

DECRETO N° 1023

TEMUCO: 10 MAR 2026

VISTOS:

1. Compendio de normas del Seguro Social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales referente a la ley N° 16.744, Libro III. Denuncia, Calificación y Evaluación de incapacidades permanentes de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Título III Calificación de enfermedades profesionales.

2. El decreto Supremo N°44 "Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable". Ministerio del trabajo y previsión social del 27/07/2024.

3. La Ley N° 16.744 del año 1969 que establece normas sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

4. La Ley N°19.345 del año 1995 que incorpora a los funcionarios públicos, a las normativas del seguro social obligatorio sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

5. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

6. Ley N°18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

7. Ley N°19.880 que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de Administración del Estado.

8. Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1. Que, el municipio debe contar con una política de Liderazgo Justo y Buen trato, para contribuir a un marco ético que garantice equidad, respeto y transparencia, eliminando la discriminación y favoritismos en la gestión.

2. Que, esta Política de Liderazgo Justo y Buen trato, busca dar igualdad de oportunidades, fomentar la inclusión, mejorar la convivencia laboral y asegurar el buen trato, valorando la diversidad y promoviendo un ambiente seguro y colaborativo.

DECRETO:

1. Apruébese Política de Liderazgo Justo y Buen trato para la Municipalidad de Temuco, conforme a documento adjunto que se considera parte integrante del presente decreto.

2. El presente documento, podrá ser modificado periódicamente, con el fin de actualizarlo, de acuerdo a necesidades no contempladas inicialmente en el presente instrumento.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


JUAN ARANEDA NAVARRO
SECRETARIO MUNICIPAL


ROBERTO NEIRA ABURTO
ALCALDE


CME/jlo

Distribución:

- *Todas las direcciones municipales*


Vº Bº
D. Asesoría Jurídica

En el marco del Convenio de colaboración suscrito entre la Municipalidad de Temuco y la Contraloría General de la República, de fecha 17 de noviembre de 2023, el Municipio asume el compromiso de fortalecer una cultura institucional basada en el liderazgo justo, la probidad y el buen trato.

La presente Política tiene por objeto promover prácticas de liderazgo fundadas en el respeto, la equidad, la transparencia y la responsabilidad, orientando la actuación de quienes ejercen funciones directivas y de todos los integrantes de la institución.

Un liderazgo justo implica garantizar un trato digno, prevenir cualquier forma de maltrato o abuso de poder, fomentar la comunicación efectiva y propiciar ambientes laborales saludables e inclusivos.

Este instrumento busca consolidar una convivencia laboral basada en valores comunes, fortaleciendo el clima organizacional y contribuyendo al cumplimiento ético y eficiente de la función pública. Asimismo, constituye un documento dinámico, sujeto a revisión y mejora continua conforme a los desafíos institucionales.

Liderazgo justo

Es aquel que se ejerce con equidad, transparencia y responsabilidad. Implica tomar decisiones imparciales, basadas en criterios objetivos, garantizando igualdad de oportunidades y actuando con coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Un liderazgo justo promueve la confianza, evita favoritismos y resguarda la dignidad de todas las personas.

Buen trato

Es la forma de relacionarnos desde el respeto, la empatía y la consideración hacia los demás. Supone comunicarse de manera adecuada, escuchar activamente, valorar el aporte de cada persona y prevenir cualquier forma de maltrato, discriminación o abuso.

En conjunto, el liderazgo justo y el buen trato contribuyen a generar ambientes laborales sanos, colaborativos y orientados al bien común, prevenir situaciones de maltrato o abuso de poder, fortalecer la confianza entre los equipos de trabajo y consolidar una cultura organizacional centrada en las personas y en el cumplimiento ético de la función pública.

LIDERAZGO JUSTO

- Refiere no mostrar favoritismo ni discriminaciones injustas, sino tomar decisiones basadas en méritos y competencias, asegurando que todos tengas igualdad de oportunidades.

- Comunica claramente las expectativas, políticas y decisiones a todos los miembros del equipo, genera confianza y reduce incertidumbre.
- Demuestra empatía, reconociendo y comprendiendo sus perspectivas, necesidades y preocupaciones.
- Fomenta un ambiente de trabajo respetuoso, donde se valoran las diferencias individuales y se prohíbe cualquier forma de discriminación o acoso.
- Íntegro y honesto en las interacciones, tomando decisiones basadas en principios éticos y valores morales. Esto implica ser transparente sobre los motivos detrás de las decisiones y no comprometer la verdad en ninguna circunstancia.
- Promueve el desarrollo profesional, proporcionando oportunidades de capacitación, retroalimentación constructiva y crecimiento dentro de la organización.
- Reconoce y valora el trabajo y los logros de cada miembro del equipo de manera equitativa.
- Aplica las mismas normas y estándares de forma consistente, evitando la variabilidad de sus decisiones, creando un ambiente de trabajo predecible y justo para todos.
- Asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones además de brindar la oportunidad a los funcionarios de ser escuchados.

