



## DECRETO DE ALCALDÍA N° 6.546/2017

ZAPALLAR, 2 de octubre de 2017

### VISTOS:

**LOS ANTECEDENTES:** Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"; La Sentencia de Proclamación Rol N° 2489/2016, de fecha 5 de diciembre de 2016, del Tribunal Electoral Regional de Valparaíso, que me nombra Alcalde de la I. Municipalidad de Zapallar.

### CONSIDERANDO:

1. Que, mediante la Ley N° 20.922, aprobada en mayo del año 2016, se creó un nuevo instrumento de gestión municipal, incorporándose al artículo 6° de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, el cual es "la Política de Recursos Humanos". En este sentido, importante es señalar que el funcionamiento de los municipios y su capacidad para entregar servicios de calidad a la ciudadanía, se deben a las características de su capital humano, ya que son las personas quienes movilizan los recursos para que la municipalidad pueda lograr sus objetivos.
2. Que, la modernización del estado que se ha venido desarrollando durante los últimos años, no solo ha implicado un cambio en la forma de administración del gobierno central, sino que también se hace extensivo a los municipios, lo que se ha manifestado aún más con la Ley N° 20.922. De esta manera, en términos de recursos humanos, se ha evolucionado desde el concepto de "Administración de Personal", entendido como el conjunto de actividades a través de las cuales se registran, tramitan, documentan, resuelven, certifican, notifican y archivan las incidencias relativas al personal, a un concepto de **Gestión de personas**, entendido como el asumir compromisos concordantes con el logro de las finalidades organizativas, lo que exige acciones coherentes con éstas, que afectan, por una parte, al dimensionamiento cuantitativo y cualitativo del capital humano (qué personas y qué características necesita la organización, y que hacer para disponer de ellas) y proponen, por otra, influir positivamente en el comportamiento de las personas en el trabajo.
3. El modelo de Gestión de Personas, se manifiesta a través de la **Política de Recursos Humanos**, la que se entiende como una matriz orientadora o marco general en que se desarrolla el actuar del municipio con los funcionarios; es el punto de partida desde donde es posible para una municipalidad declarar sus intenciones base para planificar el camino deseado y desde allí las acciones a desarrollar en el ámbito de las personas. Es en este marco general, en donde se debe establecer la estrategia que llevará a cabo la municipalidad para entregar



valor a sus funcionarios y a su vez, como estos entregan valor a la municipalidad. En definitiva, se reconoce a las personas como el activo principal de la organización.

4. Que, el artículo 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, indica que el Alcalde, debe presentar oportunamente y en forma fundada a la aprobación del concejo, la Política de Recursos Humanos, la cual debe contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección, promoción y capacitación, y egreso. Además, esta política podrá incluir planes piloto relacionados con el Recurso Humano, a fin de permitir un mejor desempeño laboral.
5. Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 2.418/2017, de fecha 24 de abril de 2017, se aprobó la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Zapallar; en esta, se establece como valores institucionales, entre otros, el buen trato, entendido como el reconocer a las personas, interactuando con respeto y dignidad, fortaleciendo relaciones cordiales y armoniosas. Además, se fija como objetivo de la política de Recursos Humanos, el mejorar la gestión organizacional y el promover un clima organizacional armónico, donde las situaciones laborales conflictivas se resuelven a través de mecanismos de respeto, dialogo y acuerdos satisfactorios para las partes involucradas y, asimismo, se incentiven relaciones laborales beneficiosas y productivas, que aporten a la calidad de vida de las personas y la institución.
6. Que, es muy importante para la gestión municipal, mantener un clima laboral adecuado, haciendo partícipe a los funcionarios municipales de una relación directa y fluida con los estamentos de toma de decisiones y el propio Alcalde, ya que de esta forma se logra una mayor eficiencia en el trabajo que conduce a entregar servicios de calidad a la comunidad y a cumplir de mejor manera el objetivo que tiene el municipio y que ha sido definido en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
7. Las demás disposiciones contenidas en la Ley N° 18.695.

#### DECRETO:

1° **APRUEBESE** el programa municipal, denominado "**EL ALCALDE ESCUCHA**", de acuerdo al siguiente detalle:

<b>TITULO</b>	El Alcalde Escucha
<b>OBJETIVO</b>	1. Mejorar el clima laboral interno, y obtener retroalimentación para conocer la posición de los funcionarios dentro de la organización.



	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Obtener información de los propios funcionarios, que permitan a la administración conocer inquietudes y sugerencias sobre la organización y el trabajo interno.</li><li>3. Lograr comprender los motivos que puedan existir ante una posible desmotivación laboral.</li><li>4. Obtener información que permita tomar medidas de acción para mejorar el desempeño laboral.</li><li>5. Optimizar al desarrollo de las personas dentro de la institución.</li></ol>
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Se realizarán ciclos de conversación, entre no más de 20 funcionarios y el Alcalde. La actividad se hará con la técnica de Focus Group, centrando la atención en la pluralidad de respuestas, entregadas en un ambiente ameno y distendido.</p> <p>Se obtendrán datos por medio de la percepción, los sentimientos, las actitudes y las opiniones de grupos de personas.</p> <p>Se utilizará la instancia entregada por la celebración del día del funcionario, para comunicar los resultados de la actividad, dando a conocer las acciones a seguir.</p> <p>Las fechas definitivas de los ciclos de conversación serán definidas por el Departamento de Recursos Humanos, una vez que se conozca los resultados del proceso de inscripción.</p> <p>Con la finalidad de lograr una mayor distensión, apertura emocional y sentimiento de confianza por parte de los funcionarios, estos ciclos de conversación podrán desarrollarse en el marco de un desayuno.</p>
<b>CONVOCATORIA</b>	<p>La convocatoria será definida por el Departamento de Recursos Humanos, pudiendo hacer la invitación a participar del programa directamente a través del Alcalde, dado que por esta vía el mensaje puede ser</p>



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

	<p>más impactante.</p> <p>El número estimado de participantes será de 80 funcionarios municipales, incluyendo a personal regidos por la Ley N° 18.883, prestadores de servicios, y trabajadores regidos por el Código del Trabajo.</p> <p>La convocatoria será dirigida a todo el universo de posibles participantes a través de un proceso de inscripción a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Luego de la inscripción, el Departamento de Recursos Humanos determinará los grupos, procurando que las personas que los integren sean homogéneas en cuanto a nivel de remuneraciones y responsabilidades.</p>
<b>DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	Desde el 2 de octubre de 2017 al 10 de noviembre de 2017
<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	Departamento de Recursos Humanos y Administración Municipal
<b>IMPUTACIÓN PRESUPUESTARIA</b>	ITEM 215-22-01-001

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**G. ANTONIO MOLINA DAINE**  
Secretaria Municipal



**GUSTAVO ALESSANDRI BASCUÑAN**  
Alcalde

Distribución:-

- 1.- Dépto. De Recursos Humanos.
- 2.- Oficina de Transparencia.
- 3.- Archivo: Secretaría Municipal. -

CTL/SEC/RRHH/-