

ORD. N° 402 /

ORD. N° 199 / 085/

MAT.: Envía antecedentes.

ANT. Min. Int. (Circ.) N° 0047.

RENGO, 28 de Abril de 2017.-

DE : ALCALDE COMUNA DE RENGÓ

A : **DIVISION MUNICIPALIDADES SUBDERE**
DON. NEMESIO ARANCIBIA TORRES
PRESENTE

En cumplimiento a circular del antecedente, se envía información requerida en los formatos establecidos, en materias que aluden al artículo 3° de la Ley N° 20.922, de la Ilustre Municipalidad de Rengo.-

Sin otro particular le saluda atentamente,



ALCALDE
ALCALDE

ARG/MLD/MRR/grs.-

Distribución:

- Director de Control
- DICAP
- Secretaría Municipal
- RRHH.



Modificaciones experimentadas en la PLANTA

RUT	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	Ubicación ANTERIOR (seleccione)		Ubicación ACTUAL (seleccione)				FECHA A CONTAR DE LA QUE RIGE EL CAMBIO DE UBICACIÓN
				ESTAMENTO (Seleccione)	Grado (Seleccione)	ESTAMENTO (Seleccione)	Grado (Seleccione)	MOTIVO QUE ORIGINA EL CAMBIO DE UBICACIÓN	N°DECRETO QUE ORDENA EL CAMBIO DE UBICACIÓN	
10378297-K	MARIA CECILIA	LOBOS	CONEJERA	Administrativo	14	Administrativo	13	ENCASILLAMIENTO	4813	01/01/2016
14241759-6	ARACELI VIRGINIA	ARREDONDO	VILLANUEVA	Administrativo	14	Administrativo	13	ENCASILLAMIENTO	4813	01/01/2016
10006049-3	ROSA ESTER	BUSTAMANTE	VARGAS	Administrativo	14	Administrativo	13	ENCASILLAMIENTO	4813	01/01/2016
9592671-1	ROSSANA ORIETTA	LETELIER	OLGUIN	Administrativo	14	Administrativo	13	ENCASILLAMIENTO	4813	01/01/2016
11367706-6	RICARDO ENRIQUE	ALVAREZ	LADRON DE GUEVARA	Auxiliar	14	Auxiliar	13	ENCASILLAMIENTO	4813	01/01/2016

Personal que presta servicios bajo la modalidad de HONORARIOS
Asimilados a grado (AG) y Suma alzada (SA)

RUT	Tipo HONORARIO	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
	Asimilados a grado (AG) Suma alzada (SA)				
8542322-3	AG	PATRICIA	ARAVENA	PIZARRO	MUNICIPAL
19567145-1	AG	CRISTOBAL	ANDRADE	MAUREIRA	MUNICIPAL
11.982.297-1					
13778009-7	AG	ELIZABETH	BAHAMONDEZ	MATURANA	MUNICIPAL
10103290-6	AG	MARIA CRISTINA	BECERRA	CELIS	MUNICIPAL
10777757-1	AG	MARIA TERESA	FUENTES	GUERRERO	MUNICIPAL
11759279-0	AG	JUAN MICHEL	ORELLANA	FIGUEROA	MUNICIPAL
14356695-1	AG	MARCELA	JIMENEZ	VALENZUELA	MUNICIPAL
16253024-0	AG	CLAUDIA	HEVIA	SOTO	MUNICIPAL
9750303-6	AG	MONICA EUSEBIA	MARDONES	FARIAS	MUNICIPAL
7232651-2	AG	MARIA DE LOURDES	VALENZUELA	PLAZA	MUNICIPAL
14356864-4	AG	MONICA	MARAMBIO	COVARRUBIAS	MUNICIPAL
14201045-3	AG	LEANDRO	PARRA	TIRAPEGUI	MUNICIPAL
13041834-1	AG	ALEXANDER	MENDEZ	DIAZ	MUNICIPAL
18920635-6	AG	DORIS	NAHUEL	LLANCA	MUNICIPAL
15772280-8	AG	CARLA	SANHUEZA	PINO	MUNICIPAL
13667129-4	AG	PALACIOS	ROJAS	MARITZA	MUNICIPAL
15993448-9	AG	RAMOS	POZO	PAULINA	MUNICIPAL
7968177-6	AG	HIDALGO	TORREALBA	ELSA	MUNICIPAL
9946935-8	AG	LUCO	CARVAJAL	ROGELIO	MUNICIPAL
15107832-K	AG	DIAZ	ORELLANA	JORGE	MUNICIPAL
18261592-7	AG	VALDERRAMA	ORELLANA	PABLO	MUNICIPAL
10581798-3	AG	FLORES	MEZA	BRAULIO	MUNICIPAL

