

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
DEPTO. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
SECCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL
CLG/MIM/

3551-3822-3917

104928



APRUEBA POLÍTICA DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS, Y DEJA SIN
EFECTO DECRETO QUE INDICA.

DECRETO SECC. 1a N° 2424 /

LAS CONDES, **21 JUL 2025**

VISTOS:

1. El D.F.L. N°1-19653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que, "Fija el Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado de la Ley N°18.575, "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado".
2. El D.F.L. N°1 de 2006, del Ministerio del Interior que, "Fija el Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado de la Ley N°18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades".
3. La Ley N°18.883 que, Aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.
4. La Ley N°19.880 que, Establece las Bases Generales de los procedimientos administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado
5. La Ley N°19.882 que, Regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica.
6. La Ley N°20.922 que, Modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.
7. El Decreto Alcaldicio Secc. 1a N°1947, de 09 de junio 2025 que, "Fija el nuevo reglamento de Organización Interna de la Municipalidad de las Condes", y sus modificaciones.
8. La Política de Gestión y Desarrollo de Personas 2025.
9. El Acuerdo N°314/2025 del Honorable Concejo Municipal de Las Condes, de fecha 04 de diciembre de 2025.
10. El Decreto Alcaldicio Sección 1° N°4576, de 6 de diciembre de 2024, Asume como alcaldesa la señora Catalina San Martín Cavada.
11. El Decreto N°3291/P2025, de 23 de diciembre de 2025, Asciende al cargo de Secretario Municipal, la señora María Teresa Ruiz Gajardo.
12. El Decreto N°2961/P2026, de 07 de julio de 2026 que, establece orden de subrogancia de los cargos que se indican.

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme al desarrollo estratégico institucional, se hace necesario actualizar la Política de Recursos Humanos, con el objeto de alinear sus objetivos institucionales de forma armónica con las nuevas normativas legales, promoviendo y potenciando el desarrollo integral de los trabajadores de este municipio.
2. Que, en la sesión ordinaria N°1235, celebrada el 04 de diciembre de 2025, el Honorable Concejo Municipal de Las Condes, aprobó por acuerdo N°314/2025 la Política de Gestión y Desarrollo de Personas 2026, con el propósito de fortalecer el crecimiento integral de los funcionarios municipales, por medio de un sistema profesional, transparente y eficaz de ingreso, robustecer los procesos internos, y consolidar una cultura organizacional, contemplando políticas de evaluación de desempeño, promociones, entre otros, a través de los diversos instrumentos reglamentarios y estatutarios.

3. Que, el artículo 6°, letra d) de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, señala que entre los instrumentos de la gestión municipal se encuentra la Política de Recursos Humanos.
4. Que, en consideración a lo anterior, y en uso de las facultades que me confiere la ley, corresponde dictar el acto administrativo que apruebe y ponga en ejecución la citada política.

DECRETO:

1. **APRUEBESE**, la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, para el año 2026, de la Municipalidad de Las Condes, cuyo texto íntegro es el siguiente:

POLITICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS 2025

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las personas constituye la base de todo proceso de cambio organizacional. Por ello, una política de gestión del Capital Humano debe orientarse a fortalecer el crecimiento integral de los funcionarios municipales, mediante un conjunto de programas, normativas y estructuras que integren, de manera sostenida y coherente, los distintos factores que inciden en su vida laboral.

Este enfoque no solo apunta a mejorar las condiciones internas, sino también a impulsar liderazgos positivos, equipos motivados y comprometidos con la misión municipal, entendiendo que el fin último de toda gestión es entregar un mejor servicio a los vecinos, con eficiencia, cercanía y transparencia.

El presente documento busca transformar la gestión institucional en un proceso modernizador y participativo, enriqueciendo ámbitos clave como:

- **Promoción de la cultura organizacional orientada al servicio**, centrada en la confianza y la colaboración.
- **Gestión participativa** que incorpore la mirada de los equipos de trabajo y de la ciudadanía.
- **Optimización de procesos y simplificación de trámites** para facilitar la relación con la comunidad.
- **Innovación y mejora continua**, como motores de eficiencia y eficacia en la entrega de servicios municipales.
- **Fortalecimiento de la probidad, la transparencia y la responsabilidad pública**, como principios rectores de la gestión.

Del mismo modo, se busca prevenir y reducir prácticas que afecten la transparencia y la confianza ciudadana, consolidando un modelo de gestión moderno que promueva la integridad y la rendición de cuentas.

Para que esta política tenga un impacto real, su implementación requiere ser liderada y difundida activamente por directores y jefaturas, fomentando en cada equipo los valores institucionales y la convicción de que modernizar la gestión es, en definitiva, poner las capacidades municipales al servicio de las vecinas y vecinos.

La Política del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas es aplicable a todos los funcionarios de la Municipalidad de las Condes, independiente de su calidad contractual, área en la que trabaje y estamentos.

1.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES



Misión

Brindar a la comunidad de Las Condes servicios públicos de alta calidad, eficientes e innovadores, que respondan a sus necesidades y expectativas, promoviendo un entorno urbano seguro, moderno, inclusivo y sustentable, donde la vanguardia tecnológica, la probidad funcionaria y la participación ciudadana sean los ejes de la gestión comunal.

Visión

Ser la comuna líder y referente en innovación y excelencia en la gestión pública, reconocida por ofrecer a sus habitantes una calidad de vida superior, espacios urbanos seguros y servicios que generen bienestar, satisfacción e identidad comunitaria.

Valores

- **Eficiencia e Innovación**, fomentamos la creatividad y el uso de tecnologías avanzadas para mejorar continuamente los servicios y procesos.
- **Compromiso**, trabajamos con dedicación para satisfacer las expectativas y necesidades de todos los habitantes.
- **Excelencia**, compromiso con la calidad y la eficiencia en la atención y gestión municipal.
- **Transparencia y Probidad**, actuamos con integridad, transparencia y ética en todas nuestras acciones y decisiones.
- **Participación**, promovemos la inclusión y el diálogo constante con los vecinos para construir una comunidad cohesionada y activa.
- **Sustentabilidad**, cuidamos el medio ambiente y promovemos el desarrollo urbano responsable y sostenible.

II. POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Durante el año 2025, y en concordancia con la reorganización que se realizó en las distintas unidades municipales, el Departamento de Recursos Humanos pasa a llamarse “**Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**” de manera de dar importancia y protagonismo a lo que como gestión se requiere de él. Adicionalmente se ha estado trabajando en reordenar las responsabilidades, creado secciones que permitan potenciar los distintos procesos al interior del área, levantando procedimientos que eran inexistentes hasta el año 2024. Lo anterior con la finalidad de poder optimizar los procesos, para ser un apoyo en todo lo que requieran los funcionarios como para las distintas áreas de la Municipalidad.



La **Sección Procesos del Personal y Asistencia** este año 2025, se actualizó el procedimiento de marcaje y asistencia, entregando más flexibilidad para los funcionario, con la posibilidad de compensar parte de sus horas extras, lo que muchas veces resulta muy beneficioso para ellos, ya que en caso de no disponer de días administrativos, pueden utilizar el tiempo compensado para los temas personales que puedan necesitar, hoy es factible compensar por días completos o medios días, y en los próximos meses esperamos que sea posible poder compensar por horas, lo que resultará aún más beneficioso, ya que a veces se necesita menos de medio día para realizar trámites personales o familiares.

Este año 2025 se conformará el comité Bipartito, que para el año 2026 tendrá uno de los desafíos importantes, pues desarrollaran una propuesta para la Ley de Plantas Municipales que entrará en vigor a contar del año 2027.

