

**REF.: APRUEBA ESTRUCTURA  
ORGÁNICA Y FUNCIONES DEL  
DEPARTAMENTO DE  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
EQUIDAD E IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES.- /**

**SANTIAGO, 17.MAY.021**

**ORDEN GENERAL N° 2.687/**

**VISTOS:**

**a)** El Decreto Supremo N° 41 de 08.JUN.987, del Ministerio de Defensa, Reglamento Orgánico de la Policía de Investigaciones de Chile.

**b)** La Orden General N° 1.506, de 14.MAY.997 y sus modificaciones, que aprueba el Reglamento de Documentación y Archivo.

**c)** La Orden General N° 2.168, de 30.NOV.007, que Reestructura Orgánica Institucional.

**d)** La Orden General N° 2.604, de 12.JUL.019, que aprueba Política de Respeto y Promoción de los Derechos Humanos en la Policía de Investigaciones de Chile.

**e)** La Orden General N° 2612, de fecha 30.AGO.019, que crea el Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades.

**f)** El Oficio N° 3.481, de 30.ENE.019, de la entonces División de Investigaciones de la Subsecretaría del Interior, que informa las medidas administrativas que deberá implementar en lo sucesivo, la Policía de Investigaciones de Chile, en relación al N° 7 "Creación de un Departamento de Equidad e Igualdad".

**g)** La necesidad de establecer procedimientos basados en la ausencia de discriminación a las personas, en materia de igualdad de oportunidades, beneficios, acceso a servicios y asignación de recursos.

**h)** La facultad que me confieren la Ley Orgánica y el Registro Orgánico de la Policía de Investigaciones de Chile.

**ORDENO :**

**1.- APRÚEBASE** la estructura orgánica y funciones del "**DEPARTAMENTO DESARROLLO ORGANIZACIONAL, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES D.E.I.**", en la forma que a continuación se indica:

**2.-** El Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades (en adelante D.E.I.), es la repartición que tiene por misión desarrollar, coordinar y apoyar la implementación de políticas en gestión de personas, promoviendo el cambio organizacional alineado al proceso de modernización estratégico de la PDI.

De igual forma, asesorar al Jefe Nacional de Administración y Gestión de las Personas y por su intermedio al Alto Mando, en materias de gestión de personas, con orientación a la calidad de vida laboral individual y grupal del personal institucional. Por otro lado, promover el respeto de los derechos en materia de equidad e igualdad de oportunidades.

**3.-** Las funciones del Departamento antes señalado serán las siguientes:

- a) Asesorar al Jefe Nacional de Administración y Gestión de las Personas y por su intermedio al Alto Mando, en materias de Desarrollo Organizacional.
- b) Desarrollar, coordinar y apoyar la implementación de políticas en gestión de personas a través de programas como clima laboral y competencias, entre otros, promoviendo el cambio organizacional, alineado al Plan Estratégico Institucional.
- c) **Letra eliminada por O.G.N° 2.831, de 13.MAR.024 .**
- d) Promover y velar por el pleno y total respeto de los derechos de los hombres y mujeres e implementar todas las medidas necesarias para combatir y prevenir el acoso y la discriminación arbitraria, asegurando el acceso, la inclusión e igualdad de oportunidades, asesorando y coordinando las políticas dictadas en la materia.
- e) Dirigir los procesos de selección a nivel institucional, proporcionando directrices a las distintas áreas de la Institución.
- f) Coordinar con la Jefatura Nacional de Asuntos Públicos, las acciones de difusión y promoción a realizar de las distintas materias del departamento.
- g) Articular acciones en materia de desarrollo organizacional, equidad e igualdad de oportunidades con los encargados de personas dependiente de las Planas Mayores a nivel nacional.
- h) Evaluar los procesos internos referidos a desarrollo organizacional, equidad e igualdad de oportunidades, proponiendo y ejecutando aspectos de mejora.
- i) Realizar todas aquellas funciones relacionadas con el desarrollo organizacional, inclusión, e igualdad de oportunidades, que encomiende el Mando Institucional.

**4.-** El D.E.I. estará a cargo de un Oficial con Grado no inferior a Comisario/a, con competencias en el área de Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y en materias de género.

**5.-** El D.E.I. contará con la siguiente estructura orgánica:

- a) Jefatura
- b) Secretaría
- c) Área Gestión de Clima Laboral
- d) Área Gestión por Competencias
- e) Área de Equidad e Igualdad de Oportunidades
- f) Área de Evaluación Psicolaboral

**6.-** El o la Jefe/a del Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades le corresponderá cumplir, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Supervisar la gestión de cada una de las áreas de trabajo del Departamento con eficiencia y eficacia, promoviendo el trabajo colaborativo y la generación de iniciativas para la consecución de la misión del D.E.I. alineados a los objetivos estratégicos institucionales.
- b) Coordinar al personal que se desempeña en cada área de trabajo. Asimismo, pesquisar necesidades emergentes que impacte al personal bajo su dependencia y cumplir con las labores administrativas.
- c) Revisar la documentación de acuerdo a formatos establecidos y de contenido, controlando el cumplimiento de los plazos asignados. Mantener contacto permanente con grupos de interés intra y extra institucional a objeto de promover el desarrollo organizacional.
- d) Proyectar posibles escenarios del área de competencia.
- e) Asesorar técnicamente al Jefe Nacional de Administración y Gestión de las Personas, en materias atinentes a la función del D.E.I.
- f) Desempeñar funciones inherentes al cargo encomendadas por la Jefatura, de acuerdo a los requerimientos de la unidad procurando responder en forma oportuna y eficiente.