Personal a TRATO y/o TEMPORAL

RUT	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	TIPO DE CONTRATACION
17058454-6	DARKO	ABARCA	FLORES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
7828531-1	AURORA	ALARCON	CABAÑAS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16882719-9	VALESKA ESTER	ALARCON	FLORES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17065303-3	CAMILO IGNACIO	ARAVENA	ESPINOZA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17966768-1	PAZ FERNANDA	ARAYA	GUZMAN	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600954-K	CATALINA VALESKA	BARAHONA	RIVEROS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
12725962-3	TAMARA JEANNETTE	BECERRA	SEGURA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16817291-5	CAROLINA	BENAVIDES	MATURANA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18376913-8	FELIPE NICOLAS	BOZO	CACERES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18890711-3	JUAN PABLO	BUSTAMANTE	AGUIRRE	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18261189-1	RIENZI FELIPE	CAJAS	ORMEÑO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600696-6	JOSE ANDRES	CAJAS	TORRES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16495496-K	IGNACIO	CARAVIA	TOLEDO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16959294-2	JOSE RENAN	CUADROS	CERECEDA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17057668-3	JORGE FRANCISCO	CUEVAS	ZELADA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18890552-8	DANIELA IGNACIA	DIANAMARCA	CABRERA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17520337-0	GABRIEL IGNACIO	DURAN	ROJAS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16223419-6	JOSE NICOLAS	ESPINOZA	FIGUEROA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600618-4	CATALINA	ESPINOZA	VERGARA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16528411-9	MACARENA ALICIA	FUENTES	MIRANDA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19588957-0	CAROLINA BELEN	FUENTES	PEREIRA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18539576-6	JOSE IGNACIO	GUZMAN	JIL	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600537-4	NICOLAS ANDRES	GUZMAN	VALDERRAMA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
12726121-0	ANGELA PATRICIA	JAQUE	PEÑA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16491615-4	PAULINA MARGARITA	JIMENEZ	OSORIO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17494087-8	IGNACIO ALEXIS	LABRA	ROMERO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19601424-1	SEBASTIAN	LOPEZ	BARRERA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
13778562-5	FRANCISCO ANTONIO	MARCHANT	PAVEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19210188-3	RAUL IGNACIO	MARDONES	HERNANDEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
14012567-9	FRESIA CAROLINA	MARQUEZ	SALAZAR	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19591173-8	JAVIERA MONSERRAT	MARTINEZ	FLORES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18558270-1	JAIME ANDRES	MARTINEZ	GUAJARDO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17967435-1	DIEGO ANDRES	MAULEN	ESPINOZA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18789799-8	CONSTANZA ELENA	MELLA	QUIJADA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19211319-9	PIERO ANDRES	MEZA	QUIROZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18988050-2	PAULINA	MIGUELES	MATURANA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17333781-7	ERICK	MIRANDA	SANDOVAL	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600714-8	KARINA	MONSALVES	MORALES	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17687678-6	ROSE MARIE	MOLINA	PLAZA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16223233-9	JAIME FRANCISCO	MORA	SAAVEDRA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19601301-6	HUGO	MORALES	ROLDAN	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19601109-9	MARCO IGNACIO	MUÑOZ	SILVA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19679242-2	MICHEL FERNANDA	ORELLANA	CORNEJO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16973858-0	JOSE MANUEL	PAREJAS	CELIS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19210188-2	JORGE FABIAN	PEREZ	MACHUCA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16737963-K	IGNACIO FERNANDO	PIZZEGHELLO	BARJA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17333522-9	LUIS ALONSO	REYES	ASCUI	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19601165-K	DIEGO NICOLAS	REYES	CRUZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
8781623-0	TERESA ENRIQUETA	RIVEROS	NUÑEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17334176-8	MARIA JOSE	SALINAS	IRRIBARRA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18120773-6	JOSE MIGUEL	SOTO	RUBILAR	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19210926-4	IGNACIO ANDRES	SOTO	SOTO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19211266-4	FRANCISCO	VALDES	ARAVENA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
15112601-4	ANGELINA PAOLA	VALDES	CASTRO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
16205058-3	MARIA	VALENZUELA	VILLALOBOS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
10017956-3	PATRICIA JENIA	VENEGAS	VEGA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
11691641-K	INGRID DEL PILAR	VILLEGAS	ESTROZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17314361-3	CAMILO ANTONIO	MARDONES	GALLEGOS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19600835-7	VALERIA DEL CARMEN	SAN MARTIN	BUSTAMANTE	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18446636-8	FERNANDO ANDRES	ARAYA	PARRAGUEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17687388-4	VICTOR MANUEL	SAAVEDRA	ABARCA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18648084-8	CAROL LEONORA	ORELLANA	SILVA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18558380-5	NICOLAS ANTONIO	IBARRA	RODRIGUEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18890168-9	BELEN ANDREA	YAÑEZ	CORDERO	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18326122-3	CAROL LISSET	TORO	CISTERNAS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
10602120-1	MARIA ISABEL	HIDALGO	DONOSO	C. DEL TRABAJO/PISCINA

