

DECRETO ALC. N° ...**393**...../

ALHUE, Junio 04 de 2018.

**APRUEBA POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS
DE LOS FUNCIONARIOS DE LA I. MUNICIPALIDAD
DE ALHUE**

SIGUIENTE:

LA ALCALDIA DE ALHUE, DECRETO HOY LO

VISTOS:

1.- Memorándum Interno 1680/2018, de fecha 31.05.2018 de Alcaldía, recibido en esta Secretaría para su tramitación con fecha 04.06.2018, donde solicita Decreto de Aprobación de "**POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALHUE**", aprobado por el Honorable Concejo Municipal.

2.- Memorándum Interno N° 372, con fecha 30.05.2018, emitido por el Director de Administración y Finanzas, en donde solicita Decreto de Aprobación de Políticas de Recursos Humanos de los Funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Alhué.

3.- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo.

4.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695/88, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

5.- La sentencia del Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, que me proclama Alcalde de esta I. Municipalidad, y el Acta de Proclamación, informadas mediante Oficio N° 15416, de fecha 29 de Noviembre de 2016.

DECRETO:

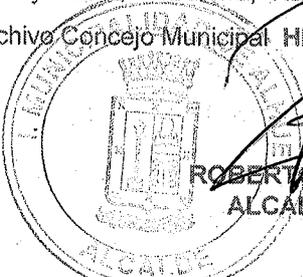
APRUEBESE, "POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALHUE", de acuerdo a los antecedentes adjuntos que forman parte de este decreto.-

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y TRANSCRÍBASE, el presente Decreto a Contraloría General de la República, Alcaldía, Secretaría Municipal, Administración Municipal, Dirección de Control, Dirección de Adm. y Fzas., Tesorería, Habilitada Municipal, Secplac, Dideco, Dpto. Social, Dom, Juzgado Policía Local, Archivo Concejo Municipal **HECHO, ARCHIVÉSE.**


MARIA EUGENIA ALARCON HUERTA
SECRETARIA MUNICIPAL (S)




ROBERTO TORRES HUERTA
ALCALDE DE ALHUE





ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ALHUÉ
Juntos Construyendo Futuro

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Municipalidad de Alhué

INTRODUCCIÓN

En el marco de la ley 20.922, promulgada el día 25 de mayo del año 2016 y como parte de la visión de nuestro municipio como un lugar arraigado a su patrimonio natural y cultural, se presenta en el siguiente documento nuestra política de Recursos Humanos, la que incluye los principales procesos relacionados a nuestros funcionarios.

Esta política será aplicable a todos los funcionarios municipales que se rigen por la ley 18.883, independiente de su cargo, genero o calidad contractual, ya sea personal de planta, suplencia, contrata y honorarios que dada la naturaleza de sus cometidos presten servicios en horario laboral de día completo (es decir, 44 hrs. Semanales), procurando dentro de lo posible, tender a mantener la equidad interna.

Los lineamientos de esta política fueron elaborados considerando la realidad organizacional de nuestro municipio y procuran, acorde con su Visión y Misión, dar sentido estratégico a las decisiones y acciones asociadas a las personas.

Es fundamental contar con una política de Recursos Humanos que entregue un marco de referencia para guiar, definir, y aplicar de forma transversal y equitativa todas las intervenciones en materia de personas, garantizando las mejores condiciones laborales.

Se hace presente que la presente política actúa como una definición global y amplia de los aspectos centrales de la administración de Recursos Humanos de la Municipalidad de Alhué. Por su alcance, no contiene los procedimientos específicos, ni las regulaciones específicas contempladas en la normativa vigente, ya que dichos aspectos son tratados en el presente documento de manera referencia y se consideran parte de nuestra política permanente de gestión de personas. Cualquier cambio que ocurra en los procedimientos internos, serán debidamente publicados y difundidos internamente y serán considerados como parte de esta política, procurando no alterar la orientación general en cuanto a la administración de personal expresada en el presente documento.

