

SEPTIEMBRE 2023

POLÍTICA DE PERSONAS

Nuestra **Política de Personas** entrega los lineamientos generales para mantener y desarrollar equipos comprometidos e insertos en un espacio de realización personal en el ámbito laboral, reconociéndolos como pilares del servicio que entregamos a la comunidad.



CREACIÓN DE DOCUMENTOS

ROL	NOMBRE	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Alejandro Medina Analista Senior Gestión de Personas		
Aprobado por:	Rubén Alvarado Vigar Director Ejecutivo		
Aprobada por:	Directorio Fundación Cristo Vive	24-08-2023	Acta Directorio N° 214
Aprobada por:	Fernando Contardo Díaz-Muñoz Director Ejecutivo	30/01/2024	

ÍNDICE

	<u>Contenido</u>	<u>Pág.</u>
I.	Introducción	4
II.	Definiciones organizacionales estratégicas	4
III.	Objetivo de la Política de Gestión de Personas	5
IV.	Alcance	5
V.	Vigencia	5
VI.	Marco normativo	6
VII.	Actores	6
VIII.	Focos de aplicación	6
a.	Reclutamiento y Selección	6
b.	Inducción	7
c.	Capacitación y Desarrollo	7
d.	Gestión del Desempeño	7
e.	Compensación, Beneficios y Calidad de Vida Laboral	8
f.	Seguridad y Salud Laboral	8
g.	Clima Organizacional	9
h.	Relaciones Laborales	9
i.	Diversidad e Inclusión	9
j.	Término de la relación laboral	10
IX.	Evaluación y actualización de esta política	10

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro propósito en Fundación Cristo Vive es servir con amor a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad social.

Para lograrlo, nuestra Política de Personas entrega los lineamientos generales para mantener y desarrollar equipos comprometidos e insertos en un espacio de realización personal en el ámbito laboral, reconociéndolos como pilares del servicio que entregamos a la comunidad.

En este sentido, la gestión de nuestros equipos se realiza bajo una visión estratégica transversal, buscando asegurar la sostenibilidad de nuestra Fundación, considerando aspectos tales como: nuestro Propósito, Valores Fundacionales, ejes estratégicos, metodologías transversales, aspectos normativos internos, presupuestarios y normativas exigidas por los organismos del Estado.

II. DEFINICIONES ORGANIZACIONALES ESTRATÉGICAS:

Nuestra Misión:

Servir con amor a los más pobres con un trabajo de excelencia, eficiente, creativo y apasionado, entregando herramientas que favorezcan su propio camino de crecimiento y superación.

Nuestra Visión:

Erradicar la extrema pobreza en Chile respondiendo a las necesidades sentidas de las personas, trabajando junto al Estado y a los diversos actores de la sociedad que buscan un país más justo y fraternal.

Valores:

1. Caminamos juntos para construir un oasis de amor y compasión, un refugio de alegría, confianza y esperanza, para vencer la pobreza espiritual y material
2. Caminamos juntos para construir una espiritualidad comunitaria que contribuya a humanizar el planeta y a quienes tenemos al frente cada día; una espiritualidad experiencial, encarnada.
3. Caminamos juntos con conciencia de nuestra interdependencia como seres humanos, con todos los seres sintientes y la naturaleza.
4. Caminamos juntos porque las y los más vulnerables se merecen lo mejor.
5. Caminamos juntos para que nadie quede afuera.
6. Caminamos juntos porque creemos en el camino de la justicia social y la dignidad, con ética y respeto

7. Caminamos juntos para brindar oportunidades, potenciar capacidades y favorecer la realización del proyecto de vida de cada uno/a.
8. Caminamos juntos para crecer en sabiduría, amor incondicional y aprecio por la belleza interior.
9. Caminamos juntos para respetar y capacitar sobre los derechos y deberes comunitarios/cívicos, promoviendo la participación.
10. Caminamos juntos para velar por el buen vivir, cuyos puntos cardinales son el amor, bondadoso, la empatía, la compasión, la ecuanimidad y la justicia.

III. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE PERSONAS:

El objetivo de esta Política es establecer una propuesta de valor transversal para todos nuestros Compañeros de Servicio y así lograr los objetivos de nuestra Fundación para “cuidar a los que cuidan”.

Con este fin consideramos aspectos tales como: líderes que incentiven positivamente y faciliten el logro de los objetivos de su equipo; ambientes laborales sanos y productivos; relaciones interpersonales basadas en la confianza; colaboración y buen trato; roles, objetivos y metodologías de trabajo definidas y difundidas; espacios adecuados de aprendizaje y equipos en donde se promueva la diversidad y la inclusión como una fuente de riqueza, creatividad y felicidad en nuestro servicio.

Nuestra propuesta de valor se expresa a través de la gestión de todos los que integramos la Fundación, sean directores, responsables de equipos de trabajo o Compañeros de Servicio. Buscamos brindar una experiencia laboral que tenga las condiciones para desarrollar nuestra vocación de servicio y con ello un aporte significativo en el crecimiento personal y profesional.