Este año 2025 se creó la Sección de Desarrollo Organizacional, con la finalidad de potenciar temas claves para los funcionarios y la organización, por ejemplo, en capacitación, calificaciones y evaluación del desempeño, clima laboral, perfiles de cargo, concursos, entre otros temas de relevancia.

En capacitación, este año se realizó la detección de necesidades de capacitación de forma presencial en las distintas unidades municipales, donde las jefaturas plantearon las necesidades de capacitación de los equipos, con la finalidad de disminuir brechas técnicas y de habilidades interpersonales que se ha evidenciado que existen.

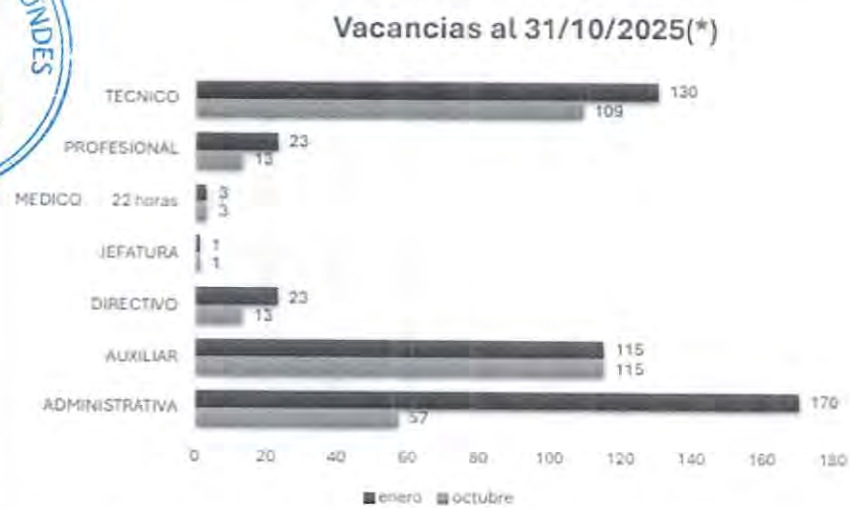
Entendiendo lo fundamental que resulta el clima organizacional en cualquier institución, el año 2025 se aplicará una encuesta de clima, este estudio nos permitirá diagnosticar el ambiente laboral que existe en las distintas unidades municipales, con la finalidad de trabajar en un plan de mejoras, que permita contar con climas laborales positivos y saludable que fomenta la motivación, la colaboración y el bienestar de funcionarios.

A partir del año 2026 la Municipalidad podrá contar con perfiles de cargos actualizados, a la fecha no se contaba con esta herramienta que resulta fundamental para la gestión de personas, tanto para procesos de reclutamiento y selección, como para el desempeño de los cargos debido a que establecen funciones y responsabilidades, y como orientación para las jefaturas al momento de calificar y realizar los procesos de evaluación de desempeño.

Al 01 de enero existía una vacancia de 465 cargos a continuación se muestran las vacancias agrupadas por escalafón:



Durante el año 2025 se han realizado cuatro llamados a concurso público, encontrándose proyectado un quinto concurso para octubre del presente año, a continuación, se muestra el resultado de los concursos y como han afectado la vacancia:



(*) Todos los cargos concursados.

La seguridad del empleo contribuye a generar un círculo virtuoso entre confianza, compromiso y desempeño, lo que se traduce en una mejor calidad del servicio y en un fortalecimiento de la relación entre el Municipio y la ciudadanía. La estabilidad laboral genera confianza en la institución, lo que incentiva a los funcionarios a identificarse con la misión y valores del servicio público.

ml

La Sección de Bienestar y Calidad de Vida contribuye a una mejor gestión municipal, propendiendo al mejoramiento de las condiciones de vida de los afiliados y sus beneficiarios; en los ámbitos social, económico y humano de los ellos, para lo cual podrá proporcionarles, en la medida que sus recursos lo permitan, beneficios y prestaciones de salud, educación, asistencia social, económica, cultural, vivienda y de recreación, entre otros, de acuerdo a las disposiciones que establece la ley. El Comité de Bienestar es la instancia administrativa responsable de los recursos que se deban administrar en virtud del Reglamento, convenios y beneficios propios de esta y de sus asociados, así como también de velar por el cumplimiento de sus obligaciones.

La Sección de Prevención de Riesgos es la responsable de reactivar todos los Comités Paritarios de las distintas dependencias municipales, actualizando protocolos, levantando procedimiento y actualizando el Plan de Emergencia Interno, lo anterior con la finalidad de trabajar en la prevención de riesgos laborales, y resguardar la seguridad de todos los funcionarios, siempre con la colaboración y trabajo en conjunto con ACHS (Mutualidad a la cual se encuentra adherida la Municipalidad).

La Sección de Remuneraciones pasó a depender del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, este fue un hito fundamental para mejorar la interacción y coordinación en beneficio de nuestros colaboradores, paralelamente de la correcta y puntual ejecución de los procesos de pago de remuneraciones. Paralelamente se han redoblado los esfuerzos para la recuperación de las licencias médicas, con las distintas instituciones de salud, (FONASA, ISAPRES, ACHS), además de recuperar las licencias médicas rechazadas a través de descuentos en cuotas para los funcionarios. Hemos construido bases para manejar los datos y mantener la información al día de manera fidedigna y oportuna.

1.- POLÍTICA DE INGRESO

Se busca establecer un sistema profesional, transparente y eficaz de ingreso de personal a la Municipalidad de Las Condes, que permita optimizar la calidad del servicio a los vecinos, fortalecer los procesos internos, mejorar las relaciones laborales y consolidar una cultura organizacional moderna y positiva.

Esta política es aplicable a todas las Direcciones, Departamentos, Unidades y Oficinas de la Municipalidad de Las Condes, y a todo proceso de incorporación de personal, ya sea de planta, contrata o a honorarios, conforme a la normativa vigente.

Reclutamiento y Selección

Los procesos de ingreso de personal estarán basados en perfiles de competencias previamente definidos, que consideren:

- **Competencias técnicas idóneas al cargo.**
- **Orientación al logro.**
- **Compromiso con el Servicio Público.**
- **Capacidad de impacto e influencia en la gestión.**
- Se implementarán procedimientos **estandarizados y objetivos** para la selección de personal, alineados con los perfiles de cargo definidos para cada área de gestión.
- Los procesos serán coordinados por las unidades responsables de Recursos Humanos, **en conjunto con las jefaturas solicitantes.**
- Se privilegiará el uso de **instrumentos de evaluación modernos**, que permitan medir competencias técnicas y conductuales de manera objetiva.

Cuando se requiera contratar personas para estudios específicos, asesorías o consultorías puntuales, dichas contrataciones se regirán por los criterios establecidos por las unidades competentes y conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Para esto existirán diversos cometidos funcionarios adecuados a las necesidades del Servicio.

2.- POLÍTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

“EL CICLO DEL TALENTO MUNICIPAL”



1) TU BIENVENIDA E INTEGRACIÓN (INDUCCIÓN)

Objetivo: Favorecer la integración armónica y efectiva de los nuevos funcionarios.

- **Inducción general:** Cuando un nuevo funcionario se integra a la Municipalidad es invitado a la inducción municipal, con la finalidad de empaparse de los lineamientos estratégicos de la Municipalidad, conocer la orgánica interna y algunos elementos fundamentales para manejar para la correcta gestión municipal.
- Por otro lado, en esta instancia se le dan a conocer los beneficios a los que pueden acceder por ser funcionarios municipales.
- **Inducción al cargo:** Está centrada en la entrega de información clave para el mejor desempeño del cargo, especificando las funciones, responsabilidades y tareas asociadas al cargo que desempeñará el nuevo funcionario. En esta instancia la jefatura directa compartirá las expectativas de desempeño, pudiendo el funcionario plantear dudas en caso de que las tenga o le surjan en ese minuto.
- **Kit de bienvenida:** Con la finalidad de que la bienvenida sea más cálida, a los nuevos funcionarios, se les entregará un kit individual con distintos artículos que sin duda le resultarán muy útiles en el desempeño diario de sus funciones. Además, se incluirán informativos sobre el Bienestar, Seguro de Salud, etc.