PLADECO

MISION DE LA MUNICIPALIDAD DE ALHUÉ.

“El PLADECO Alhué Paisaje de Conservación apoya a la comuna en la conservación y buen uso de su patrimonio natural y cultural, mediante el uso de capacidades públicas y privadas y la generación de nuevas fuentes de oportunidades para los alhuínos, que favorezcan, mejoren y amplíen la estructura de oportunidades para el bienestar humano en el marco de un proceso de desarrollo sustentable”.

VISION MUNICIPALIDAD DE ALHUE.

“Al año 2020, la comuna de Alhué ha iniciado y consolidado un proceso de desarrollo sustentable enmarcado en la conservación de su patrimonio natural y cultural, un proceso de gestión participativa pública y privada y una administración transparente, que permiten la puesta en valor de los atributos del territorio junto al rescate de la identidad de campo de la comuna y el buen uso de recursos y valores prioritarios para los alhuinos. Se ha generado un proceso innovador, asegurando la provisión de servicios y productos que promuevan beneficios para sus habitantes y la creación de una cultura de conservación con el uso de amplios procesos educativos”.

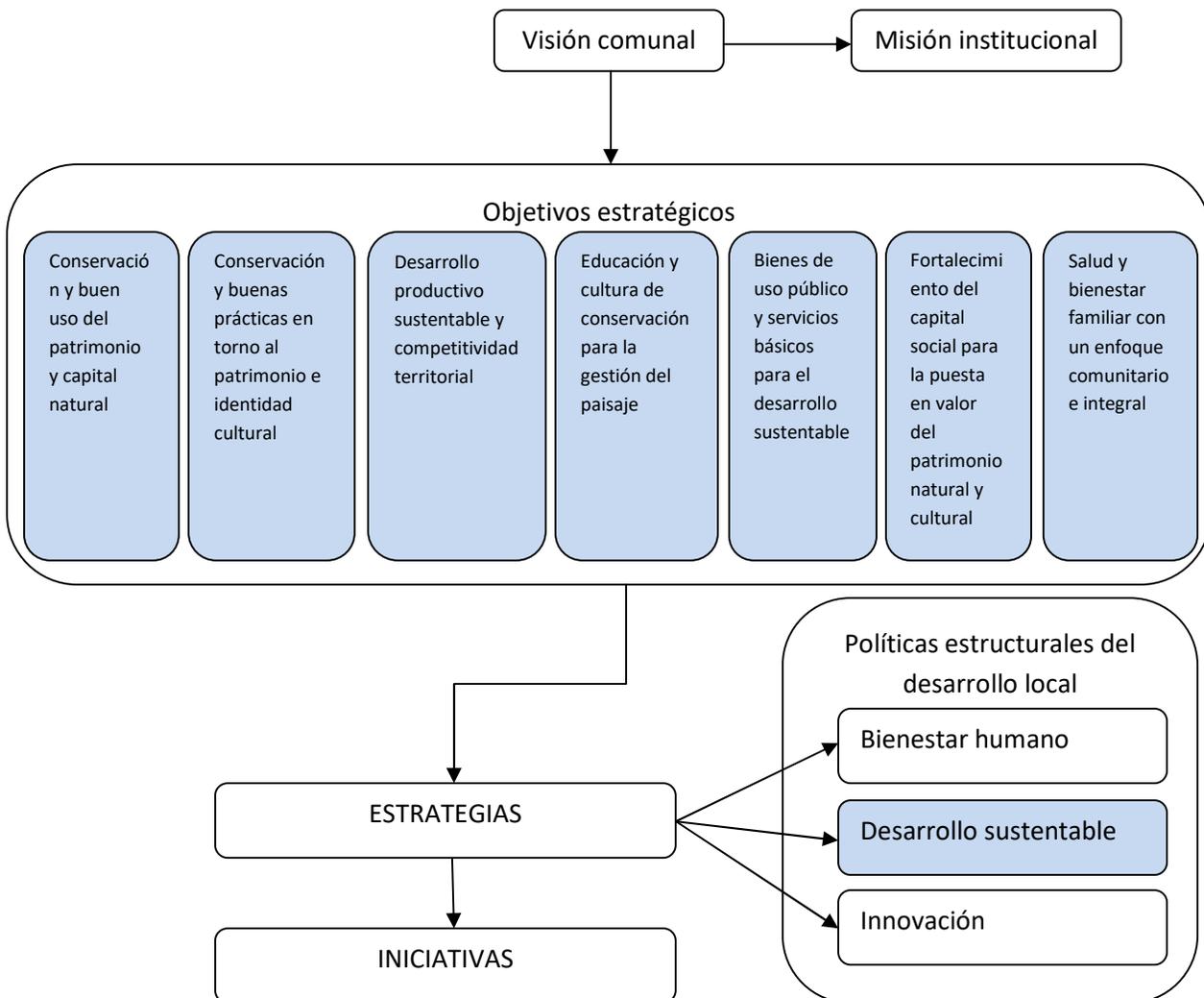
OBJETIVOS ESTRATEGICOS MUNICIPALES DE ALHUE.