IV ALCANCE

Esta política aplica a directores de área o servicio, responsables de equipos de trabajo y Compañeros de Servicio de Fundación Cristo Vive, Fundación Cristo Vive – Naciente, Fundación Cristo Vive - Formación Laboral y OTEC Cruz de los Andes.

V. VIGENCIA

Esta Política comenzará a regir a partir del 1° de septiembre de 2023 tiene una vigencia indefinida y será revisada periódicamente para asegurar su actualización y alineamiento con los objetivos estratégicos de la Fundación.

VI. MARCO NORMATIVO

Esta Política se enmarca principalmente en normas jurídicas, tales como: Código del Trabajo, Leyes Laborales Complementarias, Decretos Supremos y Normativas especiales de servicios públicos con las cuales nos relacionamos.

Fundación Cristo Vive cumple en forma rigurosa las exigencias legales referidas y normativas internas.

VII. ACTORES

Entre los responsables que contribuyen al desarrollo, implementación y mejora continua de esta política y los procedimientos que de ella se desprendan, se encuentran: dirección ejecutiva, directores de área, directores de servicios, gestión de personas y otros responsables directos a cargo de equipos de personas.

VIII. FOCOS DE APLICACIÓN

Para el logro del objetivo de esta política, la estrategia de la Fundación se basa en la definición de un marco para los siguientes ámbitos que cubre el ciclo de vida laboral y que nos permite realizar un trabajo en conjunto entre las áreas y Compañeros de Servicio, que genere un círculo virtuoso de crecimiento.



A. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Buscamos integrar Compañeros de Servicio que adhieran a nuestra cultura, propósito y cumplan los requerimientos de cada cargo.

Los procesos de reclutamiento y selección se llevan a cabo de manera planificada y coordinada entre el área de Gestión de Personas de Administración Central de Fundación Cristo Vive y cada área. En este proceso se consideran las necesidades específicas de cada área, los recursos disponibles y las metodologías más adecuadas para lograr resultados óptimos, garantizando la igualdad de oportunidades a los postulantes.

Valoramos la participación y el desarrollo interno de nuestros Compañeros de Servicio, por lo que los procesos de postulación interna forman parte del procedimiento de reclutamiento y selección de Fundación Cristo Vive. Quienes estén interesados en postularse a un nuevo cargo dentro de la organización deben participar en igualdad de condiciones con postulantes externos.

B. INDUCCIÓN

Reconocemos la importancia de un proceso de inducción que brinde a nuestros nuevos Compañeros de Servicio una integración exitosa a la organización.

Nuestro objetivo es, mediante un relato que enfatiza una visión global y vivencial de sus servicios, generar compromiso, motivación, sentido de pertenencia y facilitar el aprendizaje del propósito de la Fundación, así como proporcionar los conocimientos necesarios para una rápida adaptación al puesto de trabajo.

Este proceso es desarrollado con un equipo conformado por líderes de área y Gestión de Personas, y abarca desde una visión global e integral de la Fundación y el acompañamiento durante los primeros meses en el cargo.

C. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La capacitación y desarrollo de nuestros colaboradores apoya el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Fundación.

Nuestros programas de capacitación y desarrollo se formulan orientándose al mejoramiento e innovación organizacional, de acuerdo a las necesidades detectadas.

Las necesidades de capacitación se definen en relación a los resultados esperados, por la vía de identificar las competencias técnicas y conductuales necesarias para su logro, para lo cual se abordan desde tres ángulos: mantener los conocimientos requeridos en cada cargo, para superar deficiencias en el trabajo actual y adquirir nuevas habilidades y así potenciar las capacidades de nuestros Compañeros de Servicio.

D. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Fundación Cristo Vive define su proceso de gestión de evaluación de desempeño como una instancia formal de diálogo entre el Responsable Directo y cada miembro de su equipo.

Su objetivo es detectar brechas en el desempeño y apoyarlo para que este logre el resultado esperado en su cargo.

La evaluación se realiza en base a las competencias conductuales y técnicas específicas requeridas para el cargo.

Su resultado es utilizado como antecedente para un plan formal para el desarrollo de sus competencias en su cargo actual o futuro, el cual puede considerar diversas acciones, tales como: capacitación, participación en proyectos, mentorías con profesionales de mayor

experiencia, planes de desarrollo destinados a promover a otros cargos en el mismo servicio o entre áreas, etc.

La información resultante de la evaluación del desempeño puede ser utilizada para complementar las decisiones del Responsable Directo en otras materias de Gestión de Personas de sus equipos, tales como: ajustar planes de capacitación, asignación de tareas, reconocimientos y otros.

E. COMPENSACIÓN, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Fundación Cristo Vive establece las remuneraciones buscando un equilibrio entre: las posibilidades presupuestarias de cada servicio y de la Fundación en su conjunto; la renta de mercado de cada cargo; las rentas equivalentes internas de cada Servicio y las de cargos similares en otros Servicios de la institución.