**7.-** La Secretaría del D.E.I. cumplirá con las funciones asignadas en la reglamentación institucional inherentes a la función administrativa que desarrollan y cumplirá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Recepcionar, confeccionar, custodiar y tramitar según corresponda la documentación y actualización de los sistemas informáticos que se requieran para ello.
- b) Mantener actualizado el Archivo de la Secretaría en conformidad a la reglamentación vigente.
- c) Llevar un registro de las labores o trabajos encomendados a las Áreas, con el fin que la Jefatura de la Repartición controle su cumplimiento.
- d) Desempeñar funciones inherentes al cargo encomendadas por la Jefatura, de acuerdo a los requerimientos de la unidad procurando responder en forma oportuna y eficiente.

**8.- El Área de Gestión de Clima Laboral,** tendrá la responsabilidad de planificar, diagnosticar, analizar e intervenir en materia de Clima Laboral, en las unidades policiales a nivel nacional, proponiendo acciones, a fin de contribuir positivamente en los ambientes de trabajo. Además le corresponderá establecer las directrices a nivel nacional en la materia, así como trabajar en coordinación con los enlaces de clima regionales. Para el cumplimiento de estos objetivos deberá realizar las siguientes funciones:

- a) Elaborar propuesta de diagnóstico bienal que incluya cronograma con las diversas actividades de la medición, con plazos estimativos para su óptima ejecución.

- b) Articular con los encargados de personas dependiente de las Planas Mayores a nivel nacional todo lo concerniente a la promoción, monitoreo e intervención.
- c) Analizar los resultados obtenidos de la medición de clima laboral Institucional y conocer en detalle las diferencias detectadas, comparándolas con las mediciones anteriores, a fin de identificar grupos críticos para su intervención y futuras acciones preventivas.

**9.-** El Área de Gestión por competencias, será responsable de apoyar la gestión de recursos humanos y alinear al personal con los objetivos estratégicos institucionales a través de la gestión por competencias en aquellos subsistemas susceptibles de ser implementados, desarrollando actividades como: el levantamiento y actualización de perfiles de cargo, mediciones de brechas, generación de directrices, entre otras actividades de acuerdo a criterios establecidos por el Mando. Para el cumplimiento de estos objetivos deberá realizar las siguientes funciones:

- a) Generar directrices para implementar el modelo de gestión por competencias a nivel institucional.
- b) Levantar perfiles de cargo según criterios propuestos por la Jefatura.
- c) Actualizar los perfiles de cargo de aquellas unidades que hayan modificado sus funciones y/o en los casos en que técnicamente corresponda.
- d) Ejecutar la medición de brechas de competencias que sirva como insumo para el fortalecimiento del capital humano.

**10.- El Área de Equidad e Igualdad de Oportunidades**, será el referente técnico en materia de equidad e igualdad de oportunidades en la Institución, desarrollando acciones de sensibilización y promoción de las buenas prácticas en dichas materias, así como dar orientación a quien solicite información respecto al tema, otorgando las condiciones que garanticen las mismas posibilidades de acceso, promoviendo ambientes inclusivos y respetuosos donde prime el buen trato entre las personas, propendiendo a la implementación de las políticas públicas dictadas en la materia. Para el cumplimiento de estos objetivos deberá realizar las siguientes funciones:

- a) Promover ambientes inclusivos y respetuosos donde prime el buen trato entre las personas, a fin de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Apoyar la implementación a nivel institucional de las políticas públicas dictadas en la materia.
- c) Coordinar, monitorear e informar los avances en gestión de personas vinculados a la materia.
- d) Impulsar adecuaciones procedimentales que signifiquen un tratamiento justo para hombres y mujeres en la Policía de Investigaciones de Chile.  
**(Expresión eliminada por O.G. N° 2.789, de 22.JUN.023)**

**11.-**El Área de Evaluación Psicolaboral. Esta área de trabajo tendrá la responsabilidad de dirigir y ejecutar las evaluaciones psicolaborales, a objeto de identificar a los postulantes idóneos. Para el cumplimiento de estos objetivos deberá conformarse de un equipo de

psicólogos capacitados homogéneamente en estas materias. Para realizar la evaluación psicolaboral de manera óptima, este equipo cumplirá las siguientes funciones:

- a) Generar directrices para implementar los procesos de evaluación psicolaboral e inducción al puesto de trabajo, según corresponda.
- b) Proponer un sistema de evaluación psicolaboral en coordinación con las Jefaturas requerientes.
- c) Ejecutar los procesos de evaluación psicolaboral y por competencias, tanto para el ingreso a la Institución como por movilidad interna, según corresponda.

**12.-MODIFÍCASE** la Orden General N° 2.612, de 30.AGO.019, que crea el “**DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**”, en la forma que a continuación se indica:

- **Elimínase** el Ordinal 2°, letras a), b), c), d) y e) y ordinal 5°

**13.-MODIFÍCASE** la Orden General N° 1.232, de 16.MAY.994, que define las dependencias institucionales, conforme a lo siguiente:

- **Agrégase** en la letra n) a continuación de la frase Auditoría Interna: “**y el Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades**”.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN LA ORDEN DEL DÍA Y BOLETÍN OFICIAL.**



**HÉCTOR ESPINOSA VALENZUELA**  
Director General  
Policía de Investigaciones de Chile

RCO/CSL/eom

**Distribución:**

- Subdirecciones (1)
- Inegral (1)
- Jefaturas (1)
- Repoles/UU.DD. (1)
- B.O./O.D. (1)
- Archivo (1)