Personal a TRATO y/o TEMPORAL

RUT	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	TIPO DE CONTRATACION
18261052-6	JOAQUIN GIUSEPPE	SAEZ	SAEZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
17334029-K	BELEN NICOLE	LARIOS	LABRA	C. DEL TRABAJO/PISCINA
18890846-2	MACARENA DE LOS A	LEIVA	MUÑOZ	C. DEL TRABAJO/PISCINA
19133949-9	DAVID IGNACIO	VERGARA	ARIAS	C. DEL TRABAJO/PISCINA
11345666-3	MARCELA DEL CARMEN	ZUÑIGA	PROBOTS	C. DEL TRABAJO/PISCINA

Alumnos en práctica

RUT	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
18261571-4	CAMILA VALESKA	ORTIZ	RIVERA
18578640-4	VICTORIA MARIA	ARO	VIDAL
18558109-8	JAVIERA PAZ	VILLALOBOS	VILLALOBOS
13683105-4	RAQUEL ISABEL	ARCE	ALIAGA
17226329-1	BARBARA NICOLE	FUENTES	SALAZAR
17687432-5	LORENA FERNANDA	AGUIRRE	RODRIGUEZ
18040932-7	MARIA CECILIA	ROJAS	CATALAN
19210172-7	TAMARA FRANCISCA	CARCAMO	ORELLANA
19600954-K	CATALINA VALESKA	BARAHONA	RIVEROS
16528666-9	KAREN ELIZABETH	CONTRERAS	MORALES
18558668-5	FELIPE IGNACIO	GALLARDO	SUAREZ
17966816-5	WALDO ESTEBAN	URRUTIA	CARMONA
17687945-9	VANIA PIERINA	FIGUEROA	ALVAREZ
18261142-5	DIEGO FABIAN	ARAOS	NIETO
18647979-3	BARBARA ELIZET	BRAVO	CAROCA
19925816-8	CONSTANZA CATALINA	CELIS	AHUMADA
20024410-9	MELANIE ALINE	CARRASCO	CAMPOS
19601274-5	DIEGO NICOLAS	CARO	CASTRO
19592247-0	JENIFER MARLENE	CARMONA	RIQUELME
19265378-9	JAVIERA FERNANDA	COLICHEO	SAAVEDRA
19600806-3	CAMILA PATRICIA	LOPEZ	LOPEZ
18039985-2	NADIA ANDREA	MARDONES	TRONCOSO
16974587-0	ANDREA NATALY	NAHUEL	GUAJARDO
20024301-3	MARIA FERNANDA	TRUJILLO	TAPIA
19873650-3	JOSE IGNACIO	SAZO	TORO

**IDENTIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE PROGRAMAS
QUE POSIBILITAN LA CONTRATACION SOBRE LA BASE DE HONORARIOS**

SENAME

FOSIS

SERNAMEG

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCION Y REHABILITACION DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

GOBIERNO REGIONAL DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

SENCE

INDAP

JUNJI

SEREMI DE VIVIENDA Y URBANISMO REGION DEL LIBERTADOR BERNADO O'HIGGINS



POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DE RENGÓ

El Recurso Humano es el centro de trabajo, es lo más importante, y mientras las condiciones físicas de trabajo, los beneficios, las relaciones interpersonales y actividades realizadas estén dirigidas a mantenerlo motivado y comprometido, tendremos una organización eficiente, que entregue un servicio de calidad a la comunidad.

POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS

1.- FUNDAMENTOS:

La Ley 20.922, que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la subsecretaría de desarrollo regional y administrativo en su artículo 4° N° 6) que agrega, en el inciso segundo del artículo 56, las siguientes oraciones finales: “Además deberá presentar para aprobación del concejo la política de recursos humanos...”

El buen clima laboral marca la diferencia en las organizaciones exitosas. El Recurso Humano es el centro de trabajo, es lo más importante, y mientras las condiciones físicas de trabajo, los beneficios, las relaciones interpersonales y actividades realizadas estén dirigidas a mantenerlo motivado y comprometido, tendremos una organización eficiente, que entregue un servicio de calidad a la comunidad.

Esta actitud pretende hacer frente a los antiguos estilos de administración centralizados y burocráticos, que han perdurado por años en la percepción de la comunidad respecto de los servicios público. Sin embargo, la gestión cada día más eficaz del municipio, ha dado cuenta de un moderno estilo de gestión de la autoridad sumado a una dinámica actuación del recurso humano, a pesar de las antiguas normas y escalafones de personal que datan de más de quince años, demuestra cada día mas eficacia.

Dos ideas caracterizan este tipo de gestión: Recurso Humano Motivado, Comunicación Efectiva.

Recursos Humano Motivado: La voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En todas las áreas está presente la motivación, si va de la mano con el trabajo. El resultado de la motivación es obtener un mayor rendimiento. Y esto se da a través de que el funcionario se sienta a gusto con su trabajo y la organización, permitiendo que esta acción se le trasmita al resto.

Comunicación Efectiva: Podemos decir que es todo aquello que nos permita comunicarnos instantáneamente con todas las personas a nuestro alrededor y de una manera efectiva. Aquí hablamos de habilidades, de técnicas para hacerlo mejor, de saber interactuar de una manera eficiente y sobre todo, en tratar de crear una buena y excelente relación con las demás personas. Una comunicación efectiva puede mejorar las relaciones en el ámbito laboral, personal o familiar. Una comunicación efectiva puede mejorar el desempeño de los equipos de trabajo, los procesos de liderazgo, el entender el cómo se solucionan los problemas que enfrentamos diariamente y, sobre todo, haciéndolo de una manera donde se genere confianza, donde se genere una buena actitud y sobre todo, teniendo una comunicación abierta con los demás.

Para lograr esta gestión nos hemos propuesto fomentar lo siguiente:

2.- VALORES:

Respeto

El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad. El valor del respeto debe reflejarse en un trato adecuado entre los funcionarios de cualquier nivel jerárquico y con nuestros usuarios.

Empatía

La intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente el otro. La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. La capacidad de ponerse en el lugar del otro, que se desarrolla a través de la empatía, ayuda a comprender mejor el comportamiento en determinadas circunstancias y la forma como el otro toma las decisiones.

Compromiso

El compromiso organizacional debe formar parte de la cultura municipal ya que es el grado en que un funcionario se identifica con la organización y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Confianza

La seguridad en nosotros mismos, la esperanza de que algo se desarrolle conforme nuestras expectativas, o la familiaridad que tenemos en el trato, la seguridad que cada persona tiene en sí misma, es una cualidad de gran valor en todos los ámbitos de la actividad municipal. Es fundamental en la organización la que nos ayudará a seguir adelante con nuestros propósitos pese a los reveses, el desánimo o las dificultades. En este sentido, implica la convicción de que, valiéndonos de nuestras fortalezas y virtudes, seremos capaces de lograr lo que nos proponemos.

Vocación de Servicio Público

La idea de vocación de servicio, se vincula a la predisposición para satisfacer las necesidades de otro e inclinarnos a brindar colaboración o ayuda, comprometidos con la entrega diaria de un servicio de calidad, destinados a satisfacer los requerimientos de nuestra comunidad.

3.- LAS POLITICAS ESPECÍFICAS

DE LOS BENEFICIOS:

Las personas son el principal activo de nuestra organización, funcionarios contentos y comprometidos con la organización se traduce directamente en un mayor rendimiento. Esto motiva a ocuparse en pro de ser un buen lugar para trabajar, entregando beneficios y realizando actividades que incentiven el trabajo en equipo y compromiso con el municipio, es por ello que nuestro Comité de Bienestar está preocupado de satisfacer las necesidades de los funcionarios, realizando operativos de salud, de recreación, cultura, entre otros y campañas de prevención.