El Plan de Desarrollo Comunal – PLADECO – se estructura en torno a una **visión comunal**, que corresponde al sueño de Comuna que se espera lograr al año 2020. Complementariamente, se define una **misión institucional**, que señala como la municipalidad dará respuesta al desafío planteado por la visión comunal y se expresa a través de una declaración de lo que hace y el para que existe la institución, y como se posicionará para satisfacer las necesidades de los vecinos y

usuarios de la Comuna. La visión comunal se traduce en **Objetivos estratégicos**, que definen lo que se quiere lograr, estructurado en 7 ejes del desarrollo comunal:

- 1- Conservación y buen uso del patrimonio y capital natural.
- 2- Conservación y buenas prácticas en torno al patrimonio e identidad cultural.
- 3- Desarrollo productivo sustentable y competitividad territorial.
- 4- Educación y cultura de conservación para la gestión del paisaje.
- 5- Bienes de uso público y servicios básicos para el desarrollo sustentable.
- 6- Fortalecimiento del capital social para la puesta en valor del patrimonio natural y cultural.
- 7- Salud y bienestar familiar con un enfoque comunitario e integral

Estructura del Plan de Desarrollo Comunal de Alhué 2014-2020



Luego, de los objetivos estratégicos trazados, se derivan **Estrategias** que señalan los caminos posibles que permiten lograr dichos objetivos, que finalmente se traducen en **Iniciativas** concretas a implementar, tales como políticas, planes, programas, proyectos y gestiones, entre otros. Estas estrategias a su vez, se reorganizan en **Políticas estructurales del Desarrollo Local**, transversales a la gestión del Plan, a saber: Calidad de vida, innovación y sustentabilidad.

La política de Recursos humanos que se desprende a continuación pretende operacionalizar la estrategia de nuestro municipio, proveyendo, motivando, capacitando y retroalimentando a funcionarios alineados con los objetivos institucionales recién descritos.

COMPETENCIAS MUNICIPALIDAD DE ALHUÉ.

Se define a las competencias como las características de personalidad, demostradas en comportamientos visibles que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo específico. Estas características pueden ser identificadas, pero también desarrolladas en todas las personas.

La gestión de los recursos humanos en la municipalidad de Alhué se encuentra centrada en las competencias claves definidas para nuestros funcionarios, generando este listado de características un eje integrado y que da coherencia a los distintos subsistemas de Recursos Humanos, delineando el accionar tanto en lo referido a reclutamiento y selección de personal, capacitación, retroalimentación, comunicaciones internas, gestión de liderazgo, entre otros.

En nuestro municipio se definieron 2 tipos de competencias:

- 1- Corporativas: Comunes a todo el personal Municipal.
- 2- Genéricas: Aplicables a ciertos tipos de función.

