
I. MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA
Dirección de Desarrollo Social



POLITICA DE RECURSOS HUMANOS ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA

Santa María 2017

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA



INDICE

A.- PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.....	03
B.- LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS: VISIÓN – MISIÓN.....	04
C.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....	06 - 07
D.- DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.....	07 - 11
E.- EGRESO.....	12
F.- CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	13 - 15

PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La definición de nuestra política debe estar en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la Municipalidad de Santa María, las que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, y estar orientadas a apoyar y dar viabilidad a la construcción de ese estado futuro deseado.

La política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Santa María, pretende promover el desarrollo de una gestión moderna que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos institucionales, desarrollando una administración que así mismo promueva el desarrollo de las personas y de la organización. Busca generar en su personal un sentido de compromiso con nuestra institución, con el fin de contar con personal motivado y consciente de las necesidades de la comunidad y así poder trabajar todos con un mismo objetivo, alineados con la visión institucional y el Plan de Desarrollo Comunal.

Esta política aplica a funcionarios de planta y contrata, extendiéndose a todos los estamentos: directivo, profesional, jefatura, técnico, administrativo y auxiliar; considera también a las personas naturales contratadas a honorarios y por el código del trabajo considerados todos colaboradores de la gestión municipal.

El objetivo general de la Política de Recursos Humanos, es contribuir al logro de los objetivos municipales a través de una gestión innovadora eficiente y comprometida. Las políticas que se plantean deben ser flexibles, dinámicas y transversales, debiendo adaptarse a las diversas situaciones de contingencia que se presenten, brindando a sus colaboradores un marco de desarrollo profesional y personal, favoreciendo un ambiente laboral positivo y seguro enmarcado en el buen trato y la equidad.

LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

VISIÓN:

Ser una Municipalidad que potencie las capacidades y aptitudes de sus funcionarios, a través, de espacios de capacitación y procesos de selección.

MISIÓN:

Satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su progreso económico, social y cultural a través de la prestación de servicios de excelencia orientados a la mejora continua con personal capacitado y comprometido.

VALORES QUE GUIAN LA POLITICA DE RECURSO HUMANO

La política de Recuso Humano, de la Ilustre Municipalidad de Santa María, tiene valores que orientarán esta política a nivel comunal, siendo los siguientes: Responsabilidad Probidad, Credibilidad, Vocación de Servicio, Gestión Participativa, inclusión, igualdad, eficiencia y eficacia.

Responsabilidad y Probidad: Mantendremos una conducta laboral correcta, moralmente intachable, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión institucional.

Credibilidad: Entregaremos siempre información fidedigna y real, desempeñando nuestras labores con profesionalismo y dedicación, siendo coherentes en el actuar, aportaremos nuestros conocimientos, habilidades y la mejor actitud hacia nuestros vecinos.

Vocación de Servicio: Nos preocuparemos de satisfacer y otorgar una respuesta ágil a las demandas de nuestros vecinos y usuarios, comprometiéndonos con los problemas que se presentan por parte de la comunidad.