DE LA CONCILIACION VIDA LABORAL/VIDA PERSONAL

Las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familia y la personal, requiere que la organización sea flexible, que reconozcan a sus funcionarias y funcionarios, para mejorar la calidad de vida.

Es por ello que se ejecutan celebraciones importantes, como el Día del Padre y de la Madre, Fiesta de Navidad, para toda la familia, entre otras.

DE LA PREVENCION Y SANCION DEL ACOSO

Todo funcionario y funcionaria tiene derecho a ser tratado con dignidad y respeto, a desempeñarse en un ambiente de trabajo que esté libre de discriminación e intimidación de cualquier tipo.

Velamos por la dignidad de la persona, en nuestra organización, para que no exista acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más funcionario, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Es un gran logro ya que los funcionarios municipales somos muy vulnerables por este tipo de actos.

DE LA PREVISION SOCIAL

A las disposiciones legales, se agrega el desarrollo, la creación y mantención de un sistema de información y comunicación permanente, hacia nuestros funcionarios y funcionarias, materializándolo a través de la organización de charlas dónde participen profesionales e instituciones de previsión y de salud.

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Promover para nuestros funcionarios un trabajo seguro y saludable, en el ámbito de la prevención se trabaja coordinadamente con la Asociación Chilena de Seguridad, ejecutando un trabajo participativo con el comité paritario existente, dando énfasis en la prevención, realizando capacitaciones, y verificando las condiciones laborales, la entrega de elementos de protección personal y campañas de prevención.

DE LA SALUD

Los funcionarios tienen que contar con sistemas de protección de salud que nos beneficie junto a nuestro grupo familiar, es por ello que contamos con un Servicio de Bienestar, tendiente a respaldarnos en el ámbito personal y familiar, contando con convenios complementarios de salud, convenios preferenciales con centros médicos, clínicas y establecer coordinaciones con la Caja de Compensación Los Andes realizando operativos de salud.

DE LA EVALUACION

El estatuto Administrativo para funcionario municipales y el reglamento de calificaciones, regulan el proceso de evaluación del personal, sin embargo se velará para que los instrumentos de evaluación permitan guiar y orientar el trabajo desarrollado por los funcionarios, sin perjuicio de la aplicabilidad del sistema legal vigente.

DE LA CAPACITACION

Actualmente se cuenta con un reglamento de capacitación, aprobado por Decreto Alcaldicio N° 626/(MD) del 11 de Julio de 2011, en el que se establece una constitución de comité bipartito formado por tres integrantes del empleador y tres integrantes elegidos por la asociación de funcionarios municipales.

Este reglamento tiene como objetivo implementar anualmente el Programa de Capacitación que propenderá a ser un proceso ampliamente participativo, transparente y concursable, mediante la integración de las distintas unidades municipales en la elaboración del plan, la difusión y conocimiento de todos los funcionarios, como asimismo la postulación y selección de los participantes, mediante un procedimiento técnico y participativo.

DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Se incorporará como parte de la organización municipal a personal de la más alta calidad técnico y profesional cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos y transparentes, no discriminatorios basados en el mérito y la excelencia.

DE LA PROMOCION Y DESARROLLO

En el caso de las promociones o ascensos se realizan en el caso del personal de planta, acorde a las normas vigentes de acuerdo al Escalafón de Mérito que rige para el año. La planta de la Municipalidad establece los cargos y los requisitos específicos, existiendo pocas posibilidades de ascensos y promociones. En el caso del personal a contrata, se tienen regulaciones presupuestarias establecidas en la Ley y por ello las promociones y ascensos del personal a contrata también es difícil de realizar.

La ley 20.922 publicada recientemente el 25 de Mayo de 2016, abre una gran oportunidad, de crear nuevas plantas en que se prevalecerá la carrera funcionaria y los esfuerzos personales por obtener títulos técnicos y profesionales, por los funcionarios.

DE LAS REMUNERACIONES

Las Remuneraciones del personal municipal están conformadas por el sueldo base, asignaciones y horas extras, contempladas en la E.M.S., la cual está constituida por grado, teniendo que cumplir con determinados requisitos de escolaridad para acceder a ellos. Las remuneraciones son reajustadas de acuerdo a lo determinado por el Gobierno para el sector público, adicionalmente una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que se otorga en base a cumplimiento de metas anuales aprobadas por el Concejo Municipal, tanto institucionales como colectivas.