APLICACIÓN DEL BUEN TRATO

CONVIVENCIA ENTRE PARES, JEFATURAS Y SUBALTERNOS:

- La hostilidad deteriora el clima laboral y la productividad. Se busca establecer límites claros y relaciones basadas en el respeto mutuo:
 - ✓ **Tolerancia cero a la violencia psicológica:** No se permite el acoso, la exclusión, la intimidación ni la manipulación en ninguna dirección (entre pares, de jefes a subalternos o viceversa).
 - ✓ **Cultura del diálogo:** Las diferencias deben abordarse mediante la comunicación directa, respetuosa y facilitada si es necesario.
 - ✓ **Co-construcción de confianza:** Fomentar el respeto mutuo, el reconocimiento y la colaboración como base de toda relación laboral.
 - ✓ **Reparación de conflictos:** Frente a situaciones hostiles, promover espacios seguros de resolución con enfoque restaurativo.

POLÍTICA DE LIDERAZGO JUSTO Y BUEN TRATO

- ✓ **Rol activo de la jefatura:** Supervisores deben actuar como guardianes del clima de respeto, interviniendo ante señales de hostilidad.

- La organización promueve una cultura de respeto y colaboración mutua entre todas las personas, cualquiera sea su rol o nivel jerárquico. Para ello, se establece que:
 - ✓ Toda relación laboral debe basarse en la cordialidad, la colaboración y la dignidad.
 - ✓ Se rechaza la hostilidad, el maltrato verbal, la exclusión, la humillación y la competencia desleal.
 - ✓ Las diferencias deben resolverse mediante el diálogo constructivo y el respeto mutuo.
 - ✓ Las jefaturas tienen la responsabilidad ética de modelar comportamientos saludables y prevenir conductas abusivas dentro de sus equipos.

- Cero Tolerancia frente a la Violencia y el Acoso en todas sus formas.

- La organización declara su compromiso inquebrantable con un entorno libre de violencia, acoso y cualquier forma de maltrato, estableciendo que:
 - ✓ No se tolerará ningún acto de violencia física, psicológica, verbal, sexual, simbólica ni digital.
 - ✓ Se reconoce como violencia laboral cualquier comportamiento que dañe la dignidad, integridad o bienestar emocional de una persona.
 - ✓ Se habilitarán canales seguros, confidenciales y sin represalias para denunciar situaciones de acoso o violencia.
 - ✓ Toda denuncia será investigada con seriedad, imparcialidad y diligencia, garantizando el derecho a defensa de todas las partes.
 - ✓ Las sanciones serán proporcionales a la gravedad del hecho, pudiendo incluir amonestaciones, suspensión o desvinculación.
 - ✓ Se implementarán acciones permanentes de prevención, capacitación y concientización sobre este tema.
 - ✓ Toda persona tiene la obligación ética de no ser cómplice ni permanecer en silencio frente a situaciones de violencia o acoso.

ELEMENTOS DEL BUEN TRATO

- ✓ **Saludémonos de forma amable:** Hola, Buenos días, Buenas tardes, etc.
- ✓ **Respetémonos:** Reconozcamos y respetemos los estados emocionales de los otros.
- ✓ **Escuchémonos:** Aceptemos con respeto y empatía las opiniones diferentes a la nuestra.
- ✓ **Moderémonos:** Actuemos con equilibrio y proporcionalidad
- ✓ **Seamos amables:** Tratemos al resto como nos gusta que nos traten, usemos los siguientes conceptos: gracias, de nada, disculpa, perdón, con permiso, por favor, adiós, etc.
- ✓ **Reconozcamos nuestros errores:** Podremos corregir y llevar una mejor convivencia.
- ✓ **Tengamos paciencia:** Escuchemos, meditemos y luego respondamos.