Cada competencia tiene una definición general y 4 niveles: Los niveles describen el grado de desarrollo de dicha Competencia. Van en aumento de complejidad y cada uno incluye al anterior.

El detalle de cada competencia se encuentra descrito en sistema de gestión de calidad, Modulo de Recursos Humanos, Mapa de competencias por cargos y se usa para los procedimientos de Reclutamiento y Selección de personal y procedimiento de Mejoramiento de desempeño y personal Municipal.

DESCRIPCIONES DE CARGO.

En la municipalidad de Alhué, cada persona que ingresa, en cualquier condición contractual, a no ser que sea por algún cometido específico, limitado en tiempo (menor a un año) o en caso de asesorías puntuales, tiene una descripción de cargo clara y definida que determina su actuar, lo que se espera de el/la funcionario/a, sus tareas específicas y las competencias esperadas para cada cargo.

La descripción de cargo de estar definida con anterioridad al ingreso del funcionario, ya que es parte de los insumos que guían el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Las descripciones de cargo son levantadas por los encargados de calidad de cada área, en conjunto con la jefatura y Director respectivo y finalmente son visadas por la subdirección de Recursos Humanos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

En dicho procedimiento se establecen 3 tipos de reclutamiento:

- a) Reclutamiento interno, en caso de que se requiera cubrir algún cargo con personal interno, y que cuyo cambio de función no implique ni ascenso ni concurso público.
- b) Reclutamiento externo para nuevos ingresos al municipio ya sea como Contrata, suplencia u honorarios.
- c) Reclutamiento por concurso público, para el caso de nuevos ingresos a la planta.

Como norma general, siempre que sea posible, se privilegiara la movilidad interna, y en caso de no obtener postulantes que cumplan con el perfil requerido entre los funcionarios municipales, cualquiera sea su calidad contractual, se acudirá a la búsqueda de personas externas al municipio, procurando siempre que los nuevos ingresos cumplan con todos los requisitos del cargo, y poniendo especial énfasis en sus competencias, de modo que calcen bien con nuestra cultura interna.

INDUCCION

Todo ingreso nuevo al municipio, en cualquier calidad contractual, siempre y cuando entre a realizar funciones permanentes, deberá asistir al programa de inducción elaborado especialmente para dar la bienvenida oficial a los nuevos funcionarios y para orientar e informar tanto en las normas internas como en aspectos generales del municipio de interés de todos.

La asistencia a la actividad de inducción general es obligatoria y se deja registro de ello, mediante lista de asistencia y de toma de conocimiento de los aspectos señalados.

Además, el nuevo funcionario debe ser recibido en su unidad, y durante sus primeras semanas de trabajo se considera en proceso de inducción específico, conociendo y capacitándose en los aspectos generales y específicos de la Dirección a la que se incorpora y en las funciones encomendadas.

CAPACITACION DEL PERSONAL.

Anualmente se prepara un plan de capacitación, considerando:

- 1- Solicitudes de capacitación emanadas del proceso anual de desempeño que se lleva a cabo en el año anterior.
- 2- Requerimientos específicos de los directores.
- 3- Plan de capacitación del área de prevención de riesgos.
- 4- Planes de mejoras emanados del estudio del clima laboral.
- 5- Curso sobre derecho administrativo, probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal, estas dos últimas materias preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines, según lo indica el artículo 25 de la ley 18.883, Estatuto administrativo para funcionarios municipales.

El Plan de Capacitación contempla cursos externos licitables y cursos desarrollados por relatores externos y previa revisión del encargado de Recursos Humanos, Director de Administración y Finanzas y Administrador Municipal.

El plan de capacitación incluye talleres que fomenten el buen clima laboral y el trabajo en equipo, con la participación de todos los funcionarios municipales. Además se considera presupuesto para financiar el perfeccionamiento del personal a través de estudios de postgrados, siempre y cuando dichos estudios no sean conducentes a un grado académico, lo que se encuentra normado en el reglamento de estudio de perfeccionamiento, el que se encuentra debidamente decretado.

