 4) Notificación de Selección

Para alcanzar dicho objetivo, mantendremos y mejoraremos los siguientes hitos de la etapa "Te Buscamos":

- Optimizar la plataforma "Trabaja con nosotros" del portal municipal, tanto para recabar currículums como para ofrecer vacantes. Esto se hará procurando su accesibilidad y entregando información clara y transparente, con el fin de facilitar la postulación.
- Fortalecer la entrevista psicolaboral mediante la incorporación de nuevos instrumentos de medición. Se procurará que su realización sea en un ambiente confortable y seguro para favorecer la mejor experiencia para los postulantes, y asegurar un proceso de selección estructurado, transparente y objetivo.
- Perfeccionar el proceso de entrevista técnica a cargo de las unidades municipales, para garantizar la selección del candidato que mejor se ajuste a las necesidades del municipio.
- Mejorar la notificación a los candidatos sobre los resultados del proceso de selección. Al seleccionado se le entregará toda la información relacionada con su ingreso como nuevo funcionario de la municipalidad.



b. TU LLEGADA

Contribuir a la integración de los nuevos funcionarios de manera armónica, propendiendo a la expansión de sus habilidades y otorgando de manera oportuna las herramientas y condiciones necesarias para su óptimo desempeño.

Esta etapa inicia con la incorporación del nuevo funcionario a su lugar de trabajo con la mejor acomodación posible en términos de espacio físico, tecnológico y cultural, considerando un proceso de ingreso y gestión de documentos asociados a su contratación, y una bienvenida al Municipio como forma de recepción por parte del equipo municipal.

Así, para esta etapa consideramos los siguientes momentos clave en la definición de la experiencia de nuestros nuevos funcionarios:

- 1) Ingreso y Gestión de Documentos
- 2) Bienvenida al Municipio
- 3) Inducción Específica
- 4) Inducción General
- 5) Evaluación Preliminar

Para alcanzar dicho objetivo, mantendremos y mejoraremos los siguientes hitos de la etapa "Tu Llegada":

- Ofreceremos un Ingreso y gestión de documentación de forma clara, oportuna y expedita.
- Proveeremos una Bienvenida al municipio por parte de un Monitor de la Dirección de Personas, con el objeto de acompañar en el proceso de incorporación a nuestros nuevos funcionarios.
- Fortaleceremos el rol de los tutores, quienes asegurarán un ingreso óptimo a la unidad de desempeño, acompañamiento e instrucción técnica de sus labores.
- Impulsaremos el uso de una Guía de Evaluación Preliminar, de manera que entregue claridad sobre las expectativas que el municipio tiene respecto a sus nuevas incorporaciones.
- Mejoraremos la inducción a nuestros funcionarios, generando nuevas instancias que sean más oportunas y que permitan entregar las herramientas necesarias para su correcta incorporación.



Fortalece los procesos administrativos a los que regularmente se ven enfrentados nuestros funcionarios, en su día a día, de manera de asegurar que estos sean oportunos, eficientes, transparentes y que responsan a las necesidades de cada funcionario.

Esta etapa inicia una vez que el funcionario ya se ha ambientado a su lugar de trabajo y se comienza a desenvolver en sus labores diarias.

Considerando la amplitud de esta etapa, consideramos seis sub-etapas que abarcan las actividades y necesidades habituales de nuestros funcionarios:

- 1) Pago de Remuneraciones
- 2) Evaluación de Desempeño
- 3) Requerimientos Administrativos
- 4) Vestuario y EPP
- 5) Día a Día Seguro
- 6) Capacitación Constante

Para alcanzar los objetivos de la etapa "Tu día a día", mantendremos y mejoraremos los siguientes hitos:

- Se mantendrá un programa de cápsulas informativas sobre temas relevantes en materia de remuneraciones y se proporcionará información actualizada sobre procesos administrativos cotidianos, como permisos, feriados y trámites de licencias médicas.
- Se adoptarán medidas para automatizar la gestión de solicitudes de vestuario y elementos de protección personal (EPP) con el fin de agilizar dicho proceso.
- Para el año 2026, se mantendrá un especial énfasis en robustecer el proceso de evaluación de desempeño. El objetivo es lograr un proceso más objetivo y transparente que involucre al funcionario, sus pares de trabajo y las jefaturas.
- Se trabajará para mejorar el bienestar de los funcionarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el compromiso de reducir la tasa de accidentabilidad y los accidentes laborales.
- Se fortalecerá la cultura preventiva con la implementación de 12 campañas planificadas, que abordarán temas como Trastornos Músculo Esqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT), ergonomía, conducción segura, violencia tipo II y acoso laboral.
- Se fomentará la mejora continua en las condiciones de trabajo mediante la realización de auditorías planificadas para el 2026, las cuales abarcarán riesgos



físicos, ergonomía, protección contra incendios, contratistas, ascensores, calderas, entre otros.

