



OLLAGÜE, 13/05/2025

**Con esta fecha la Alcaldía ha Decretado lo que sigue:
DECRETO EXENTO N° 596**

VISTOS:

- La Ley N°20.922 que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo.
- Lo establecido en el Artículo N°4, Letra d) de la Ley N°20.922.
- La Resolución 07/19 de la Contraloría General de la República y en usos de la facultades legales que me confiere la Ley N°18.695, Texto Refundido Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus Modificaciones

CONSIDERANDO:

- La presentación de la Política de Recursos Humanos realizada al Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N°035 de fecha 10.12.24.
- El Certificado de Acuerdo N°152/2024, adoptado por el Concejo Municipal de fecha 10 de Diciembre del 2024, que aprueba la Política de Recursos Humanos para el año 2025.
- El Decreto Exento N°1797 de fecha 16.12.24, que aprueba Política de Recursos Humanos para el año 2025
- El informe de prescripción de medidas correctivas de la Mutual de Seguridad, en el marco de la RECA N°9256170.
- El cumplimiento de la incorporación de los requerimientos establecidos por Mutual de Seguridad.

DECRETO

1. Apruébese la incorporación de la Política de Buen Trato y Liderazgo Efectivo en la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Ollagüe 2025, según texto siguiente:

4.3.- POLÍTICA DE BUEN TRATO Y LIDERAZGO EFECTIVO

La Municipalidad de Ollagüe, en su afán de continuar mejorando las condiciones laborales en las cuales los funcionarios y funcionarias de esta institución desarrollan sus acciones, ha generado la siguiente política de promoción del buen trato y la violencia en el ámbito laboral.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos como acciones estratégicas:

- a) La Municipalidad de Ollagüe, mediante el respeto y dignidad, propicia una cultura del buen trato laboral en todos sus funcionarios y funcionarias, incluyendo los diferentes estamentos, calidades jurídicas y jerarquías, siendo la Oficina de Recursos Humanos, la responsable de intervenir en los aspectos necesarios a considerar para su cumplimiento.
- b) No se permitirá ningún tipo de abuso, acoso y/o discriminación arbitraria, entre los funcionarios/as, velando por el cumplimiento de los protocolos y procesos asociados a denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, sexual u otro.
- c) La municipalidad se compromete a entregar capacitaciones a sus funcionarios /as relativas al buen trato, para realizar de manera mas eficiente sus actividades, dotándolos de habilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones, aportando de manera integral en el trato al usuario, con el objetivo de generar equipos de trabajo mejores calificados y productivos que puedan desarrollar su quehacer de manera efectiva y calidad para los usuarios.
- d) Mediante el Liderazgo efectivo, se espera promover estilos y prácticas de gestión motivadora, participativa, contribuyendo a la formación de sus funcionarios /as como, asimismo, desarrollar liderazgos positivos y responsables, generando ambientes





estimulantes y climas laborales positivos, en el marco de una cultura de excelencia e innovación, promoviendo buenas prácticas laborales con respecto a la dignidad de las personas.

- e) Asimismo, se llevará a cabo la retroalimentación de manera positiva, reconociendo y valorando explícitamente las funciones de los funcionarios /as y la calidad de sus acciones, ésto contempla una oportuna y constructiva evaluación de desempeño, como también, aspectos relacionados al reconocimiento de manera formal y, además, informal de cada uno de los funcionarios /as. Lo anterior será formalizado mediante las anotaciones de mérito respectivas.

Es fundamental dejar establecido que es muy complejo que los programas preventivos de cualquier índole lleguen a ser verdaderamente efectivos, si no cuentan con la participación y colaboración de los distintos actores municipales, como el alcalde, comité paritario, directores, y todos los funcionarios municipales, quienes deberán comprometer la atención, adhesión y ejecución de esta mirada institucional, a través de la participación en capacitaciones y firmas de voluntad para comprometerse a que el programa llegue a buen puerto.

La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de elaborar un plan de difusión y concientización de la política de buen trato y liderazgo eficiente, para ello será necesario realizar una campaña anual, que será publicada en la página web de la municipalidad y en los espacios de difusión locales con los que cuenta la municipalidad, con el objetivo de informar y motivar la importancia del cuidado de los funcionarios/as de forma física y psicológica. Lo anterior deberá ser retroalimentado con los funcionarios /as, para aplicar las medidas de mejoras necesarias.

2. Déjese establecido que el presente Decreto comenzará a regir a contar de esta fecha, dejando sin efecto cualquier otra disposición anterior referida a esta materia.
3. Comuníquese a los Departamentos de Finanzas y Tesorería para los fines legales pertinentes.

DISTRIBUCION:

- Administración Municipal
- Dirección de Administración y Finanzas
- Archivo Alcaldía
- Carpeta Funcionario





18.183.211-8
JHEAN RAMÍREZ DOMÍNGUEZ
ALCALDE



12.615.938-2
JORGE BERRIOS AGUIRRE
SECRETARIO MUNICIPAL