También se incluye presupuesto disponible para probar cursos que surgen con posterioridad a la elaboración del plan de capacitación, los que internamente son llamados “cursos espontáneos” y deben ser solicitados por el Director de area respectivo y son sometidos a evaluación y factibilidad presupuestaria para su aprobación.

El Alcalde, a través de la Dirección de Administración y Finanzas y la subdirección de recursos humanos, presentara además anualmente junto a la aprobación de presupuesto de cada año un Plan Anual de Capacitación específico para la postulación al Fondo Concursable de capacitación de la Academia de la Subdere, según lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 20.742.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La Municipalidad de Alhue ha creado un proceso de Evaluación de Desempeño cuyo objetivo principal es la retroalimentación para la mejora continua de los funcionarios en todas sus calidades contractuales. Dicha retroalimentación es realizada por la jefatura directa del funcionario en una entrevista personal, en la que además se establece planes de acción, compromisos de mejoras y solicitudes de capacitación, las que posteriormente son evaluadas, categorizadas, presupuestadas y priorizadas por la Subdirección de Recursos Humanos con la orientación de los Directores respectivos y el Administrador Municipal.

SISTEMA DE CALIFICACIONES

En lo referente al sistema de calificaciones, la Municipalidad de Alhue se rige fielmente por lo instruido en la normativa, es decir, Ley 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, Artículos 29 al 50.

La Municipalidad de Alhue elaborara, además del escalafón correspondiente para el personal de planta, un escalafón para el personal a contrata vigente en las mismas condiciones que el personal de planta.

PROMOCIONES

En lo referente al sistema de promociones, la Municipalidad de Alhue se rige fielmente por lo instruido en la normativa, es decir, Ley 18.883, Estatuto Administrativos para funcionarios Municipales, artículos del 51 al 57.

POLITICAS DE REMUNERACIONES

La Municipalidad de Alhue cumplirá con lo dispuesto en la normal en relación a las remuneraciones de sus funcionarios, tal como se indica en la Ley 18.883, Estatutos Administrativos para funcionarios Municipales, artículos 92 al 100.

BIENESTAR DEL PERSONAL MUNICIPAL

La Municipalidad de Alhue cuenta con un servicio de Bienestar, según lo establecen las leyes 19.754 y 20.647, que acoge a los funcionarios Municipales que libremente escojan afiliarse. Al respecto, el municipio procurara otorgar al servicio de Bienestar, el máximo aporte que la ley permita para ayudar al financiamiento de sus prestaciones.

BENEFICIOS

La Municipalidad de Alhue otorga mediante los respectivos departamentos que conforman la Dirección de Administración y Finanzas, los siguientes beneficios:

- Flexibilidad horaria, permitiendo adelantar o retrasar en media hora, el horario de ingreso o salida.
- Conciliación vida laboral y familiar: se permite que hijos de funcionarios lleguen al lugar de trabajo una vez que finaliza el horario escolar.

- El personal a honorarios podrá acceder a los beneficios de funcionarios de planta y contrata tales como: aguinaldos, vacaciones, días administrativos, capacitación, uniformes y calzados, bonificación para jardín infantil, etc., siempre y cuando hayan sido estipulados en el respectivo contrato a honorarios.
- Uniforme institucional, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria.
- Actividades de capacitación en horario laboral, privilegiamos la vida familiar, por lo que se evita realizar estas actividades en el fin de semana, para no restar tiempo a la familia.
- Búsqueda constante de nuevos convenios en beneficio del funcionario y su grupo familiar y amplia difusión de los beneficios entregados por caja de compensación y demás convenios.

GESTION DE CLIMA LABORAL

La Municipalidad de Alhue muestra una constante preocupación por la mantención de un clima laboral que potencia la motivación de sus funcionarios, les asegura una optima calidad de vida, y genera ambientes de trabajo agradables, basados en la confianza y la camaradería.