2) TE ACOMPAÑAMOS Y CRECEMOS CONTIGO

Objetivo: Acompañar e impulsar el crecimiento profesional y personal de los funcionarios, reconociéndolos y buscando se desarrollen en forma integral.

Capacitación y formación.

Con la finalidad de contribuir a potenciar y desarrollar competencias del personal municipal, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, la Municipalidad dispondrá de los recursos necesarios para capacitar a los funcionarios en habilidades y competencias necesarias para desempeñar de mejor forma el trabajo que realizan, contribuyendo positivamente en los servicios que se entregan a la comunidad.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a través de su sección de Desarrollo Organizacional anualmente realiza un Plan Anual de Capacitación, alineado con los objetivos estratégicos municipales, y las necesidades de cada área respecto de aspectos técnicos y de habilidades interpersonales.



Clima laboral positivo, que propicie el buen desempeño de las personas.

La Sección de Desarrollo Organizacional realizará anualmente mediciones de clima organizacional de todas las unidades de la Municipalidad, lo que permitirá medir dimensiones como: liderazgo, comunicaciones, trabajo en equipo, compromiso, claridad organizacional, compatibilización familia-trabajo, reconocimiento, desarrollo de carrera, infraestructura, entre otras. Los resultados serán entregados a las jefaturas de todas las áreas, para que a su vez ellos lo compartan con los integrantes de su equipo de trabajo, para que en conjunto con ellos confeccionen de manera participativa planes de mejora del clima organizacional.

El objetivo de estos planes de acción es que con el tiempo se traduzca en una mejora del clima al interior de los equipos, impactando positivamente en el desempeño, compromiso y motivación de los funcionarios, traduciéndose en entrega de mejores servicios a la comunidad o de mayor calidad.

A fin de entregarle aún más relevancia a los climas laborales, la Sección de Desarrollo Organizacional realizará seguimiento a la implementación de los Planes de Mejora levantados. Adicional a lo anterior, prestará apoyo en temáticas de clima organizacional que puedan surgir en las distintas áreas, a través de intervenciones o capacitaciones que puedan apoyar a los equipos y colaboradores.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas estará preocupada que el proceso de evaluación de desempeño y calificaciones se realice de forma transparente y objetiva, como indica la Política de Evaluación de Desempeño y Calificaciones de la Municipalidad de Las Condes. La idea es que este proceso sea una instancia de retroalimentación entre las jefaturas y sus equipos, comunicando de forma asertiva las oportunidades de mejora, reconociendo el trabajo bien hecho, comportamientos destacados y acordando compromisos futuros respecto del trabajo que se realiza.

En este contexto cobra importancia el reconocimiento del buen desempeño a todo nivel, la idea es que con el tiempo se instaure una cultura de retroalimentación y reconocimiento, que por la orgánica municipal no estará asociada a temas económicos.

El instaurar este cambio cultural hará que los funcionarios se sientan reconocidos por sus logros y acompañados en su desarrollo profesional.

Para lograr este cambio cultural, se capacitará a todos los funcionarios sobre el proceso de evaluación de desempeño con la finalidad que sea un proceso sistemático, integrado y conocido por todos los funcionarios, ya que todos serán parte de él.

3) CUIDAMOS DE TI Y TU FAMILIA

Objetivo: Ofrecer un lugar de trabajo que promueva el bienestar integral de los funcionarios y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Impulsar iniciativas que apoyen la conciliación familia y trabajo, favoreciendo la calidad de vida de nuestros funcionarios.

Es importante destacar que para la Municipalidad los funcionarios son el elemento más valioso de la organización, y por esta razón tiene una preocupación permanente por impulsar su desarrollo y bienestar, buscando realizar actividades que aporten al cuidado de los funcionarios y sus familias.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a través de la sección de Bienestar y Calidad de Vida tiene como misión impulsar iniciativas que permitan fortalecer la calidad de vida de sus funcionarios, buscando instancias de participación de las familias, como la fiesta de navidad, actividad de vacaciones para los hijos de funcionarios, concursos, becas para hijos de funcionarios, entre otras.





La idea es potenciar acciones que permitan un mayor equilibrio de la vida familiar y laboral de sus funcionarios. Además, el Bienestar otorga otros beneficios, el aporte solidario al seguro de salud, bono de navidad, etc.

Contextos laborales seguros.

La Municipalidad de Las Condes consciente de los riesgos inherentes de las actividades que realizan los funcionarios, realiza una gestión centrada en las personas, que proteja la vida de e integridad física y mental de los funcionarios, siempre preocupada de velar por climas laborales saludables en los distintos equipos de trabajo.

El enfoque de la Municipalidad es la prevención de riesgos laborales, priorizando actitudes preventivas y de autocuidado, a través de elementos de protección personal y capacitaciones.

Para lo anterior, es indispensable el cumplimiento de las instrucciones, reglamentos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, teniendo un rol fundamental los Comités Paritarios en las distintas dependencias, y el trabajo permanente que se realiza con la Mutualidad a la cual se encuentra adherida la Municipalidad.

La Municipalidad de Las Condes, preocupada de mantener un ambiente laboral seguro y saludable que impulse el desarrollo de las personas y las buenas prácticas laborales, se declara contraria a toda práctica que pueda ser considerada Acoso, ya sea entre diferentes niveles jerárquicos, pares o de parte de terceros, por lo que se disponen de mecanismos para formalizar denuncias que puedan ser constitutivas de acoso laboral/sexual o violencia en el trabajo, canalizado por un procedimiento formal y confidencial.

3. POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Las Calificaciones tendrán por objetivo evaluar el desempeño, aptitudes y competencias de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para el ascenso, los estímulos y desvinculación. Se llevarán a cabo según lo dispuesto en los artículos 29 al 50 de la ley 18.883 y sus Leyes modificatorias.

Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas implementará herramientas y procedimientos estructurales y sistemáticos, con criterios homogéneos y equitativos, que permitan una evaluación y diferenciación del desempeño de los funcionarios de las distintas calidades jurídicas (Planta, Contrata y Honorarios), tendiendo a la eficiencia organizacional.

Será responsabilidad del Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, el diseño, asesoría en la aplicación y control de las acciones, procedimientos y herramientas relacionadas con la Evaluación de Desempeño; así como de proveer los materiales, la información y capacitación necesaria para realizar debidamente el proceso.



4.- POLÍTICA DE PROMOCIONES Y TRASLADOS

Se entenderá por promociones y traslados al conjunto de criterios y procedimientos establecidos para que los trabajadores del municipio accedan horizontal y verticalmente a asumir nuevas funciones y/o cargos.

Se considera por lo tanto a estos eventos como hitos importantes de la carrera de los funcionarios, por lo cual todas las áreas involucradas velarán porque se materialicen los principios de dignidad de las personas y el cumplimiento del deber como servidores públicos.

Todas las acciones vinculadas a estos procesos estarán destinadas a **cubrir las necesidades de capital humano para el buen funcionamiento y servicio a la comunidad**, observando a la vez las necesidades de motivación y desarrollo; los conocimientos técnicos y profesionales; la experiencia y las competencias de nuestros funcionarios. Las promociones se efectuarán principalmente por ascenso o excepcionalmente por concurso, según lo dispuesto en los artículos 51 al 57 ley 18.883.