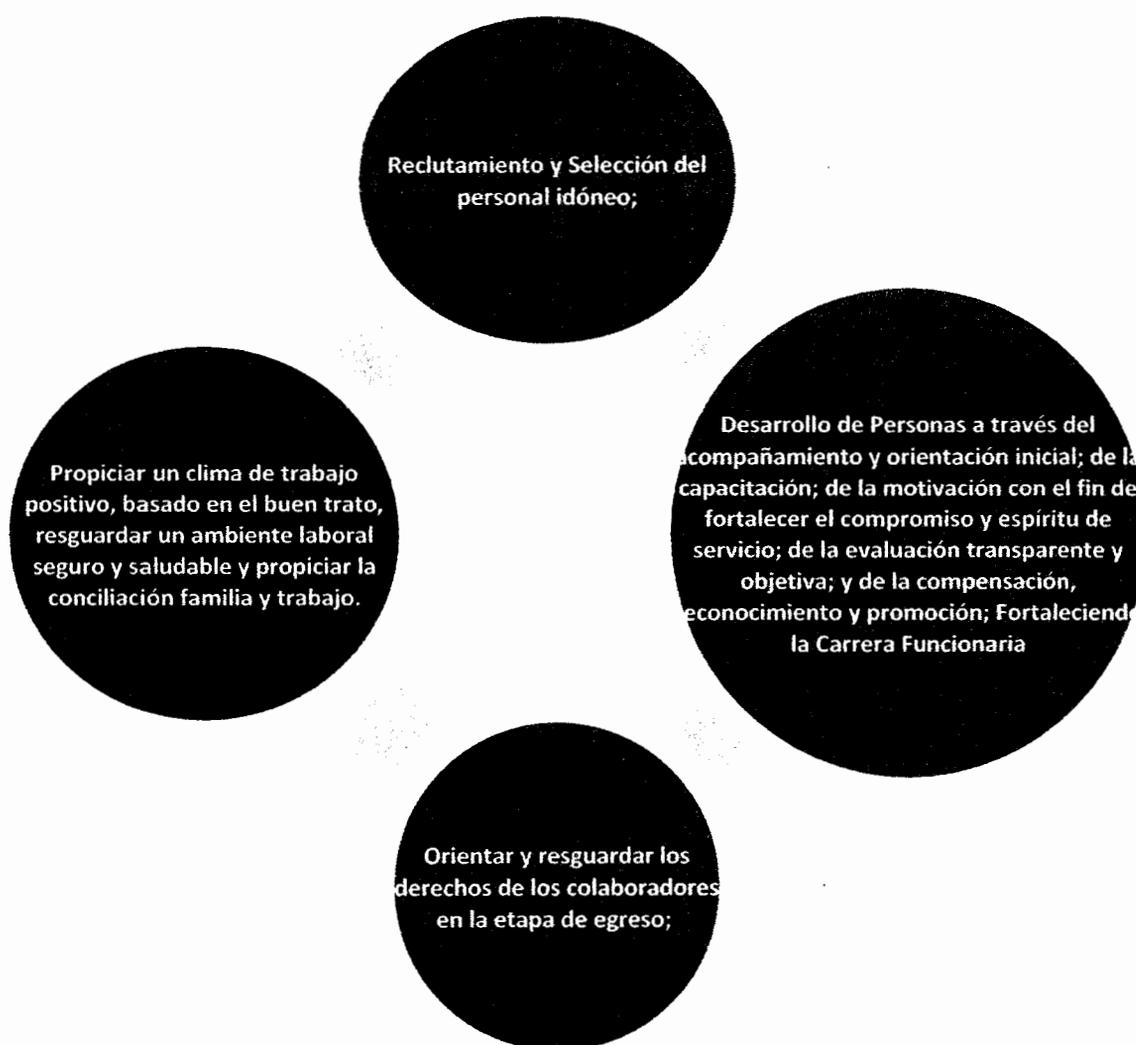
Gestión Participativa: Propiciaremos y fortaleceremos la participación en la toma de decisiones municipales, generando la posibilidad de que la comunidad pueda influir sobre las opciones y decisiones políticas a nivel municipal.

Inclusión: Nos preocuparemos de asegurar la integración de todos y todas, y respetar la diversidad sin importar su condición física, cultural, género, social o política.

Igualdad: Buscaremos ser una institución justa e imparcial, entregando condiciones dignas e igualitarias, en función a los méritos o condiciones individuales de funcionarios y funcionarias.

Eficiencia y Eficacia: Optimización de recursos en el servicio brindado, siendo este de calidad, con precisión y en el menor tiempo posible.

La Política de Recurso Humano aborda las siguientes materias, es importante de señalar que lo específico, será materia de elaboración de reglamentos, procedimientos, e instructivos, que se desarrollarán en otros apartados:



I. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

La Ilustre Municipalidad de Santa María en referente a Reclutamiento tiene como objetivo, Lograr que los cargos a ser provistos, sean ocupados por personas idóneas para su óptimo desempeño, considerando los Lineamientos Estratégicos y las descripciones y perfiles de cargos de la Municipalidad.

El reclutamiento de personal debe atraer a la mayor cantidad posible de candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar idóneamente cargos en la Municipalidad, en consecuencia se debe realizar el mayor esfuerzo en su difusión. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para efectuar con ellos el proceso de selección oportuno.

- La Municipalidad aplicará el criterio de idoneidad, competencias, experiencia y calificación para acceder a los cargos a proveer.
- Se considerarán todas las fuentes de reclutamiento que permitan encontrar a los mejores candidatos para proveer los cargos vacantes o nuevos.
 - **El reclutamiento interno** buscará favorecer la movilidad entre funcionarios de diferentes Direcciones que cumplan con los requisitos. (Previo al reclutamiento externo, deberá darse amplia difusión al interior del municipio convocando y considerando a los funcionarios).
 - **El reclutamiento externo** permitirá ampliar el universo de potenciales candidatos.
- Independiente de la fuente de reclutamiento (interna o externa), la Municipalidad realizará el mayor esfuerzo de difusión, utilizando los diferentes medios habilitados para esta finalidad. Tales como correo institucional, página web, etc; de tal manera que permita atraer a los mejores postulantes.

Selección

En referencia al proceso de selección el objetivo es escoger entre los postulantes al candidato/a más adecuados para ocupar el cargo vacante de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad, conforme a los principios ya señalados.