Para lo anterior:

- Permanentemente se evalúa el clima laboral a través de una encuesta anónima, voluntaria y transversal en todo el Municipio.
- Los resultados de dicho estudio son comunicados a cada equipo para elaboraciones de planes de mejora de clima laboral.
- Se generan planes de mejora de clima laboral corporativos, todos los años, para elaborar la satisfacción de los funcionarios de la Municipalidad de Alhue con los distintos aspectos que afectan su calidad de vida laboral. Se generan instancias de camaradería inter áreas y se busca celebrar las ocasiones importantes.

- Anualmente se realizan talleres de capacitación de trabajo en equipo, con la invitación a todos los funcionarios Municipales, independiente de su calidad contractual y antigüedad en el Municipio.
- Se otorgara un día libre a cada funcionario independiente de su calidad contractual por motivo de su cumpleaños. El día libre debe ser solicitado al jefe directo o director del área, en los casos que el cumpleaños sea fin de semana el funcionario deberá elegir el viernes anterior o el lunes posterior a dicha fecha.
- Se realizan pausas saludables, a través de actividades de esparcimiento, motivación y activación muscular o relajación.
- Una vez al año, se reconoce a los mejores compañeros de cada dirección.
- En el aniversario de la Municipalidad, también se realiza una ceremonia de reconocimiento a los funcionarios de mayor antigüedad en el municipio.
- Todos los procesos de recursos humanos descritos en esta política requieren de conocimientos y compromisos por el cumplimiento en buena forma de parte de todos los funcionarios quienes deben velar por la mantención de un buen trato, el cuidado del clima laboral en sus respectivas unidades y mostrarse atentos a los requerimientos y necesidades de sus compañeros de trabajo.
- Se autoriza dos veces al año (semestralmente) jornadas de medio día para actividades de auto cuidado.

POLITICAS DE INCLUSION LABORAL

La Municipalidad de Alhue, en su preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades, a considerado dentro de sus políticas de recursos humanos, una apartado especial en lo referido a la inclusión de personas con discapacidad física o intelectual.

- Se incluye en el plan de capacitación, la actualización en lo referido a la inclusión, tanto desde el punto de vista urbanístico, como atención de vecinos con necesidades especiales debido a alguna discapacidad.
- Nuestros muebles serán paulatinamente adaptados para acoger dentro de sus funcionarios a personas con discapacidad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

En lo relativo en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, se cuenta con el apoyo permanente de un experto en prevención de riesgos, quien depende directamente de la subdirección de recursos humanos y se encarga de:

- a) Vigilar todo lo relacionado a la prevención de riesgos laborales de funcionarios en todas las calidades contractuales.
- b) Supervisar que los trabajadores subcontratados también cuenten con las condiciones seguras de trabajo según determina la ley de subcontratación n° 20.123.

Anualmente se realizan las actividades de capacitación del área y se supervisa los servicios entregados por la mutualidad en convenio.

Además se elabora un plan anual de capacitación de prevención de riesgos, el que es incorporado en el plan de capacitación anual del Municipio.

EGRESO

En lo referido a las políticas de egreso, la Municipalidad de Alhué, se rige por lo indicado en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, artículos 144 al 152.

Además, se ha creado un instructivo interno para la entrega del cargo, implementos y encuesta final, cada vez que una persona, en cualquier calidad

contractual, deja de pertenecer al municipio; cuyo responsable de su aplicación es la Dirección de Administración y Finanzas.

ROL JEFATURAS EN LA MANTENCION DE LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

Una responsabilidad central de aquellas personas que cumplen roles de supervisión es la de gestión de personas de la Municipalidad de Alhué, siguiendo los lineamientos descritos en la presente política, de manera de contar con personas motivadas, orientando al cumplimiento de las metas institucionales y que permita el logro de la misión establecida.