Con respecto a los traslados, destinaciones, comisiones de servicio del personal, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas proveerá y asesorará en los procedimientos que propicien la satisfacción del requerimiento y la atención de la motivación y desarrollo; conocimientos técnicos y profesionales; experiencia y competencias del funcionario para el nuevo cargo, considerando las disposiciones del párrafo 3°, artículos 70 y siguientes de la Ley 18.883 y lo establecido por Ley 20922 en su artículo 4°.

Tanto las Direcciones, Departamentos y/o Unidades que presentan requerimientos como aquellas que sufran modificaciones en su estructura de personal; dispondrán los medios necesarios para facilitar que se realicen las tareas pertinentes atendiendo a los criterios enunciados en esta política.

5.-POLÍTICA DE EGRESO

La desvinculación laboral constituye un proceso complejo que involucra múltiples dimensiones de la persona y puede generar diversos efectos. Sin embargo, debe entenderse como una etapa natural dentro del ciclo de vida de un trabajador dentro de toda organización.

En el ámbito municipal, se considerarán como causales de desvinculación aquellas contempladas en la Ley N°18.883, así como las establecidas en las leyes de retiro y otras normativas aplicables. Entre ellas se encuentran:

- Aceptación de renuncia.
- Jubilación.
- Pensión o renta vitalicia en un régimen previsional.
- Declaración de vacancia.
- Destitución.
- Término del período legal por el cual se ha sido designado.
- Fallecimiento.
- Término del contrato a honorarios.
- Necesidades de la organización, en el caso de contratos regidos por el Código del Trabajo.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del Departamento de Bienestar, implementará y mantendrá un programa de apoyo para este proceso. Este plan estará orientado a acompañar y apoyar a los funcionarios en procesos de retiro voluntario programado, con el propósito de facilitar su transición desde la vida laboral activa hacia la etapa pasiva.



III. CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



La Municipalidad de Las Condes reconoce que el **clima laboral y la cultura organizacional** constituyen factores estratégicos para alcanzar una gestión pública moderna, eficiente y centrada en el servicio a la comunidad. El desempeño de la institución depende, en gran medida, del compromiso, motivación y bienestar de sus funcionarios, así como de los valores compartidos que orientan su actuar.

Un clima laboral positivo y una cultura sólida, basada en principios de respeto, servicio y colaboración, permiten consolidar un equipo humano cohesionado, resiliente y orientado a resultados, generando así un círculo virtuoso de confianza interna y satisfacción ciudadana.

El fortalecimiento del clima y la cultura organizacional se justifica en:

- **Mejora del desempeño institucional:** funcionarios motivados y reconocidos logran mayores niveles de productividad y calidad en la atención al vecino.
- **Sostenibilidad del cambio y la modernización:** una cultura sólida permite asimilar transformaciones organizacionales con menor resistencia y mayor compromiso.
- **Prevención de conflictos laborales:** un buen clima reduce riesgos psicosociales, conductas nocivas y situaciones que deterioran el entorno de trabajo.
- **Atracción y retención de talento:** una cultura institucional reconocida por su transparencia, equidad y desarrollo profesional convierte a la Municipalidad en un espacio atractivo para trabajar y crecer.

Compromisos Institucionales

La Municipalidad de Las Condes se compromete a:



1. **Medir y gestionar el clima laboral** de manera sistemática, incorporando la opinión de los funcionarios como insumo fundamental para la mejora continua.
2. **Desarrollar programas de bienestar integral**, que aborden tanto la salud física y mental como la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
3. **Capacitar y acompañar a líderes y jefaturas**, para que ejerzan un liderazgo cercano, inclusivo y orientado al desarrollo de sus equipos.
4. **Implementar mecanismos de reconocimiento**, que valoren el esfuerzo, la innovación y el compromiso con el servicio a la comunidad.
5. **Prevenir y sancionar conductas inadecuadas**, como el acoso laboral o la discriminación, resguardando ambientes seguros y de confianza.
6. **Promover espacios de participación interna**, donde los funcionarios puedan aportar ideas y propuestas para la modernización de la gestión municipal.
7. **Reforzar la comunicación interna**, asegurando que la información fluya de manera clara, oportuna y bidireccional.

Con esta política, la Municipalidad de Las Condes busca consolidar una **cultura organizacional moderna y sostenible**, que trascienda los períodos administrativos y se convierta en un sello institucional. El propósito es que cada funcionario se sienta parte de una misión compartida: **servir a los vecinos con excelencia, eficiencia y cercanía**, en un entorno laboral que promueva su desarrollo, reconocimiento y bienestar.



IV. INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Con el objeto de materializar las disposiciones establecidas en la presente Política, se considera fundamental reconocer el trabajo previamente desarrollado e identificar los instrumentos que conforman el Plan Anual de Acción Institucional en materia de gestión de personal, los cuales son los siguientes

- Reglamento de Estructura y Funciones.
- Reglamento de Calificaciones y Evaluación de Desempeño.
- Reglamento de Marcaje y Asistencia.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Programa Anual de Capacitación.
- Escalafón de Mérito.
- Manual de Perfiles de Cargo.
- Manual de Inducción.
- Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

ACUERDO N°314/2025

Se aprueba la **Política de Gestión y Desarrollo de Personas 2026**, con el propósito de fortalecer el crecimiento integral de los funcionarios municipales, por medio de un sistema profesional, transparente y eficaz de ingreso, robustecer los procesos internos, y consolidar una cultura organizacional, contemplando políticas de evaluación de desempeño, promociones, entre otros, a través de los diversos instrumentos reglamentarios y estatutarios.

El cual fue entregado al H. Concejo Municipal el día 02 de octubre de 2025.

**Acuerdo adoptado en la 1235ª Sesión Ordinaria del Concejo Municipal,
celebrada el 04 de diciembre de 2025.**



OLIVIA
FERNANDA
ZELAYA
ELY

Firmado
digitalmente por
OLIVIA
FERNANDA
ZELAYA ELY
Fecha: 2025.12.10
10:38:17 -03'00'

2. **DÉJESE SIN EFECTO** el Decreto Alcaldicio Sección 1° N°5808 de 19 de diciembre de 2016 que, Aprueba la Política de recursos Humanos de la Municipalidad de Las Condes.
3. **PÓNGASE EN CONOCIMIENTO** de todos los funcionarios y personal municipal a través de su correo institucional.
4. **PUBLÍQUESE** en el sitio web municipal, según lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



DISTRIBUCIÓN:

- Todas las dependencias municipales.
- Asociaciones de Funcionarios municipales
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Departamento de Transparencia
- Oficina de Partes.

mf

POLITICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

2025

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las personas constituye la base de todo proceso de cambio organizacional. Por ello, una política de gestión del Capital Humano debe orientarse a fortalecer el crecimiento integral de los funcionarios municipales, mediante un conjunto de programas, normativas y estructuras que integren, de manera sostenida y coherente, los distintos factores que inciden en su vida laboral.

Este enfoque no solo apunta a mejorar las condiciones internas, sino también a impulsar liderazgos positivos, equipos motivados y comprometidos con la misión municipal, entendiendo que el fin último de toda gestión es entregar un mejor servicio a los vecinos, con eficiencia, cercanía y transparencia.