- Para asegurar la idoneidad, el proceso de selección se realizará basado en criterios técnicos, y competencias necesarias para el cargo, pudiendo utilizar el servicio de evaluación profesional que corresponda (interno o externo).
- Ante igualdad de condiciones de un postulante interno versus un externo, se privilegiará el principio de carrera funcionaria.
- El proceso de selección en ningún caso podrá incluir elementos de discriminación a los postulantes, basado en condiciones que no tengan relación con las competencias necesarias para el cargo.
- Se velará por la transparencia en cada una de las etapas del proceso, manteniendo informados permanentemente a los postulantes. Así mismo, se informará a los candidatos de la continuidad o no en el proceso.

II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo: Potenciar el desarrollo de las capacidades y competencias del personal municipal, teniendo como horizonte no sólo las funciones que se deben realizar en el municipio, sino que en la permanente búsqueda de la excelencia, haciendo un aporte real a mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos.

Inducción

El proceso de inducción tiene por objetivo acoger al nuevo integrante, dar la bienvenida, contextualizar el rol del municipio y transmitir los valores inspiradores de nuestro quehacer y el trabajo específico que realizará el personal que ingresa.

Este incluirá dos etapas: Inducción general e Inducción específica; y debe cubrir a todas las personas que ingresan a la Municipalidad, procurando efectuarla en el primer momento de su incorporación.

- **La inducción general**, será responsabilidad del Departamento que en su momento este a cargo del Personal y abordará los siguientes tópicos: Misión de la Municipalidad, Estructura organizacional, Lineamientos estratégicos, Valores institucionales, Derechos y obligaciones, Derecho a saber, otros.
- **La Inducción específica**, considerará las fases de orientación y socialización en el puesto de trabajo, siendo esta última responsabilidad del Jefe directo. En el caso que se incorpore una persona en situación de discapacidad o personas protegidas por la Ley 20.609 se sensibilizará al equipo (al cuál se integra el funcionario) con el apoyo de las unidades municipales pertinentes.

Capacitación y Desarrollo

La Municipalidad Generar los estándares de calidad a través del perfeccionamiento y fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos de los funcionarios municipales. Se pretende combinar recursos internos y posibilidades del medio externo, para la implementación permanente de un sistema de auto- capacitación y el acceso a capacitación externa, a la vez de desarrollar espacios de reflexión y retroalimentación que permitan el aprendizaje continuo de los funcionarios.

Se pretende desarrollar una cultura orientada a la innovación y eficiencia en la gestión, mejorando continuamente sus procesos. En este sentido, propiciará el perfeccionamiento permanente de sus funcionarios:

- La Municipalidad velará permanentemente por la existencia de programas de capacitación y formación orientados a incorporar conocimientos y desarrollar

competencias, que estén alineadas con los objetivos Municipales y que propendan a la carrera funcionaria

- La gestión de las actividades de capacitación se hará mediante criterios técnicos. Para ello se establecerá un sistema que incluya fases de detección de necesidades, plan de capacitación, seguimiento y evaluación de las actividades.
- La detección de necesidades de capacitación se realizará principalmente asociada a los desafíos institucionales y necesidades del personal en su puesto o cargo actual.
- La Comisión Bipartita de Capacitación, velará por la equidad en la distribución de recursos, aplicando criterios similares en cada dirección para la asignación de cursos y actividades de capacitación, que deben estar debidamente justificados.
- Las actividades y programas de capacitación voluntaria estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y ser coherentes con los objetivos estratégicos, considerando materias de inclusión y no discriminación
- Se propiciarán adicionalmente, actividades y programas de capacitación de perfeccionamiento a funcionarios que hayan destacado en aspectos de desempeño o manifiesten un genuino interés en su desarrollo personal y profesional.
- La capacitación de perfeccionamiento que ofrezca la Municipalidad procurará también generar condiciones de empleabilidad y competencias a sus funcionarios, con el objetivo de atraer, motivar y retener a los mejores, asegurando el desarrollo de cada uno en sus respectivos puestos de trabajo.

Promoción:

La Municipalidad incentivará la posibilidad de acceder a cargos superiores o de igual nivel en distintas áreas para que contribuyan al desarrollo personal y profesional de aquellos colaboradores que hayan demostrado competencias para ello, méritos a través de altos niveles de desempeño y/o habilidades en el ejercicio de sus cargos, lo que favorecerá el desarrollo de la carrera y la movilidad interna.

Para las promociones se tomarán en cuenta los requisitos del cargo, los perfiles definidos, el mérito de los funcionarios, la carrera funcionaria y las necesidades institucionales. Se velará para que las promociones se efectúen en base a procedimientos transparentes y objetivos.