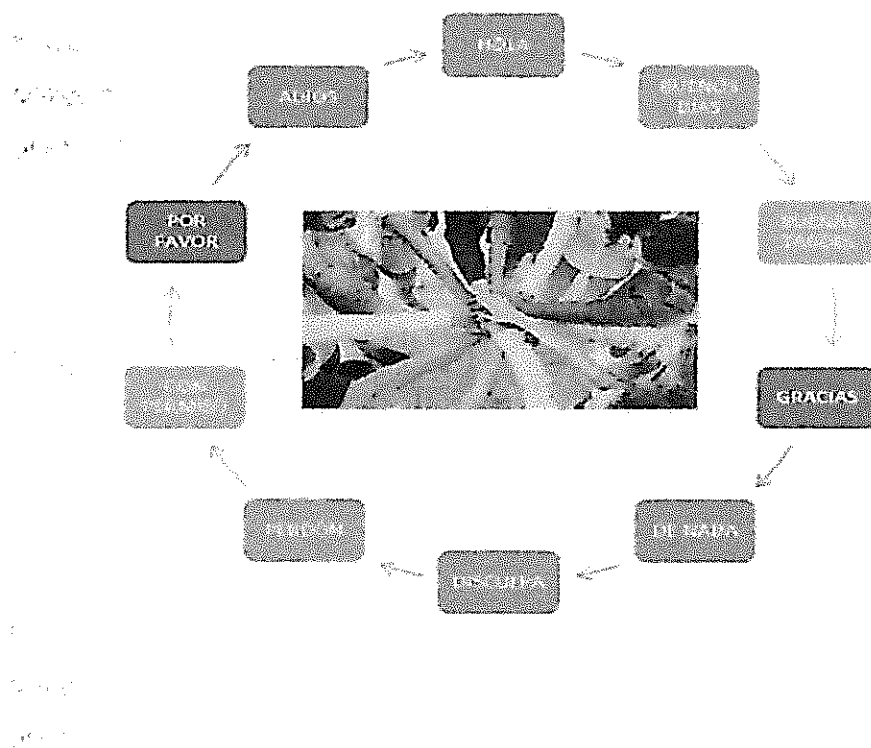


Imagen ilustra ejemplos básicos de buen trato en la gestión municipal.

PROMOCIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO GRATOS PARA TODOS Y TODAS POR IGUAL

ACTOS INCÍVICOS QUE NO SON PERMITIDOS EN EL MUNICIPIO:

- a. **Interrupciones constantes:** Interrumpir a los compañeros de trabajo durante reuniones o conversaciones sin dejar que terminen de hablar.
- b. **No reconocer el trabajo de los demás:** No dar crédito a las y los compañeros por sus ideas o esfuerzos, en su lugar, atribuirse el mérito propio.
- c. **Uso inadecuado del lenguaje:** Utilizar un tono agresivo, grosero, sarcástico o despectivo al comunicarse con los demás.
- d. **Despreciar las opiniones de los demás:** Desestimar o ridiculizar las ideas y opiniones de otro/a, haciendo que se sientan menospreciados/as.
- e. **Retrasos y falta de puntualidad:** Llegar tarde a reuniones o compromisos sin una razón válida y sin disculparse, afectando el tiempo de los demás.
- f. **Interrupciones personales:** Utilizar dispositivos móviles o laptops durante reuniones para asuntos personales, mostrando desinterés y falta de respeto por el tiempo de las y los compañeros.
- g. **Apropiación de recursos comunes:** Usar los recursos compartidos (Como la impresora, el refrigerador, o los suministros de oficina) de manera excesiva o sin consideración por los demás.
- h. **Hablar a espaldas de las y los compañeros:** Participar en chismes o hablar negativamente de los compañeros a sus espaldas, creando un ambiente de desconfianza.
- i. **No responder a comunicaciones:** Ignorar correos electrónicos, mensajes o llamadas de las y los compañeros de trabajo, dificultando la comunicación y la colaboración.
- j. **Desorden en espacios compartidos:** Dejar desordenados los espacios comunes, como la sala de reuniones, la cocina o las áreas de trabajo compartidas, sin preocuparse por los demás usuarios.
- k. **Resistencia al cambio:** Oponerse sistemáticamente a nuevas ideas o cambios propuestos, sin ofrecer alternativas constructivas.

APLICACIÓN POLÍTICA

Esta Política debe ser aplicado por todas las personas funcionarias/os de la Municipalidad de Temuco, sin diferenciar entre función, cargo, estamento, edad, género u otros.

Las disposiciones de este, aplican independiente del lugar donde se esté desarrollando la función: dependencias institucionales, comisión de servicio, teletrabajo, entre otros.

La Municipalidad compartirá el presente instrumento con quienes proveen servicios y productos al Municipio en el desarrollo de su gestión, como asimismo con instituciones, Organizaciones o Agrupaciones públicas o privadas, buscando presentar el accionar institucional y al mismo tiempo invitar a quienes se relacionan para acoger dichas conductas.