El presente documento busca transformar la gestión institucional en un proceso modernizador y participativo, enriqueciendo ámbitos clave como:

- **Promoción de la cultura organizacional orientada al servicio**, centrada en la confianza y la colaboración.
- **Gestión participativa** que incorpore la mirada de los equipos de trabajo y de la ciudadanía.
- **Optimización de procesos y simplificación de trámites** para facilitar la relación con la comunidad.
- **Innovación y mejora continua**, como motores de eficiencia y eficacia en la entrega de servicios municipales.
- **Fortalecimiento de la probidad, la transparencia y la responsabilidad pública**, como principios rectores de la gestión.

Del mismo modo, se busca prevenir y reducir prácticas que afecten la transparencia y la confianza ciudadana, consolidando un modelo de gestión moderno que promueva la integridad y la rendición de cuentas.

Para que esta política tenga un impacto real, su implementación requiere ser liderada y difundida activamente por directores y jefaturas, fomentando en cada equipo los valores institucionales y la convicción de que modernizar la gestión es, en definitiva, poner las capacidades municipales al servicio de las vecinas y vecinos.

La Política del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas es aplicable a todos los funcionarios de la Municipalidad de las Condes, independiente de su calidad contractual, área en la que trabaje y estamentos.

1. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES



Misión

Brindar a la comunidad de Las Condes servicios públicos de alta calidad, eficientes e innovadores, que respondan a sus necesidades y expectativas, promoviendo un entorno urbano seguro, moderno, inclusivo y sustentable, donde la vanguardia tecnológica, la probidad funcionaria y la participación ciudadana sean los ejes de la gestión comunal.

Visión

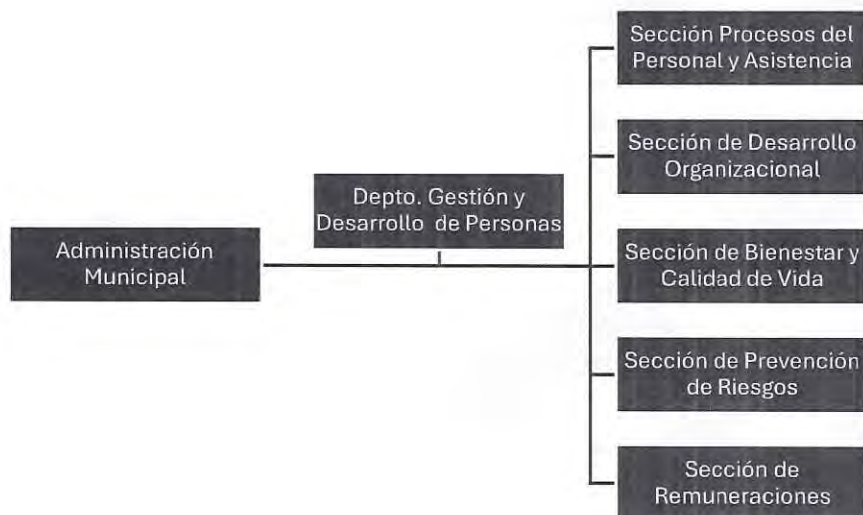
Ser la comuna líder y referente en innovación y excelencia en la gestión pública, reconocida por ofrecer a sus habitantes una calidad de vida superior, espacios urbanos seguros y servicios que generen bienestar, satisfacción e identidad comunitaria.

Valores

- 
- **Eficiencia e Innovación**, fomentamos la creatividad y el uso de tecnologías avanzadas para mejorar continuamente los servicios y procesos.
 - **Compromiso**, trabajamos con dedicación para satisfacer las expectativas y necesidades de todos los habitantes.
 - **Excelencia**, compromiso con la calidad y la eficiencia en la atención y gestión municipal.
 - **Transparencia y Probidad**, actuamos con integridad, transparencia y ética en todas nuestras acciones y decisiones.
 - **Participación**, promovemos la inclusión y el diálogo constante con los vecinos para construir una comunidad cohesionada y activa.
 - **Sustentabilidad**, cuidamos el medio ambiente y promovemos el desarrollo urbano responsable y sostenible.

II. POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Durante el año 2025, y en concordancia con la reorganización que se realizó en las distintas unidades municipales, el Departamento de Recursos Humanos pasa a llamarse **“Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas”** de manera de dar importancia y protagonismo a lo que como gestión se requiere de él. Adicionalmente se ha estado trabajando en reordenar las responsabilidades, creando secciones que permitan potenciar los distintos procesos al interior del área, levantando procedimientos que eran inexistentes hasta el año 2024. Lo anterior con la finalidad de poder optimizar los procesos, para ser un apoyo en todo lo que requieran los funcionarios como para las distintas áreas de la Municipalidad.



La **Sección Procesos del Personal y Asistencia** este año 2025, se actualizó el procedimiento de marcaje y asistencia, entregando más flexibilidad para los funcionario, con la posibilidad de compensar parte de sus horas extras, lo que muchas veces resulta muy beneficioso para ellos, ya que en caso de no disponer de días administrativos, pueden utilizar el tiempo compensado para los temas personales que puedan necesitar, hoy es factible compensar por días completos o medios días, y en los próximos meses esperamos que sea posible poder compensar por horas, lo que resultará aún más beneficioso, ya que a veces se necesita menos de medio día para realizar trámites personales o familiares.

Este año 2025 se conformará el comité Bipartito, que para el año 2026 tendrá uno de los desafíos importantes, pues desarrollaran una propuesta para la Ley de Plantas Municipales que entrará en vigor a contar del año 2027.

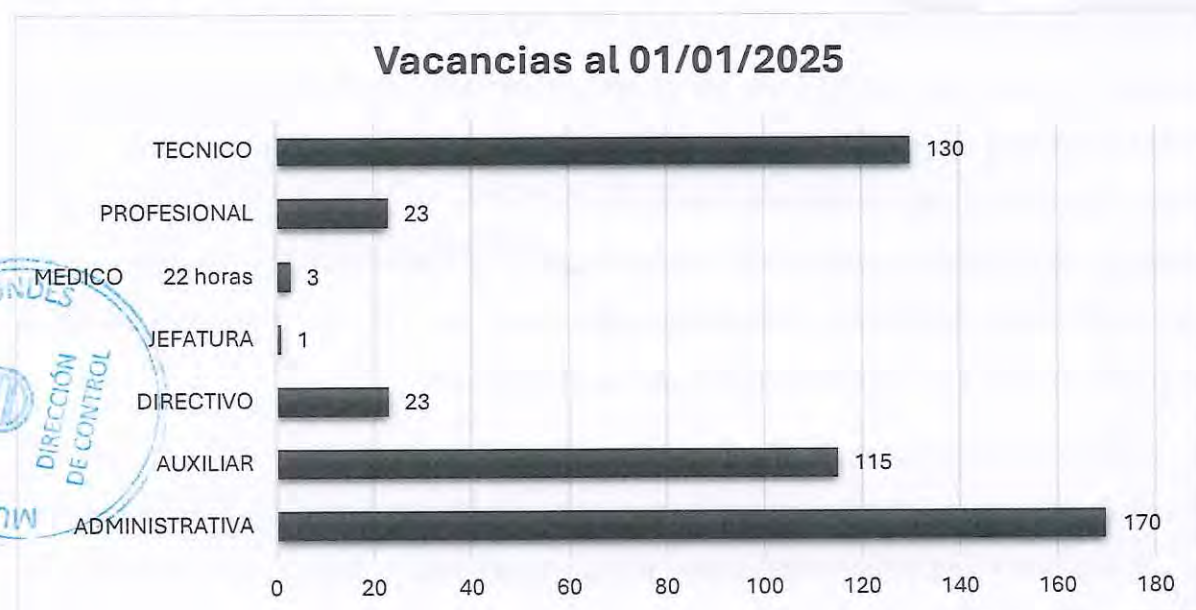
Este año 2025 se creó la **Sección de Desarrollo Organizacional**, con la finalidad de potenciar temas claves para los funcionarios y la organización, por ejemplo, en capacitación, calificaciones y evaluación del desempeño, clima laboral, perfiles de cargo, concursos, entre otros temas de relevancia.