Evaluación del Desempeño:

La evaluación del desempeño si bien está asociada al Proceso de Calificaciones, deberá propiciar el diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes con miras al desarrollo y el mejoramiento de su función, al menos en forma cuatrimestral.

Es responsabilidad de cada una de las jefaturas en la Municipalidad, llevar a la práctica en tiempo y forma, el proceso de evaluación; será responsabilidad del Departamento que en su momento este a cargo del Personal, quien administrará el proceso velando por que éste se realice de manera informada, con la capacitación adecuada y dentro de los plazos. También será responsabilidad del Departamento de Personas dar seguimiento al proceso de evaluaciones tomando las medidas de corrección y capacitación.

El proceso calificadorio deberá ser ejecutado con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de la normativa aplicable.

Traslados:

Los cambios de dependencia de los funcionarios, se dispondrán según las necesidades de la institución, el mérito del candidato, incluyendo las calificaciones y los requisitos del cargo.

Los Traslados pueden ser a requerimiento de una Dirección o a solicitud del funcionario/a y deben realizarse fundadamente en virtud de las necesidades del servicio, los requisitos del cargo y en consideración al funcionario.

Las solicitudes de traslado y sus motivos, serán analizados considerando las necesidades de la institución; las vacantes existentes, y el cumplimiento de los requisitos para tal efecto. La resolución de los traslados es decisión del Alcalde o Alcaldesa, salvo casos excepcionales en que se requiere además aprobación del Concejo Municipal, como es el caso de los funcionarios de la Dirección de Control y los Juzgados.

Reconocimiento

La Municipalidad en su política de recurso humano, velará porque sus funcionarios sean justamente reconocidos por sus méritos, incentivará el uso de las herramientas disponibles para reconocer el buen desempeño, tales como anotaciones de mérito y otros. Velará por promover y facilitar el reconocimiento al interior de cada Dirección (programas de clima, funcionarios destacados del mes, traslado ascendente, capacitación específica).

III. EGRESO

El objetivo es orientar y prestar apoyo a los funcionarios en esta etapa, de modo que el proceso se realice de manera informada y con apego a la normativa legal vigente.

Jubilación: En el caso de la jubilación se contará con un programa de información, orientación y acompañamiento.

Renuncia Voluntaria: Se prestará apoyo y orientación pertinente cuando el trabajador lo requiera.

Desvinculación: En caso de desvinculación, se deberá avisar oportunamente en todos los casos de término de contrato en pro de mantener la continuidad del servicio. Además se debe notificar al funcionario con la debida anticipación, para que pueda regularizar su situación y hacer efectivos sus derechos, junto con cumplir con sus obligaciones funcionaria. En el caso de los funcionarios a contrata, tanto el término anticipado como su no renovación deberán ser fundado y notificado a lo menos con 30 días de anticipación. Tratándose de personal a honorarios, se deberá de informar con al menos 30 días de anticipación al cese. Ajustándose a la normativa vigente.

En cualquiera de los casos de egreso, deberá también velarse por la continuidad de la función institucional, procurando la transferencia de conocimiento e información. Se deberá comunicar a todos los funcionarios de la Municipalidad.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se pretende en este ámbito Promover de forma activa en todos los niveles, la generación y mantención de un clima laboral positivo, atractivo para sus funcionarios y que promueva el desarrollo de las personas, asegurando una infraestructura y condiciones laborales seguras y saludables.

- La Municipalidad promoverá el respeto y dignidad de sus colaboradores, estableciendo procedimientos que investiguen y sancionen todo tipo de abusos acoso laboral y/o sexual.
- La Municipalidad estará permanentemente preocupada de velar por el mantenimiento de las condiciones de infraestructura física y tecnológica de modo de contribuir a generar espacios de trabajos adecuados y saludables.
- La Municipalidad facilitará las condiciones que desarrollen ambientes laborales preventivos promoviendo estilos de vida saludables a través de programas de autocuidado y promoción de la salud.

Asociatividad

La Municipalidad promoverá la asociatividad de los funcionarios municipales, entregando facilidades para el fomento y desarrollo de las asociaciones constituidas u otro grupo de organizaciones (en función de distintos intereses, tales como deporte, cultura, etc.) que contribuyan al logro de objetivos comunes, con el objetivo de garantizar la participación, reconociendo el derecho y la independencia de cada uno de ellas.

Políticas de Género

Según el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) a través de sus Orientaciones Técnicas, el concepto de género se refiere *“Al conjunto de características culturales que identifican el comportamiento social de lo femenino y lo masculino, y las relaciones que se establecen entre ellos, son construcciones sociales que pueden variar dependiendo de la cultura, el tiempo, espacio y lugar”* por lo tanto en concordancia con esta definición y desde el