Las referencias de rentas de mercado para cada cargo se obtendrán de distintas fuentes. Para lo cual se podría considerar información proveniente de estudios de remuneraciones focalizados en fundaciones equivalentes en tamaño y servicios, y que den cuenta del mercado laboral correspondiente a cargos homólogos existentes en la Fundación, sondeos de información proveniente de procesos de selección realizados y escalas de remuneraciones provenientes del Sistema Público.

Evaluamos las mejores prácticas en cuanto a beneficios y calidad de vida laboral, enfocándonos en que estos sean adecuados a las necesidades de nuestros Compañeros de Servicio y con énfasis no solo en lo económico, sino también en el bienestar emocional.

Los cambios en las compensaciones y beneficios son realizados conforme a las posibilidades de financiamiento de la Fundación y dependiendo de las razones que fundamentan cada modificación.

F. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Nos comprometemos a desarrollar una Cultura de Seguridad que proteja la vida, la salud física y mental de nuestros Compañeros de Servicio.

Ningún objetivo o tarea justifica exponerse a riesgos fuera de control. Todos debemos dar nuestro mejor esfuerzo para analizar los riesgos existentes y gestionarlos.

Nuestros lineamientos básicos para el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, son los siguientes: Mantener un liderazgo visible, efectivo y permanente en materias de seguridad y salud ocupacional; cumplir y aplicar la legislación vigente; Identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos de sus actividades y servicios que eventualmente puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores; establecer protocolos de preparación y respuesta ante potenciales accidentes o situaciones de emergencia; promover una cultura de prevención de riesgos y de autocuidado.

La responsabilidad de la aplicación de estos compromisos corresponde a todos los integrantes de la Fundación, por tanto, debemos seguir normas y procedimientos establecidos, reportar

situaciones de riesgo, participar en capacitaciones y contribuir activamente a la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable.

G. CLIMA ORGANIZACIONAL

Nuestro compromiso es brindar a nuestros compañeros de servicio ambientes sanos y productivos coherentes con nuestro Propósito y Valores, basándonos en aspectos tales como: líderes que incentiven positivamente al logro de los objetivos de su equipo, mediante roles y procesos claramente definidos y comunicados, relaciones interpersonales de confianza, empatía, colaboración y buen trato, en donde se aliente y respete la diversidad de las opiniones y así enriquecer el aporte colectivo.

Tenemos un profundo compromiso y convicción de que la satisfacción de nuestros Compañeros de Servicio potencia un mejor desempeño y el establecimiento de mejores ambientes de trabajo, sin discriminación de ningún tipo, violencia, acoso o abuso de poder.

En este sentido, nuestra Fundación tiene la responsabilidad de evaluar en forma periódica y permanente el clima organizacional y realizar las acciones necesarias que mejoren sus resultados.

La retroalimentación de nuestros compañeros de servicio es fundamental para impulsar mejoras continuas. Por ello, alentamos la participación activa en encuestas y en cualquier otro medio de comunicación establecido para expresar sus opiniones y sugerencias. Valoramos sus aportes y nos comprometemos a analizar y evaluar las ideas que contribuyan a fortalecer nuestro clima organizacional.

H. RELACIONES LABORALES

Nuestra Fundación se compromete a cumplir con los aspectos legales y actualizar nuestras políticas y sistemas de gestión, orientándolas a la promoción del comportamiento ético, relaciones laborales sanas basadas en el respeto mutuo, participativas, transparentes, en un ambiente laboral donde se promueva la colaboración, el diálogo constructivo y la búsqueda de soluciones conjuntas con nuestros Compañeros de Servicio.

Exigimos una conducta ética a todos los que integramos la Fundación en el ejercicio de cada cargo, no siendo compatibles conductas, tales como; acoso de cualquier tipo dirigido a otros Compañeros o a nuestros usuarios, actos de discriminación, falseamiento de información, u otras conductas prohibidas señaladas en el Reglamento Interno de Orden Interno y Seguridad u otros documentos normativos.

I. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Brindamos a nuestros Compañeros de Servicio un ambiente de trabajo basado en la dignidad y el respeto, sin discriminación, acoso y otras formas de intolerancia y violencia.

Promovemos la igualdad de oportunidades, y tomamos las acciones necesarias para alcanzar la igualdad de trato y trabajamos para que no existan eventuales situaciones de discriminación

asociadas a la raza, nacionalidad, discapacidad, origen étnico, edad, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, salud o cualquier otra condición física o social.

Trabajamos para generar condiciones de trabajo inclusivas, que valoren las diferencias individuales para que todos se sientan integrados y aceptados, fomentando con ello la creatividad, la innovación y la alegría en el servicio que entregamos a la comunidad.

J. TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Buscamos que, al terminar el vínculo laboral, independiente de las razones que lo motiven, se dé en un marco de respeto y dignidad hacia las personas, valorando y reconociendo la dedicación entregada a nuestra Fundación durante su permanencia en ella y el rol que tiene cada uno en el servicio entregado a la comunidad, así como su retroalimentación para poder seguir creciendo y mejorando nuestra organización.

IX. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Periódicamente se evaluará la implementación de esta Política y, cuando se estime pertinente, se propondrá la actualización de esta.