En capacitación, este año se realizó la detección de necesidades de capacitación de forma presencial en las distintas unidades municipales, donde las jefaturas plantearon las necesidades de capacitación de los equipos, con la finalidad de disminuir brechas técnicas y de habilidades interpersonales que se ha evidenciado que existen.

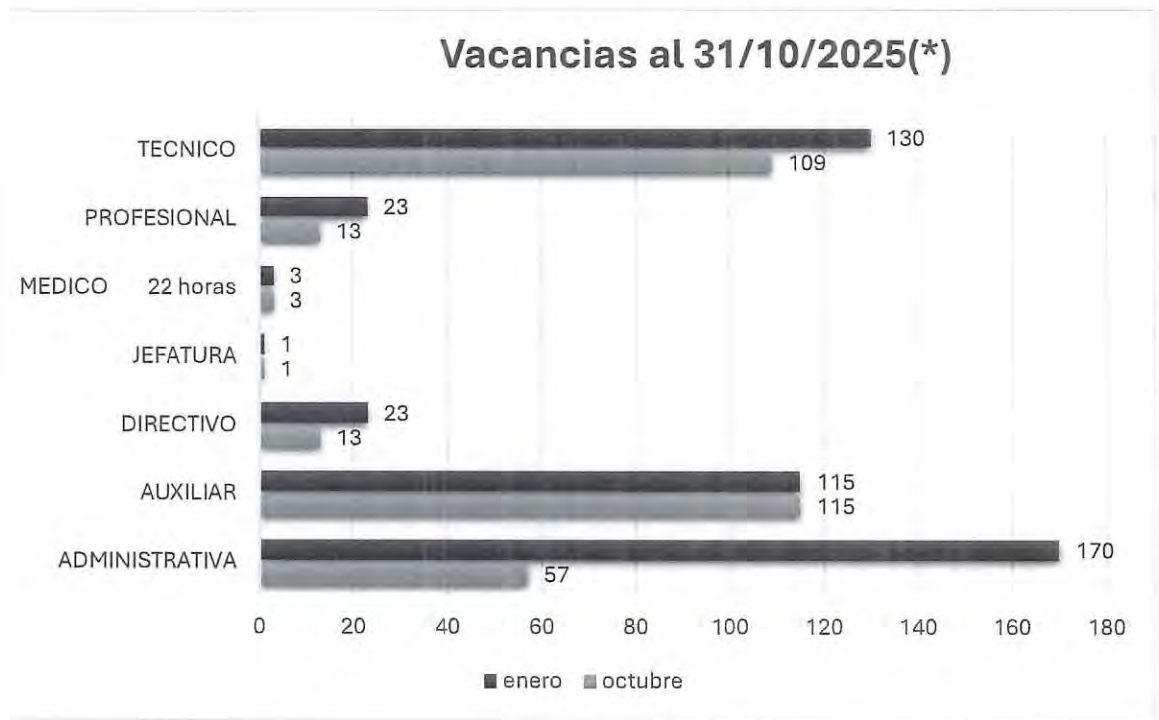
Entendiendo lo fundamental que resulta el clima organizacional en cualquier institución, el año 2025 se aplicará una encuesta de clima, este estudio nos permitirá diagnosticar el ambiente laboral que existe en las distintas unidades municipales, con la finalidad de trabajar en un plan de mejoras, que permita contar con climas laborales positivos y saludable que fomenta la motivación, la colaboración y el bienestar de funcionarios.

A partir del año 2026 la Municipalidad podrá contar con perfiles de cargos actualizados, a la fecha no se contaba con esta herramienta que resulta fundamental para la gestión de personas, tanto para procesos de reclutamiento y selección, como para el desempeño de los cargos debido a que establecen funciones y responsabilidades, y como orientación para las jefaturas al momento de calificar y realizar los procesos de evaluación de desempeño.

Al 01 de enero existía una vacancia de 465 cargos a continuación se muestran las vacancias agrupadas por escalafón:



Durante el año 2025 se han realizado cuatro llamados a concurso público, encontrándose proyectado un quinto concurso para octubre del presente año, a continuación, se muestra el resultado de los concursos y como han afectado la vacancia:



(*) Todos los cargos concursados.

La seguridad del empleo contribuye a generar un círculo virtuoso entre confianza, compromiso y desempeño, lo que se traduce en una mejor calidad del servicio y en un fortalecimiento de la relación entre el Municipio y la ciudadanía. La estabilidad laboral genera confianza en la institución, lo que incentiva a los funcionarios a identificarse con la misión y valores del servicio público.

La Sección de Bienestar y Calidad de Vida contribuye a una mejor gestión municipal, propendiendo al mejoramiento de las condiciones de vida de los afiliados y sus beneficiarios; en los ámbitos social, económico y humano de los ellos, para lo cual podrá proporcionarles, en la medida que sus recursos lo permitan, beneficios y prestaciones de salud, educación, asistencia social, económica, cultural, vivienda y de recreación, entre otros, de acuerdo con las disposiciones que establece la ley. El Comité de Bienestar es la instancia administrativa responsable de los recursos que se deban administrar en virtud del Reglamento, convenios y beneficios propios de esta y de sus asociados, así como también de velar por el cumplimiento de sus obligaciones.

La Sección de Prevención de Riesgos es la responsable de reactivar todos los Comités Paritarios de las distintas dependencias municipales, actualizando protocolos, levantando procedimiento y actualizando el Plan de Emergencia Interno, lo anterior con la finalidad de trabajar en la prevención de riesgos laborales, y resguardar la seguridad de todos los funcionarios, siempre con la colaboración y trabajo en conjunto con ACHS (Mutualidad a la cual se encuentra adherida la Municipalidad).

La **Sección de Remuneraciones** pasó a depender del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, este fue un hito fundamental para mejorar la interacción y coordinación en beneficio de nuestros colaboradores, paralelamente de la correcta y puntual ejecución de los procesos de pago de remuneraciones. Paralelamente se han redoblado los esfuerzos para la recuperación de las licencias médicas, con las distintas instituciones de salud, (FONASA, ISAPRES, ACHS), además de recuperar las licencias médicas rechazadas a través de descuentos en cuotas para los funcionarios. Hemos construido bases para manejar los datos y mantener la información al día de manera fidedigna y oportuna.

1. POLÍTICA DE INGRESO

Se busca establecer un sistema profesional, transparente y eficaz de ingreso de personal a la Municipalidad de Las Condes, que permita optimizar la calidad del servicio a los vecinos, fortalecer los procesos internos, mejorar las relaciones laborales y consolidar una cultura organizacional moderna y positiva.

El proceso de reclutamiento y selección será la norma que se utilizará para la contratación de personal, no obstante, la autoridad Alcaldicia mantiene la potestad que le asigna ley con respecto a la administración del personal municipal.

Esta política es aplicable a todas las Direcciones, Departamentos, Unidades y Oficinas de la Municipalidad de Las Condes, y a todo proceso de incorporación de personal, ya sea de planta, contrata o a honorarios, conforme a la normativa vigente.