DEL EGRESO

Se velará por una adecuada renovación de su dotación de personal, implementando un modelo de desvinculación que se aplique a partir de los 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad en el caso de las mujeres siempre y cuando existan bonificaciones por retiro voluntario que favorezcan a los funcionarios municipales, sin perjuicio de las demás causales contenidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

**RESUMEN DEL GASTO TOTAL QUE IMPLICA EL PAGO DE
REMUNERACIONES DEL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN EL MUNICIPIO**

Componentes	Monto en Pesos	
	Incluido Alcalde	Excluido Alcalde
Personal de Planta	1.625.922.032.-	1.557.968.874.-

Componentes	Monto en pesos
Personal a contrata	532.951.234.-
Honorario Asimilado a Grado	163.236.436.-
Honorario a Suma Alzada	0.-
Jornales	0.-
Personal Código del Trabajo	6.828.238.-
Personal en Calidad de SUPLENTE	8.611.439.-
Personal en Calidad de REEMPLAZO	0.-
Personal a TRATO y/o TEMPORAL	104.612.638.-
Alumnos en Practica	0.-

El (la) suscrito (a), quien se desempeña como Director de Contabilidad, Adquisiciones y Personas de la Municipalidad de Rengo.

Certifica la información aquí detallada.


MIGUEL ANGEL LATORRE DIAZ


DANILO BRIONES QUIÑONES
DIRECTOR DE CONTROL


GERALDINE MONTOYA MEDINA
SECRETARIA MUNICIPAL

0017

MIN. INT. (CIRC.) N° _____/

ANT: Artículo 3° de la Ley N° 20.922

MAT: Comunica los medios y formato mediante los cuales se deberán informar las materias a que alude el artículo 3° de la Ley N° 20.922



SANTIAGO, 07 ABR 2017

DE : SUBSECRETARIO DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO (S)
A : SRAS. ALCALDESAS Y SRES. ALCALDES DEL PAÍS

1. Como es de vuestro conocimiento, con fecha 25 de mayo de 2016, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.922, que modifica las disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.
2. Conforme al artículo 3° de la precitada ley, las municipalidades estarán obligadas a remitir a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a lo menos anualmente, dentro del primer cuatrimestre de cada año, la información indicada en la aludida norma, según los medios y formatos que determine al efecto dicha Subsecretaría.
3. Dando cumplimiento al citado artículo 3°, es que esta Subsecretaría, a través de la página <http://capturarrhh.sinim.gov.cl>, ha puesto en vuestro conocimiento el formato a través del cual las municipalidades deberán ingresar la información sobre las materias a que alude dicha norma.
4. Asimismo, cumple con precisar que una vez completada la información requerida, en el formato disponible para este efecto, deberá enviarse el documento pertinente, firmado por los directores de administración y finanzas y de control, como también por el secretario municipal en su calidad de ministro de fe de las actuaciones municipales, al correo electrónico informearticulo3@subdere.gov.cl, dentro del primer cuatrimestre de la presente anualidad.
5. Finalmente, cumple con recordar que conforme a la Circular N° 1.713, de 2017, del Consejo para la Transparencia, la información a que alude el artículo 3° de la ley N° 20.922, debe ser publicada en la página de Transparencia Municipal dentro de los primeros diez días hábiles del mes siguiente a la remisión del documento a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, agregando un link para descargar la documentación remitida en todas sus partes, con la salvedad del escalafón de mérito vigente.

A
- [Handwritten signature]
70 sig

Le saluda atentamente a Ud.

NICOLAS FARRÁN-FIGUEROA
Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo (S)

GPM/IGCT/UG/CH/ICGV
Distribución:

1. Sres. Alcaldes y Alcaldesas del País.
2. Asociación Chilena de Municipalidades.
3. División de Municipalidades, SUBDERE.
4. Departamento Finanzas Municipales, SUBDERE.
5. Unidad de Análisis Financiero SUBDERE.
6. Unidad de Información Municipal.
7. Sres. Jefe Unidades Regional SUBDERE.
8. Oficina de Partes.

18 ABR. 2017
DIRECCION CONTABILIDAD
ADQUISICIONES Y PERSONAS
Folio: 1923 - [Handwritten notes]