- Se implementará un Portal E-learning para el municipio, que servirá de facilitador para el fortalecimiento de capacitaciones, cursos e instancias de aprendizaje.

d. TU CRECIMIENTO

Estimula el ambiente laboral, motivación y excelencia de nuestros funcionarios, mediante la entrega de certezas y oportunidades de crecimiento profesional.

Esta etapa se caracteriza por la consolidación del funcionario y el apoyo de la institución en la búsqueda de mayor trascendencia dentro de la Municipalidad, y así ser reconocido por un trabajo de excelencia.

Para la gestión de esta etapa, hemos identificado cuatro subetapas que definen la experiencia de nuestros funcionarios en materia de crecimiento laboral:

- 1) Reconocimiento de Talentos y Habilidades
- 2) Movilidad y Destinaciones
- 3) Promociones
- 4) Oportunidades de Formación

Con base en el documento proporcionado, a continuación, se presentan propuestas de compromisos para la etapa "Tu Crecimiento":

- Se implementará un Plan que contribuya a la generación de una cultura del reconocimiento.
- Se elaborará y aplicará un protocolo para procesos de movilidad y destinaciones para ofrecer a los funcionarios mayores oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Municipalidad.
- Se elaborará un protocolo para promover a funcionarios considerando las restricciones propias de la realidad municipal. Se fijarán criterios transparentes y objetivos para los procesos de promoción, y reconocimiento de buenos desempeños, asegurando que los funcionarios tengan certezas y oportunidades de crecimiento profesional.
- Se fortalecerán las oportunidades de formación continua que permitan a los funcionarios desarrollar nuevas competencias y habilidades.



Brinda apoyo y acompañamiento a nuestros funcionarios tanto en los momentos importantes de su vida personal y familiar, como en el cuidado de la salud mental y el resguardo de relaciones laborales positivas.

Esta etapa se caracteriza por brindar un acompañamiento permanente al funcionario en aspectos claves de su vida personal y la generación de beneficios para su óptimo desempeño.

Para un correcto desarrollo de esta etapa, establecimos cuatro subetapas como pilares fundamentales en la entrega de apoyo y acompañamiento a nuestros funcionarios en su vida personal.

- 1) Presencia en Hitos Importantes de la Vida Personal
- 2) Espacios Saludables y Salud Mental
- 3) Apoyo a la Maternidad y Paternidad
- 4) Apoyo Social
- 5) Protección y Prevención de Violencia laboral

Con base en el documento proporcionado, a continuación, se presentan propuestas de compromisos para la etapa "Te Acompañamos":

- Nos comprometemos a estas presentes a través de nuestro equipo de Calidad de vida en Hitos Importantes de la Vida Personal y Familiar, entregando la información de manera oportuna a cada situación.
- A través de la Mesa de Salud Mental, se promoverán espacios y actividades que fomenten la salud física y mental de los funcionarios. Se desarrollarán acciones orientadas al cuidado de la salud mental y a la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Se mantendrán y mejorarán los programas de apoyo social para los funcionarios, buscando ofrecer una red de contención en situaciones de necesidad o dificultad.
- Se reforzará el Sistema Integrado de Protección y Prevención de Violencia en el Contexto Laboral, con el objetivo de resguardar las relaciones laborales y el clima organizacional en todas las etapas del "Viaje del Funcionario".



Procura, independientemente de las condiciones, un término laboral digno, acompañado e informado que favorezca un cierre equilibrado entre todas las partes involucradas.

Esta etapa corresponde al fin de la relación laboral entre la Municipalidad y el funcionario que tiene como objetivo procurar un término laboral amigable y digno con el funcionario.

Para gestionar el desarrollo de esta etapa, formulamos cuatros subetapas que determinan

La experiencia de salida y retiro de nuestros funcionarios:

- 1) Comunicación y Orientación
- 2) Cierre Efectivo y Afectivo
- 3) Contención Emocional y Laboral al Equipo
- 4) Lazos con Ex Funcionarios

Con base en el documento proporcionado, a continuación, se presentan propuestas de compromisos para la etapa "FIN A TU ETAPA":

- Se mantendrá un proceso de comunicación y orientación oportuno y digno para los funcionarios que finalizan su relación laboral, con el objeto de entregar tranquilidad y certezas en dicho proceso.
- Se potenciarán las herramientas de contención emocional y laboral a equipos de trabajo, por parte de un comité de Crisis, que preste apoyo en situaciones calificadas.
- Se mantendrán y potenciarán las instancias de despedidas para funcionarios que se retiran de la institución.
- Se mantendrán las actividades implementadas, entre ex funcionarios que genere lazos con la comunidad de Providencia.