

RESOLUCIÓN EXENTA N° 000199

COPIAPÓ, 27 ABR 2026

VISTOS:

1. La Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. La Ley N°16.391 que Crea el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
3. El D.L. N°1305, de 1976, de Vivienda y Urbanismo, que Reestructura y Regionaliza el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
4. El Decreto Supremo N°397 (V. y U.) de 1976, Reglamento Orgánico de las Secretarías Ministeriales de Vivienda y Urbanismo y sus modificaciones.
5. La Resolución 36/2024 de la Contraloría General de la República que establece normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.
6. Lo previsto en el Decreto Supremo N°49 (V. y U.) de fecha 25 de marzo de 2026, que nombra al Secretario Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo de Atacama.

CONSIDERANDO:

1. La Resolución Exenta N° 1864 de fecha 04 de diciembre de 2025 de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo que aprueba el Convenio de Desempeño Colectivo (C.D.C) suscrito entre el Ministro de Vivienda y Urbanismo y la Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo para los efectos del pago del incremento contemplado en el art. 7 de la Ley N° 19.553, sustituido por el N° 4 del artículo primero de la Ley N° 19.882.-
2. Los compromisos, metas, indicadores, ponderadores y medios de verificación adquiridos para el año 2026, respecto a la Meta N° 8 del C.D.C equipo N° 15 de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, consistente en ejecutar al menos el 85% de las actividades del Programa de Calidad de Vida Laboral y Clima Laboral elaborado por la SEREMI.
3. El Ord N° 110 de fecha 23.01.2026 de la División Administrativa - DIVAD, que remite documento técnico con orientaciones para la elaboración del Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral año 2026.
4. La necesidad de establecer el Programa de Calidad de Vida Laboral a fin de promover ambientes laborales saludables, respetuosos y coherentes con el bienestar integral de quienes desempeñan funciones en la institución, por lo que es necesario abordar diversos ámbitos: Salud mental y autocuidado, ambientes laborales bien tratantes, trabajo en equipo, comunicación - colaboración y liderazgo - prácticas cotidianas de gestión.
5. La propuesta del Programa de Calidad de Vida Laboral para ejecutar el año 2026, presentada por el Comité de calidad de vida y clima laboral junto a representante de la Asociación de funcionarios MINVU SERVIU Región de Atacama.

RESUELVO:

1. **APRUEBASE** el Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral de la SEREMI Región de Atacama para ejecutar el año 2026, elaborado y desarrollado por el Comité de calidad de vida y clima Laboral - SEREMI junto a la Asociación de funcionarios SERVIU SEREMI Región de Atacama, que se adjunta y forma parte de la presente resolución.
2. La ejecución y materialización del programa propuesto deberá enmarcarse dentro de las disposiciones administrativas y de los recursos humanos disponibles.
3. Difúndase a todo el personal de la SEREMI MINVU Atacama, la presente resolución a través de correo electrónico.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TRANSCRÍBESE Y ARCHÍVESE.

GRA/LCC/ypv

DISTRIBUCIÓN:

- > Jefe/a División Administrativa DIVAD MINVU
 - > Jefe/a Depto. de Estudios y Desarrollo DIVAD MINVU
 - > Asociación de funcionarios MINVU SERVIU Región de Atacama
 - > Departamento de Planes y Programas S.R.M
 - > Oficina de partes S.R.M
- N° Interno Jurídica N°112/2026
Ley de Transparencia art. 7/g



MAXIMILIANO BARRIONUEVO GARCÍA
SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL

Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral 2026

SEREMI MINVU Región de Atacama

Nombre del programa	Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral
Objetivo	Este programa busca promover ambientes laborales saludables, bien tratantes y coherentes con el bienestar integral del funcionariado, fortaleciendo la salud mental, el clima organizacional y las prácticas de gestión cotidiana, de acuerdo con las orientaciones institucionales vigentes.
Breve Descripción	El Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral del año 2026 contempla las siguientes áreas temáticas: Área Temática 1: Salud mental y autocuidado Área Temática 2: Ambientes laborales bien tratantes Área Temática 3: Comunicación, colaboración y trabajo en equipo Área Temática 4: Liderazgo y prácticas cotidianas de gestión
Grupo Objetivo	El alcance del programa tiene como grupo objetivo a los funcionarios y funcionarias de planta, contrata y personal a honorarios de la SEREMI de V.y U. Región de Atacama.
Período de Ejecución	Desde abril a diciembre de 2026.
Recursos	Las actividades n° 6, n° 7 y n° 8 cuentan con recursos PAC y el resto de las actividades no cuentan con recursos presupuestarios asociados, pero se cuenta con la colaboración de los mismos profesionales del servicio y de externos.
Responsable	Integrantes del Comité Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral de esta Secretaría Regional.
Principales resultados esperados	Ejecutar al menos el 85% de las actividades del Programa de Calidad de Vida y Clima Laboral, elaborado por la SEREMI.
Medios de Verificación	Los medios de verificación para todas las actividades serán: registro fotográfico ó correo convocatoria.
Lanzamiento del Programa	Correo electrónico enviado a los funcionarios de la Seremi Minvu Atacama.

N°	Fecha Estimada	Actividad / acción por desarrollar	Objetivo	Área temática
1	Entre agosto y octubre	Fisio-work	Esta actividad consiste en realizar un mantenimiento preventivo corporal diseñada para el alivio y la relajación muscular. Su objetivo es fortalecer la gestión proactiva de la salud del funcionario, garantizando tanto su bienestar integral como la continuidad de su capacidad operativa.	Salud mental y autocuidado
2	Entre mayo y octubre	Oxigena tu jornada laboral	Esta actividad busca promover el bienestar integral del equipo mediante técnicas de relajación física que revitalizan el cuerpo y la mente, optimizando la concentración y el rendimiento durante la jornada laboral.	Salud mental y autocuidado

N°	Fecha Estimada	Actividad / acción por desarrollar	Objetivo	Área temática
3	Entre mayo y agosto	Mívu mi casa	Esta actividad busca promover el sentido de pertenencia y el bienestar laboral mediante una jornada colaborativa de optimización y mejora de los espacios comunes (sector hall/patio) a través de una jornada de construcción participativa, transformando el entorno de trabajo en un lugar más funcional, armónico y acogedor para todos los funcionarios.	Ambientes laborales bien tratantes
4	Abril ó mayo	Conmemoración del día del trabajador	Actividad extraprogramática que se realizará con la conmemoración del día del trabajador, con todos los funcionarios del Servicio, en donde se generará un espacio de convivencia, esparcimiento y encuentro del funcionariado.	Ambientes laborales bien tratantes
5	En junio y diciembre	Círculo de reconocimiento	Esta actividad busca fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión grupal a través de un sistema de reconocimiento mutuo, donde los funcionarios celebran su identidad como parte del equipo, reafirmando el compromiso de la organización con el bienestar de cada uno de sus integrantes.	Comunicación, colaboración y trabajo en equipo
6	Entre julio y noviembre	Desarrollo de Habilidades Socioemocionales en Entornos Laborales	Esta actividad busca brindar herramientas para la resolución de conflictos, la comunicación asertiva y el manejo del estrés, orientadas a optimizar el clima laboral y la efectividad del equipo.	Comunicación, colaboración y trabajo en equipo
7	Entre junio a diciembre	Proceso de Coaching Habilidades Directivas	Esta actividad busca fortalecer las competencias de liderazgo y gestión de personas de los directivos mediante un proceso de coaching presencial, brindándoles herramientas prácticas para la toma de decisiones estratégicas, la comunicación influyente y la conducción efectiva de equipos de alto desempeño.	Liderazgo y prácticas cotidianas de gestión
8	Entre junio a diciembre	Proceso de coaching grupal organizacional, seguimiento y aplicación proceso 2025	Esta actividad busca promover el desarrollo integral del funcionario mediante un acompañamiento de coaching presencial enfocado en el fortalecimiento de sus talentos individuales y su capacidad de relacionamiento, asegurando un aporte de valor tanto al crecimiento personal como al éxito colectivo de la organización.	Liderazgo y prácticas cotidianas de gestión

GRA / OPS / YFF / CDA / ALZ / LTC / YPV

Comité de Calidad de Vida y Clima Laboral 2026