Reclutamiento y Selección

Los procesos de ingreso de personal estarán basados en perfiles de competencias previamente definidos, que consideren:

- **Competencias técnicas idóneas al cargo.**
- **Orientación al logro.**
- **Compromiso con el Servicio Público.**
- **Capacidad de impacto e influencia en la gestión.**
- Se implementarán procedimientos **estandarizados y objetivos** para la selección de personal, alineados con los perfiles de cargo definidos para cada área de gestión.
- Los procesos serán coordinados por las unidades responsables de Recursos Humanos, **en conjunto con las jefaturas solicitantes.**
- Se privilegiará el uso de **instrumentos de evaluación modernos**, que permitan medir competencias técnicas y conductuales de manera objetiva.



Cuando se requiera contratar personas para estudios específicos, asesorías o consultorías puntuales, dichas contrataciones se registrarán por los criterios establecidos por las unidades competentes y conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Para esto existirán diversos cometidos funcionarios adecuados a las necesidades del Servicio.

2. POLÍTICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

“EL CICLO DEL TALENTO MUNICIPAL”



1) TU BIENVENIDA E INTEGRACIÓN (INDUCCIÓN)

Objetivo: Favorecer la integración armónica y efectiva de los nuevos funcionarios.

- Inducción general: Cuando un nuevo funcionario se integra a la Municipalidad es invitado a la inducción municipal, con la finalidad de empaparse de los lineamientos estratégicos de la Municipalidad, conocer la orgánica interna y algunos elementos fundamentales para manejar para la correcta gestión municipal.
- Por otro lado, en esta instancia se le dan a conocer los beneficios a los que pueden acceder por ser funcionarios municipales.
- Inducción al cargo: Está centrada en la entrega de información clave para el mejor desempeño del cargo, especificando las funciones, responsabilidades y tareas asociadas al cargo que desempeñará el nuevo funcionario. En esta instancia la jefatura directa compartirá las expectativas de desempeño, pudiendo el funcionario plantear dudas en caso de que las tenga o le surjan en ese minuto.
- Kit de bienvenida: Con la finalidad de que la bienvenida sea más cálida, a los nuevos funcionarios, se les entregará un kit individual con distintos artículos que sin duda le resultarán muy útiles en el desempeño diario de sus funciones. Además, se incluirán informativos sobre el Bienestar, Seguro de Salud, etc.



2) TE ACOMPAÑAMOS Y CRECEMOS CONTIGO

Objetivo: Acompañar e impulsar el crecimiento profesional y personal de los funcionarios, reconociéndolos y buscando se desarrollen de forma integral.

Capacitación y formación.

Con la finalidad de contribuir a potenciar y desarrollar competencias del personal municipal, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, la Municipalidad dispondrá de los recursos necesarios para capacitar a los funcionarios en habilidades y competencias necesarias para desempeñar de mejor forma el trabajo que realizan, contribuyendo positivamente en los servicios que se entregan a la comunidad.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a través de su sección de Desarrollo Organizacional anualmente realiza un Plan Anual de Capacitación, alineado con los objetivos estratégicos municipales, y las necesidades de cada área respecto de aspectos técnicos y de habilidades interpersonales.



Clima laboral positivo, que propicie el buen desempeño de las personas.

La Sección de Desarrollo Organizacional realizará anualmente mediciones de clima organizacional de todas las unidades de la Municipalidad, lo que permitirá medir dimensiones como: liderazgo, comunicaciones, trabajo en equipo, compromiso, claridad organizacional, compatibilización familia-trabajo, reconocimiento, desarrollo de carrera, infraestructura, entre otras. Los resultados serán entregados a las jefaturas de todas las áreas, para que a su vez ellos lo compartan con los integrantes de su equipo de trabajo, para que en conjunto con ellos confeccionen de manera participativa planes de mejora del clima organizacional.

El objetivo de estos planes de acción es que con el tiempo se traduzca en una mejora del clima al interior de los equipos, impactando positivamente en el desempeño, compromiso y motivación de los funcionarios, traducándose en entrega de mejores servicios a la comunidad o de mayor calidad.

A fin de entregarle aún más relevancia a los climas laborales, la Sección de Desarrollo Organizacional realizará seguimiento a la implementación de los Planes de Mejora levantados. Adicional a lo anterior, prestará apoyo en temáticas de clima organizacional que puedan surgir en las distintas áreas, a través de intervenciones o capacitaciones que puedan apoyar a los equipos y colaboradores.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas estará preocupada que el proceso de evaluación de desempeño y calificaciones se realice de forma transparente y objetiva, como indica la Política de Evaluación de Desempeño y Calificaciones de la Municipalidad de Las Condes. La idea es que este proceso sea una instancia de retroalimentación entre las jefaturas y sus equipos, comunicando de forma asertiva las oportunidades de mejora, reconociendo el trabajo bien hecho, comportamientos destacados y acordando compromisos futuros respecto del trabajo que se realiza.

En este contexto cobra importancia el reconocimiento del buen desempeño a todo nivel, la idea es que con el tiempo se instaure una cultura de retroalimentación y reconocimiento, que por la orgánica municipal no estará asociada a temas económicos.

El instaurar este cambio cultural hará que los funcionarios se sientan reconocidos por sus logros y acompañados en su desarrollo profesional.

Para lograr este cambio cultural, se capacitará a todos los funcionarios sobre el proceso de evaluación de desempeño con la finalidad que sea un proceso sistemático, integrado y conocido por todos los funcionarios, ya que todos serán parte de él.

3) CUIDAMOS DE TI Y TU FAMILIA

Objetivo: Ofrecer un lugar de trabajo que promueva el bienestar integral de los funcionarios y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Impulsar iniciativas que apoyen la conciliación familia y trabajo, favoreciendo la calidad de vida de nuestros funcionarios.

Es importante destacar que para la Municipalidad los funcionarios son el elemento más valioso de la organización, y por esta razón tiene una preocupación permanente por impulsar su desarrollo y bienestar, buscando realizar actividades que aporten al cuidado de los funcionarios y sus familias.



El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a través de la sección de Bienestar y Calidad de Vida tiene como misión impulsar iniciativas que permitan fortalecer la calidad de vida de sus funcionarios, buscando instancias de participación de las familias, como la fiesta de navidad, actividad de vacaciones para los hijos de funcionarios, concursos, becas para hijos de funcionarios, entre otras.



La idea es potenciar acciones que permitan un mayor equilibrio de la vida familiar y laboral de sus funcionarios. Además, el Bienestar otorga otros beneficios, tales como: el aporte solidario al seguro de salud, bono de navidad, ayuda a casos sociales.

Contextos laborales seguros.

La Municipalidad de Las Condes consciente de los riesgos inherentes de las actividades que realizan los funcionarios, realiza una gestión centrada en las personas, que proteja la vida de e integridad física y mental de los funcionarios, siempre preocupada de velar por climas laborales saludables en los distintos equipos de trabajo.

El enfoque de la Municipalidad es la prevención de riesgos laborales, priorizando actitudes preventivas y de autocuidado, a través de elementos de protección personal y capacitaciones.

Para lo anterior, es indispensable el cumplimiento de las instrucciones, reglamentos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, teniendo un rol fundamental los Comités Paritarios en las distintas dependencias, y el trabajo permanente que se realiza con la Mutualidad a la cual se encuentra adherida la Municipalidad.

La Municipalidad de Las Condes, preocupada de mantener un ambiente laboral seguro y saludable que impulse el desarrollo de las personas y las buenas prácticas laborales, se declara contraria a toda práctica que pueda ser considerada Acoso, ya sea entre diferentes

niveles jerárquicos, pares o de parte de terceros, por lo que se disponen de mecanismos para formalizar denuncias que puedan ser constitutivas de acoso laboral/sexual o violencia en el trabajo, canalizado por un procedimiento formal y confidencial.

3. POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Las Calificaciones tendrán por objetivo evaluar el desempeño, aptitudes y competencias de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para el ascenso, los estímulos y desvinculación. Se llevarán a cabo según lo dispuesto en los artículos 29 al 50 de la ley 18.883 y sus Leyes modificatorias.

Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas implementará herramientas y procedimientos estructurales y sistemáticos, con criterios homogéneos y equitativos, que permitan una evaluación y diferenciación del desempeño de los funcionarios de las distintas calidades jurídicas (Planta, Contrata y Honorarios), tendiendo a la eficiencia organizacional.

Será responsabilidad del Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, el diseño, asesoría en la aplicación y control de las acciones, procedimientos y herramientas relacionadas con la Evaluación de Desempeño; así como de proveer los materiales, la información y capacitación necesaria para realizar debidamente el proceso.



4. POLÍTICA DE PROMOCIONES Y TRASLADOS

Se entenderá por promociones y traslados al conjunto de criterios y procedimientos establecidos para que los trabajadores del municipio accedan horizontal y verticalmente a asumir nuevas funciones y/o cargos.

Se considera por lo tanto a estos eventos como hitos importantes de la carrera de los funcionarios, por lo cual todas las áreas involucradas velarán porque se materialicen los principios de dignidad de las personas y el cumplimiento del deber como servidores públicos.

Todas las acciones vinculadas a estos procesos estarán destinadas a **cubrir las necesidades de capital humano para el buen funcionamiento y servicio a la comunidad**, observando a la vez las necesidades de motivación y desarrollo; los conocimientos técnicos y profesionales; la experiencia y las competencias de nuestros funcionarios.

Las promociones se efectuarán principalmente por ascenso o excepcionalmente por concurso, según lo dispuesto en los artículos 51 al 57 ley 18.883.



Con respecto a los traslados, destinaciones, comisiones de servicio del personal, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas proveerá y asesorará en los procedimientos que propicien la satisfacción del requerimiento y la atención de la motivación y desarrollo; conocimientos técnicos y profesionales; experiencia y competencias del funcionario para el nuevo cargo, considerando las disposiciones del párrafo 3º, artículos 70 y siguientes de la Ley 18.883 y lo establecido por Ley 20922 en su artículo 4º.

Tanto las Direcciones, Departamentos y/o Unidades que presentan requerimientos como aquellas que sufran modificaciones en su estructura de personal; dispondrán los medios necesarios para facilitar que se realicen las tareas pertinentes atendiendo a los criterios enunciados en esta política.



5. POLÍTICA DE EGRESO

La desvinculación laboral constituye un proceso complejo que involucra múltiples dimensiones de la persona y puede generar diversos efectos. Sin embargo, debe entenderse como una etapa natural dentro del ciclo de vida de un trabajador dentro de toda organización.

En el ámbito municipal, se considerarán como causales de desvinculación aquellas contempladas en la Ley N° 18.883, así como las establecidas en las leyes de retiro y otras normativas aplicables. Entre ellas se encuentran:

- Aceptación de renuncia.
- Jubilación.
- Pensión o renta vitalicia en un régimen previsional.
- Declaración de vacancia.
- Destitución.
- Término del período legal por el cual se ha sido designado.
- Fallecimiento.
- Término del contrato a honorarios.
- Necesidades de la organización, en el caso de contratos regidos por el Código del Trabajo.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del Departamento de Bienestar, implementará y mantendrá un programa de apoyo para este proceso. Este plan estará orientado a acompañar y apoyar a los funcionarios en procesos de retiro voluntario programado, con el propósito de facilitar su transición desde la vida laboral activa hacia la etapa pasiva.

III. CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



La Municipalidad de Las Condes reconoce que el **clima laboral y la cultura organizacional** constituyen factores estratégicos para alcanzar una gestión pública moderna, eficiente y centrada en el servicio a la comunidad. El desempeño de la institución depende, en gran medida, del compromiso, motivación y bienestar de sus funcionarios, así como de los valores compartidos que orientan su actuar.

Un clima laboral positivo y una cultura sólida, basada en principios de respeto, servicio y colaboración, permiten consolidar un equipo humano cohesionado, resiliente y orientado a resultados, generando así un círculo virtuoso de confianza interna y satisfacción ciudadana.

El fortalecimiento del clima y la cultura organizacional se justifica en:

- **Mejora del desempeño institucional:** funcionarios motivados y reconocidos logran mayores niveles de productividad y calidad en la atención al vecino.
- **Sostenibilidad del cambio y la modernización:** una cultura sólida permite asimilar transformaciones organizacionales con menor resistencia y mayor compromiso.
- **Prevención de conflictos laborales:** un buen clima reduce riesgos psicosociales, conductas nocivas y situaciones que deterioran el entorno de trabajo.
- **Atracción y retención de talento:** una cultura institucional reconocida por su transparencia, equidad y desarrollo profesional convierte a la Municipalidad en un espacio atractivo para trabajar y crecer.

Compromisos Institucionales

La Municipalidad de Las Condes se compromete a:

1. **Medir y gestionar el clima laboral** de manera sistemática, incorporando la opinión de los funcionarios como insumo fundamental para la mejora continua.
2. **Desarrollar programas de bienestar integral**, que aborden tanto la salud física y mental como la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
3. **Capacitar y acompañar a líderes y jefaturas**, para que ejerzan un liderazgo cercano, inclusivo y orientado al desarrollo de sus equipos.
4. **Implementar mecanismos de reconocimiento**, que valoren el esfuerzo, la innovación y el compromiso con el servicio a la comunidad.
5. **Prevenir y sancionar conductas inadecuadas**, como el acoso laboral o la discriminación, resguardando ambientes seguros y de confianza.
6. **Promover espacios de participación interna**, donde los funcionarios puedan aportar ideas y propuestas para la modernización de la gestión municipal.
7. **Reforzar la comunicación interna**, asegurando que la información fluya de manera clara, oportuna y bidireccional.

Con esta política, la Municipalidad de Las Condes busca consolidar una **cultura organizacional moderna y sostenible**, que trascienda los períodos administrativos y se convierta en un sello institucional. El propósito es que cada funcionario se sienta parte de una misión compartida: **servir a los vecinos con excelencia, eficiencia y cercanía**, en un entorno laboral que promueva su desarrollo, reconocimiento y bienestar.



IV. INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Con el objeto de materializar las disposiciones establecidas en la presente Política, se considera fundamental reconocer el trabajo previamente desarrollado e identificar los instrumentos que conforman el Plan Anual de Acción Institucional en materia de gestión de personal, los cuales son los siguientes

- Reglamento de Estructura y Funciones.
- Reglamento de Calificaciones y Evaluación de Desempeño.
- Reglamento de Marcaje y Asistencia.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Programa Anual de Capacitación.
- Escalafón de Mérito.
- Manual de Perfiles de Cargo.
- Manual de Inducción.
- Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

ACUERDO N°314/2025

Se aprueba la **Política de Gestión y Desarrollo de Personas 2026**, con el propósito de fortalecer el crecimiento integral de los funcionarios municipales, por medio de un sistema profesional, transparente y eficaz de ingreso, robustecer los procesos internos, y consolidar una cultura organizacional, contemplando políticas de evaluación de desempeño, promociones, entre otros, a través de los diversos instrumentos reglamentarios y estatutarios.

El cual fue entregado al H. Concejo Municipal el día 02 de octubre de 2025.

**Acuerdo adoptado en la 1235° Sesión Ordinaria del Concejo Municipal,
celebrada el 04 de diciembre de 2025.**

**OLIVIA
FERNAND
A ZELAYA
ELY**

Firmado
digitalmente por
OLIVIA
FERNANDA
ZELAYA ELY
Fecha: 2025.12.10
10:38:17 -03'00'